

Impuls-Input

Sinn bei der Arbeit: Meaningful Moments Matter

Teil von New Work i.S.v. Frithjof Bergmann durch die Frage, was Mitarbeitende wirklich, wirklich wollen.

Was ist Sinn bei der Arbeit?

- Arbeit ist sinnvoll, wenn sie als (1) persönlich bedeutsam („significant“) und (2) wertvoll („worthwhile“) erlebt wird.
- Sinnerleben bei der Arbeit entsteht einerseits durch das, was man selbst tut (meaningfulness in work), und andererseits, indem man erlebt, Teil von etwas Größerem zu sein,
- Sinnerleben ist individuell und kulturell (vgl. Lysova et al., 2019; Pratt & Ashforth, 2003).

Praktische Bedeutung

„Das ist völlig sinnlos!“ – ein Gedanke, den wohl alle Beschäftigten schon einmal in ergebnislosen Meetings oder bei Arbeit um ihrer selbst willen hatten. Entsprechend wissen auch alle um die verheerende Wirkung sinnloser Beschäftigung auf das eigene Engagement, das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung (vgl. Allan et al., 2019). Sinn in der Arbeit bewusst zu bedenken und zu fördern lohnt sich daher sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte oder Unternehmerinnen und Unternehmer.

Wie erfasse ich das?

Fragen Sie direkt nach oder nutzen Sie einen wissenschaftlich fundierten Fragebogen (z.B. Fischer & Kohr, 2014). Zwei der 10 Fragen lauten „Irgendwie, meine ich, ist meine Arbeit doch wichtig.“ und „Meine Arbeit bietet mir kaum Abwechslung.“.

Wie beeinflusse ich das?

- Als Führungskraft: in einem regelmäßigen, unaufgeregten Austausch Meaningful Momentssammeln (z.B. in einer Retrospektive am Ende der Woche, in Teammeetings), Meaningful Moments ermöglichen
- Als Teammitglied: sich mit Kolleginnen und Kollegen über sinnhafte Momente austauschen, gegenseitig über Sinnhaftes Rückmeldung geben und neugieriges Nachfragen zu Meaningful Moments
- Als Individuum: für sich reflektieren, in welchen Situationen bei der Arbeit Sinn erlebt wurde (ggf. regelmäßig für sich schriftlich: Meaningful Moments-Retrospektive), Blick bewusst auf Sinnhaftes richten

Quellen und weitere Informationen

Allan, B.A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H.M. and Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56, 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>.

Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler.

Fischer, A. & Kohr, H. (2014). Entfremdung von der Arbeit. *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/zis8>