

Sind Sie noch ganz richtig?

VON NICOLE THURN

Motivation.

Wer an den eigenen Werten vorbearbeitet, frustriert sich. Das Reiss-Profil bringt die Erkenntnis über sich selbst.

Der Job ist anstrengend, fühlt sich falsch an, man wird zunehmend unzufrieden, wurstelt weiter, setzt sich unter Druck. Irgendwann macht man nur noch Dienst nach Vorschrift. Jeder zweite Österreicher kennt das, geht es nach einer aktuellen Umfrage von Dale Carnegie Training. „Durchdrücken“ sagt man hierzulande dazu. Eine schlechte Idee.

Vielfach wissen wir nicht, was falsch läuft. Wir haben ein diffuses Gefühl, dass etwas nicht stimmt. In Wahrheit möchten wir Entscheidungen treffen, anstatt Anweisungslisten abzuarbeiten und in aufreißenden Meetings um den heißen Brei zu reden. Wir möchten die Welt ein bisschen besser machen, anstatt Mitarbeiter zu feuern. Oder wir wollen verdammte nochmal ein Dienstauto und eine Prämie für unsere Leistungen, weil wir glauben, dass wir es verdient haben. Und weil es uns glücklich macht. Kriegen wir nicht, was uns motiviert, bleibt nur die innere Kündigung.

Wahre Werte

Um zu reflektieren, wer wir sind und was wir brauchen, hilft das Reiss-Profil, das der US-Psychologe Steve Reiss bereits in den 1990ern erfunden hat. Der Proband bewertet 127 Aussagen zum Thema Arbeit und Familie. Aus der Auswertung ergeben sich 16 Motive – darunter Neugier, Anerkennung, Ordnung, Idealismus, Beziehungen, Status, körperliche Aktivität, emotionale Ruhe. Mehrere Milliarden unterschiedliche Profile können herauskommen. Coach Sonja Schloemmer verwendet das Reiss-Profil seit zehn Jahren für Teams und Führungskräfte und hat, wie sie sagt, damit sehr gute Erfolge erzielt.



Sonja Schloemmer coacht Teams und Führungskräfte



Das Profil gibt Aufschluss darüber, welche Werte ein Mensch hat, im Coaching-Gespräch findet Schloemmer heraus, ob diese Werte auch gelebt werden – und wenn nicht, wie man es tun könnte. „Das muss nicht immer im Beruf sein“, sagt sie.

So sollten sich Menschen mit Hang zum Idealismus sozial engagieren – wenn nicht im Job, dann in der Freizeit. Wer wenig teamorientiert ist, entscheidet lieber für sich, strebt nach Unabhängigkeit und ist in Meetings schnell ungeduldig, meint Schloemmer. Wer wettbewerbsorientiert und weniger teamfähig ist, ist gut für eine Selbstständigkeit geeignet. Auch pathologische Züge lassen sich vom Profil ablesen: Narzissten – oft vorzufinden im Top-Management und unter Ärzten und Anwälten – hätten extrem hohe Ausprägungen bei Anerkennung und Macht.

Die eigenen Werte zu leben, sei essenziell für das Wohlbefinden: „Über längere Zeit gegen seine Lebensmotive zu leben, strengt sehr an, führt zur Er-

schöpfung und einem unangenehmen Lebensgefühl bis hin zu Burn-out und Depression“, sagt die Expertin. Die Burn-out-Gefährdung lässt sich ebenfalls ablesen. Wer viel Anerkennung und emotionale Ruhe brauchte, brennt eher aus. „Man will es allen recht machen, kann aber gleichzeitig schlecht abschalten“, so Schloemmer.

Ticken Menschen in der Zusammenarbeit unterschiedlich, ist es auch mit der Missbilligung nicht weit her. Ein Machtmensch wird seinen Gegenpart schnell als schwach empfinden. Umgekehrt missbilligt der andere den Machtmenschen als übertriebenen Workaholic. Mit dem Reiss-Profil will Schloemmer mehr Toleranz in Teams und bei Führungskräften schaffen – mit der Erkenntnis, dass es okay ist, dass der andere anders ist: „Ich sage dem Team: Ihr Chef wird nie ein Kuscheltier sein, das entspricht nicht seinen Werten. Aber er wird sich bemühen, Ihnen Anerkennung zu geben.“

Voraussetzung dafür ist und bleibt die Selbstreflexion.

PODIUMSDISKUSSION

Glückliche Menschen haben mehr Erfolg im Arbeitsleben – oder?

Ansichtssache. Wie relevant ist Glück im Leben?

Treffen eine Glücksforscherin, eine Psychologin, zwei Verkäuferinnen und eine Personalberaterin zusammen, um den Begriff Glück zu diskutieren. Das ist nicht der Beginn eines Witzes, obwohl die Pointe auf Gleiches hinauslaufen würde: Auf einen grünen Nenner kommt diese Runde nicht. Dennoch nahmen sich das Verkaufsbüro VBC und der KURIER vor, „Glück, Stärke, Erfolg“ zum Thema einer Diskussion für Führungskräfte und Verkäufer zu machen, die am Dienstag im Kursalon Hübner in Wien stattfand. Vielleicht gerade deshalb, weil das Thema ein so abstraktes ist, kamen Ansichten zutage, die zum Nachdenken anregen.

Unter der Moderation von Claudia Stöckl diskutierten Sonia Laszlo (Glücksforscherin und Buchautorin), Niklas Tripolt (Geschäftsführer von VBC), Alexander Lenz (Franchisenehmer VBC), Manuela Lindlbauer (Personalberaterin und Lindlpower Geschäftsführerin) und Georg Fraberger (Psychologe und Buchautor) mehr als 100 Minuten lang, wie Glück erreicht werden kann und welchen Einfluss es auf Dritte ausübt.

„Um Glück zu erreichen, brauchen wir herausfordernde Tätigkeiten und Ziele, die wir auch übererfüllen können. Machen wir unsere Leistung

hinterher auch noch sichtbar, wird zur Belohnung Dopamin im Gehirn freigesetzt“, so Tripolt. Laszlo erwiderte, man müsse nicht per se immer glücklich sein, es herrsche geradezu ein gesellschaftlicher „Glücksterror“. Wie man Glück findet, lerne man jedenfalls nicht aus Magazinen, man müsse dies mittels Selbstreflexion schon selbst herausfinden. Vergleiche mit anderen oder der Wunsch, Erwartungen zu erfüllen, würden entgegen vieler Meinungen eher unglücklich machen. Besonders Fraberger beeindruckte mit seinen Ansichten. Der ohne Arme und Beine geborene Psychologe sei „zwischen 80 und 90 von 100 Punkten glücklich“. Trotz seiner Behinderung habe er gemerkt, dass auch er nur die gleichen Probleme hätte wie alle anderen auch.

Einigkeit gab es jedenfalls in einem Punkt: ein glücklicher Mensch hat mehr Erfolg. „Zum einen umgibt man sich gerne mit glücklicheren Menschen“, so Lindlbauer, „zum anderen spürt ein Gegenüber, der Kunde etwa, diese Energie und wird damit selbst angekerbelt“, ergänzte Lenz. Geld oder Umsatzzahlen würden jedenfalls nicht glücklich machen, auch wenn Chefs an diesen Größen Erfolg messbar machen würden.

– MAGDALENA VACHOVA



Conclusio: Selbstbestimmung und Authentizität machen glücklich

ÜBERBLICK

36 Prozent wollen 2015 einen neuen Job

Wechsel. Rund ein Drittel der österreichischen Arbeitnehmer will im neuen Jahr mehr Zeit mit der Familie oder Freunden verbringen (36 Prozent). Im beruflichen Kontext soll das Jahr 2015 laut einer Studie des Karriere-Netzwerks Xing erfüllend sein: Ein Fünftel der Befragten will heuer mehr Erfüllung im aktuellen Job finden und sechs Prozent haben den Vorsatz, den Job zu wechseln. 36 Prozent stehen heute einem Job-Wechsel offen gegenüber, 2014 waren es noch 30 Prozent. Und die Bereitschaft, langfristig beim gleichen Arbeitgeber zu bleiben, sinkt im Jahresvergleich deutlich (2015: 53 Prozent, 2014: 60 Prozent).

Strebern in den Semesterferien

Uni. Die WU bietet ihren Studierenden ein zusätzliches Studienangebot in den Semesterferien an. Dank der Unterstützung der Allianz Elementar Versicherungs-AG stehen im Rahmen der „Winteruni sponsored by Allianz“ 27 zusätzliche Lehrveranstaltungen mit rund 3700 Plätzen zur Verfügung. Der Startschuss fällt am 2. Februar. Das konkrete LV-Angebot ergibt sich aus der jeweiligen Nachfragesituation der Studierenden. Es werden jene LVs angeboten, die während des Semesters ausgebucht waren und für die entsprechend große Nachfrage besteht. Das Kursangebot ist im elektronischen Vorlesungsverzeichnis der WU abrufbar.

Catherina Purucker und Alexander Redlein (TU Wien) mit Stipendiat Claus Mayer (M.)



Zwei Teilstipendien für das MBA-Studium „Facility Management“

Übergabe. Über je ein Teilstipendium im Wert von 10.000 Euro für den „Professional MBA Facility Management“ der TU Wien dürfen sich Thomas Greiner, tätig bei ASFINAG Bau und der selbstständige Immobilienberater Claus Mayer (Bild, Mitte) freuen. Der postgraduale Universitätslehrgang verbindet General Management mit Immobilien- und Facility Management. Lehrgangsstart ist März 2015.

Green Mobility startet berufsbegleitend

FH Campus Wien. Die FH Campus Wien startet im Studienjahr 2015/16 das berufsbegleitende Masterstudium Green Mobility. Es thematisiert die Elektromobilität als ganzheitliches Konzept für den Individualverkehr und schafft damit eine Basis, um diese in Österreich zu etablieren. Zentraler Ausgangspunkt sind technische Komponenten für Hybrid- und Elektrofahrzeuge, deren Schnittstellen und die für den Betrieb erforderliche Infrastruktur. Anders als in Deutschland gab es im österreichischen Hochschulsektor bis jetzt noch keine vergleichbare Ausbildung. Infos gibt es auf der Uni-Webseite unter www.fh-campuswien.ac.at.