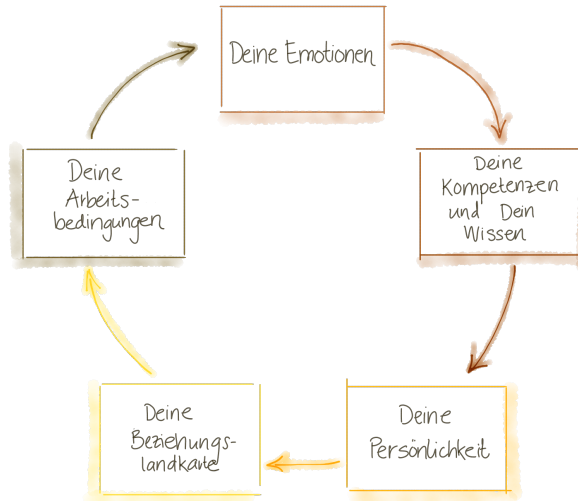


Passt Dein Job zu Dir?

In diesem "Boxenstopp" findest Du es heraus.

Verfasserin: Mona Spisak, 17. 05. 2020

Wie Du den Boxenstopp machen sollst? Gehe die folgenden 5 Themen durch und ziehe anschliessend dein Fazit:



Es geht los:

1. Beachte Deine Emotionen - nutze Deinen Verstand.

Emotionen sind Dein Kompass. Welche Gefühle erlebst Du in der Arbeit? Wie stark? Nimm' allfällige Irritationen ernst. Versuche herauszufinden, woher sie kommen. Aber lasse nicht zu, dass das Negative Deine positiven Gefühle unzulässig überschattet. Halte Letztere ebenfalls fest und zwar über die Zeit hinweg. Schreib' sie auf. Gewichte die Bedeutung des jeweiligen Gefühls für Deine Zufriedenheit? Angst, Frust, Überforderungen oder Unlust gehören zum Leben dazu - in Massen. Unterm Strich muss im Job das Positive überwiegen.




Positive Gefühle	Bedeutung für meine Zufriedenheit	Irritierende / negative Gefühle	Bedeutung für meine Zufriedenheit
1		1	
2		2	
3		3	
Etc.		Etc.	

Ziehe Dein Fazit:




Fällt die Gegenüberstellung zugunsten der positiven Gefühle aus?	●
Halten sich das Positive und das Negative etwa die Waage?	●
Überwiegen das Irritierende und Negative?	●

2. Liste zehn Deiner stärksten Kompetenzen und Fertigkeiten, inkl. Deines Wissens auf.

Hast Du Deine 10 Stärken und Kompetenzen mit Leichtigkeit gefunden? Falls es Dir schwerfällt, sie zu benennen, frage die Anderen und Du wirst staunen. Das Wissen um Deine Stärken und Kompetenzen ist die Basis, auf der Dein Erfolg und Deine Zufriedenheit baut! Wenn Du Deine Stärken eruiert hast, kreuze bei jeder Stärke / Kompetenz an, ob Du sie in Deinem Job einbringen (leben) und weiterentwickeln kannst (Spalte "Smiley"), oder ob sie eher brach liegt (Spalte "Blitz"). Mache ein Kreuz bei denjenigen Stärken/Kompetenzen, die Dir "richtig" Spass machen (Spalte "Herz"). Und liste zum Schluss solche Kompetenzen und Skills auf, die Dir aus Deiner Sicht für diesen Job fehlen (Spalte "Delta").

Meine wichtigsten Stärken und Kompetenzen, mein Wissen	Nutze und entwickle ich die Kompetenz in meinem Job? 	Liegt die Kompetenz brach? 	Macht mir die Kompetenz Spass? 	Welches Wissen, Kompetenzen & Skills fehlen mir für diesen Job? δ Delta
1				1
2				2
3				3
...				4
10				...

Ziehe Dein Fazit:

Ist sowohl die "Smileys-" als auch die "Herzens-Spalte" voll mit Kreuzen? Ist die "Blitzes-" und die "Delta-Spalte" (δ) eher leer?	
Ist zwar die "Smileys-", aber auch die "Blitzes-Spalte" voll mit Kreuzen? Die "Herzens-Spalte" eher leer, dafür aber etliche "Delta-Einträge" vorhanden?	
Sind Deine "Blitzes-" und "Delta-Spalte" beide "voll", aber die "Smileys-" und die "Herzensspalte" eher leer?	

Nicht alles, was Du im Job machst, muss Dir telquel auch Spass machen. Die berufliche Realität ist weit mehr als Zuckerschlecken. Oft verlangt sie Disziplin und Willenskraft. Doch nur dann, wenn Du innerlich von Freude angetrieben wirst, behältst Du den langen Atem und Kraft. Sei ehrlich mit Dir - respektiere Deine Grenzen und orientiere Dich an der Realität. Erkenne, welche Wunschvorstellung Du womöglich unkritisch von anderen übernahmst. Befreie Dich von diesen. Wenn Du Unmögliches von Dir verlangst, ist Misserfolg vorprogrammiert. Aber wenn Du im Job Deine Grenzen ausloten kannst - das macht Dich stark!

3. Richte Dein Argus-Auge auf Deine Persönlichkeit.

Schritt 1: Wer bist Du?




1. Welche Charakteristika und Bedürfnisse machen Dich aus?
2. Was motiviert Dich?
3. Welchen Werten bist Du verpflichtet?
4. Welche Lebensziele und Vorstellungen bewegen Dich?

Schritt 2: Passt dein Job zu dem, wie du bist?

1. Kannst Du Deine Bedürfnisse in Deinem Job befriedigen? Welche (z.B. Sicherheit, Freiheit, Abwechslung, Berechenbarkeit, schnelles Tempo etc.)?
2. Fühlst du dich im Team eingebettet und getragen? Wodurch?
3. Werden in Deiner Firma die Werte, die Du in Dir trägst, gelebt und geachtet? Wie?

4. Siehst du den Sinn hinter deiner Arbeit? Welchen?
5. Bekommst Du Anerkennung dafür? In welcher Form?
6. Sagt Dir der Stil (ob in Hinsicht auf Kommunikation, Kooperation oder gar Kleider und Verhaltensstil), den man hier vorlebt und verlangt, zu? Wie würdest du ihn beschreiben?
7. Kannst Du Dich mit Deinem Job identifizieren? Was sind deine wichtigsten Identifikationsanker?
8. Kannst Du Dich in der Arbeit geben, wie Du bist (versus "musst Du Dich verstellen" und taktieren)? Hast du einige Beispiele dafür?
9. Hast Du das Gefühl, Deine Persönlichkeit im Arbeitskontext weiterentwickeln zu können? Wodurch?

Ziehe Dein Fazit:

Kannst Du die jeweilige Frage 1-8 positiv - mit einem "ja" beantworten?	
Sind positive und negative Antworten auf die Fragen 1-8 in einem vergleichbaren Verhältnis?	
Überwiegen kritisch-negative Antworten, d.h. häufig ein "nein"?	

Obwohl jede Rolle und jede Organisation gewisse Anpassung von Dir verlangt, und Du Dich in Deiner Persönlichkeit und Deinen Wünschen u.U. auch zurücknehmen musst, glücklich wirst Du nur dann, wenn Du in genügendem Ausmass "Du selbst" sein darfst und zugleich in Deiner Entwicklung gefördert wirst. Erkenne wer Du bist und stehe zu Dir.

4. Analysiere Dein Beziehungsnetzwerk.




Tragende Beziehungen sind nachgewiesenermassen die Hauptfaktoren für ein gelungenes (Berufs-)Leben. Führe Dir die relevanten Personen, die Dein Beziehungsnetzwerk ausmachen, vor Augen (sowohl die "privaten" Beziehungspersonen, als auch die "beruflichen"). Bilde Dein Beziehungsnetzwerk (berufliches und privates in einem) visuell ab, indem Du die relevanten Personen in die folgende Graphik einzeichnest. Diejenigen, mit denen Du viel Zeit verbringst, kommen in den inneren Kreis. Diejenigen, mit denen Du wenig Zeit verbringst, in den äusseren. Zeichne die "privaten" Beziehungspersonen mit rot, die "beruflichen" mit blau ein. Was fällt Dir auf?



Gehe folgenden Fragen nach, um Deine persönliche Beziehungslandkarte zu erkunden.

1. Ist Dein berufliches Netzwerk breit und "lebendig"? Erlebst Du darin ein ausbalanciertes "Geben und Nehmen" - emotional und intellektuell?
2. Bearbeitest Du Dein berufliches Beziehungsnetzwerk bewusst und gekonnt? Wie? Mit welchen Methoden und Mitteln?
3. Erlebst Du im Beruf verschiedene Qualitäten von Beziehungen, d.h. sowohl relativ oberflächliche (gute!) Kontakte und Begegnungen als auch tiefere, "echte" Beziehungen oder gar nachhaltige persönliche Bindungen?
4. Kannst Du Dich auf Deine beruflichen Partner (z.B. Deine Chefin, die Kollegen) auch in schwierigen Zeiten verlassen, z.B. dann, wenn Du "nicht optimal" funktionierst?
5. Wie hoch ist Dein Bedürfnis nach Offenheit, Mitteilsamkeit und dem «getragen werden»? Kommt es in Deiner Arbeitskultur auf seine Kosten?
6. Erhalten Deine privaten Beziehungen einen angemessenen Raum und Zeit neben dem Beruflichen?

Ziehe Dein Fazit:

Kannst Du die Fragen 1-6 positiv und mit einem "ja" beantworten?	
Sind die positiven und kritischen Überlegungen und Antworten auf die Fragen 1-6 "durchmischt"?	
Überwiegen die kritischen Überlegungen und die problematischen Antworten?	




Den Bedarf nach "funktionierenden" Beziehungen hat jeder. Was eine "gute" Beziehungslandkarte für Dich ist, hängt stark von Deinem Typus ab. Wichtig ist, dass Du Dir im Klaren darüber bist, welches Beziehungsnetzwerk Du in Deinem Job hast und welches Du brauchst. Und dann heisst es für Dich zu überlegen, wie Du es gestalten, pflegen und lebendig erhalten kannst.

5. Prüfe, ob dein Arbeitsumfeld richtig ist für Dich.

Ob Deinem Wunsch nach "für Dich förderlichen" Arbeitsbedingungen Rechnung getragen wird, kannst Du anhand folgender Fragen prüfen:

1. Bist Du zufrieden damit, wie selbstbestimmt Du Deine Aufgaben wählen kannst und wie Du die Qualität Deiner Ergebnisse mitdefinierst?
2. Wie autonom kannst Du mit Deiner Zeit umgehen?
3. Wirst Du vom Arbeitgeber grosszügig genug mit technischen Geräten und Hilfsmitteln ausgerüstet, um Deiner Arbeit bequem nachgehen zu können?
4. Was macht Dein Arbeitsumfeld für Dich schön und angenehm (z.B. ansprechende Räumlichkeiten; gesundes Essen; Möglichkeiten für Deine Fitness oder deinen Rückzug; Homeoffice-Lösungen etc.)?
5. Wird Deiner Forderung nach Flexibilität und Beweglichkeit entsprochen, indem Dir Transportmittel zur Verfügung gestellt werden?
6. Wieviel "Geld" und sichtbare Anerkennung bekommst Du unterm Strich?
7. Wie grosszügig zeigt sich Dein Auftraggeber vor dem Hintergrund des materiellen Erfolgs, den die Firma realisiert (Boni, attraktive Incentives etc.)?




Ziehe Dein Fazit:

Kannst Du die Fragen 1-7 überwiegend positiv beantworten?	
Sind positive und kritische Antworten auf die Fragen 1-7 "durchmischt"?	
Sind Deine Bewertungen Deines Arbeitskontextes und Deiner Arbeitsbedingungen?	

Das Bedürfnis nach spezifischen Faktoren der Arbeit, wie z.B. Zeitautonomie oder klare Prozesse ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Geld, Incentives und handfeste Kontextfaktoren sind für die meisten nicht alles. Aber sie spielen herein und müssen zu dem, was Du willst und brauchst, passen. Sie sollten in der Summe für Dich einerseits "genug" sein und andererseits in Relation zu anderen als "gerecht verteilt" empfunden werden. Schliesslich sind Fairness, Gerechtigkeit und zunehmend mehr auch Transparenz die tragenden Werte-Pfeiler unserer agilen, demokratischen Gesellschaft.

Konklusion

Zähle Deine Ampeln zusammen. Welche Farbe kristallisiert sich für Dich heraus?

	LOVE IT, freue Dich und pflege, was Du hast.
	WORK ON IT, denn nun weisst Du, an welchen Aspekten Deines Jobs Du ansetzen kannst.
	CHANGE IT, wenn Du kannst. Verändere zentrale Aspekte Deines Jobs, oder such' nach etwas Neuem, was besser zu Dir passt.

Liste zudem die für Dich wichtigen Einsichten und Erkenntnisse dieses Boxenstopps auf und lass' Dich von ihnen leiten auf Deinem Weg zu "Good Work" und "Good Life".



Mona Spisak

ist Arbeits- und Organisationspsychologin (Universität Zürich), sowie Autorin verschiedener Bücher und Beiträge zur angewandten Führungs- und Arbeitspsychologie. Ihr beruflicher Fokus richtet sich auf das Erfassen, Verstehen und Fördern von Menschen im Arbeitsumfeld. Sie konzipiert mit ihren Organisationskunden spezifische, massgeschneiderte Formen der Personalentwicklung (kultursensitive Assessments, Career Coachings, Workouts for Leaders and Experts etc.) - und setzt sie um! Die Wahrung der menschlichen Würde und die Bedeutung von Entwicklungsprogrammen, die sowohl menschenbezogen sind als auch der unternehmerischen Zielsetzung dienen, steht für sie im Vordergrund. Sie ist Gründerin und ein Leading-Member des Netzwerks P Assessments-Careers Zürich-Hamburg.

Kontakt: m.spisak@p-assessments-careers.com