# WENN DIE LUFT RAUS IST...



Erste Hilfe für Führungsverantwortliche, die ihre Mitarbeiter an die innere Kündigung verlieren

### Wieder eine Einheit bilden

Unbemerkt zieht die innere Kündigung ihre Bahnen durch deutsche Unternehmen.

Wenn Sie den ersten Verdacht haben, dass einer Ihrer Mitarbeiter innerlich immer mehr abdriftet, so ziehen Sie bitte nicht zu schnell voreilige Schlüsse.

Die Gründe, warum ein Mitarbeiter weniger Leistung bringt oder mit seinen Gedanken nicht mehr bei der Sache ist, können ganz vielfältig sein.

Eine innere Kündigung zu entlarven bedarf einer guten Beobachtungsgabe und viel Feingefühl.

Im Folgenden finden Sie erste Hilfestellungen, innerlich Gekündigte zu erkennen sowie Ansätze, um Unzufriedenheiten zu eliminieren und neue Motivation zu aktivieren.

# Stellen Sie sich folgende (auch selbstkritische) Fragen

- War ich früher mit den Leistungen meines Mitabeiters zufrieden?
- Welche besonderen Eigenschaften haben dazu geführt, den Mitarbeiter einzustellen?
- Wo sind die Stärken und Talente meines Mitarbeiters?
- Inwiefern hat sich der Mitarbeiter in den letzten Monaten/Jahren verändert?
- Wann fiel mir das erste Mal auf, dass etwas anders ist?
- Bin ich zurzeit mit den Leistungen und dem Verhalten meines Mitarbeiters zufrieden?
- Seit wann bin ich nicht mehr mit meinem Mitarbeiter zufrieden?
- Was müsste der Mitarbeiter anders machen, damit ich zufriedener mit ihm werde?
- · Was müsste ich anders machen, damit er wieder zufriedener wird?
- Wann habe ich meinem Mitarbeiter das letzte Mal Verantwortung übertragen?
- Wann hat mein Mitarbeiter das letzte Mal eine Herausforderung gemeistert?
- Wie ging es ihm nach der erfolgreichen Umsetzung?
- Wann habe ich meinen Mitarbeiter das letzte Mal gelobt?
- Wie verhält sich mein Mitarbeiter im Team?
- Kenne ich die Erwartungen meines Mitarbeiters?
- Gibt es Teammitglieder, mit denen er früher häufig Auseinandersetzungen hatte oder noch hat?
- Welche Rolle übernimmt er im Team und welche würde er lieber übernehmen?
- · Sind die Arbeitsaufgaben klar verteilt?

### Hinweise, die auf eine innere Kündigung schließen können

### Betroffene

- ...werden zu Ja-Sagern
- · ...zeigen wenig bis keine Eigeninitiative
- · ...äußern weder Kritik noch Vorschläge
- · ...halten sich an die Regelarbeitszeit
- · ...zeigen sich teils gleichgültig
- · ...machen zunehmend Flüchtigkeitsfehler
- · ...arbeiten langsamer
- · ...lehnen Fortbildungsmöglichkeiten dankend ab
- · ...haben nur noch wenig Austausch mit den Kollegen
- ...beschweren sich öfter beim Betriebsrat (falls vorhanden)
- ...haben teils zunehmende Krankmeldungen
- ...machen Dienst nach Vorschrift
- ...haben teils einen rauen Umgangston

## Mögliche Lösungsansätze

- mehr Verantwortung übergeben
- mehr Unterstützung anbieten
- neue Herausforderungen vergeben
- Kontrollkultur ablegen (= Vertrauen aufbauen)
- Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
- sich für den Mitarbeiter, seine Wünsche und Ziele interessieren
- gemeinsame Ziele festlegen
- gemeinsam mit dem Mitarbeiter Kraftfeldanalyse erarbeiten
- Lob und Anerkennung entgegenbringen
- Mitarbeiter muss Sinn und Wichtigkeit seiner Arbeit wieder bewusst werden
- klärendes kooperierendes und wohlwollendes Gespräch nach SMART-Prinzip



Für Einzelcoachings, Trainings und Seminare stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung, um tiefer in die Materie der inneren Kündigung vorzudringen.



MainSinn Gesundheitscoaching Christine Euler Bornemannstr. 2 60599 Frankfurt a.M.

Tel:. 0151 - 41 28 97 86

Email: christine.euler@main-sinn.de

www.main-sinn.de