

From: meincoach.at – Coaching und Unternehmensberatung
Sent: Montag, 9. Mai 2011
To: Presse-Verteiler
Subject: Job-Unzufriedenheit und wie man damit umgeht

Nach aktuellen Erhebungen sind rd. 40% aller MitarbeiterInnen und 74% der Führungskräfte in ihren Jobs unzufrieden. Job-Unzufriedenheit ist heute offensichtlich ein heißes Thema.

Was kann man eigentlich als MitarbeiterIn in einer beruflich unbefriedigenden Situation tun? Hier einige Grundregeln, die immer gelten. Sie mögen zunächst banal anmuten – sind es aber, wie die Coaching-Praxis zeigt, keineswegs:

1. Nicht sofort kündigen. Ohne aktive Beschäftigung ist es ungleich schwieriger, eine neue zu finden, als aus ungekündigter Stellung.
2. Nicht in die innere Kündigung abtauchen. Ihre Leistung wird qualitativ und quantitativ sofort abnehmen, auch wenn es Ihnen selbst zunächst nicht so erscheint. Chefs und KollegInnen spüren das sofort. Überlegen Sie, wie sich das auf Ihr Dienstzeugnis, auf mögliche ReferenzgeberInnen und auf Ihr Selbstwertgefühl auswirken wird.
3. Durch intensive Reflexion herausfinden, welche Ihrer Bedürfnisse in der aktuellen Situation nicht erfüllt sind. Es geht hier um „innere Auslöser“, nicht um das Finden von Schuldigen. Überlegen Sie bitte ganz konkret, was in der folgenden Beispiel-Liste für Sie zutrifft – was Ihnen fehlt, wovon Sie zu viel haben oder was konkret nicht passt:
 - inwiefern fehlt Ihnen Anerkennung für Ihre Leistung?
 - inwiefern langweilt oder überfordert Sie Ihre Tätigkeit?
 - inwiefern passt Ihre Tätigkeit nicht zu Ihrer Qualifikation?
 - inwiefern fühlen Sie sich sozial nicht befriedigend eingebunden?
 - was sonst?Die wesentlichen inneren Auslöser müssen Sie finden, bevor Sie daran gehen, etwas zu verändern. Wenn Sie diesen Schritt überspringen oder unvollständig machen, setzen Sie später mit Sicherheit falsche Maßnahmen.
4. Was können und was davon wollen Sie konkret tun, um Ihre Bedürfnisse (besser) zu erfüllen? Hier sind folgende Schritte zu setzen:
 - mit ChefIn, KollegInnen, Betriebsrat und/oder Coach reden
 - diese Gespräche gut vorbereiten, indem Sie überlegen, was Sie von den betreffenden Personen realistischerweise erwarten können (welche Möglichkeiten hat diese Person mir zu helfen, wie könnte sie reagieren, wie gehe ich am besten auf sie zu, wie nütze ich die Ergebnisse)
 - insbes. im Gespräch mit Chefs nichts fordern, sondern Engagement zeigen und anbieten nach dem Muster: Was kann oder muss ich tun, damit...?
5. Manches in Ihrer Umgebung wird nicht veränderbar sein. Was können oder müssen Sie in sich verändern, um es akzeptieren und damit leben zu können?
6. Erst wenn Unveränderbares zutage getreten ist, das Sie keinesfalls akzeptieren wollen – erst dann sollten Sie an Kündigung denken. Und erst nachdem Sie zumindest eine echte Alternative gefunden haben, dürfen Sie wirklich kündigen. Denken Sie auch dabei an Ihr Dienstzeugnis...

Dr. Leopold Faltin ist Senior Coach (ACC), Akkreditierter WirtschaftsTrainer und -Coach (WTC), FH-Lektor für Change Management und Inhaber des Beratungsunternehmens meincoach.at – Coaching und Unternehmensberatung.

T: 0043(0)676 46 99 607

E: lf@meincoach.at

W: www.meincoach.at/coaching/karriere-coaching.htm

Foto: www.mediendienst.com/n_home.php?user=78WL0604.jpg