

Vorabendgespräch Nov. 2016

Artikel zum Thema „Sparen – neu denken“

Podiumsteilnehmende: **Katharina Lechner**, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, wissenschaftliche MA, Lernprozessbegleitung, Bildungsmanagement

Ist es Zeit zu gehen? Eine berechtigte Frage bei den andauernden Sparübungen, die wie ein Damoklesschwert nicht nur über dem Bildungsbereich hängen. Was dieses Mal zu erwarten ist, ist für die Mitarbeitenden zurzeit noch nicht ganz klar. Jetzt gibt es verschiedene Möglichkeiten: Abwarten zum Beispiel. Warten, was der Arbeitgeber macht. Durch die MIKADO-Taktik wird dann (hoffentlich) zuerst bei den anderen gespart. Oder lohnt es sich, proaktiv zu sein und die unabwendbaren Sparmassnahmen in eine möglichst verträgliche Richtung zu lenken, was auch immer das heisst? In einer Bildungsorganisation wie der Hochschule Luzern gibt es, vereinfacht gesagt, zwei Personengruppen: das Verwaltungspersonal und die wissenschaftlichen Fachpersonen. Ihre Ausgangslage könnte unterschiedlicher kaum sein. Das Verwaltungspersonal sorgt für einen möglichst reibungslosen Ablauf im Alltag. Dafür wird es funktionsbezogen entlohnt. Bei dem ständigen Um- und Reorganisieren an der Hochschule wird aber gerade den Verwaltungsmitarbeitenden viel abverlangt. Zeit zu gehen? Beim ein oder anderen staut sich Frust auf, der durch angedrohte Lohnkürzungen oder die Erhöhung der Arbeitszeit noch gesteigert wird. Solche als Stabilisatoren bezeichnete Faktoren beeinträchtigen bei schlechter Beschaffenheit die Arbeitszufriedenheit. Frederik Herzberg unterscheidet sie von Motivatoren. Motivatoren umfassen die Arbeitsinhalte und Gestaltungsmöglichkeiten, zum Beispiel Eigenverantwortung und interessante Aufgaben. Auch bei den Expertinnen und Experten, der zweiten Personengruppe, fiel in den letzten Jahren die Lohnanpassung aus. Ihr Arbeitsverständnis ist aber stärker akademisch geprägt. Sie haben grosse Gestaltungsfreiheit in ihrem Fachbereich. Das ist ein starker Motivator. Wertschätzung für die eigene Arbeit wird aus der Anerkennung in der jeweiligen Fachwelt gezogen, der Lohn spielt eine geringere Rolle. Sind Lohneinbussen also weniger kritisch als Budgetkürzungen für Forschungs- und Bildungsprojekte? Hartmut Laufer warnt in seinen Grundlagen erfolgreicher Mitarbeiterführung vor der Selbstpensionierung der Mitarbeitenden. Sie resignieren und erfüllen zwar das Anforderungsprofil tadellos, jedoch ohne sich ein Bein auszureissen. Es wird also der Ressourceneinsatz optimiert, wenn die eigene Forschungstätigkeit und die Bildungsangebote irgendwann zur Quadratur des Kreises geraten. Das wäre eine andere Möglichkeit.

