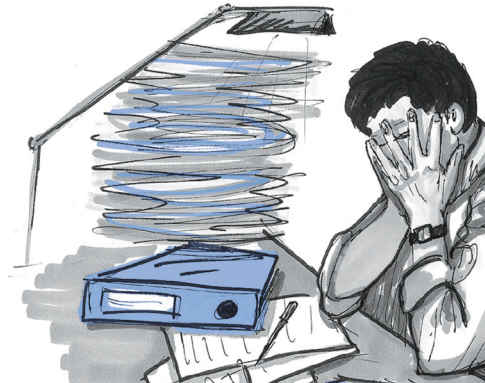


# Zeitmangel: Arbeitstechnik, Motivation oder Disziplin?

**Kann gegen Überlastung und Zeitmangel fundiert etwas unternommen werden?  
Wäre der Ansatzpunkt dabei eher Arbeitstechnik, Disziplin oder Motivation?  
Eine Frau ging dieser Frage auf den Grund und bietet mögliche Antworten an.**

Kaum verbessert sich die Auftragslage, entwickeln sich Zeitmangelprobleme. Zuerst beginnt es ganz unscheinbar mit dem Anhäufen administrativer Arbeiten. Es werden Bagatellen, später auch die wichtigeren Dinge vergessen. Darauf folgt Abend- und Wochenendarbeit, Termine die kollidieren und schlussendlich schlägt es auf das persönliche Befinden: mit Überreaktionen und/oder starkem Motivationsverlust.

Hinter diesem Problem stecken die Hektik des Alltags und die Auftraggeber, die den Geschäftsführer scheinbar dazu erziehen wollen, nur noch Prioritäten hinterherzurennen. Anfangs wehrt er sich innerlich dagegen und denkt bei sich, dass er das in ruhigeren Zeiten wieder aufarbeiten kann. Dauert dieser Zustand jedoch zu lange an, wird irgendwann ein kritischer Punkt überschritten, wo dieser innere Widerstand zusammenbricht – und von da an nimmt er es einfach so, wie es kommt.



Fast jeder kennt diese Situation und von vielen wird sie als normal betrachtet. Aber was steckt hier wirklich dahinter?

Tatsächlich gibt es mehrere mögliche Ausgangslagen: Der Geschäftsführer verfolgt zum Beispiel eine intuitive Arbeitstechnik, die sehr wohl funktionieren kann, aber nur in Zeiten normaler Belastung. Wird das Mass des Normalen überschritten, wie zum Beispiel in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs, bricht sein System zusammen.

Viele Geschäftsführer haben sich jedoch im Rahmen von Schulen und Kursen auf dem Gebiet der Arbeitstechnik gebildet. Doch wie jeder Techniker weiss, liegt zwischen Theorie und Anwendung oft ein Graben – und dieser Graben verbreitert sich, je hektischer das Umfeld des Geschäftsführers wird.

Gesucht wäre also eine Arbeitstechnik, die sich erwiesenermassen auch in Stresszeiten bewährt und die dem Geschäftsführer «on the job» also an seinem Arbeitsplatz, im Umfeld seiner täglichen Arbeit beigebracht wird.

Lucie Jungi-Saner bietet ein solches Training schon seit über 20 Jahren an. Die Methode bietet zwei Ansatzpunkte.

- 1) Eine Arbeitstechnik, deren Anwendung automatisch in einem Zeitgewinn resultiert. Erfahrungsgemäss ca. 15 bis 20%, abhängig von Persönlichkeit und Ausgangslage.
- 2) Während des Trainings dieser Methode gewinnt der Anwender ein gesteigertes Vertrauen, weil er die Erfolge sofort in seiner täglichen Umgebung 1:1 beobachten kann, was die Bereitschaft zur Arbeitsdisziplin ganz von selbst erhöht. Die Methode wird an seinem Arbeitsplatz anhand seiner Tagesarbeit so lange trainiert, bis er sich kompetent darin fühlt.