

Lebensqualität im Job

Arbeiten muss jeder, schliesslich geht es ums Überleben. Einige wenige Glückliche konnten ihr Hobby zum Beruf machen und finden ihre Lebenserfüllung beim Arbeiten. Für die meisten aber ist Arbeit Pflicht. Mit diesen wenigen Schritten kann die Lebensqualität im Job gesteigert werden.

Von Rolf Rado

Lebensqualität

Jeder Mensch hat eigene Vorstellungen von dem, was für ihn Lebensqualität ausmacht. Die Bewertung ist abhängig von Lebensalter, Lebensumständen und Erfahrungen eines Menschen. Die meisten Definitionen stellen die persönliche Zufriedenheit ins Zentrum. Zahlreiche Untersuchungen versuchen, die Lebensqualität von Menschen zu messen, und in der wissenschaftlichen Literatur existieren verschiedene Definitionen für den Begriff. Hier ist ein Beispiel der «Stiftung LebensQualität»:

«Lebensqualität beschreibt die Höhe persönlicher Zufriedenheit. Diese wächst mit der Erfüllung von Wünschen und Bedürfnissen im körperlichen, geistigen, seelischen und materiellen Bereich, ausgehend von der aktuellen Lebenssituation.»

Lebensqualität lässt sich nicht auf einen Teilbereich unseres Lebens, z.B. den Job, reduzieren. Es ist notwendig, dass ein ausgeglichenes Verhältnis der drei Lebensbereiche (Job, Beziehungen, Ich) besteht. Es liegt auf der Hand, dass der Job im Normalfall die meiste Zeit beansprucht, gefolgt von der Zeit, die wir für Beziehungen (Lebenspartner, Familie, Freunde) einsetzen. Der Bereich «Ich», also Zeit für mich, für Musse, entfällt oft. Dies führt dann oft zu einer gestörten Work Life Balance, was bis zu Burn-out führen kann. Ein Manko in einem

der drei Bereiche führt automatisch zu einer beeinträchtigten Lebensqualität.

Die verschiedenen Elemente

Flow

Jeder Mensch strebt nach Glück. Glück ist nichts, was man mit Geld kaufen kann, Glück ist – so definiert es der Psychologieprofessor Mihaly Csikszentmihalyi – Flow: der Prozess des Aufgehens im Leben, des Einswerdens mit einer Tätigkeit.

In seinen Untersuchungen hat er herausgefunden, dass der Flowzustand weder vom Status noch vom Einkommen

abhängig ist. In armen Ländern, bei Arbeiten unter misslichen Umständen, ist es oft verbreiteter als in der westlichen Welt, wo oft einem Phantom nachgeheifert wird.

Vision – Sinn – Berufung

Beruf kommt von Berufung. Es ist eine Aufgabe des Menschen, seine Berufung zu finden. Wenn er dann seine Berufung lebt, wird über den Sinn der Arbeit kaum mehr nachgedacht. Wenn diese gelebte Berufung noch in einer Vision eingebettet ist, dann ist die Diskussion über Lebensqualität hinfällig; der IST-Zustand ist Lebensqualität.



Bild:
Arbeit kann auch Lebensqualität bedeuten.

FRAGEN FÜR MEHR LEBENSQUALITÄT:

①

1. Welches sind meine fünf wichtigsten Werte (siehe Werte-Liste Seite 19)?
2. Welche Werte sind mir in meinem Beruf wichtig?
3. Woran erkenne ich, dass diese Werte erfüllt sind?
4. Welche Werte werden in meinem Team gelebt?
5. Welches sind die Werte meines Vorgesetzten?
6. Welche Werte werden in unserem Leitbild angesprochen?
7. Welche Werte werden in der Firma tatsächlich gelebt?
8. Wo sehen Sie Übereinstimmungen, wo Diskrepanzen?

Doch Vorsicht: Die Berufung, die Vision wird oft in etwas Hochtrabendem, Hochbezahltem, Machtvollem, Prestigeträchtigem gesucht. Erfüllung findet sich aber mindestens ebenso leicht in einer ganz «normalen» Tätigkeit.

Werte und Wertekonflikt

Ein wichtiger Schritt ist, sich seiner Werte bewusst zu werden. Die Werte sind unsere Antreiber, für diese stehen wir ein. Wenn wir unsere Werte bei der Arbeit nicht leben können oder unsere Werte bei der Arbeit verletzt werden, dann wird auch die Lebensqualität erheblich gestört.

Wertekonflikte können aus diversen Gründen auftreten:

- Das Unternehmen vertritt erheblich andere Werte als das Individuum.
- Zwischen Geschriebenem (z.B. Leitbild) und Gelebtem besteht eine grosse Diskrepanz.

Beispiele:

- Im Leitbild steht: «Der Kunde ist König», die Servicemitarbeitenden werden aber angehalten, bei Reklamationen die billigste Lösung anzubieten.
- Ein überzeugter Vegetarier empfindet in einer Metzgerei kaum Lebensqualität.

Erfolg - oder die Illusion des äusseren Erfolgs

Jeder Mensch strebt nach Erfolg – nur was ist Erfolg? Es gibt nur einen Erfolg: ein selbstbestimmtes Leben zu leben. Dies ist einfach gesagt, nur in der Umsetzung hapert es sehr oft. Zu oft kämpfen wir gegen etwas, zu oft vergleichen wir uns mit anderen, und diesen Vergleich stellen wir normalerweise mit Menschen an, die mehr haben, sei dies an Geld, Macht oder Ansehen. Dieses Vergleichen führt aber weder zu Lebensqualität und schon gar nicht zu Erfolg, sondern

zu Unzufriedenheit und Stress, denn materieller Erfolg kann nur glücklich machen, wenn man schon glücklich ist.

Wenn man nicht lernt, inneren Erfolg zu erzeugen, fühlt man sich immer unzufriedener und unruhiger, je mehr man in seinem Leben bekommt. Innerer Erfolg heisst, mit sich selbst, seiner

Lebensqualitätskiller» vorgebeugt: Menschen, die sich vergleichen, glauben überall dazugehören und mithalten zu müssen, neigen dazu, sich zu verschulden, um sich das leisten zu können. Schulden und der permanente Druck der sich anhäufenden Rechnungen sind der Lebensqualität erheblich abträglich. Auch sind solche Menschen mit dem Lohn ihrer Arbeit nie zufrieden.

Führungskunst

«Führungskunst heisst, eine Welt zu erschaffen, der die Menschen zugehören wollen.» (G. Pajou)

Wo können Führungskräfte die Lebensqualität der Mitarbeitenden unter-

CHECKLISTE AKTUELLE BERUFLICHE SITUATION

②

1. Welche Fähigkeiten setze ich in meinem Beruf ein?
2. Welche Potenziale sind noch ungenutzt?
3. Was finde ich an meinem aktuellen Job gut?
4. Was zeichnet mich für diese Aufgabe besonders aus?
5. Was würde ich an meiner aktuellen beruflichen Situation gerne ändern?
6. Ist es möglich, dies zu verändern?

Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zufrieden zu sein. Dies bedeutet nicht Lethargie oder Fatalismus – ganz im Gegenteil. Das Einstehen für seine Werte, die Suche nach der Berufung und das Leben der Vision brauchen Mut, brauchen Ziele und Durchsetzungswillen.

Wenn wir dies schaffen und so leben, dann haben wir einem weiteren «Le-

stärkung» stützen? Indem sie Freiräume schaffen, die den Menschen im Betrieb ermöglichen, sich zu entfalten. Dies zeigt sich klar im Leistungs-dreieck (Quelle: R. Sprenger, siehe Kasten 3).

Bestandteile des Leistungs-dreiecks sind Lob, Anerkennung, Fördern und Fordern, Coaching, Einhaltung der Kommunikationsregeln und konstruk-

③



Leistungsbereitschaft entsteht durch Sinnvermittlung, Übertragung von Verantwortung und Vermeidung von Demotivation.

Leistungsfähigkeit entsteht durch Qualifikation, Übertragung von Kompetenzen.

Leistungsmöglichkeit entsteht durch die Bereitstellung der Ressourcen und Systeme und die Schaffung von Freiräumen.

tives Feedback, alles Basics der Menschenführung.

Oft wird das Leistungsdreieck vernachlässigt oder Teile daraus werden der Sparwut geopfert. Richtig angewendet führt es zu einer Win-win-Situation, indem zufriedene Mitarbeitende mehr leisten und sich besser mit dem Unternehmen identifizieren. Dies wiederum führt dazu, dass Fluktuation und Krankenstand sinken und unter dem Strich mehr Profit erwirtschaftet wird. Dazu ist aber eine langfristige und ganzheitliche Denkhaltung notwendig, welche eher in KMU zu finden ist. In rein

quartalsergebnisorientierten Konzernen wird der Mitarbeiter oft nicht richtig ernst genommen, was einem Gefühl der Lebensqualität abträglich ist.

Konkrete Schritte zur Förderung der Lebensqualität

- Fünf persönlich wichtige Begriffe bzw. Werte aus dem Kasten 4 (Werte-Liste) auswählen.
- Sie in Bezug zum persönlichen Erfolg setzen.
- Stimmen sie mit der eigenen Lebensvision überein?

«Love it, change it or leave it.» Frei übersetzt: Wenn man sich am Arbeitsplatz nicht glücklich fühlt bestehen drei Möglichkeiten:

- Die Einstellung ändern, die Situation akzeptieren, etwas zum Besseren verändern.
- Wenn alles nichts nützt: eine neue Arbeit suchen, denn das Leben ist zu kurz, um nicht glücklich zu sein.
- Bei Unzufriedenheit ohne spezifischen Grund: Ein Coach kann weiterhelfen. ••

WERTE-LISTE: FÜNF PERSÖNLICH WICHTIGE WERTE AUSWÄHLEN

4

Abenteuer	Fleiss	Kreativität	Selbstverwirklichung
Achtung	Flexibilität	Kultiviertheit	Sicherheit
Alleinsein	Freiheit	Kunst	Sinnsuche
Anerkennung	Freude	Lebensfreude	Solidarität
Arbeit	Freundschaften	Lebenskraft	Spannung
Ästhetik	Frieden	Leistung	Sparsamkeit
Authentizität	Führung	Liebe	Spass
Ausgeglichenheit	Ganzheitlichkeit	Loyalität	Spiritualität
Aussehen	Geborgenheit	Macht	Spontaneität
Autorität	Geduld	Mitgefühl	Sport
Begeisterung	Gelassenheit	Mut	Standort
Bekanntheit	Gemeinschaft	Natur	Stärke
Bewegung	Genuss	Neugier	Status
Beziehungen	Gerechtigkeit	Objektivität	Toleranz
Charisma	Geselligkeit	Offenheit	Umweltbewusstsein
Dazugehören	Gesundheit	Optimismus	Unabhängigkeit
Demokratie	Gleichberechtigung	Ordnung	Vaterland
Distanz	Harmonie	Partnerschaft	Verantwortung
Disziplin	Herausforderung	Persönliche Entwicklung	Verständnis
Ebenbürtigkeit	Herkunft	Persönlichkeit	Vertrauen
Effektivität	Hilfsbereitschaft	Politik	Vielfalt
Effizienz	Hingabe	Pünktlichkeit	Wahrhaftigkeit
Ehrlichkeit	Humor	Rache	Wahrheit
Eigenverantwortung	Idealismus	Reichtum	Weisheit
Einfluss	Individualität	Religion	Wettbewerb
Entschlossenheit	Integrität	Respekt	Wissen
Entspannung	Interessensgleichheit	Romantik	Wohlstand
Entwicklung	Intuition	Ruf	Zärtlichkeit
Erfolg	Karriere	Ruhe	Zeitliche Freiheit
Ethik	Kompetenz	Ruhm	Zeitlosigkeit
Exzellenz	Kongruenz	Sachkenntnis	Zielbewusstsein
Fairness	Kontaktfähigkeit	Schönheit	Zufriedenheit
Familienleben	Kontrolle	Selbstachtung	Zurückgezogenheit
Finanzieller Gewinn	Kooperation	Selbstbewusstsein	Zuverlässigkeit

AUTOR

Rolf P. Rado, Jahrgang 1956, beschäftigt sich mit Erfolgspsychologie und Vision. Background: Ursprünglich als Experte in Finanzen/Controlling in Grosskonzernen und KMU, zuständig für die Bereiche Finanzen, Controlling, Personal, Organisation, Informatik. Weiterbildungen zum Trainer, Seminarleiter, Coach, Psychologe, NLP, Mentaltrainer, Change-Manager sowie in Feng Shui, systemischer Organisationsaufstellung, Fitness und ganzheitlicher Gesundheit. Rolf Rado führt zusammen mit seiner Lebenspartnerin die Firma Axios Organisations- und Personalentwicklung, Coaching.