

WERTSCHÄTZUNG

ANERKENNUNG ALS ERFOLGSFAKTOR IM UNTERNEHMEN

MITEINANDER HANDELN –
JEDER IN SEINER VERANTWORTUNG.



GESCHICHTE VOM „WASSERTRÄGER“

Geschichte zum Alter: Paulo Coelho

Eine indische Legende erzählt von einem Mann, der jeden Tag einen Liter Wasser in zwei großen Krügen in sein Dorf schaffte. Die Krüge hatte er an den Enden einer Stange befestigt, welche er über der Schulter trug. Einer der Krüge war älter als der andere und hatte viele kleine Risse. Daher ging auf jedem Weg nach Hause die Hälfte des Wassers daraus verloren.

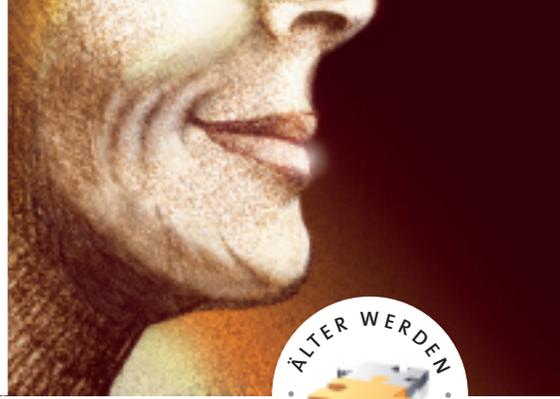
Der ältere Krug schämte sich, weil er seine Aufgabe nur zur Hälfte erfüllte. Auch wenn er wusste, dass die Risse auf viele Jahre harter Arbeit zurückzuführen waren.

Eines Tages, als der Mann gerade Wasser aus dem Brunnen schöpfen wollte, schämte sich der Krug so sehr, dass er zu dem Mann sagte: *„Ich wollte dich bitten, mir zu vergeben, denn da ich schon so lange gebraucht werde, kann ich nur die Hälfte meiner Ladung ans Ziel bringen und nur die Hälfte des Durstes stillen, der dich zu Hause erwartet.“*

Der Mann lächelte und antwortete: *„Beachte auf unserem Heimweg den Boden, über den wir gehen.“* Der Krug tat dies und sah, dass auf seiner Seite viele Blumen und Pflanzen wuchsen. *„Kannst Du sehen, wie viel schöner die Natur auf deiner Seite ist?“* meinte da der Mann. *„Ich wusste längst, dass du diese Risse hast, daher beschloss ich, sie zu nutzen. Ich habe Pflanzen, Gemüse und Blumen gesät, und du hast sie jeden Tag begossen. Ich konnte viele Rosen pflücken und mein Haus damit schmücken. Ich habe meine Kinder mit Salat, Kohl und Zwiebeln ernähren können. Wärest du nicht, wie du bist, wie hätte ich es dann tun können? Und alles ist bestimmt, alt zu werden und dann andere Eigenschaften zu erwerben. Es ist immer möglich, jede dieser neuen Eigenschaften zu unserem Vorteil zu nutzen.“*

(aus: Paulo Coelho, Wege zum Glück)

Wir danken Paulo Coelho für die freundliche Genehmigung zum Abdruck.



WAS WIR DARAUSS LERNEN KÖNNEN

- Reifere MitarbeiterInnen sind in der Regel verlässliche, beständige und erfahrene ArbeitnehmerInnen.
- Ihr Know-how ist nicht leicht zu ersetzen.
- Sie kennen die Branche und die Kunden aus langjährigen Geschäftsbeziehungen.
- Durch ihre langjährige Erfahrung besitzen ältere MitarbeiterInnen oft ein fundiertes jobspezifisches Wissen, verfügen über eine gute Urteilsfähigkeit, können das Risiko besser abschätzen und haben einen ausgeprägteren Sinn für das Machbare.
- Sie kennen viele Wechselfälle des Berufslebens.
- Sie sind abgeklärt, können nicht mehr so leicht aus der Ruhe gebracht werden und lassen sich von Schwierigkeiten nicht so leicht beirren.
- Sie kennen Zusammenhänge und können diese auch leicht erkennen.
- Mit dem Alter nehmen die geistigen und sozialen Fähigkeiten der MitarbeiterInnen zu.
- Ältere können Stress bei den jungen MitarbeiterInnen senken und diesen Tipps zur Vermeidung von Stress geben.
- Weitere Eigenschaften älterer MitarbeiterInnen sind Diplomatie, Ausgeglichenheit, Disziplin, Seriosität und Überzeugungskraft.
- Mit zunehmendem Alter kommt es oft zu einem Wechsel weg vom „Ich-Denken“ hin zum „Wir-Denken“.



Neben dem Gehalt und der Arbeitsplatzsicherung trägt die berufliche Anerkennung ganz wesentlich zur Leistung der MitarbeiterInnen und damit zum Erfolg des Unternehmens bei. Ein wertschätzender Dialog bemüht sich, die Person zu erkennen und ihre Bedürfnisse und Vorschläge ernst zu nehmen. Die Wertediskussion nimmt einen zentralen Stellenwert im Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ ein.

HERAUSGEBER

Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“

Ein Projekt der oberösterreichischen Sozialpartner und des Landes OÖ in Kooperation mit öö. AkteurlInnen

NETZWERKMANAGEMENT

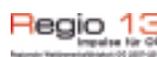
Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, EU-Projektbüro
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

+43 732 69 06-2446 // projektbuero@akooe.at

www.wage.at // www.arbeiterkammer.com

Projektleitung: Edith Konrad

Projektassistentz: Tanja Bogner, Andrea Haidinger



Dieses Projekt wird im Rahmen des Programmes „Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007-2013“ aus Mitteln des EFRE (Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung) sowie aus Landesmitteln gefördert.