



Respekt, das erwartet man im Zusammenleben mit anderen. Doch nicht immer ist das selbstverständlich.

BILD: SH/PEOPLEIMAGES.COM · STOCK.ADOBE

# Mehr Respekt, bitte!

Alle Menschen streben nach Geltung und Respekt, schreibt Iris Zepezauer in ihrem neuen Buch. Es ist eine persönlich gehaltene Anleitung für ein besseres Miteinander.

Die Autorin und Unternehmensberaterin Iris Zepezauer hat ein neues Buch geschrieben. Um Schlagfertigkeit ging es in ihrem letzten: „Contra! Angriffe erkennen“. Darin gibt sie Empfehlungen, wie man auf Gesprächssituationen im Alltag reagiert, die eine rasche Reaktion erfordern, und wie man sich seinen eigenen Stil aneignet – von Natur aus haben ja die wenigsten in Windeseile die passende Meldung parat. Ihr neues Buch heißt „Bei allem Respekt“. Es ist wiederum eine sehr persönlich gehaltene Anleitung für ein besseres Miteinander.

## Geschichten, wie man sie kennt

Im Erzählstil gibt die Autorin durchaus Persönliches preis. Das ist erfrischend, denn Lösungen und Empfehlungen in Sachbüchern sind besser verdaulich, wenn man das Gefühl gewinnt, die schreibende Person habe das Problem und die Lösung selbst durchlebt. Es fühlt sich an wie eine Coachingeinheit, in der vom Coach keine Diagnosen oder Empfehlungen kommen, sondern Geschichten mit Wendungen, Wandlungen und Lösungen, die einen Bezug zur eigenen Geschichte herstellen. In ihrem Buch geht es nicht nur darum, Respekt zu gewinnen, sondern auch um das Verlieren von Respekt.

Iris Zepezauer schreibt in ihrem Buch von vielen Begegnungen, etwa der mit einer Pädagogin eines Privatkindergartens, die sich über den Ton mancher Eltern beklagt. Als wäre man Dienstbotin, moniert

sie. „Dieser Mangel an Respekt erzeugt einen gefährlichen Spalt, der immer tiefer wird. In diesem Spalt wächst Unkraut in Form von Selbstzweifeln, Zynismus, Wut und Resignation“, schreibt Zepezauer. „Die Saat daraus wird wiederum an Schwächere weitergegeben – und das könnte Ihr Kind sein.“ Sie schildert eine eigene schmerzliche Erfahrung aus einem Arbeitsverhältnis, als sie in einem System mit geltungshungrigen und ihre Macht ausnutzenden Menschen ihren Job und ihre Leidenschaft dafür verloren hatte, wie sie sich aus der Situation herauschälte und sich letztlich damit versöhnte. Sie beschreibt eine zuvor lockere Arbeitsatmosphäre in einer Rechtsanwaltskanzlei, die sich schlagartig änderte, als der neue Kanzleipartner eintrat, bei jeder Gelegenheit den Chef heraushängen ließ und sich dementsprechend benahm. Was also tun, fragen die Assistentinnen, um Respekt und Sympathie wieder in den Büroalltag zurückkehren zu lassen und das künstlich aufgebaute Machtgefälle zwischen dem neuen Kanzleipartner und den Angestellten wieder in Balance zu bringen?

In Lernbeispielen fordert die Autorin zum Lernen heraus, um sich selbst besser kennenzulernen und gleich ins Tun zu kommen: Sie bittet ihre Leser und Leserinnen, sich eine Person auszusuchen, der man schon länger etwas sagen wollte, es aber bislang nicht getan hat. Das kann eine positive Rückmeldung sein, aber auch ein Feedback, was an der Person stört. Mit diesem Vorhaben soll das Ungewohnte zur Gewohnheit werden.

# Happy at Work = Happy in Life! Keine Benefit-Jäger oder Gehalts-Pokerer!

Die engagierten Headhunter von acctus finden für handverlesene, attraktive Unternehmen Mitarbeiter, die für ihren Job brennen und gerne arbeiten.



BILD: SNAACCUUS

**Frau Polster, Sie starten die „Happy at Work = Happy in Life“-Initiative. Was genau ist das?**

**Polster:** Wir suchen Menschen, die gerne arbeiten. Mit dieser Initiative wollen wir uns abseits vom Mainstream auf die wahren Werte von Arbeit konzentrieren. Der Mehrwert von Arbeit für Unternehmen und Arbeitnehmer liegt darin, im Job eine Aufgabe und Entwicklungsmöglichkeiten, also Sinn und Freude, zu finden. Das geht aber nur, wenn die Arbeit mehr ist als Einkommen. Die Arbeit ist kein notwendiges Übel, sondern ein wichtiger Bestandteil unseres Lebens. Zurzeit wird viel über Arbeitszeitmodelle und Gehälter diskutiert oder welche Benefits notwendig sind, um Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen. Kurz: Wie viel oder eigentlich wie wenig Arbeit als notwendiges Übel ist den Arbeitnehmern und Unternehmen zumutbar? Arbeit kann doch aber auch Freude bereiten! Stolz machen, Zufriedenheit geben, Sinn stiften. Wir möchten wieder das Positive am Job in den Mittelpunkt stellen. Unsere aktuelle Umfrage bei Arbeitnehmern hat ergeben, dass fast die Hälfte der Befragten die Herausforderung selbst als wich-

tigsten Grund für ihre Zufriedenheit im Job sieht – das stimmt mich positiv.

**Keine Benefit-Jäger! Keine Gehalts-Pokerer! Das sind schon sehr provokante Aussagen.**

Ja, dessen sind wir uns sehr wohl bewusst. Tatsache ist, dass der Benefits-Dschungel immer bunter wird und man den Eindruck bekommt, dass ein bodenständiges, solides Unternehmen mit klassischen Benefits keine Chancen am Arbeitnehmermarkt habe. Wir sind der Meinung, dass dort, wo Stärken der Mitarbeiter auf große Aufgaben treffen, Arbeit motiviert und Benefits in den Hintergrund treten.

**Wie finden Unternehmen Mitarbeiter, die nicht nur wegen des Gehalts kommen?**

Eine Möglichkeit ist, im Rahmen einer Direktansprache gezielt nach Mitarbeitern zu suchen, die eine Leidenschaft für das Produkt oder die Dienstleistung des Unternehmens haben. Wenn ein Unternehmen beispielsweise im Bereich der erneuerbaren Energien tätig ist, kann es sinnvoll sein, gezielt nach Mitarbeitern zu suchen, die moti-

viert sind, einen Beitrag zur Energiewende zu leisten.

**Wie finden Kandidaten ihren „happy job“?**

Zunächst sollten Mitarbeiter ihre Stärken und Interessen kennen. Wir bei acctus analysieren in persönlichen Gesprächen und mit dem Red Bull Wingfinder Test die Stärken und matchen diese mit den Herausforderungen unserer Kunden. So gelingt es uns, Mitarbeiter für eine neue Aufgabe zu begeistern, um dort erfolgreich zu sein.



## Information & Kontakt

acctus Personalberatung GmbH  
Gaisbergstraße 48, 5020 Salzburg  
Tel.: 0662 / 626719  
OFFICE@ACCTUS.COM  
WWW.ACCTUS.COM