



Respekt und Zwischenmenschlichkeit in Arbeitsbeziehungen

In Unternehmen und Verwaltungen sind die darin tätigen Menschen die wichtigste Ressource. Sie verdienen den Respekt der Führungsverantwortlichen und ihrer KollegInnen. Sie sind in ihrer Einzigartigkeit und Individualität zu respektieren, speziell auch denn wenn sie "anders" sind als die Mehrheit; wenn sie behindert sind in ihrer Leistungsfähigkeit, einer anderen Kultur angehören, andere Auffassungen vertreten oder eine andere Sprache sprechen.

Das schliesst alle Arten von Diskriminierung aus: Sexismus, Rassismus, Diskriminierung von Behinderten, älteren MitarbeiterInnen etc. Die Leitung des Betriebs und die Betriebsangehörigen sind sich der Gefahren bewusst und setzen sich ein für die Prävention und den Schutz von Diskriminierungsopfern.

Zwischenmenschlichkeit ist nicht ein fester Wert, der ein für allemal definiert und erreicht werden kann. Ein Betrieb, der sich um Zwischenmenschlichkeit bemüht, muss sich immer wieder fragen: Fühlen sich die Betriebsangehörigen wohl in unserem Betrieb? Haben sie Freude an ihrer Arbeit und an der Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen? Werden die Konflikte so gelöst, dass keine bleibenden Verletzungen zurückbleiben?

Handlungsmaxime:

Unverstellter Blick auf Licht und Schatten, Destruktivität und Kreativität in Organisation

In unseren Beratungsaufträgen wollen wir auch den menschlichen Strebungen und Verhaltensweisen Beachtung schenken, die die Vision der Zwischenmenschlichkeit immer wieder gefährden. Wir sind überzeugt, dass wegschauen und verdrängen die Welt und die Organisation nicht besser machen, sondern eher noch dazu beitragen, dass destruktive Verhaltensweisen unter der Decke der Nettigkeit erst recht gedeihen.

In Arbeitsgruppen und Organisationen sind Neid, Ärger und Hass oft die Ursache dafür, dass nicht mehr aufgabenbezogen gearbeitet wird und destruktives Verhalten auftritt. Wahrnehmen und Durcharbeiten dieser Impulse öffnet den Weg zu konstruktiveren Verhaltensweisen und zu den kreativen Ressourcen der Einzelnen und der Gruppe.

Handlungsmaxime:

Ganzheitliche Wahrnehmung des Menschen als Individuum in der Organisation



TRaK setzt sich dafür ein, dass Menschen in Organisationen in ihrer Individualität und Ganzheitlichkeit wahrgenommen und nicht auf ihre Funktion reduziert werden. Ihre Lebenswelt ausserhalb des Betriebs, ihre Familie, ihre Hobbies, ihre Sorgen und Hoffnungen, ihre Gesundheit, ihre Herkunft und ihre Pläne sind sowohl Ressourcen wie auch Beschränkungen für ihre betriebliche Leistungsfähigkeit. Wenn es dem Betrieb zusammen mit der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter gelingt, eine optimale Balance zwischen Erwerbsarbeit und übriger Lebenswelt zu finden, wird sich das positiv auf die Zufriedenheit der Betroffenen, das Betriebsklima und die Leistungsfähigkeit und Kreativität auswirken.