



ARBEITE MIT SINN

Ein Leitfaden zur Schaffung sinnvoller Berufswelten

Menschen wollen heute nicht mehr nur das «Was», sondern auch das «Warum» in ihrem Beruf erkennen. Zuerst sollten wir uns jedoch darüber im Klaren sein, wie es um unsere Werte steht, welchen Nutzen wir erzielen wollen und wie wir sicherstellen, dass wir nachhaltig auf Kurs bleiben. Wie können Einzelpersonen und Teams vorgehen, um die persönliche oder kollektive Sinnhaftigkeit zu reflektieren oder neu zu erarbeiten? Die Antworten darauf liefert die SINN-Formel.

Autor: Natalie Schafroth

Wer bin ich und warum bin ich hier? Haben Sie sich diese Frage auch schon gestellt? Wenn ja: Wie war Ihre Antwort? Sacha Johann beschäftigt sich in seinem Buch «Arbeite mit SINN!» mit dieser Frage. Es geht ihm dabei nicht um den Sinn des Lebens, sondern: Wer bin ich als Mensch und was ist der eigentliche Sinn in dem, was ich jeden Tag am Arbeitsplatz tue? Was ist mein Warum und welches sind meine persönlichen Werte? Was ist der eigentliche Mehrwert, den ich für mich und mein Umfeld erzeile, und wie bleibe ich auf Kurs?

WAS IST DENN EIGENTLICH SINN?

Was wir als Sinn bezeichnen, nennen die Amerikaner «Purpose» – eine starke Kraft, die uns Menschen antreibt, nach vorne zieht und zusammenhält. Sinn ist ein menschliches Grundbedürfnis. Fehlt er, dann fehlen auch Klarheit, Freude und Motivation. Das gilt für Einzelpersonen, aber auch für Teams und Unternehmen. Sinn treibt Menschen an, schweist Teams zusammen und macht kühne Visionen zu erreichbaren Zielen.

DIE SINN-FORMEL

Wer Sinn stiftet, dem folgen die Menschen, weil er ihnen Antworten nach dem Warum gibt und sie in ihrem tiefsten inneren Wunsch trifft, eben den Sinn einer Sache zu erkennen. Erkennen Menschen den Sinn, finden sie Inspiration und neue Motivation. Mit der SINN-Formel unter-

stützt Sacha Johann die Menschen dabei, dem tiefer liegenden Sinn in ihrer beruflichen Tätigkeit auf den Grund zu gehen.

Diese Formel setzt sich aus den vier folgenden Elementen zusammen:

S – STANDPUNKT

Machen Sie eine Standortbestimmung. Wo stehen Sie heute? Erfüllt Sie Ihre aktuelle berufliche Aufgabe? Passt Ihre Aufgabe noch zu Ihren Werten und Ihrer persönlichen Einstellung? Wie sieht es mit den Menschen aus, mit denen Sie arbeiten? Können Sie sich mit den Werten und der Kultur Ihrer Unternehmung identifizieren? Wissen Sie genau, wo die Reise hingeht? Ziele und Prioritäten sorgen für Klarheit

und Umsetzungskraft. Mit einer Standortbestimmung schaffen Sie eine starke Basis, von der aus Sie neuen Herausforderungen souverän begegnen.

I – INNERE HALTUNG

Wofür stehen Sie? Welche Werte leiten Sie? Was bewegt Sie? Was weckt Ihre Leidenschaft? Wie Sie auf die Welt blicken, formt Ihre Haltung und Ihren Antrieb.

N – NUTZEN

Welchen Nutzen erzielen Sie mit Ihrem Denken und Handeln – für sich selbst und noch wichtiger für andere? Je mehr Wert Sie für andere stiften, desto mehr Wert kommt auch zu Ihnen. Hinterlassen Sie eine starke Wirkung.

N – NACHHALTIGKEIT

Sind Sie bereit, einen neuen Weg zu gehen oder den bestehenden noch besser zu machen? Sind Sie bereit für Ihre persönliche Weiterentwicklung? Grosse Ziele erreichen Sie nur mit einem langen Atem und langfristig angelegtem Handeln.

Die SINN-Formel bildet für Sacha Johann die Basis für seine Coachings und Trainings mit Einzelpersonen, Teams und Unternehmen. Wie sieht das bei Ihnen aus? Kennen Sie Ihre Antwort auf alle vier Elemente? ▶



© Promotion GmbH

Haben Sie Ihr gewünschtes Resultat klar vor Augen? Spricht das Herz oder der rationale Verstand? Wie sieht es in Ihrem Team, in Ihrer Unternehmung aus? Wissen die Menschen, warum sie tun, was sie tun? Haben sie gemeinsame Werte und Ziele? Oder geht in beiden Fällen noch mehr?

SINN IM KOLLEKTIV FINDEN

Wenn es um das Thema Sinnhaftigkeit geht, richten wir meistens den Fokus auf die Einzelperson. Wie steht es aber um die kollektive Sinnhaftigkeit in der Unternehmung respektive in den einzelnen Teams? Finden sich die Mitarbeitenden darin wieder oder wurde sie sogar gemeinsam erarbeitet? Wird sie regelmäßig überprüft? Und wer steht in der Verantwortung, damit die Kontinuität für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sichergestellt ist?

Die persönliche Sinnhaftigkeit sollte ein gewisses Mass an Kongruenz zur Sinnhaftigkeit im Team haben. Sämtliche Teammitglieder sollten sich zur gemeinsam definierten Sinnhaftigkeit und den Werten und Zielen bekennen können. Bestehen Abweichungen, sollte man sich überlegen, ob man diese tolerieren kann oder ob sie früher oder später zu einem Stolperstein werden. Mit der SINN-Formel kann diese Übereinstimmung überprüft und angepasst werden.

ZUERST DAS INDIVIDUUM ...

Zu Beginn machen sämtliche Mitarbeitenden eine Standortbestimmung, in welcher sie herausfinden, wie es um ihre persönliche Sinnhaftigkeit steht. Hier geht es konkret darum, die innere Haltung, sprich die persönlichen Werte und Prioritäten zu definieren. Weiter sollte sich jedes Teammitglied im Klaren sein, welchen Nutzen es für sich und für andere erzielen will. Zuletzt geht es darum, sich darauf festzulegen, welchen Beitrag man leisten kann und will, damit Ziele erreicht werden und der Erfolg nachhaltig sichergestellt wird.

... DANN DAS TEAM

Wie kann nun die individuelle auf die kollektive Sinnhaftigkeit abgestimmt werden? Oder umgekehrt? Dazu muss im Team in

erster Linie eine psychologische Sicherheit bestehen. Diese ist sichergestellt, wenn im Team Vertrauen, Respekt und Wertschätzung existieren. Wenn diese Basis geschaffen ist, sollen im Team dieselben Fragen beantwortet werden, welche sämtliche Teammitglieder bereits für sich persönlich beantwortet haben – nun aber mit dem Fokus auf das Kollektiv.

- ◆ Welche Haltung vertreten wir als Team?
- ◆ Welchen Nutzen wollen wir als Team für uns und andere erzielen?
- ◆ Wie stellen wir sicher, dass die Zusammenarbeit nachhaltig erfolgreich verläuft?

Aus den Antworten entstehen Themencluster, mit denen eine gemeinsame Definition und konkrete Massnahmen erarbeitet werden. In den erarbeiteten Resultaten sollten sich sämtliche Teammitglieder wiederfinden und sich dazu bekennen können.

DIE BASIS AUFBAUEN

Damit die gemeinsam definierte Sinnhaftigkeit und das Ziel- und Werteverständnis nachhaltig gelebt werden, sollten in regelmässigen Abständen Team-Check-ups

durchgeführt werden. Allfällige Abweichungen oder Diskrepanzen werden frühzeitig erkannt, wodurch gemeinsam Massnahmen in die Wege geleitet werden können.

Wenn die psychologische Sicherheit besteht und sich jedes Teammitglied zu der gemeinsam definierten Sinnhaftigkeit nicht nur bekennt, sondern sich persönlich damit identifiziert, entsteht ein High-Performance-Team, das gemeinsam noch erfolgreicher ist.

GEMEINSAM ZUM ZIEL

Wer ist schlussendlich verantwortlich dafür, dass die erfolgreiche Zusammenarbeit sichergestellt ist? Vorgesetzte oder Mitarbeitende? Beide! Vorgesetzte können mit regelmässigen Team-Check-ups und Einzelgesprächen den Puls fühlen. Die Mitarbeitenden sollten sich jedoch regelmässig selbst reflektieren und sich fragen, ob sie ihre Ziele und Werte in denjenigen des Teams wiederfinden. Wenn beide Seiten ihre Verantwortlichkeiten wahrnehmen, steht einer funktionierenden Zusammenarbeit, welche von Vertrauen, Respekt und Wertschätzung geprägt ist, nichts mehr im Weg. ■

BUCHEMPFEHLUNG

«arbeite mit SINN! – Auf dem Weg zum erfüllten Beruf»
Sacha Johann
Goldegg Verlag
172 Seiten
ISBN: 978-3-99060-413-7



❶ Sacha Johann ist Mitinhaber und Head of Training von Premotion. Die Agentur mit Sitz in Luzern und Basel arbeitet für nationale und internationale Unternehmen in den Bereichen Kommunikation, Eventmanagement und Training. Als Coach und Sparringspartner begleitet er Einzelpersonen, Teams und Unternehmen in Weiterentwicklungs- und Veränderungsprozessen. Er ist Host des «Coaching Insights Podcast» und Autor des Buches «Arbeite mit SINN!».

www.sachajohann.ch