

# DIE «VITAMINE» DER ARBEIT

## DIE BEDEUTUNG DER ARBEIT IM LEBEN

### Theoretischer Hintergrund

Menschen in der westlichen Welt identifizieren sich in der Regel stark über ihre Arbeit. Die persönliche Entwicklung, das subjektive Wohlbefinden und ihre Identität werden u.a. durch die Arbeitswelt sowie spezifische Arbeitssituationen geprägt. Mit dem Verlust der Arbeit geht für Menschen oftmals eine wichtige sinn- und identitätsstiftende Funktion im Leben verloren. Verschiedene Studien zeigen auf, dass Arbeitslosigkeit das subjektive Wohlbefinden deutlich senkt.

Neben physiologischen Bedürfnissen, wie beispielsweise Schlaf, haben Menschen auch psychosoziale Bedürfnisse (Anerkennung, Kompetenzentwicklung usw.). Diese Bedürfnisse können durch die Rollen in den verschiedenen Lebensbereichen (Arbeit, Familie, Ehrenamt, Freizeit usw.) gedeckt werden.

Entsprechend den Vitaminen, die Menschen für ihre körperliche Gesundheit benötigen, unterstützen Faktoren der Arbeitswelt deren psychische Gesundheit. In geeigneter Dosierung fördern zwölf Umweltvariablen resp. «Vitamine» die psychische Gesundheit (Warr, 1987, zit. nach Baumann, 2010; Warr, 2007):

- Verfügbarkeit von finanziellen Mitteln
- physische Sicherheit
- anerkannte soziale Rolle (Selbstachtung und Anerkennung durch andere)
- wohlwollende und unterstützende Führung
- Karriereperspektiven
- Gleichheit und Gerechtigkeit
- auf eigene Lebensumstände selbst Einfluss und Kontrolle nehmen können
- eigene Fähigkeiten anwenden können und weiterentwickeln
- externe Zielvorgaben, die aktivierend und motivierend wirken
- Abwechslung und die Chance, neue Erfahrungen zu sammeln
- Vorhersehbarkeit und Durchschaubarkeit von Ereignissen
- soziale Kontakte

Nach Warr haben die ersten sechs der aufgeführten «Vitamine» bei zu geringer Ausprägung einen negativen Einfluss auf die psychische Gesundheit des Menschen. Analog zu den Vitaminen C und E sind diese Faktoren jedoch nur bis zu einem gewissen Grad förderlich. Danach zeigen sie keine Effekte mehr bzw. sie werden ausgeschieden. Die letzten sechs der aufgelisteten «Vitamine» sind bei zu niedriger und zu hoher Dosierung für den Menschen «schädlich» (Unter- oder Überforderung, Stress, Rollenkonflikte, Zielkonflikte zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen usw.). Warr vergleicht diese «Vitamine» mit den Vitaminen A und D.

Arbeitsstellen enthalten unterschiedlich viele «Vitamine». Arbeitslosigkeit geht oftmals mit einem mehr oder weniger ausgeprägten Mangel aller «Vitamine» einher. Ein Mangel kann durch ausserberufliche Aktivitäten teilweise kompensiert werden. Diese «Vitamine» tragen dazu bei, dass Arbeit einen solch hohen Stellenwert im Leben von Menschen einnehmen kann (Warr, 1987, zit. nach Baumann, 2010).

**Die Bedeutung der Arbeit** im Leben einer Person beinhaltet das, was die Person unter dem Zweck ihrer Arbeit versteht resp. was sie glaubt, durch die Arbeit erreichen zu können. Nach Haenggli et al. (2019) wird die Arbeit heute in breiten Kreisen nicht nur als Mittel zur Existenzsicherung, sondern als Mittel zur Selbstverwirklichung angesehen. Demnach soll Arbeit auch Spass machen und einen Sinn geben. Arbeit ist zudem «einer von mehreren Lebensbereichen, welche untereinander kompatibel sein sollen und sich in ihren Prioritäten im Verlauf des Lebens ändern können» (Haenggli et al., 2019). Natale & Neher (2016) nennen vier Hauptgründe, warum Menschen arbeiten: «Arbeit als Mittel zur Existenzsicherung», «Arbeit vermittelt ein Gefühl der Zugehörigkeit/sozialen Verbundenheit», «Die Arbeit an sich ist befriedigend (intrinsisch)». Diese Bedeutungen können bei ein und derselben Person in unterschiedlicher Kombination und Ausprägung auftreten. Eine vierte und wichtige Bedeutung (intrinsisch) ist die Identifikation mit der Arbeit resp. die «positive Selbstwahrnehmung durch die Arbeit». Damit die Identifikation mit der Arbeit resp. die «positive Selbstwahrnehmung durch die Arbeit» möglich ist, müssen gewisse Voraussetzungen gegeben sein: neben Sicherheit und Autonomie benötigt es intrinsische Belohnungen wie das Vorhandensein von Herausforderung, Bedeutsamkeit und Vielseitigkeit (Loscocco, 1985, zit. nach Natale & Neher, 2016).

Personen unterscheiden sich darin, wie stark sie sich mit ihrer Arbeitsrolle identifizieren und sich mit ihr verbunden fühlen. Die Wichtigkeit der Arbeit resp. die emotionale Verbundenheit mit der Arbeitsrolle ist eine zentrale Facette der Arbeitsmotivation. «Personen, denen die Arbeit wichtiger ist sind in der Regel motivierter bei der Arbeit und aktiver in der Gestaltung ihrer Laufbahn. Zudem erzielen sie im Allgemeinen bessere Arbeitsleistung und sind zufriedener mit ihrer Arbeit und ihrer Laufbahn» (Hirschi, [www.cresogo.com/hintergrund](http://www.cresogo.com/hintergrund)).

### **Ziel des Arbeitsblattes**

Der Kunde:

- wird sich den «Vitaminen» der Arbeitswelt bewusst(er).
- macht sich Gedanken über die Ausprägung dieser Vitamine an seiner Arbeitsstelle. Anhaltspunkte zur Arbeitszufriedenheit werden gewonnen.
- überlegt, welche Vitamine (Anreize) ihn am stärksten motivieren.
- macht sich Gedanken über die Bedeutung der Arbeit und ausserberuflicher Bereiche in seinem Leben.
- leitet, ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen, Schritte für die weitere Laufbahnplanung ab.

## Einsatz des Arbeitsblattes

Das Arbeitsblatt kann als Ganzes oder in Teilen erarbeitet werden:

- Seiten 1 bis 5: Wenn der Kunde eine gewisse Arbeitsunzufriedenheit äussert resp. wenn er sich mit den «Vitaminen» an seiner aktuellen Arbeitsstelle auseinandersetzen möchte. *Anregung: Inwieweit findet der Kunde an seinem Arbeitsplatz Merkmale vor, welche u.a. das Erleben von Sinnhaftigkeit und damit verbunden, die intrinsische Motivation und Arbeitszufriedenheit begünstigen: Sicherheit, Autonomie, Herausforderung, Aufgabenbedeutung, Vielseitigkeit und Rückmeldung?*
- Seiten 6 bis 8: Wenn sich der Kunde der Bedeutung von Arbeit und ausserberuflichen Bereichen in seinem Leben bewusster werden möchte. Ist dem Kunden die Berücksichtigung ausserberuflicher Lebensbereiche beim Finden von neuen beruflichen Lösungen wichtig, können dementsprechend weitere Arbeitsblätter eingesetzt werden (→ Meine Lebensrollen, 2. Modul) (→ Meine Lebensziele, 2. Modul).
- Alle Seiten (1-8): zusätzlich zu den oben beschriebenen Punkten, kann folgender Frage nachgegangen werden: *Inwieweit begünstigt die aktuelle Arbeitsstelle (Ausprägung der Vitamine) das, was der Kunde durch seine Arbeit erreichen möchte (S. 6)?*

Bei Bedarf soll auch nach Veränderungsmöglichkeiten am aktuellen Arbeitsplatz Ausschau gehalten werden (→ Job Crafting, 2. Modul).

© BSL Oberwallis 2020

**Quellen:** Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Baumann, M. (2010). Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit. Lang, Peter GmbH.

Haenggli, M., Marciniak, J. & Hirschi, A. (2019). Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine lebenslange Laufbahngestaltung. In: Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V. Ausgabe 1/2019.

Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 95–96, 45-57.

Hirschi, A. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) (abgerufen am 09.07.2019)

Natale, S.M. & Neher, J.C. (2016). Inspiring the Workplace: Developing a Values-Based Management System. In: D.P. Bloch & L.J. Richmond. Connections Between Spirit and Work in Career Development. New Approaches and Practical Perspectives. London and New York: Routledge.

Valero D. & Hirschi A. (2017). Motivation beim Berufseinstieg. In: Panorama Ausgabe 01/2017.

Warr, P. (2007). Work, Happiness, and Unhappiness. Routledge.

[https://www.sheffield.ac.uk/polopoly\\_fs/1.727449/file/Vitamin\\_chapter\\_2017\\_Handbook.pdf](https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.727449/file/Vitamin_chapter_2017_Handbook.pdf) (abgerufen am 09.07.2019)

<http://www.fspsy.uni-freiburg.de/wp-content/uploads/2010/11/AO+-+Semmer+und+Udris+-+Bedeutung+und+Wirkung+vo+Arbeit.pdf> (abgerufen am 09.07.2019)

<https://portal.hogrefe.com/dorsch/job-characteristics-theory/> (abgerufen am 10.07.2019)

[http://www.positive-psychologie.ch/?page\\_id=621](http://www.positive-psychologie.ch/?page_id=621) (abgerufen am 09.07.2019)

<https://www.youtube.com/watch?v=SHgwsUKEGzM> (abgerufen am 09.07.2019)

## DIE «VITAMINE» DER ARBEIT

Menschen haben neben physiologischen Bedürfnissen, wie beispielsweise Schlaf, auch psychosoziale Bedürfnisse (Gefühl, einen nützlichen Beitrag zu leisten; sich zugehörig fühlen; sich kompetent fühlen usw.). Diese können bei der Arbeit, unter gewissen Umständen auch in der Freizeit, durch ein Ehrenamt und durch Familienaktivitäten, sichergestellt werden.

So wie Vitamine in der Nahrung wichtig für die körperliche Gesundheit sind, können bestimmte Faktoren der Arbeitswelt, **in geeigneter Dosierung**, unsere psychische Gesundheit fördern. Arbeit bietet beispielsweise eine gewisse finanzielle Sicherheit, eine Tagesstruktur, sie kann uns positiv herausfordern und Erfüllung geben. Arbeitsstellen unterscheiden sich darin, wie viele «Vitamine» sie beinhalten und können sich demzufolge eher förderlich oder ungünstig auf die psychische Gesundheit eines Menschen auswirken.

In der ersten Spalte der nachfolgenden Tabelle finde ich eine Vielzahl von «Vitaminen», welche ein Arbeitsplatz bieten kann. Ich lese sie aufmerksam durch. Im Anschluss fülle ich die Tabelle aus, indem ich **zuerst die Spalten 2 und 3** bearbeite (Wie ist dieses Vitamin an meiner Arbeitsstelle dosiert und was führt mich zu dieser Einschätzung?). Erst am Schluss beantworte ich **die Spalte 4**.

© BSL Oberwallis 2020

**Quellen:** Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Baumann, M. (2010). Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit. Lang, Peter GmbH.

Haenggli, M., Marciniak, J. & Hirschi, A. (2019). Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine lebenslange Laufbahngestaltung. In: Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V. Ausgabe 1/2019.

Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 95–96, 45-57.

Hirschi, A. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com)

Natale, S.M. & Neher, J.C. (2016). Inspiring the Workplace: Developing a Values-Based Management System. In: D.P. Bloch & L.J. Richmond. Connections Between Spirit and Work in Career Development. New Approaches and Practical Perspectives. London and New York: Routledge.

Warr, P. (2007). Work, Happiness, and Unhappiness. Routledge.

Valero D. & Hirschi A. (2017). Motivation beim Berufseinstieg. In: Panorama Ausgabe 01/2017.

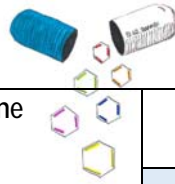
[https://www.sheffield.ac.uk/polopoly\\_fs/1.7274491/file/Vitamin\\_chapter\\_2017\\_Handbook.pdf](https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.7274491/file/Vitamin_chapter_2017_Handbook.pdf) (abgerufen am 09.07.2019)

<http://www.fspsy.uni-freiburg.de/wp-content/uploads/2010/11/AO+-+Semmer+und+Udris+-+Bedeutung+und+Wirkung+vo+Arbeit.pdf> (abgerufen am 09.07.2019)

<https://portal.hogrefe.com/dorsch/job-characteristics-theory/> (abgerufen am 10.07.2019)





[http://www.positive-psychologie.ch/?page\\_id=621](http://www.positive-psychologie.ch/?page_id=621) (abgerufen am 09.07.2019)

<https://www.youtube.com/watch?v=SHgwsUKEGzM> (abgerufen am 09.07.2019)














| Mögliche Vitamine, welche eine Arbeitsstelle bieten kann:  | Wie ist dieses Vitamin an meiner Arbeitsstelle dosiert? |                          |                          |                          |                          | Begründung meiner Einschätzung:   | Welche 5 Vitamine (in optimaler Dosierung) motivieren mich am stärksten? |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--|
|  | viel zu tief  | zu tief                  | optimal                  | zu hoch                  | viel zu hoch             |   |  |
|  <b>Handlungsspielraum, Autonomie</b><br>(Möglichkeit, auf Entscheidungen, Inhalte, Abläufe, Arbeitsbedingungen usw. Einfluss zu nehmen)                  | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |    | <input type="checkbox"/>   |
|  <b>vorgegebene Ziele und Aufgaben, welche aktivierend und positiv herausfordernd wirken</b><br>(Herausforderung)   | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |    | <input type="checkbox"/>   |
|  <b>zeitliche Strukturierung</b><br>(Balance Arbeitszeit - Freizeit, Arbeit strukturiert Lebensplanung)  | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/>   |
|  <b>Eigene Fähigkeiten anwenden und kontinuierlich weiterentwickeln können</b><br>(Entwicklung und Aufrechterhaltung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit) | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/>   |



| Mögliche Vitamine, welche eine Arbeitsstelle bieten kann:   | Wie ist dieses Vitamin an meiner Arbeitsstelle dosiert? |                          |                          |                          |                          | Begründung meiner Einschätzung:   | Welche 5 Vitamine (in optimaler Dosierung) motivieren mich am stärksten? |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--|
|   | viel zu tief  | zu tief                  | optimal                  | zu hoch                  | viel zu hoch             |   |  |
| <p> <b>Soziale Kontakte</b><br/>(Gefühl der Zugehörigkeit, Unterstützung usw.)<br/>-Häufigkeit der Kontakte<br/>-Qualität der Kontakte</p> | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |    | <input type="checkbox"/>   |
| <p> <b>offene Kommunikation, Transparenz</b><br/>(in Bezug auf Anforderungen, zukünftige Entwicklungen, Feedback zur eigenen Arbeit)</p>   | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |    | <input type="checkbox"/>   |
| <p> <b>Abwechslung, neue Erfahrungen sammeln</b><br/>(Unterschiedliche Aufgaben und Anforderungen, Kontakte, Situationen, Orte)</p>      | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/>   |



| Mögliche Vitamine, welche eine Arbeitsstelle bieten kann:   | Wie ist dieses Vitamin an meiner Arbeitsstelle dosiert? |                          |                          | Begründung meiner Einschätzung:   | Welche 5 Vitamine (in optimaler Dosierung) motivieren mich am stärksten? |
|---|---|--------------------------|--------------------------|---|--|
|   | viel zu tief  | zu tief                  | optimal                  |   |  |
| <p> <b>Lohn</b><br/>(Einkommen, finanzielle Anreize)</p>   | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |    | <input type="checkbox"/>   |
| <p> <b>Gefühl von Sicherheit</b><br/>(Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung)</p>                                   | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |    | <input type="checkbox"/>   |
| <p> <b>wohlwollende, unterstützende Führung</b></p>  | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |    | <input type="checkbox"/>   |
| <p> <b>Gleichheit und Gerechtigkeit</b><br/>(fairer Umgang mit Mitarbeitenden)</p>                        | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/>   |
| <p> <b>Bedeutsamkeit der eigenen Tätigkeit, soziale Anerkennung</b><br/>(nützlicher Beitrag leisten)</p> | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/>   |
| <p> <b>Laufbahnperspektiven</b><br/>(interessante interne Entwicklungsmöglichkeiten)</p>                 | <input type="checkbox"/>                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/>   |





Reflexion meiner Tabelle:

Was fällt mir auf, wenn ich meine Tabelle anschau? Was überrascht mich?

---

Ich betrachte die Spalten 2 und 3: Wie wirkt sich die Dosierung der einzelnen Vitamine auf mich und meine Arbeit aus? Wie fühle ich mich dabei?

zu tiefe Dosierung: \_\_\_\_\_

zu hohe Dosierung: \_\_\_\_\_

optimale Dosierung: \_\_\_\_\_

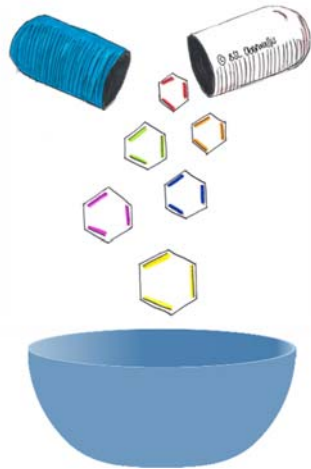
Worin besteht Handlungsbedarf? \_\_\_\_\_

Welche Einflussmöglichkeiten habe ich? \_\_\_\_\_

Wichtige Erkenntnisse und Schlussfolgerungen:

---

# BEDEUTUNG VON ARBEIT UND AUSSERBERUFLICHEN BEREICHEN IN MEINEM LEBEN



Was möchte ich durch meine Arbeit erreichen?

---

---

Angenommen, ich würde im Lotto so viel Geld gewinnen, dass ich nicht mehr arbeiten müsste. Würde ich weiterhin arbeiten oder nicht? Warum?

---

---

Welche Bedeutung hat Arbeit insgesamt in meinem Leben?

---

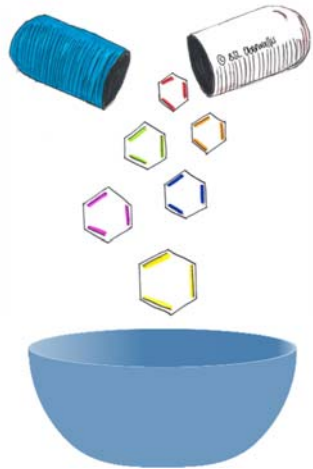
---

Nimmt Arbeit den Stellenwert in meinem Leben ein, welchen ich mir wünsche?

Falls nein, was möchte ich verändern?

---

---



Welche ausserberuflichen Bereiche spielen in meinem Leben eine Rolle?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Welche Bedeutung haben sie für mich?

---



---



---



---



---

Nehmen ausserberufliche Bereiche den Stellenwert in meinem Leben ein, welchen ich mir wünsche?

Falls nein, was möchte ich verändern?

---

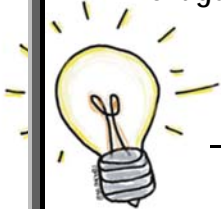


---



---

Wichtige Erkenntnisse für die weitere Laufbahnplanung



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Nächste Schritte

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---