

# Humanistisches Management als wirtschaftspsychologischer Beratungsansatz – Grundvoraussetzung

The basic requirements of humanistic management as an approach to business psychology consulting

Othmar Hill

## Zusammenfassung

*Schon seit 30 Jahren beobachte ich als Wirtschaftspsychologe die massiven Veränderungen und die damit verbundenen gesellschaftlichen Spannungen im internationalen Wirtschaftsleben. Die rasende Kulturrevolution (globalisierte und technologisierte Arbeitswelt, nomadische Wirtschaftsgesellschaft und Werte-Wechsel) beantworte ich mit „Humanistischem Management“ und sehe darin für Arbeits-, Wirtschafts- und OrganisationspsychologInnen mehr Chance als Bedrohung. Auszüge aus meinem Buch sowie mein Resümee über die Bundesleitung der Sektion im BÖP sind hier nun wiedergegeben.*

## Abstract

*With 30 Years experience I face the massive turbulences and change in the corporate tensions on the international market as a Business Psychologist. My answer upon this frantic culture revolution (global new technology and labour environment, nomadic Business Society and changing values) is 'Humanistic Management' and in my view this is more a challenge than a danger for us as working as Work-, Business and Labour-Psychologists. Excerpts of my book and the summary upon my period as the Chairman of the Section of the Business Psychologists in the BÖP are portrayed now in the following.*

## 1. Rezepte für die heutige Arbeitswelt?

In hochdynamischen Wirtschaftsumgebungen kommt neben dem Finden der persönlichen Lebens- und Berufsperspektive auch den Umwälzungen und Bedingungen des Arbeitsmarktes eine zukunftsweisende Rolle zu. Eine 'neue Arbeitswelt' drängt uns immer mehr in Richtung Projektarbeit, selbständiges Unternehmertum und flexible Dienstverhältnisse. Gekoppelt mit diesem Paradigmenwechsel sind eine existentielle Beunruhigung der Massen und eine Destabilisierung der Menschen. Heute kann man in zahlreichen Wirtschaftsunternehmen auf allen Ebenen gleichzeitig zunehmend Angstdurchflutung und ausgeprägte manische Entwicklungen beobachten.

Hauptaugenmerk der ArbeitgeberInnen und den Konzernen galt bislang meist der Effizienzsteigerung und fast nie der Klimaförderung. Das erhöht den psychischen Druck kontinuierlich und deshalb muss ein umfassender Lösungsansatz von uns 'Menschen-ArbeiterInnen' wesentlich die Aspekte der emotionalen Destruktion betrachten und auflösen helfen. Wirtschaftspsychologische Interventionen sind gut geeignet, um repressiven Umgangsformen zu begegnen. Deshalb muss ein umfassender Lösungsansatz wesentliche Aspekte der emotionalen Destruktion in allen Organisationsformen betrachten. Solch eine Lösung kann meines Erachtens nur in humanistischen Konzepten liegen, d.h. die immer kürzeren Lebenszyklen von Produkten, Firmen und Märkten verlangen stark nach existenzialpsychologischen und humanistischen Ansätzen.

Meine eigene Firmenphilosophie und insbesondere die Beschäftigung mit zivilen, humanistisch orientierten Organisationen stellt einen bescheidenen Versuch dar, Plattformen zu schaffen, auf denen die Entwicklungen der neuen Arbeitswelt unter Multi-Profit-Gesichtspunkten gesehen werden dürfen. Das von mir skizzierte Multiprofit-System geht davon aus, dass jede Organisation, jedes Unternehmen nur dann dauerhaften wirtschaftlichen Profit gewährleisten kann, wenn genügend Aufmerksamkeit neben der fachlichen Qualifikation auch auf andere Faktoren wie eben humanistisches Betriebsklima, richtige Personalauswahl, Qualität der Außenbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Öffentlichkeiten gerichtet ist.

Unter anderem führten mich diese Überlegungen im Jahr 1998 zur Gründung von HuMan – des Institutes für Humanistisches Management. Alle Mitglieder und MitdenkerInnen verbindet ein Ziel: den Menschen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen eine humane Arbeitswelt und damit einen adäquaten Lebensraum zu erhalten. Dieses Ansinnen führte etwa auch zur ersten Bewertung des Humanistischen Managements von Unternehmen im Jahr 2002/03, das bereits dreimal mittels 'Award für bestes HuMan-Management' beurteilt wurde. Dazu überprüft ein ExpertInnenteam aus Assessoren des Instituts etwa Aspekte wie

- Humanistische Personalauswahl (Diversity-Ansatz)
- MitarbeiterInnen – und Leadership-Entwicklung
- Existenz von Personaltrainings (fachliche Weiterbildung)
- Coaching & Mentoring als Managementkompetenz für alle Mitarbeitenden