

WIE ZUFRIEDEN SIND SIE IN IHREM JOB?

Berufliche Zufriedenheit spielt eine wesentliche Rolle im Leben eines Menschen. Doch was kann man tun, wenn man merkt, dass die Motivation nachlässt? Und wie kann ein Vorgesetzter dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden gern ihren Job machen? Wir haben nachgefragt.

Redaktion:
Nicole Madlmayr
Fotos:
Kneidinger Photography



Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeuten bessere Zahlen und weniger Krankenstände für ein Unternehmen. Doch nicht für jeden ist sein Brotjob die persönliche Erfüllung. „Das muss gar nicht sein! Eine bezahlte Tätigkeit kann auch dafür da sein, dass man sich in der restlichen Zeit seine Träume erfüllt“, sagt Sonja Bruckner. Sie ist psychosoziale Beraterin und Coach in Linz und erklärt in unserem Interview unter anderem, warum Wertschätzung in der Arbeit so wichtig ist, allerdings nicht von allen Mitarbeitenden gleich wahrgenommen wird.

Welche Rolle spielt die berufliche Zufriedenheit im Leben eines Menschen? Kann das die gesamte Lebensqualität beeinflussen?

Es spielt eine große Rolle, weil wir sehr viel Zeit in unserem Job verbringen. Es ist somit von Vorteil, wenn man sich in seinem Job wohlfühlt und ihn gern macht. Auf der anderen Seite ist es aber auch so, dass nicht jeder Mensch in seinem Brotjob die völlige Erfüllung findet – und das ist vollkommen in Ordnung. Eine bezahlte Tätigkeit kann im Endeffekt auch dafür da sein, dass man sich in der restlichen Zeit seine Träume erfüllt – im Sport, Ehrenamt oder in einer Vereinstätigkeit. Somit trägt auch dieser Job zur Lebensqualität bei, weil ich mir damit ermöglichen kann, in der Freizeit meinen Traum zu leben.

Warum ist es wichtig, dass man sich in seinem Job wohlfühlt?

Es geht dabei ganz viel um die Sinnfrage, weil der Mensch ein Sinnwesen ist. Wir möchten etwas tun, bei dem wir das Gefühl haben, dass wir selbstwirksam sind und einen Beitrag leisten können – in welcher Form auch immer. Das ist eines unserer großen Anliegen. Wer sich in seinem Job zudem wohlfühlt und so das Gefühl hat, etwas beizutragen, ist auch effektiver und produktiver. Das ist keine Selbstverständlichkeit und dafür darf man durchaus auch dankbar sein.

Und wie wirkt es sich aus, wenn das Gegenteil der Fall und man latent unzufrieden ist?

Im Extremfall kann dadurch ein hoher Frustrationslevel entstehen. Diese Frustration deutet stark darauf hin, dass Selbstwirksamkeit fehlt. Dass wir keinen Ausweg aus der Situation sehen und es sich so anfühlt, als habe man selbst keinerlei Einfluss darauf. Dauert dieses Gefühl länger an, führt das zu einer hohen mentalen und psychischen Belastung.

Führungskräfte sollten ihre Mitarbeitenden gut im Blick haben, um eine Idee zu bekommen, was ihnen wichtig ist und wie sie ihnen Wertschätzung vermitteln können.

Sonja Bruckner

Eine Belastung, die sich dann auf das gesamte Leben übertragen kann, weil man es ja selten schafft, das alles in der Arbeit zu lassen, oder? Genau. Das ist ein bisschen die Krux an der Sache. Darum ist es sehr wichtig, darauf zu schauen, wo mein persönlicher Einflussfaktor ist. Wenn mich ein Thema sehr frustriert, kann es unter Umständen sein, dass ich mich über etwas aufrege, worauf ich gar keinen Einfluss habe. Darum sollte man zuerst schauen, ob

das Thema überhaupt in meinem Einflussbereich liegt. Wenn ja, kann ich versuchen, etwas zu ändern und Möglichkeiten suchen, die ich noch nicht ausgeschöpft habe. Liegt es allerdings außerhalb meines Einflussbereichs, darf ich mir die Frage stellen, wie ich mich dazu positionieren will. Irgendeine Möglichkeit haben wir nämlich immer. Und wenn es nur die Erkenntnis ist, dass ich mich über Sachen aufrege, an denen ich ohnehin nichts ändern kann. Vielleicht kann ich es dann gut sein lassen.

Wie kann der Arbeitgeber dazu beitragen, die Zufriedenheit und damit auch die Motivation seines Teams zu erhöhen?

Besonders wichtig sind Wertschätzung, Ehrlichkeit und Empathie. Das bedeutet zum Beispiel für Führungspersonen, neugierig zu sein, was bei den Mitarbeitenden los ist, nachzufragen und den Willen zu haben, sich auf die Perspektive des Gegenübers einzulassen. Das Thema Ehrlichkeit wiederum hat im Business Setting sehr viel mit Transparenz zu tun – einen transparenten Umgang miteinander und sich die Zeit zu nehmen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erklären, warum sie etwas machen sollen. Damit sind wir wieder bei der Sinnfrage. Menschen können viele Dinge machen, wenn sie das Gefühl haben, dass es sinnvoll ist. Wenn sie das hingegen nicht wissen oder verstehen, kann sich das negativ auf die Motivation auswirken. Besonders wichtig ist auch Wertschätzung. Das ist den meisten vermutlich klar, was uns aber vielleicht nicht so klar ist: Jeder Mensch nimmt Wertschätzung anders wahr.

Wie kann diese unterschiedliche Wahrnehmung aussehen?

Die einen wünschen sich zum Beispiel Lob. Andere schätzen es, wenn sich eine Führungsperson Zeit nimmt, um zu besprechen, was in letzter Zeit alles erreicht worden ist, und Feedback gibt. Lob ist zum Beispiel viel mehr wert, wenn es im Beisein von anderen erfolgt und nicht nur bei einem Vier-Augen-Gespräch. Auch daran sollten Führungskräfte denken.

Ist es auch eine Form von Wertschätzung, wenn man eine Gehaltserhöhung bekommt, oder wird dem Finanziellen oft ein zu hoher Stellenwert eingeräumt?

Das Gefühl, entsprechend finanziell entlohnt zu werden, ist ein wichtiger Punkt. Dazu zählen das Gehalt, aber auch Prämien oder Weihnachtsgeschenke. Allerdings wird das von den Menschen sehr unterschiedlich wahrgenommen und manchen ist es wichtiger als anderen. Darum ist es für Führungskräfte wesentlich, seine Mitarbeitenden gut im Blick zu haben, um eine Idee zu bekommen, was ihnen wichtig ist und wie man ihnen Wertschätzung vermitteln kann.

Wenn sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, sind sie in der Folge auch motivierter und zufriedener. Inwieweit profitiert dadurch das ganze Unternehmen?

BERUFLICHE (UN)ZUFRIEDENHEIT



Mag. Franz Landerl ist psychosozialer Berater.

Wie fühlt sich Ihr (berufliches) Leben gerade an? Was macht es leicht? Was macht es schwer? Nervt das letzte Telefonat mit einem Kunden? Mit der Chefin? Berufliche Zufriedenheit hat viele Gründe, Unzufriedenheit allerdings auch. Doch an welchen Schrauben kann man am ehesten drehen, wenn das persönliche Empfinden über den „Job“ im Keller ist?

Zuerst einmal kann ich an den eigenen mir zur Verfügung stehenden Schrauben drehen. Das bedeutet: Der Alltag kann nun mal anstrengend sein. Es gilt, die Erwartung anzupassen und auch manche Tage schlicht und ergreifend durch zu tauchen. Wenn es gerade nicht so läuft, so gilt es, auch auf den Ausgleich außerhalb der Arbeit, des Dienstes, des Berufes zu achten. Den Kontakt mit den Freunden nicht zu verlieren, die Abwechslung in der Freizeit zu genießen oder einfach faul in der Sonne oder auf der Couch zu liegen.

In solchen Situationen ist oft auch Hilfe bzw. Unterstützung von außen angebracht und viele Kolleginnen und Kollegen aus der Berufsgruppe der Lebens- und Sozialberater stehen gerne zur Verfügung. Wie in den meisten Fällen, gilt auch hier das Prinzip: Wehret den Anfängen! Man sollte nicht zu lange zuwarten, umso leichter ist dann der Weg zurück.

Bessere Zahlen, weniger Krankenstände – ganz klassisch also. Was man aber nicht verwechseln darf, ist, wenn jemand zum Beispiel sehr effektiv oder sehr schnell arbeitet, diesen Mitarbeitenden dann noch mehr Arbeit zu geben. Das ist keine Wertschätzung!

Was kann man selbst machen, wenn ich feststelle, dass ich nicht mehr ganz so zufrieden bin? Abgesehen von einem Jobwechsel - welche Möglichkeiten gibt es?

Wie bereits angesprochen, sollte man sich mit seinem Frustrationslevel und dessen Ursache auseinandersetzen – und natürlich mit seinen eigenen Bedürfnissen. So, wie es ist, möchte ich es nicht mehr haben. Was hätte ich stattdessen gerne? Was sind gerade meine beruflichen Bedürfnisse? Was stört mich? Ist es die Arbeit an sich oder vielmehr der Umgang miteinander? Mit diesen Fragen sollte man sich auseinandersetzen, bevor man ein Gespräch mit seinem Vorgesetzten führt oder in das jährliche Mitarbeitergespräch hineingeht.

Oft ist es so, dass man nicht so einfach zurechtfindet, wo die eigene Unzufriedenheit herkommt. Was kann man in dieser Situation machen?

Das ist der Punkt, an dem psychosoziale Beratung und Coaching helfen kann. Wir sind dafür ausgebildet, Menschen in solchen Situationen zu begleiten. Wenn sie nicht genau wissen, wo dieses Gefühl der Unzufriedenheit herkommt,

können wir sie professionell unterstützen und gemeinsam mit ihnen Strategien und Möglichkeiten ausarbeiten, die sie dann im Unternehmen deponieren und mit ihren Vorgesetzten besprechen können. Oft ist es sogar besser, mit einem Externen darüber zu sprechen, um eine Perspektive von außen und frische, neue Ideen zu bekommen.

Wann tut man gut daran, sich professionelle Unterstützung zu suchen?

Grundsätzlich gilt: Je früher, desto besser, weil auf diese Weise Frustrationslevel und Leidensdruck nicht so groß werden. Optimal wäre es, wenn man diese Begleitung regelmäßig in seinem Berufsleben hätte. Dann könnte man gewisse Dinge bereits im Vorfeld besprechen und abfedern, bevor sie zum Problem werden. ●



WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH
Personenberatung & Personenbetreuung

Fachgruppe OÖ Personenberatung
und Personenbetreuung
Berufsgruppe Lebens- und
Sozialberatung
Hessenplatz 3, 4020 Linz,
Tel.: 05-90909-4145/4146
E-Mail: pb@wkoee.at
www.lebensberater.at

