

Emotionslos – erfolglos!

Weshalb mühen sich Experten, gerade auch Sicherheitsfachleute mit grossem Know-how, im Unternehmen immer wieder erfolglos ab, wenn es um die Akzeptanz und Durchsetzung ihrer Vorhaben geht? Dagegen hilft ein einfaches Mittel.

Von Anton Dörig

Wer seinen Beruf von Grund auf gelernt oder ein Studium absolviert und sich stetig weitergebildet hat, kommt dem Ruf als Fachfrau/-mann oder gar Expertin/Experte Schritt für Schritt näher. Und trotzdem stellt sich doch irgendwann die Ernüchterung im Berufsalltag ein. Trotz grosser Erfahrung und erreichter Erfolge im Unternehmen findet sie oder er keinen wirklichen Nährboden mehr – die Freude an der Arbeit beginnt zu schwinden. Das eigene Fachwissen scheint nicht mehr gefragt zu sein und der Widerstand bei betrieblichen Veränderungen steigt weiter an. Ein Zustand, dem sich gerade auch viele Sicherheitsfachleute ausgesetzt sehen.

Leider ist dies kein Einzelfall, wie Umfragen bei Berufsfachleuten zeigen. Vielmehr ist es ein Zustand, mit welchem sich viele abgefunden haben. Doch woran liegt es, dass die Kompetenz im Unternehmen kein Gehör mehr findet? Sind es die anderen, die daran schuld sind, oder verkennt das Unternehmen den Wert seines Sicherheitsexperten?

Eigene Denkweise wird zu wenig hinterfragt

Viele erfolgreiche Fachleute haben sich ihr Know-how in einem oder mehreren Unternehmen angeeignet und sich letztlich ein sehr spezialisiertes Fachwissen angeeignet, gerade auch in der Sicherheitsbranche. Dieses Wissen bringt ihnen zuerst Anerkennung, was einen positiven Einfluss auf das Selbstwertgefühl und die Wertschätzung im Beruf bringt. Genau an diesem Punkt beginnen sich die Probleme der geschilderten Entwicklung abzuzeichnen. Denn das Fachwissen birgt die Gefahr der fachlichen und sozialen Isolation im Unternehmen. Denn wer sich sicher und in seinen Äusserungen bestätigt



© depositphotos

fühlt, neigt dazu, das eigene Verhalten und die eigene Denkweise nicht mehr zu hinterfragen. Der anfängliche Biss und die offene Betrachtungsweise, die vom betrieblichen Umfeld als Mehrwert geschätzt wurde, weichen der sogenannten Betriebsblindheit.

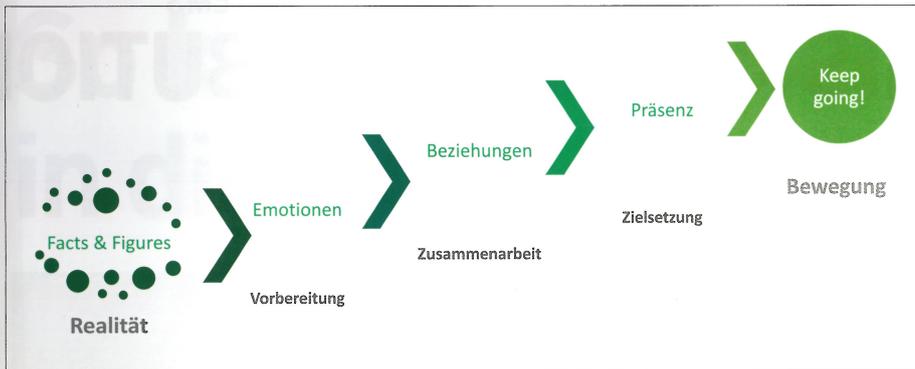
Spezialist vs. Generalist – eine Sache der Perspektive

Fachliches Wissen ist nicht für jede Person und Funktion im Unternehmen von gleichem Wert. Es ist bekannt, dass mit der persönlichen Entwicklung, dem Aufstieg in der Betriebshierarchie die fachlichen Kenntnisse demjenigen des Managements weichen müssen. Somit stellt sich allen Fachleuten die gleiche Herausforderung, jene der Transfermöglichkeit. Wie verpackt man das nötige Fachwissen in die Sprache des Managements und erreicht somit die gesteckten Ziele? Grundsätzlich sind die Fachwelt und die Welt des Managements nicht auf gleicher Ebene: Somit sind auch die Ansichten und Interessen der auf dieser Stufe ansässigen

Personen nicht identisch. Was nützt es, wenn sich Fachleute zwar einig sind, dies aber nicht den Entscheidungsträgern vermitteln respektive klarmachen können. Die Kunst liegt nicht allein im Wissen, sondern auch im Bereich der Empathie!

Viele Experten haben es verlernt, das über die Jahre hart erarbeitete Fachwissen mit Emotionen zu verbinden. Es fehlt die Fähigkeit, auf den unterschiedlichsten Stufen kommunizieren zu können und die geforderten Zahlen, Daten und Fakten mit Emotionen zu füllen. Das Vorweisen seines Know-hows ersetzt nicht die Begeisterung für ein Anliegen. Das zu vermittelnde Wissen und der angestrebte Zuspruch für den vorbereiteten Antrag bei der Geschäftsleitung sind stark vom Fach- und Detailwissen zu abstrahieren: Es braucht die geforderte Klarheit (Vogelperspektive), gepaart mit den richtigen Emotionen. Denn Emotionen bringen Bewegung auf allen Ebenen!

Ganz so einfach scheint es nun aber in der Praxis doch nicht zu sein. Die grund-



© Dörig CBA

mens. Dem kann jedoch mit einfachen Taten entgegengewirkt werden.

Es reicht nicht, sich ein grosses Expertenwissen anzueignen, um im wirtschaftlichen Umfeld zu überleben. Es gilt, aktiv und kompetent den Kontakt auf allen Ebenen zu suchen. Wollen Fachleute und Experten längerfristig Erfolg im Unternehmen haben, muss nicht nur die Basis, sondern auch das Management vom Vorhaben und den Aufgaben überzeugt werden. Der Weg dazu: Wer emotional begeistern kann, hat schon sehr viel gewonnen und zeigt Präsenz auf dem richtigen Weg! ■



ANTON DÖRIG

Inhaber der Dörig CBA (Coaching, Beratung und Ausbildung), als Keynote-Speaker spezialisiert im Bereich Leadership & Management, Sicherheit und Erwachsenenbildung. Seit 2012 Leiter Integrale Sicherheit (Unternehmenssicherheit/HSSE) am Kantonsspital St.Gallen.

Prozesskette zum emotionalen Erfolg, der bewegt.

legendsten Elemente gehen hierbei vielfach vergessen – gemeint sind das Networking und die aktive Zusammenarbeit. Zuerst gilt es Gleichgesinnte für sein Vorhaben zu finden, die einen tatkräftig unterstützen. Man gewinnt durch gegenseitige Hilfeleistung bei umzusetzenden Betriebsaufgaben und Projekten an Boden beziehungsweise macht gemeinsame, positive Erfahrungen. Dies stärkt einem im Vorhaben und in der Akzeptanz im Unternehmen. Nicht umsonst hat der Spruch: «Tue Gutes und sprich darüber!» immer wieder seine Berechtigung. Wer im An-

satz bereits Gutes beabsichtigt und die Weiterentwicklung des Unternehmens positiv angeht, schafft es leichter zum Erfolg.

Fazit

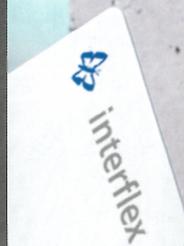
Die Gefahr liegt in der Vereinsamung der Fachleute und Experten aufgrund der befürchteten, nachlassenden Akzeptanz im Unternehmen. Genau dies bringt die Negativspirale zum Drehen: Letztlich sucht die betroffene Person einen Ausweg in der Isolation oder Resignation; das endet nicht selten im Verlassen des Unterneh-



interflex.

Langfristig denken – effizient handeln

Mit Workforce Management und Security Solutions von Interflex. Wir bieten Hard- und Softwarelösungen aus einer Hand – individuell auf Ihre Unternehmensziele ausgerichtet.



Weitere Informationen unter
www.interflex.ch

ALLEGION