

## **Who wins our loyalty and sense of belonging in worksites?**

We grew up splitting into teams and announcing our allegiance to a particular class or section. It did not matter whether this feeling was bestowed on a teacher or a headmaster rather than the other.

Nowadays, this dilemma draws the attention of the giants running their work from the production site and in different work environments.

The basic question is: where does our loyalty and sense of belonging go?

To the owner of the work establishment? The establishment itself? The production management to which one is affiliated? The project manager? Or maybe the personnel and supervisors of accounting, measurements and performance assessments?

My studying and working abroad, especially in Germany's production market, helped me shape a mature understanding of this dilemma. Pleading work allegiance to any of the above mentioned parties only reflects a narrow sense of the issue, and is just an orientation rather than an objective sentiment.

I remember seeing my fellow junior engineers in Germany devoting their attention and loyalty to the job itself. They simply injected this feeling of belonging and allegiance in the hearts of the technicians and workers they supervised.

Accordingly, each technician did his best to prove his excellence. Each one aspired to be the best welder, carpenter or driver or the best maintenance technician who never allowed a problem to re-emerge after being fixed.

I returned back home with this concept, new to me at that time, and I kept looking forward to applying it in my professional career. I started planting this concept in the hearts of all those who worked with me. Loyalty and belonging should ultimately go to the kind of job we carry out.

This takes us to a magnificent sense of pride in our work. The outcome is an adherence to quality goals as well as an endless pursuit of all new upgrades, techniques and tools of the job.

## **Wem gehören die Loyalität und die Zugehörigkeit am Arbeitsplatz?!**

**Von Nader Riad**

Als Kinder haben wir gelernt, für unsere Schulklasse und dann für unsere Schule Partei zu ergreifen. Wir haben es dabei nicht als Widerspruch empfunden, dass wir nicht die gleichen Loyalitätsgefühle gegenüber den verschiedenen Schullehrern und Schuldirektoren empfunden haben.

Da wir nun zur Welt der Erwachsenen gehören, deren Berufe sich zwar in ihrer Natur, aber nicht in ihrer Wichtigkeit unterscheiden, muss die anfangs gestellte Frage noch beantwortet werden. Diese Frage lautet: Wem gehört die Loyalität am Arbeitsplatz?

Soll diese Loyalität dem Betriebsinhaber, dem Betrieb selbst, der Produktionsverwaltung, der man untersteht, dem Vorstandsvorsitzenden oder dem Chef der Personalabteilung gehören, der für die Zuschläge und die Auswertung der Leistungsniveaus des Personals zuständig ist?

Mein Studium und meine Arbeit im Ausland, welche unter den Bedingungen des deutschen Arbeitsmarkts stattfand, waren ein wahrer Prüfstein für meine Haltung zu dieser Frage; meine Haltung ist auf diese Weise auch gereift. So habe ich gelernt, dass das Empfinden von Loyalität und Zugehörigkeit gegenüber einer der oben erwähnten Personen nicht auf einem objektiven, sondern auf einem engen, gefühlsbetonten Verständnis beruht.

Denn ich habe bei meinen Kollegen unter den jungen deutschen Ingenieuren bemerkt, dass sie im Gegensatz zu anderen großen Wert darauf legen, Gefühle der Loyalität und Zugehörigkeit gegenüber ihrem Beruf zu empfinden. Gleichzeitig versuchen sie, den ihnen untergebenen Technikern und Arbeitern diese Haltung dermaßen einzuprägen, dass sich jeder ihrer Facharbeiter Mühe gibt, durch seine Leistung zu beweisen, dass er der beste Schweißer, der beste Drechsler, der beste Tischler, der beste Fahrer oder der genaueste Techniker ist, dessen Reparaturarbeiten keine Wiederkehr der reparierten Defekte zulassen.

Über diese, „damals“ für mich, neue Haltung habe ich mich sehr gefreut. Und ich bin voller Stolz über sie nach Ägypten zurückgekehrt, denn ich wollte mich in meinem beruflichen Leben danach richten und meinen Mitarbeitern diese Haltung einprägen. Denn Loyalität und Zugehörigkeitsgefühle sollten dem Beruf, zu dem jeder von uns gehört, gewidmet werden.

Auf diese Weise könnten wir zu einer wunderbaren Haltung gelangen, die berufliche Würde heißt. Diese Würde könnte die Menschen dazu bringen, an den Zielen der Qualität festzuhalten und sich darum zu bemühen, sich alle neuen und modernen Methoden und Verfahren auf ihren Fachgebieten anzueignen.

[www.naderriad.com](http://www.naderriad.com)