



Vier Säulen der Arbeitszufriedenheit

„Die Freiheit des Menschen liegt nicht darin, dass er tun kann, was er will, sondern dass er nicht tun muss, was er nicht will.“ (Jean-Jacques Rousseau)

Die Erwerbsarbeit hat vier Bereiche, die von allen Menschen in unterschiedlicher Stärke gewichtet werden: Tätigkeiten, Umfeld, Entwicklungspotenzial und „Mission“.

Tragen Sie in den vier folgenden Rastern Ihre Zufriedenheit in einer Punkteskala von eins bis zehn ein.

Beispiel: Sie bewerten Ihre Zufriedenheit mit 8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Die Tätigkeiten

Der erste Bereich, der überprüft werden sollte, sind die Tätigkeiten, welche die Stelle grundsätzlich umfasst. Die Tätigkeiten sind in Pflichtenheften für einzelne Funktionen festgehalten. Tun Sie gern, was Sie täglich am Arbeitsplatz tun?

Tragen Sie im folgenden Raster Ihre Zufriedenheit in der Punkteskala von eins bis zehn ein.

Wie bewerten Sie Ihre Zufriedenheit Ihre Tätigkeiten betreffend?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Welche Aspekte liegen im grauen Feld (zufrieden)?

Welche Aspekte liegen im weissen Feld (unzufrieden)?

Was können Sie verbessern?

Wie gehen Sie vor?

2. Das Umfeld

Der zweite Faktor ist das Umfeld. Gefällt Ihnen Ihr Arbeitsplatz, fühlen Sie sich wohl im Team, stimmt die Firmenkultur mit Ihren Werten überein? Einige Menschen bleiben jahrelang in einer Firma, obwohl ihnen die Arbeit eigentlich gar nicht besonders gefällt, weil sie sich im Umfeld wohl fühlen. Andere wiederum schmeissen eine Arbeit, die ihnen eigentlich sehr gut gefällt hin, weil sie mit dem Umfeld nicht klarkommen. Dieser Aspekt ist beim Entscheid für einen Stellenwechsel oft sehr zentral.

Wie bewerten Sie Ihre Zufriedenheit Ihr Umfeld betreffend?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Welche Aspekte liegen im grauen Feld (zufrieden)?

Welche Aspekte liegen im weissen Feld (unzufrieden)?

Was können Sie verbessern?

Wie gehen Sie vor?



3. Das Entwicklungspotenzial

Der dritte Faktor ist das Entwicklungspotenzial. Sehen Sie an der jetzigen Stelle Entwicklungspotenzial? Ist Weiterbildung on-the-job möglich und wie werden externe Weiterbildungen unterstützt und finanziert. Sehen Sie im Unternehmen Aufstiegschancen? Werden diese auch in den Mitarbeitergesprächen verbindlich besprochen und terminiert? Beinhaltet die Unternehmenskultur (Leitbild) explizit Mitarbeiterförderung?

Wie bewerten Sie Ihre Zufriedenheit Ihr Entwicklungspotenzial betreffend?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Welche Aspekte liegen im grauen Feld (zufrieden)?

Welche Aspekte liegen im weissen Feld (unzufrieden)?

Was können Sie verbessern?

Wie gehen Sie vor?



4. Die Mission

Die dritte Säule ist die sogenannte "Mission". Damit ist gemeint, was man mit seiner Arbeit erreichen will, zum Beispiel "Tieren helfen", "reich werden", "anderen etwas beibringen", "technische Probleme lösen" usw. Was macht Sinn für Sie? Versuchen Sie, Ihre berufliche Mission in einem Satz zusammen zu fassen. Keine einfache Aufgabe - aber es lohnt sich. Wenn beispielsweise eine Verkäuferin den Sinn in ihrer Arbeit darin sieht, zufriedene Kunden zu haben, wird sie sich anders verhalten, als wenn sie überhaupt keinen anderen Sinn als die gefüllte Lohntüte am Monatsende erkennen kann. Inwieweit erfüllt Ihre Tätigkeit Ihre persönlichen Sinnfragen? Wie ist hier Ihr Punktestand?

Wie bewerten Sie Ihre Zufriedenheit Ihre Mission betreffend?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Welche Aspekte liegen im grauen Feld (zufrieden)?

Welche Aspekte liegen im weissen Feld (unzufrieden)?

Was können Sie verbessern?

Wie gehen Sie vor?

Formulieren Sie Ihre berufliche Mission in einem Satz

5. Zusammenfassung

Wie bewerten Sie Ihre umfassende Arbeitszufriedenheit?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Handlungsbedarf? Was, wie, wann, wozu?