

KULTIVIEREN

# AUF DER SUCHE NACH SINN

## WIE MAN SICH IM UNTERNEHMEN WOHLFÜHLT: INTERVIEW MIT INGRID KADISCH VOM INSTITUT FÜR WERTEKULTUR

KULTIVIEREN · 30.06.2017 MEIKE LORENZEN

Neue Ansprüche, flache Hierarchien oder die Möglichkeiten der digitalen Zusammenarbeit – wenn es um die moderne Führung von Teams geht, benötigen immer mehr Vorgesetzte Unterstützung. Dieses Angebot hat Unternehmens-Coach Ingrid Kadisch geschaffen. Unter dem Motto „Gesund in Führung“ coacht und berät die Bremerin seit über 30 Jahren Führungskräfte. 2014 gründete sie das Institut für Wertekultur in der Wirtschaft in Bremen. Was es damit auf sich hat, verrät sie im Gespräch mit KLUB DIALOG.

### **Ein Institut für Wertekultur in der Wirtschaft? Was verbirgt sich dahinter?**

In meinem Beratungsunternehmen habe ich mich lange Zeit mit dem Thema Resilienz (Anmerkung der Redaktion: Widerstandskraft) beschäftigt. Vor allem die Stärkung eines sogenannten resilienten Unternehmens hat mich sehr interessiert. So entwickelte ich ein entsprechendes Konzept für Unternehmer, Führungskräfte, Beratende, Coaches, Freiberufler und Personalentwickler.

**MENSCHEN MÖCHTEN  
GESEHEN UND GEHÖRT  
UND SICH VOR ALLEM  
ANERKANNT FÜHLEN.**

*Ingrid Kadisch*

**Sie nennen Ihr Konzept „House of Feel Good“. Was wollen Sie damit bewirken?**

Es hat zum einen das Ziel, die Widerstandskraft von Unternehmen zu stärken. Zum anderen soll es dazu führen, dass sich die Menschen am Arbeitsplatz wohlfühlen können.

### **Und wie fühlt man sich wohl – gerade am Arbeitsplatz?**

Wohlfühlen hängt für mich mit Wertschätzung zusammen. Menschen möchten gesehen und gehört und sich vor allem anerkannt fühlen. Dazu macht es Sinn, dass sie sich zunächst einmal selbst wertschätzen. Wertschätzung braucht Räume und Zeiten für Reflexion und Besinnung. Diese Reflexions-Räume bieten wir in unserem Institut. Daher auch der Begriff „House of Feel Good“.

### **Warum ist das wichtig?**

Aus ganz unterschiedlichen Gründen. Vor allem aber, weil sich unsere Arbeitswelt drastisch verändert hat. Viele Menschen fühlen sich unter Druck und überlastet. Dies hat unter anderem mit der Verdichtung von Arbeit und hohen Ansprüchen an sich selbst und an andere zu tun. Unsere Ziele passen häufig nicht zu den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen. Hier geht es unter anderem darum, Verantwortung für die eigene Gesundheit

zu nehmen und realistische Grenzen einzufordern beziehungsweise zu akzeptieren.

## VIELE MENSCHEN HABEN ES SATT, SICH STÄNDIG ÜBER LEISTUNG DEFINIEREN ZU MÜSSEN.

*Ingrid Kadisch*

### **Haben sich die Erwartungen an das Arbeitsumfeld auch verändert?**

Ganz sicher. Mitarbeitende haben heute andere Ansprüche an einen attraktiven Arbeitsplatz. Sinn, Begegnungen in Augenhöhe, Mitbestimmung, Gestaltungsmöglichkeiten und Partizipation sind zunehmend wichtige Kriterien für das eigene

Wohlbefinden. Es scheint eine Sehnsucht nach klaren Werten zu geben. Auch ausreichend Zeit für andere Dinge als Arbeit zu haben, sich nicht nur über Arbeit zu definieren, spielt in diesem Zusammenhang in der heutigen Generation eine Rolle. Im Wettbewerb um Fachkräfte ist es für Unternehmen wichtig, auf diese Wünsche und Bedürfnisse einzugehen.

### **Was meint „Sehnsucht nach Werten“ genau?**

Menschen sind auf der Suche nach Sinn. Sie wollen, dass das was sie tun, mehr ist als Dienst nach Vorschrift oder die Unterordnung unter einen Chef. Das Verständnis von Autorität hat sich gewandelt. Das hat sicher auch etwas mit den neuen digitalen Möglichkeiten zu tun. Heute kann jeder mit jedem im Netz in einen Dialog treten und seine Meinung kundtun. Da stellt sich die Frage: Warum sollte ich das nicht auch mit meinem Vorgesetzten tun und mich stärker einbringen können? Für viele Führungskräfte ist das noch neu und befremdlich.

## FÜR EINE DERART BEWUSSTE GESTALTUNG DES LEBENS BENÖTIGEN WIR ZEIT, DIE EINE 50-STUNDEN- WOCHE NICHT HERGIBT.

*Ingrid Kadisch*

### **Und die Besinnung auf Werte hilft da?**

Werte können hier einen Halt und Orientierung bieten in einer Welt, die als zunehmend undurchschaubar und komplex erlebt wird. Das Konzept „House of Feel Good“ bietet hier etwa die Möglichkeit das eigene Werteprofil zu definieren und dieses mit dem Werteprofil des eigenen Unternehmens abzugleichen. Meine aktuelle Erfahrung: Viele Menschen haben es satt, sich ständig über Leistung definieren zu müssen. Die jüngere Generation möchte mit Einschränkungen wieder mehr Sein als Haben.

### **Ist das nicht ein großer Luxus?**

So kann man es sehen. Meiner Meinung nach ist es aber vor allem eine Notwendigkeit und macht Sinn. Zum einen wird es vor dem Hintergrund der Digitalisierung zukünftig möglicherweise nicht mehr genug Arbeit für alle Menschen geben. Zum anderen ist gerade in der heutigen Welt das politische und ökologische Engagement jedes einzelnen enorm wichtig. Für eine derart bewusste Gestaltung des Lebens benötigen wir Zeit, die eine 50-Stunden- Woche nicht hergibt.

### **Kann man sagen, dass sich durch diese veränderten Ansprüche an Arbeit die Unternehmenskultur hierzulande bereits verändert hat?**

Ich stelle eine Ungleichzeitigkeit fest was die Beweglichkeit, sprich Agilität angeht. Beschäftigte in internationalen Konzernen haben andere Rahmenbedingungen oder verfügen über andere Ressourcen als Mitarbeitende in einem mittelständischen Unternehmen oder gar in einem Start-Up. Jede Kultur hat ihre eigene Geschichte, unterschiedliche Anforderungen zu bedienen und braucht ihre eigene Zeit, um notwendige Strukturveränderungen vorzunehmen. Wertschätzende Organisationsentwicklung meint, diese Transformationsprozesse achtsam zu begleiten, damit die Menschen gut auf diesem Weg mitgenommen werden. Eine große Bedeutung kommt dabei dem Thema Vertrauen zu.

## Wer kommt zu Ihnen und wie unterstützen Sie konkret?

Wir arbeiten mit Unternehmern, Führungskräften, Personalentwickler und Mitarbeitenden zusammen. Im Institut bilden wir Menschen aus, die entweder in ihrem eigenen Unternehmen oder in anderen Unternehmen eine wertorientierte Führungs- und Unternehmenskultur unterstützen möchten. Die Inhalte der insgesamt zehn Module umfasst eine Mischung aus bewährten Methoden und Handwerkszeug und neuen, aktuellen Ansätzen der Arbeitswelt 4.0.

Da die Mitwirkenden aus ganz unterschiedlichen Arbeitskontexten kommen, verschiedene Hierarchien und Generationen repräsentieren und ihre Eigenarten als Individuen mitbringen, ist eine solche Ausbildungsgruppe ein gutes Lern- und Übungsfeld um mit Unterschiedlichkeit wertschätzend umzugehen und sich gegenseitig zu bereichern.



Zur Person: Ingrid Kadisch, seit 1985 Geschäftsführende Gesellschafterin von Kadisch & Partner, GbR, seit 2014 Leiterin des Instituts für Wertekultur in der Wirtschaft, Bremen. | Fotocredit: GESUND IN FÜHRUNG

### **Meike Lorenzen**

liebt, dass sich in Bremen so viel bewegt - ganz egal ob in der Neustadt, Walle oder Bremen-Nord. Die gelernte Journalistin arbeitet hauptberuflich als Pressereferentin bei der Arbeitnehmerkammer Bremen und nebenbei als freie PR- und Social Media-Trainerin.