

About how to promote loyalty and belonging

We had been taught since we were little to be divided into classes which are belong to one school classified from another, and this was done without giving our belonging to a certain teacher regardless of the other or a president regardless of the other, we become in adult world who practice their work from production site, Each administrates his work from a truth that may differ in its nature but aren't cleared from importance – which is never differentiated about – the first question is still in introduction and imposing itself, that is, who do I pay loyalty in work site?

Would it be to the authorization owner or for the authorization itself or for the productive administration which the individual follows or to the administrative manager or to the maker of good favors and incentives, personnel manager and the supervisor on measures and accounts of performance estimation?

My study and work experiment was for a limited period abroad, especially under circumstances of German employment and production market, so that it was considered a real opportunity to ripen this view, so the trend of loyalty and belonging of whatever mentioned above, would be excluded in the restricted concept depending on passionate direction and not on objective direction, I saw my colleagues from young German engineers pay more attention than any others to give this loyalty and belonging to the profession they belong to and plant this concept in technicians and workers who work under their administration.

I was pleased with this new concept first to know then, I returned with it so proud to apply it in my professional life, and plant it in souls of who work with me, as loyalty and belonging should be directed to the profession which each of us belong to, reaching the wonderful concept, professional pride, which makes its adopter stick to stick to quality goals and pursue to obtain whatever modern and new in professional methods and tools, he is ruled in these terms by completion of tools of competitive capacity, not on the local standard, but in a reach to competitive capacity externally and with an excellent percentage of both price and quality standards.

But if we got outside of the frame of loyalty and professional belonging to the most widened field, that is, the national aspect, national union of native people and engagement of all forces and trends, There is no difference in the issue that home concept is the banner which protect us all under its security without any selfishness or monopolization of a certain band regardless of the other, as concept of the country raise above all that's beyond.

*** Chairman of the Egyptian German Business Council and Board**

Zum Wesen von Loyalität und die Zugehörigkeit

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

* Präsident des Dachverbands der Ägyptisch-Europäischen Unternehmerverbände

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. Dadurch lassen sich die Grundlagen für die Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit auf lokaler, aber auch auf internationaler Ebene vollständig und im Hinblick auf Preis und die Qualitätsmerkmale zu schaffen.

Von der Stärkung der Loyalität und Zugehörigkeit dem eigenen Beruf gegenüber ausgehend sollten wir an der Bewahrung der Einheit unseres Landes und des Zusammenhalts unseres Volkes trotz aller Meinungsverschiedenheiten arbeiten. Es steht außer Frage, dass wir uns jenseits jeglicher egoistischer oder parteipolitischer Ziele um die Flagge unseres Heimatlandes scharen müssten. Kein anderes Symbol ist heiliger als sie.