Wenn's nicht mehr passt – Berufliche Unzufriedenheit in der Lebensmitte und Werte

Ein Klient, nennen wir ihn Herr H., berichtet von lähmendem Widerwillen gegen seine aktuelle Tätigkeit. Am Montagmorgen aufzustehen, bereite ihm große Schwierigkeiten und am Wochenende dauere es einen Tag, bis er einigermaßen regeneriert ist. Sein Fazit: „*Ich weiß nicht, wie es weitergehen soll, doch so kann es nicht mehr weitergehen*."

Ähnliches schilderte jüngst der Journalist Charles Duhigg in einem Artikel der New York Times. Er berichtet vom 15-jährigen Alumni-Treffen seines Harvard-Jahrgangs: Erwartungsgemäß hatten es einige seiner Ex-Kommilitonen geschafft. Sie waren Unternehmenslenker oder Bänker, verfügten über viel Einfluss, verdienten viel Geld und waren bekannt. Sie gehörten zum elitären Club der „Reichen und Mächtigen". Statt zufrieden und motiviert zu sein, berichteten die „erfolgreichen" Alumni von nagender Unzufriedenheit mit ihrer Tätigkeit. Eingehender befragt, offenbarten sie gar, dass sie in ihrer Tätigkeit keinen Sinn erblicken könnten.

Kennen Sie das? Fragen auch Sie sich mitunter nach dem Sinn ihrer Tätigkeit? Spüren Sie, dass Sie zunehmend unzufrieden mit Ihrer Tätigkeit oder in Ihrer Organisation, Ihrem Unternehmen sind? Dann lohnt es sich möglicherweise, einen Blick auf Ihre Werte und deren Verwirklichung zu werfen.

In der Lebensmitte stellen wir uns Fragen nach dem Sinn der Arbeit

Gerade in der Lebensmitte, also der Lebensphase zwischen 40 und 60 Jahren, stellen sich viele Menschen Fragen nach dem Sinn des Lebens. Eng damit verbunden sind Zweifel am Sinn der Arbeit.

- Warum arbeite ich?
- Für wen hetze ich mich ab?
- Wofür lohnt es sich?

Diese oder ähnliche Fragen höre ich häufig von Menschen in der Lebensmitte. Es sind Fragen, die stark verunsichern können. Die Folgen sind ein Empfinden von Sinnlosigkeit der Arbeit, innere Leere oder auch Überforderung. In der Folge entsteht häufig der Wunsch nach einer Neuausrichtung der Arbeit.

Veränderungen in der Lebensmitte verändern unsere Perspektive

Ab 40 erleben wir zum Teil gravierende physische und psychische Veränderungen. Wir werden uns unserer körperlichen und geistigen Grenzen bewusst. Exemplarisch dafür steht die Lesebrille, ohne die wir das Kleingedruckte nicht mehr entziffern können. In unserem privaten Umfeld finden Veränderungen statt: Die eigenen Eltern werden hilfsbedürftig und/oder sterben. Die eigenen Kinder werden eigenständig und verlassen das elterliche Nest. Die Partnerschaft will neu definiert werden. Schließlich merken wir auch im Beruf, dass es nicht mehr aufwärts geht. Jüngere Kollegen

stellen die eigene Position in Frage, Karriereoptionen sind ausgereizt oder es kommt zunehmend Langeweile auf.

Mit unseren Grenzen konfrontiert, verändert sich unsere (Lebens-)Perspektive. Angesichts der begrenzten Zahl verbleibender Möglichkeiten, gewinnt der nächste Schritt an Bedeutung. Sinn- und Bilanzierungsfragen rücken in unser Blickfeld.

Werte als gelebte Sinnhaftigkeit

Was wir als sinnhaft empfinden, ist individuell verschieden. Daher kann auch die Frage, welche Arbeit der Einzelne als sinnvoll erlebt nur er selbst beantworten. So kann die Reinigungskraft einer Klinik Sinn erleben, weil sie durch ihr sorgfältiges Putzen und ihre fröhliche Anwesenheit dazu beiträgt, dass sich die Patienten wohler fühlen und sie mit ihrer Arbeit somit zum Heilungsprozess beiträgt.

Wie können wir herausfinden, welche Arbeit für uns sinnerfüllt ist? Nach Viktor Frankl, dem Begründer der Logotherapie, ist der Mensch ein „Sinn suchendes Wesen“. Sinn erfährt der Mensch nach Frankl, indem er seine Werte lebt. Übertragen auf die Frage danach, wann wir unsere Arbeit als sinnerfüllt erleben, lautet die Antwort: Wenn wir unsere Werte (in der Arbeit) verwirklichen können.

In der Karriereberatung des eingangs erwähnten Klienten, Herrn H., sind wir in drei Schritten vorgegangen:

1. Eigenes Wertesystem ermitteln
2. Werteverwirklichung prüfen bzw. Wertekonflikte erkennen
3. Nächste Schritte zu mehr Werteverwirklichung

Auch Sie können diese Schritte nachvollziehen:

1. Schritt: Wertesystem ermitteln

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, den eigenen Werten auf die Spur zu kommen. Man kann beispielsweise mit der FLOW-Übung arbeiten. Hier werden Situationen identifiziert, in denen man sich „tief erfüllt“ bzw. „im FLOW“ gefühlt hat. Eigene Reflexionen über die Werte, die in diesen Situationen erfüllt waren, können mit Werte-Karten ergänzt werden. Daraus ergibt sich das eigene Wertesystem.

2. Schritt: Werteverwirklichung prüfen

Schauen wir nun auf die aktuelle Arbeitssituation. Welche Werte sind hier erfüllt? Welche Werte sind nicht erfüllt bzw. stehen vielleicht sogar im Konflikt zu den im Unternehmen bzw. am Arbeitsplatz gelebten Werten?

Wie sehr wir unsere Werte im Job verwirklichen können, verändert sich mit der Zeit. Was früher gepasst hat, muss heute nicht unbedingt passen. Ursächlich können beispielsweise Veränderungen in der Tätigkeit oder auch die Veränderung innerhalb des Unternehmens, z.B. durch eine Fusion oder Reorganisation sein. Gerade in der Lebensmitte zeigen sich häufig auch Verschiebungen innerhalb des eigenen Wertesystems.

3. Schritt: Wenn's nicht mehr passt – nächste Schritte zu mehr Werteverwirklichung
Was folgt aus dieser Analyse? Entscheiden Sie:

- Welche Werte möchten Sie kultivieren, insbesondere vor dem Hintergrund einer sinnerfüllten zweiten Lebenshälfte?
- Wie gehen Sie mit Wertekonflikten um?

Prüfen Sie dann mögliche nächste Schritte für Ihren Job. Die Optionen können ein breites Spektrum umfassen. Vom klärenden Gesprächen mit Kollegen, Mitarbeitern oder Vorgesetzten über neue Projekte (Job Enrichment), einen internen Jobwechsel oder eine komplette berufliche Neuorientierung.

Herr H. hat übrigens erkannt, dass sich sein Wertesystem in der Lebensmitte verschoben hatte. Stand für ihn früher der Wert „Erfolg" im Vordergrund seiner Arbeit, kam nun der Wert „Nachhaltigkeit" hinzu. Er erkannte hier einen Wertekonflikt. Erfolgreich in seinem Unternehmen zu sein, bedeutete die Leitung einer Abteilung, die wenig nachhaltige Produkte herstellte. Er informierte sich, welche Jobs im Bereich Nachhaltigkeit möglich wären. Schließlich wechselte er unternehmensintern auf eine Stelle, in der er die nachhaltigere Ausrichtung der Produktionsprozesse verantwortet.

Über die Autorin: Melanie Schumacher ist Karriereberaterin und Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung (DGfK). Sie berät Menschen rund um Themen der beruflichen Entwicklung. Mehr Informationen unter www.karriere-und-perspektiven.de