POTENZIALENTWICKLUNG
Dipl. - Psych. Christine Lößl
Beratung • Coaching • Training

FALLBEISPIELE · REFLEXION · LÖSUNGSANSÄTZE · PRAXIS-TIPPS

Unzufrieden?

Erfolg im Job mit der richtigen Einstellung und einem klaren Konzept

Überprüfen Sie Ihre Einstellung und Ihre Einflussmöglichkeiten, bevor Sie den Job wechseln! Nicht immer ist ein Wechsel die einzige Option, um wieder mehr Spaß bei der Arbeit zu haben... Schwierigkeiten am Arbeitsplatz geben uns wertvolle Hinweise über unsere Wünsche und ungenutzte Stärken – aber auch über persönlichen Lernbedarf.

Hier erhalten Sie zahlreiche Impulse zur Reflexion Ihrer aktuellen Arbeitssituation, Lösungsansätze, Fallbeispiele und Praxis-Tipps!

Dipl.-Psych. Christine Lößl · Potenzialentwicklung · Beratung, Coaching, Training
Triebweg 36 · 97230 Estenfeld · Telefon 09305/9936-12 · info@coaching-loessl.de · www.coaching-loessl.de

ÜBERBLICK

Inhalt

TEIL I 3

Frust im Job – ein Problem, das viele Mitarbeiter haben! 3

TEIL II 4

Wechseln Sie Ihre Einstellung – bevor Sie den Job wechseln! 4

1. Passen Sie Ihre Erwartungen an die Realität an! 4
2. Sie wissen selbst am besten, welchen Wert Ihre Arbeit hat! 5
3. Machen Sie sich das Leben nicht unnötig schwer! 6
4. Hören Sie auf, zu erwarten, dass es „gerecht“ zugehen muss! 6
5. Nutzen Sie Konflikte als Chance, um sich weiterzuentwickeln! 7

TEIL III 7

Bloß nicht gleich kündigen: Warum sind Sie unzufrieden? 7

1. Sie machen nicht das, was Sie am besten können? 8
2. Ihr Arbeitspensum ist so hoch, dass Sie es nicht bewältigen können? 10
3. Ständige Veränderungen im Unternehmen verhindern eine kontinuierliche Arbeit? 11
4. Sie fühlen sich für Ihre Leistung nicht angemessen bezahlt? 11
5. Sie machen den Job ausschließlich, weil er gut bezahlt ist? 12
6. Die Kollegen machen Ihnen das Leben schwer? 13
7. Beim nächsten Chef wird alles anders? 14
8. Sie könnten so gut arbeiten – wenn da nicht Ihre Kunden wären? 15
9. Sie sehen für sich keine Weiterentwicklung? 15

TEIL IV 17

Kündigen oder bleiben? 17

1. Der Job passt nicht zu Ihren Fähigkeiten 17
2. Der Job bietet keine Entwicklungsmöglichkeiten 18
3. Der Job überfordert Sie dauerhaft 18
4. Der Job passt nicht zu Ihren Wertvorstellungen 19
5. Der Job ist gut bezahlt – aber das ist Ihre einzige Motivation? 19
6. Der Job lässt sich unter diesem Chef einfach nicht erfolgreich machen? 20

TEIL V 20

Warum wir lieber leiden statt zu handeln 20

1. Was hält Sie in diesem Job? 21
2. Welche Konsequenzen hat Ihre Unzufriedenheit auf Ihre Lebensqualität? 22
3. Welche Ängste und Bedenken haben Sie in Bezug auf einen Wechsel? 22

TEIL VI 23

Wenn alle Möglichkeiten am Arbeitsplatz ausgeschöpft sind... 23

1. Wie finde ich die passende Stelle? 23
2. Soll ich mich selbständig machen? 23

TEIL I

Frust im Job – ein Problem, das viele Mitarbeiter haben!

- *Der Wecker klingelt am Morgen und Sie fühlen sich schlagartig unwohl? Und müssen sich aus dem Bett quälen? Montagmorgen und die Woche nimmt kein Ende?*
- *Sie fürchten sich am Sonntagabend schon vor der kommenden Woche? Sie leben von Wochenende zu Wochenende bzw. von Urlaub zu Urlaub? Sie zählen die Jahre bis zu Ihrer Rente?*
- *Sie kommen abends nach Hause und liegen nur noch auf dem Sofa vor dem Fernseher – vielleicht mit ein paar Gläsern Bier? Und können sich zu keinerlei Aktivitäten mit Ihrer Familie oder Ihren Freunden mehr aufraffen?*
- *Sie müssen in Ihrer Freizeit regelmäßig den Frust über Ihren Chef oder Ihre Kollegen loswerden?*
- *Sie sagen sich dauernd, dass es woanders auch nicht besser ist?*
- *Sie träumen immer wieder von einem Lottogewinn, der es Ihnen erlaubt, sofort zu kündigen?*
- *Sie haben das Gefühl, sich beruflich für eine völlig falsche Richtung entschieden zu haben, und glauben, das nie mehr ändern zu können?*

Zahlreiche Studien belegen, dass mehr als 75 Prozent der deutschen Arbeitnehmer mit ihrem Job unzufrieden sind. Umfragen zufolge würde sich jeder zweite Arbeitnehmer heute bei seiner Berufswahl anders entscheiden. Den meisten Frust bei der Arbeit verursachen ein dauerhaft zu hohes Arbeitspensum, unzureichende Kommunikation der Führungskräfte sowie mangelnde Entwicklungsperspektiven. Die Flut an Informationen, die wir täglich zu bewältigen haben, hat drastisch zugenommen. Aber: was gestern richtig war, kann heute bereits veraltet sein. Viele Menschen verlieren den Überblick über die immer komplexeren Sachverhalte. Sie tun sich daher schwer, vor allem unter Zeitdruck Prioritäten zu setzen bzw. Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. Jeder hat Angst, etwas Entscheidendes zu übersehen. Wir versuchen, „am Ball zu bleiben“ – auch wenn wir nicht mehr wissen, „wo uns der Kopf steht“. Durch die dauernde Anspannung häufen sich Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen. Dinge, die früher in Ruhe besprochen wurden, führen inzwischen schnell zu Eskalation.

Da der Job einen Großteil unseres Lebens ausmacht, wirkt sich Unzufriedenheit schnell auch auf alle anderen Lebensbereiche aus. Wer über Überforderung und fehlende Wertschätzung am Arbeitsplatz klagt, findet schnell Gleichgesinnte. Negative Stimmung verbreitet sich in Windeseile und stabilisiert die empfundene Ausweglosigkeit. Bestehende Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten werden überhaupt nicht mehr in Betracht gezogen. Das äußert sich in stillem Protest durch nachlassende Sorgfalt und Verbindlichkeit sowie „Dienst nach Vorschrift“, gelegentlich aber auch in offener heftiger Kritik und persönlichen Angriffen. Dies geht zu Lasten der Gesundheit: stressbedingte Symptome bis hin zu psychischen Erkrankungen wie depressiven Verstimmungen haben heute den größten Anteil an den Fehlzeiten am Arbeitsplatz.

TEIL II

Wechseln Sie Ihre Einstellung – bevor Sie den Job wechseln!

> *„Es ist vor allem die Einstellung, die unzufrieden macht“, vermuten Volker Kitz und Manuel Tusch, Autoren von "Das Frustjobkillerbuch - Warum es egal ist, für wen Sie arbeiten" – und versprechen „Mit der richtigen Einstellung kann jeder Job zum Traumjob werden!“*

PRAXISBEISPIEL

Monika B. ist als Älteste von 4 Geschwistern von klein auf an Ordnung, Sorgfalt und Zuverlässigkeit gewöhnt. Sie wird nach ihrer Ausbildung in den Vertriebs-Innendienst übernommen, wo sie die ihr übertragenen Aufgaben verantwortungsbewusst erledigt. Es gibt allerdings zunehmend Ärger mit den Außendienstkollegen, wenn diese kurzfristig mit ihren Kunden Änderungen vereinbaren. Aufgrund ihres Engagements wird sie Teamleiterin für 6 Mitarbeiter, über deren Unzuverlässigkeit sie immer wieder klagt. Nach Fehlern bei der Dateneingabe beginnt sie deren Ergebnisse nach Arbeitsende zu kontrollieren. Die Fluktuation in ihrem Bereich steigt. Weil ihre beiden Kinder Probleme in der Schule bekommen, reduziert sie ihre Arbeitsstunden, um deren Hausaufgaben überwachen zu können. Trotzdem behält sie ihr bisheriges Arbeitspensum bei. Sie reagiert bereits bei Kleinigkeiten gereizt, so dass ihr die Kollegen lieber aus dem Weg gehen…

Wenn Sie sich täglich in Ihrem Job ärgern, haben Sie sicher schon überlegt, die Arbeitsstelle zu wechseln - in der Hoffnung, dass dort alles besser wird. Diese Hoffnung wird sich jedoch nur selten erfüllen. Wer mit der gleichen Einstellung in den neuen Job geht, wird dort sehr wahrscheinlich auf ähnliche Probleme stoßen. Ähnliche Themen, die immer wieder in allen möglichen Varianten auftauchen, haben ihren Ursprung in uns selbst. Finden Sie hinter Ihrer Unzufriedenheit die Grundmuster in Ihren Denk- und Verhaltensweisen! Ein guter Coach hilft Ihnen dabei, indem er Ihnen einige „unbequeme“ Fragen stellt und Ihnen hilft, die Einstellung zu finden, die Sie Ihren Zielen tatsächlich näherbringt!

1. Passen Sie Ihre Erwartungen an die Realität an!

Früher war ein Arbeitsplatz ein Weg, um für sein Auskommen zu sorgen. Dafür war man bereit, sich mit vielem zu arrangieren. Viele Mitarbeiter waren vom ersten Tag bis zur Rente beim gleichen Arbeitgeber. Heute stellen die Menschen hohe Ansprüche an ihren „Traum-Job“: gute Bezahlung, hoher Status, Abwechslung, nette Kollegen, Selbstverwirklichung… Die Realität sieht aber ganz anders aus. Wenn 75% aller deutschen Arbeitnehmer mit ihrem Job unzufrieden sind kann das nicht daran liegen, dass alle den falschen Job haben. Es belegt vielmehr, dass die Probleme in den meisten Jobs

ähnlich sind**:** mein Gehalt ist nicht angemessen, der Chef würdigt meinen Arbeitseinsatz nicht, meine Arbeit ist zur Routine geworden, die Kollegen streiten wegen Kleinigkeiten, die Ansprüche der Kunden sind nicht mehr zu erfüllen. Jeder Job hat seine Nachteile. Das gehört einfach zur Arbeitswelt dazu, daran ändert auch ein Job-Wechsel nichts. Trotzdem propagieren Karriere-Ratgeber im Internet den Job-Wechsel als Karriereleiter und Mittel zur Selbstverwirklichung. Gehalts-Rankings geben (oft unrealistische) Ziele vor, Job-Börsen suggerieren die Verfügbarkeit von Traum-Jobs. Man bekommt schnell das Gefühl, etwas zu verpassen. Dadurch lassen sich viele Menschen verunsichern. Zufrieden zu sein, mit dem, was man hat, gilt als „langweilig“. Stattdessen geht es darum, immer noch „erfolgreicher“ zu werden. Erfolg macht aber nicht immer zufrieden…



LÖSUNG

Ein Job ist wie eine Partnerschaft: Vieles, was anfangs perfekt schien, wird mit der Zeit zur Routine. Wir müssen klären, was uns wirklich wichtig ist und an uns arbeiten, um dauerhaft zufrieden sein zu können. Es gibt weder den perfekten Partner noch den perfekten Job! Statt vor seinem Arbeitsplatz wegzulaufen und mit den gleichen falschen Erwartungen an den neuen Job heranzugehen, sollte man lieber seine Situation genau analysieren und überlegen, was man selbst ändern kann. Wir neigen dazu, uns nur auf das zu konzentrieren, was fehlt. Und: Wir vermuten, dass wir das Fehlende in anderen Jobs finden würden und vergleichen ständig. Dadurch machen wir uns systematisch immer unzufriedener und vergessen positive Aspekte wie z.B. nette Kollegen, kurze Anfahrt, flexible Arbeitszeiten. Wer das Job-Paket insgesamt betrachtet und abwägt, läßt sich nicht so leicht verunsichern!

2. Sie wissen selbst am besten, welchen Wert Ihre Arbeit hat!

Das Gefühl mangelnder Wertschätzung für die eigene Arbeit gehört zu den häufigsten Ursachen für Unzufriedenheit. Wir erwarten für unsere Leistung – nicht ganz zu Unrecht – irgendeine Form der Anerkennung. Viele Mitarbeiter erkennen allerdings erst, wenn sie selbst Führungsverantwortung übernommen haben, wie schwer es ist, immer allen Bedürfnissen gerecht zu werden…



LÖSUNG

Warum lassen Sie zu, dass die Anerkennung durch andere (z.B. durch ihren Chef) mehr Wert hat als Ihre eigene? Sie wissen doch selbst am besten, wieviel Aufwand Sie in ein Ergebnis gesteckt bzw. welche Qualität Sie erreicht haben! Fachliche Anerkennung zeigt sich in vielen alltäglichen Reaktionen: Sie werden von anderen um Rat gefragt, zu Besprechungen eingeladen oder um Entscheidungen gebeten. Es liegt an Ihnen, ob Sie dies als „zusätzlichen Mehraufwand“ interpretieren oder als Anerkennung Ihres „Experten-Status“. Ärgern Sie sich, dass sich Ihr Vorgesetzter nicht um Sie zu kümmern scheint, oder freuen Sie sich über Ihre Freiräume? Auch soziale Wertschätzung ist nicht zu verachten. Diese zeigt sich z.B. in der Hilfsbereitschaft Ihrer Kollegen, den intensiven Gesprächen in der Kantine…Nur Sie selbst

können am Ende eines Arbeitstages beurteilen, ob Sie einen wertvollen Beitrag geleistet haben – und wenn Sie glauben, dass Ihre Vorgesetzten das nicht erkennen, machen Sie sie doch immer einmal wieder „diplomatisch“ darauf aufmerksam!

3. Machen Sie sich das Leben nicht unnötig schwer!

Die meisten Menschen wollen Ihre Aufgaben gut erledigen. Manche können aber nur schwer damit umgehen, wenn Sie Ihrem eigenen Anspruch nicht gerecht werden, z.B. weil die Menge der Aufgaben eine qualitativ gute Erledigung nicht mehr zulässt oder weil sie mit Kollegen zusammenarbeiten, die weniger motiviert oder qualifiziert sind.



REFLEXION

- Neigen Sie zum Perfektionismus? Wollen Sie Ihre Aufgaben zu 100% erledigen – auch wenn Sie dafür länger arbeiten müssen?
- Übernehmen Sie die Verantwortung für die Ergebnisse Ihrer Kollegen? Oder für unternehmerische Entscheidungen, die Sie nicht zu verantworten haben?
- Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Einstellung Ihre seelische und körperliche Gesundheit beeinträchtigt? Grübeln Sie in Ihrer Freizeit über Ihre Arbeit nach? Können Sie nicht abschalten?

4. Hören Sie auf, zu erwarten, dass es im Leben „gerecht“ zugehen sollte!

Der hierarchische Aufbau von Unternehmen hat zur Konsequenz, dass immer nur einer weiterkommt. Zurückbleiben immer einige, die sich fragen, warum sie sich eigentlich so engagiert haben…Die meisten Menschen erwarten am Arbeitsplatz Fairness und Gerechtigkeit. Die Zusammenarbeit von Menschen ist aber immer beeinflusst von Sympathien und persönlichen sachfremden Zielen. Manches, was uns zunächst ungerecht erscheint, ist aus der mittelfristigen Perspektive der nächsthöheren Führungsebene durchaus gerechtfertigt. Und manche Entscheidungen können (z.B. aufgrund begrenzter Mittel) überhaupt nicht gerecht getroffen werden.



LÖSUNG

Wenn Sie sich ungerecht behandelt fühlen, scheuen Sie sich nicht, getroffene Entscheidungen zu hinterfragen. Nutzen Sie die erhaltenen Informationen, um Ihre bisherige Einschätzung der Situation zu überprüfen. Reagieren Sie dann nicht beleidigt oder trotzig, sondern machen Sie Ihren eigenen Standpunkt deutlich. Souveränität und das Warten auf den richtigen Zeitpunkt ist in den meisten Fällen besser als der kurzfristige Triumph, den Vorgesetzten wegen einer Ungerechtigkeit „überführt“ zu haben…

5. Nutzen Sie Konflikte als Chance, um sich weiterzuentwickeln!

Ob selbständig oder angestellt – in fast jedem Job hat man mit Menschen zu tun. Wo Menschen zusammenarbeiten, gibt es unterschiedliche Ziele und Standpunkte – und dadurch Spannungen. Wir hatten einen „schlechten Tag“, wenn wir uns über die Kollegen geärgert haben, wenn wir über eine Entscheidung unseres Chefs enttäuscht sind oder wenn wir erschöpft sind, weil wir den ganzen Tag keine Minute Pause hatten. Üblicherweise machen wir unserem Ärger irgendwo Luft oder versuchen uns abends zuhause abzulenken.



LÖSUNG

Wer seine schlechte Laune lediglich an anderen auslässt oder sich ablenkt, läuft Gefahr in einen Dauerzustand des Nörgelns und Jammerns zu verfallen. Dadurch verpasst er Chancen zum Handeln und zum Lernen! Konflikte zeigen oft auf, dass grundsätzliche Themen nicht geklärt sind. Oder sie weisen uns auf eigene „wunde Punkte“ hin. Ärgern wir uns wiederholt über die gleichen Dinge, ist das ein Signal für Handlungsbedarf. Es gilt die eigene Einstellung zu verändern oder in einem Gespräch die künftige Zusammenarbeit zu regeln. Nicht jeder Chef hat es auf einen abgesehen und nicht jeder Streit ist gleich Mobbing. Ziehen Sie immer in Erwägung, dass auch Sie etwas zu einem Konflikt beigetragen haben. Anstatt sich „nur“ zu ärgern lernen Sie lieber aus Konfliktsituationen, wo Sie sich besser durchsetzen, wo Sie sich lieber anpassen, wo Sie etwas klarer ausdrücken, etwas verändern oder einfach gelassen reagieren sollten.

TEIL III

Bloß nicht gleich kündigen: Warum sind Sie unzufrieden?

Bekannte reagieren oft sofort mit Ratschlägen für einen beruflichen Wechsel, wenn der Ratsuchende über seine aktuelle Unzufriedenheit spricht. Wer wollte noch nicht aus Frust den Arbeitsplatz wechseln… doch ist Unzufriedenheit ein guter Ratgeber?



REFLEXION

Analysieren Sie zunächst die Gründe für Ihre Unzufriedenheit und suchen Sie nach Ansatzpunkten für Lösungen!

- Sind Sie am richtigen Platz im richtigen Unternehmen? Was genau macht Sie unzufrieden? Die Arbeitsbedingungen oder die Art der Arbeit selbst? Sind Sie überfordert oder vielleicht unterfordert? Danach kommt das Umfeld: Sind es die Kollegen, der Chef, die Bezahlung? Die fehlende Perspektive?

- Haben Sie mit Ihrem Vorgesetzten offen gesprochen? Oder sagen Sie nichts, weil „er es doch merken müsste“? In der Mehrheit der Fälle wird die Entscheidung zur Kündigung getroffen, ohne dass vorher ein ausführliches Gespräch mit dem Vorgesetzten über die Gründe der Unzufriedenheit geführt wurde. Die Kündigung trifft den Vorgesetzten dann völlig überraschend. Das Paradoxe daran: Ein gutes Gespräch kommt nur zustande, wenn Führungskräfte vorab eine Beziehung zu ihren Mitarbeitern aufgebaut haben. Oft liegt aber die Ursache für den Frust ja genau darin, dass der gute und vertrauensvolle Kontakt mit dem Vorgesetzten fehlt.
- Lässt sich an der Situation auch mit Hilfe des Vorgesetzten nichts verändern, stellt sich die Frage: Kann ich mich mit der Situation arrangieren? Überwiegen die Vorteile des Jobs (z.B. Sicherheit, gute Bezahlung, Nähe zum Wohnort), so dass ich meine Einstellung zu den Nachteilen verändern kann? Es lohnt sich, zunächst sein eigenes Verhalten unter die Lupe zu nehmen…

PRAXISBEISPIEL

Michael M. ist für die Optimierung von Abläufen in der Produktion zuständig. Immer wieder hat er Konzepte ausgearbeitet, wie Zeit und Geld gespart werden kann. Er scheitert aber regelmäßig am Produktionsleiter, der sich auf die bewährten Abläufe verlassen will. Der Frust durch die ständige Arbeit „für den Papierkorb“ läßt sich inzwischen auch durch die überdurchschnittliche Bezahlung nicht mehr kompensieren. Als Familienmensch schätzt Herr M. jedoch die Nähe zu den Eltern und Schwiegereltern und will nicht umziehen. Er vereinbart mit seinem Vorgesetzten, die Anzahl der „erfolglosen“ Optimierungsprojekte zu reduzieren und zusätzlich an Projekten in anderen Abteilungen mitzuarbeiten. Parallel übernimmt er eine Trainerfunktion im Sportverein, was er bisher aufgrund seiner Arbeitszeiten immer abgelehnt hat. In drei Jahren will er seine Entscheidung erneut kritisch überprüfen. Was für einige eine „feige“ Lösung ist, ist für Herrn M. derzeit ein kluger Kompromiss…

1. Sie machen nicht das, was Sie am besten können?

Wir sind mit unserer Arbeit dann zufrieden, wenn wir unsere Fähigkeiten einbringen können. Aber wie sieht die Realität aus? Auch wenn am Anfang ein „vielfältiges, abwechslungsreiches Aufgabengebiet“ versprochen wurde, beinhaltet jeder Job auch langweilige Aufgaben, die Disziplin und Ausdauer erfordern. Und auch Aufgaben, die anfangs spannend waren, werden zur Routine, wenn wir sie immer wieder erledigen. Wer sich daher irgendwann nach interessanten Aufgaben sehnt, hört meist „Das Leben ist kein Wunschkonzert!“ oder „Woanders ist es auch nicht besser!“.

Wir wissen meist sehr gut, was wir nicht wollen. Aber wissen wir auch, welche Aufgaben uns wirklich Spaß machen?



REFLEXION

- Welche übergreifenden Themen gehören zu Ihren Stärken? Können Sie gut organisieren, mit Kunden umgehen, Abläufe optimieren oder neue Ideen entwickeln? Arbeiten Sie gerne möglichst für sich oder lösen Sie Probleme in der Diskussion? Und: Sind es das wirklich die Aufgaben, die sie erfüllen? Nicht alles, was wir gut können, machen wir auch gerne – auch wenn es unser Umfeld oft einreden möchte („Das fällt dir doch so leicht!“).
- Wir konzentrieren uns oft auf unser vorhandenes Fachwissen und engen uns dadurch ein. Neues Fachwissen läßt sich lernen.

Beim „Traumjob“ ist Eigeninitiative gefragt: Wer sich darauf verlässt, dass ihm vom Unternehmen der ideale Job angeboten wird, wartet meist umsonst. Besser ist es, für sich ein Stellenprofil zu erstellen und sich selbst zu informieren, in welchem Bereich dieses sein könnte. Jedes Unternehmen möchte gute Mitarbeiter halten – oft fehlt aber in den Personalabteilungen der Überblick, wo jemand sinnvoll seine Stärken einbringen könnte. Sie müssen daher selbst aktiv aufzeigen, wo Sie dem Unternehmen unübersehbar Nutzen bringen könnten!



PRAXIS-TIPP

- Erstellen Sie für sich eine „ideale“ Stellenbeschreibung.
- Überlegen Sie, ob es in Ihrem **bisherigen** Bereich andere Aufgaben gibt, bei denen Sie Ihre Fähigkeiten besser einsetzen könnten.
- Sprechen Sie Ihre Wünsche bei Ihren Vorgesetzten (und ggf. der Personalabteilung) offen an und machen Sie konkrete Vorschläge. Machen Sie immer deutlich, dass Sie bereit wären, sich neues Wissen zu erarbeiten und gerne im Unternehmen bleiben wollen.
- Ergreifen Sie Chancen wie z.B. Einsätze auf Messen oder Kundenveranstaltungen, um **Netzwerke** im Unternehmen aufzubauen.
- Schauen Sie sich **bereichsübergreifend** in Ihrem Unternehmen um: Gibt es andere Fachbereiche, in denen Sie Ihre Stärken einbringen können? Vielleicht dort bereits Projekte, bei denen Sie schon jetzt mitarbeiten könnten? Bauen Sie aktiv Kontakte zu den Kollegen dort auf. Sprechen Sie mit den dortigen Vorgesetzen über Ihre Wunschvorstellungen. Machen Sie dabei deutlich, dass Sie Ihren eigenen Vorgesetzten über Ihre Veränderungswünsche informiert haben, um Loyalitätskonflikte zwischen den Führungskräften zu vermeiden.
- Gibt es interessante **interne Stellenausschreibungen**?

- Nutzen Sie vorhandene **Schulungsmöglichkeiten**, um sich das Wissen zu verschaffen, das Ihnen für Ihren Wunsch-Job noch fehlt! Suchen Sie auch in Eigeninitiative nach Weiterbildungsmöglichkeiten in Ihrer Freizeit – auch wenn Sie diese selbst bezahlen müssen. Betrachten Sie die Kosten als eine Investition für Ihre persönliche Zufriedenheit!

2. Ihr Arbeitspensum ist so hoch, dass Sie es nicht bewältigen können?

Überall werden Personalkosten eingespart und ausscheidende Mitarbeiter nicht mehr ersetzt. Die Aufgaben werden auf die vorhandenen Mitarbeiter verteilt. Gleichzeitig ist die Informationsflut gigantisch, ständig kommen neue Infos per mail, in Meetings… Wenn wir etwas übersehen, fühlen wir uns schuldig. Daher versuchen wir, am besten 24 Stunden lang – auch im Urlaub – erreichbar zu sein. Viele Mitarbeiter geben Ihren Vorgesetzten die Schuld für ihre Überlastung. Sie erwarten, dass diese für realistische Vorgaben, ein angemessenes Tempo und klare Abläufe sorgen.

Doch die Führungskräfte sind meist selbst überfordert… Sie stehen aufgrund ihrer eigenen Vorgaben oft selbst unter Druck. Es erfordert viel Mut und eine gute Akzeptanz im Unternehmen, um nach oben Grenzen aufzuzeigen anstatt den Druck nach unten weiterzugeben. Häufig haben Führungskräfte allerdings den Überblick über das tatsächliche Arbeitspensum ihrer Mitarbeiter verloren. Hier gilt es, als Mitarbeiter die eigenen Grenzen deutlich zu machen! Sich immer mehr Aufgaben aufdrängen zu lassen, kann keine Lösung auf Dauer sein. Sinnvoller ist es, in einem konstruktiven Gespräch Zielkonflikte sachlich aufzuzeigen und gemeinsam mit dem Vorgesetzten die vorhandenen Aufgaben zu priorisieren.

Darüber hinaus sollten Sie alleine oder mit einem Coach Ihren Arbeitsstil selbstkritisch hinterfragen.



REFLEXION

- Verfüge ich über eine gute und realistische Zeitplanung?
- Arbeite ich effizient und auf das Wesentliche konzentriert (z.B. 80:20-Regel)?
- Verfüge ich über ausreichend Belastbarkeit (Resilienz) und ein gutes Stressmanagement?

Für die Optimierung des eigenen Selbstmanagements und der Belastbarkeit gibt es zahlreiche Ratgeber und Schulungen. Die Umsetzung kann aber nur erfolgreich sein, wenn Einsicht in die Notwendigkeit einer Veränderung vorhanden ist und aus der individuellen Arbeitssituation notwendige Maßnahmen abgeleitet wurden.

3. Ständige Veränderungen im Unternehmen verhindern eine kontinuierliche Arbeit?

In vielen Unternehmen sind Veränderungen heute an der Tagesordnung: Unternehmensbereiche werden umstrukturiert oder fallen ganz weg. Die Fluktuation in den Chefetagen ist hoch. Dies stellt hohe Anforderungen an die Flexibilität und die Belastbarkeit der Mitarbeiter. Vieles, was gestern noch gut und richtig war, gilt heute schon nicht mehr. Die Mitarbeiter fühlen sich kaum einbezogen, ihre Vorschläge aber auch Bedenken werden nicht ernst genommen. So mancher wird aus Prinzip zum „Quertreiber“ und beharrt auf den bewährten Strukturen. Aufgrund von Gerüchten, Befürchtungen und Enttäuschung über die fehlende Wertschätzung verbreitet sich die Unzufriedenheit schnell…



LÖSUNG

Gegen Veränderungen anzukämpfen, führt selten zum Erfolg. Anstatt sich von der negativen Stimmung anstecken zu lassen, versuchen Sie lieber so viel wie möglich über die angestrebten Ziele und die tatsächlichen Auswirkungen auf Ihren Aufgabenbereich zu erfahren. Viele Veränderungen haben sich im Rückblick deutlich positiver ausgewirkt als am Anfang vermutet. Und: Machen Sie sich immer wieder klar, dass Sie Veränderungen nicht ausgeliefert sind: Ergeben sich daraus vielleicht neue Chancen für Sie? Oder ist die Veränderung wirklich der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen und Sie zu einer beruflichen Alternative bringt?

4. Sie fühlen sich für Ihre Leistung nicht angemessen bezahlt?

Für viele Menschen signalisiert ihr Gehalt ihren Status bzw. die Wertschätzung für ihre Leistung und erscheint als Garant für Lebensqualität und Zufriedenheit. Wer das alles in Geld hineininterpretiert, ist immer auf der Suche nach einem Job, in dem er „genug“ verdient. Aber: Wir können nie genug verdienen. Wer seine Motivation hauptsächlich auf Geld aufbaut, wird sich ständig mit anderen vergleichen und dabei zwangsweise immer auf Besserverdienende stoßen. Und: Wir bewerten unseren Job nur nach seiner Bezahlung und verlieren die „echten“ Erfolgsfaktoren wie sinnvolle, interessante Arbeitsinhalte oder gute soziale Kontakte aus den Augen.



LÖSUNG

Mehr verdienen würden vermutlich alle Menschen gerne. Meist finden aber vor allem die Menschen ihre berufliche Erfüllung, denen Geld nicht ganz so wichtig ist. Was macht für Sie einen guten Job aus? Überprüfen Sie den Stellenwert Ihres Gehalts für Sie: Geld ist wichtig, sollte aber nicht dazu verleiten, die „echten“ eigenen Bedürfnisse außer Acht zu lassen.

Und wenn Ihre Bezahlung tatsächlich deutlich unter dem Marktwert liegt? Mitarbeiter geben fast immer ihrem Vorgesetzten die Schuld, wenn sie ihrer Meinung nach zu wenig verdienen. Meist zeigt sich, dass sie das Thema aus „Bescheidenheit“ nur in Andeutungen oder gar nicht klar angesprochen haben. Schließlich sähe der Vorgesetzte ja die Ergebnisse und müsste von sich aus aktiv werden, wenn ihm der Mitarbeiter wichtig wäre… In der Realität bieten Vorgesetzte allerdings selten von sich aus eine Gehaltserhöhung an.



LÖSUNG

Besser als sich im Stillen zu ärgern oder Vermutungen über die Gehälter der Kollegen anzustellen, ist ein gut vorbereitetes Gespräch, in dem Sie Ihre Erwartungen klar formulieren - und sachlich begründen! Das erfordert viel mehr Mut als sich frustriert auf die eigene „Bescheidenheit“ zurückzuziehen. Stellen Sie dabei nicht Ihren Aufwand (z.B. Überstunden, Schulungen) sondern Ihren Nutzen für das Unternehmen heraus! Je schlüssiger Ihre Argumentation, desto leichter machen Sie es wiederum Ihrem Vorgesetzten, die Erhöhung nach oben zu vertreten!



REFLEXION

- Wo leisten Sie Ihrer Meinung nach derzeit mehr als andere Kollegen?
- Welche Projekte haben Sie in letzter Zeit erfolgreich abgeschlossen?
- Wo haben Sie für Ihr Unternehmen (oder Ihren Vorgesetzten) einen echten Nutzen erbracht?
- Welche Möglichkeiten und Perspektiven sehen Sie, um künftig weiteren Nutzen zu bieten?

5. Sie machen den Job ausschließlich, weil er gut bezahlt ist?

Geld ist wichtig – keine Frage. Für eine gute Bezahlung nehmen viele Menschen Unannehmlichkeiten in Kauf. Ein ordentliches Einkommen bedeutet oft Anerkennung, Status und finanzielle Sicherheit. Natürlich gibt man das nicht so leicht auf. Was wir dabei aus dem Blick verlieren: Es kostet viel Energie, wenn wir immer wieder Rechtfertigungen finden müssen, warum der gut bezahlte Job ja trotz allem „irgendwie“ gut ist: „Den idealen Job gibt es nicht“, „Woanders ist es auch nicht besser“. Wenn wir ständig die innere Stimme in uns ignorieren müssen, die uns mahnt, dass wir unsere Fähigkeiten im jetzigen Job nicht einbringen und uns nicht weiterentwickeln können. Erst recht, wenn wir dauerhaft gegen unsere Wertvorstellungen verstoßen müssen. Oft zeigt sich das irgendwann in körperlichen und psychischen Symptomen.

PRAXISBEISPIEL

Michael arbeitet seit vielen Jahren im Kundenservice in einem Maschinenbauunternehmen. Er machte für langjährige Kunden oft Sonderwünsche möglich, die letztendlich Umsatz gebracht haben. Die neue Geschäftsleitung setzt auf Standardisierung. Sonderwünsche soll es nicht mehr geben. Michael schämt sich regelrecht, diese Änderung seinen Kunden zu vermitteln. Es widerspricht seinem Arbeitsverständnis von Kundenorientierung. Er geht inzwischen ungern auf Arbeit.

6. Die Kollegen machen Ihnen das Leben schwer?

Die meisten Jobs erfordern die Zusammenarbeit mit Menschen, um die wir unter anderen Umständen einen weiten Bogen machen würden. Wir müssen uns daher häufig mit für uns unakzeptablen Arbeits- und Kommunikationsstilen arrangieren. Die meisten Mitarbeiter erwarten von ihren Vorgesetzten, dass sie für klare Abläufe und Zuständigkeiten im Team sorgen und bei Schwierigkeiten zwischen Kollegen zügig ein „Machtwort“ sprechen. Reagiert der Vorgesetzte nicht wie gewünscht, wird ihm die Schuld für Verzögerungen zugeschoben. Führungskräfte wollen allerdings häufig Konflikte vermeiden oder erwarten – oft sogar zu Recht! -, dass im Team selbständig eine Lösung gefunden wird.

PRAXISBEISPIEL

Petra ist verantwortlich für ein Projekt mit einem anspruchsvollen Endtermin. Es ist immer der gleiche Kollege, der sich auf die gemeinsame Besprechung nicht vorbereitet hat, so dass keine Entscheidungen getroffen werden können. In der Teeküche macht sie bei anderen Kollegen ihrem Frust Luft. Danach vermeidet sie die direkte Aussprache, weil sie mit dem Kollegen ja weiterhin zusammenarbeiten muss…



LÖSUNG

Anstatt sich im Stillen zu ärgern oder mit anderen über den Kollegen zu schimpfen, sollten Sie aktiv werden und ihn direkt ansprechen. Es bringt jedoch nichts, wenn Sie Ihren Ärger unkontrolliert loswerden („Nie sind Sie vorbereitet! Merken Sie nicht, wie Sie uns alle damit nerven? Wegen Ihnen können wir unsere Termine wieder nicht halten!“). Nutzen Sie lieber die Methode der Ich-Botschaft und gehen Sie lösungsorientiert vor: Stellen Sie nicht die Person und ihre scheinbare Unfähigkeit in Vordergrund, sondern die problematische Sachlage aus Ihrer Sicht (z.B. „Es ist mir wichtig, dass wir unseren zugesagten Endtermin einhalten, weil ich nicht möchte, dass die Produktion unter Druck kommt. Ich bin verantwortlich dafür, dass jeder von uns die getroffenen Vereinbarungen verbindlich umsetzt“). Fragen Sie nach einem Lösungsvorschlag („Was schlagen Sie vor, damit wir unseren Rückstand aufholen?“), den Sie dann verbindlich vereinbaren. So vermeiden Sie eine Eskalation. Führt dies auch nicht zum Erfolg, kündigen Sie an, dass Sie die Verantwortung für die Verzögerung nicht mehr übernehmen können und daher Ihren Vorgesetzten informieren müssen.

7. Beim nächsten Chef wird alles anders?

> **PRAXISBEISPIEL**
>
> *Es hätte alles so schön sein können: der Wunsch-Job, ein ordentliches Gehalt und das auch noch in der Stadt der Wahl. Die Firma ist angesehen und die Projekte zukunftsweisend – genau das, was man sich wünscht. Nur leider hat der Chef das Unternehmen nach einigen Monaten verlassen. Und zu seinem Nachfolger kann Peter B. einfach keinen Draht aufbauen…*

Ein guter Vorgesetzter schafft motivierende Arbeitsbedingungen durch realistische Vorgaben, klare Rahmenbedingungen und konstruktive Rückmeldungen. Idealerweise ist er ein Vorbild für gutes Selbstmanagement sowie einen ausreichenden und wertschätzenden Kommunikationsstil und tritt souverän und lösungsorientiert auf. In der Realität sind viele Führungskräfte mit ihrer Verantwortung überfordert und erweisen sich oft als unberechenbar, übertrieben dominant oder entscheidungsschwach. Noch schwieriger wird es, wenn sie auch fachlich eine Richtung vertreten, die ihre Mitarbeiter nicht nachvollziehen können.



LÖSUNG

Ein schwieriger Vorgesetzter stellt in jedem Fall eine persönliche Herausforderung dar. Schließlich sind Sie in einer hierarchischen Struktur in einer gewissen Abhängigkeit. Oft erkennen wir erst rückwirkend, dass wir gerade von schwierigen Menschen Entscheidendes gelernt haben…Machen Sie sich zuerst bewusst, dass Sie immer Wahlmöglichkeiten haben! Wer sich ausgeliefert fühlt, läuft Gefahr, zum „Spielball“ für Machtspiele zu werden.



REFLEXION

- Klären Sie, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen Ihres Vorgesetzten für Sie besonders schwierig sind.
- Was hindert Sie, darauf gelassen zu reagieren: Übernehmen Sie die Verantwortung für unternehmerische Entwicklungen? Fühlen Sie sich in Ihrer Kompetenz nicht anerkannt? Ärgern Sie sich über die Kollegen, die Ihnen nicht zur Seite stehen oder mit der Situation besser klarkommen?

Konfliktpartner sind Meilensteine in unserer Entwicklung: Sie weisen uns auf eigene ungelöste „wunde Punkte“ hin oder rufen uns zu einer klaren Vorgehensweise auf. Womit kann ich mich arrangieren? Wo muss ich klare Grenzen setzen? Wie spreche ich auch kritische Punkte konstruktiv an? Wenn wir vor schwierigen Personen aus Trotz oder Enttäuschung „flüchten“ ohne unsere Lektion gelernt zu haben, riskieren wir, später im Leben wieder auf so jemanden zu treffen. Hier hilft das Gespräch mit einer unbeteiligten Person maßgeblich weiter – vorausgesetzt diese ergreift nicht sofort Partei und stellt die Fragen, denen wir bisher aus dem Weg gegangen sind.

8. Sie könnten so gut arbeiten – wenn da nicht Ihre Kunden wären?

Die Ansprüche der Kunden werden immer höher. Gleichzeitig gibt es immer mehr Mitarbeiter, denen man regelrecht ansieht, wie genervt sie von ihren Kunden sind. Die Appelle der Arbeitgeber („Unsere Kunden bezahlen Ihr Gehalt!“) verschärfen das Problem eher noch. Überlegen Sie für sich selbst: Was bewirken Sie, wenn Sie auf Ihre Kunden ungeduldig oder gereizt reagieren? Und sich von Ihren Kunden – aber eigentlich von Ihrer eigenen Einstellung! – Ihre die gute Laune verderben lassen? Am Verhalten der Kunden ändern Sie nichts, dafür aber vielleicht am Umsatz Ihres Unternehmens. Noch schlimmer, wenn Sie Ihren eigenen Frust an Ihren (unschuldigen) Kunden auslassen… Es gibt kaum mehr einen Arbeitsplatz, der nicht mit internen oder externen Kunden zu tun hat. Die Flucht in einen neuen Job hilft daher nicht weiter.



LÖSUNG

Ändern Sie Ihre Einstellung: Es geht nicht vorrangig darum, mehr Umsatz zu machen, sondern darum sich selbst weniger Stress und Ärger zu verschaffen. Und dadurch wieder mehr Spaß und Erfolg zu haben! Betrachten Sie jeden einzelnen Kunden als persönliche Herausforderung an Ihre Toleranz und Ihre soziale Kompetenz – und freuen Sie sich, wenn Sie mit einem „schwierigen“ Kunden wieder eine gute Lösung gefunden haben!

9. Sie sehen für sich keine Weiterentwicklung?

„Karriere“ hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Die Medien sprechen von „Karriere-Leitern“ und suggerieren, dass mit jeder weiteren Stufe sowohl der Verdienst als auch die Zufriedenheit steigt. In so einem Umfeld fällt es schwer, zu entscheiden, ob und wenn ja, welche Form des beruflichen Aufstiegs für jemanden der richtige ist. Ist mein aktueller Verantwortungsbereich eigentlich für mich durchaus ausreichend? Vielleicht weil ich mich auch in meinem Privatleben für einige Themen engagiere? In den meisten Unternehmen aber vor allem auch in den Köpfen der Menschen ist Karriere nach wie vor mit Führungsaufgaben verbunden. Die Ernennung zur Führungskraft wird als Anerkennung der (meist) fachlichen Kompetenzen verkauft, was es dem Betroffenen schwer macht, abzulehnen. Daher ist vielen neuen Führungskräften nicht klar, worauf sie sich eingelassen haben. Nicht alle finden Gefallen an der Mitarbeiterführung. Manche versuchen „nebenbei“ zu führen und ihre spannenden Fachthemen weiterzubearbeiten. Sie langweilen sich in den ständigen Meetings und reiben sich auf an leistungsschwachen oder rebellierenden Mitarbeitern – oft auf Kosten der eigenen Gesundheit. Wobei gesundheitliche Probleme oft die einzige legitime Möglichkeit darstellen, um die ungeliebte Verantwortung wieder abzugeben…

Sind Sie ein Karriere-Typ? Viele Menschen glauben, es gäbe den typischen „Karriere-Menschen“. Sie stellen sich jemanden vor, der seine Ziele konsequent und oft sogar rücksichtlos verfolgt und sich so sich bis nach ganz oben kämpft. Wer sich nicht zu diesem Typus zählt, hadert oft mit sich, inwieweit er sich verändern müsste. In Wirklichkeit können es unterschiedliche Charaktere weit bringen –

vorausgesetzt Sie sind im für sie „richtigen“ Umfeld: Als sachorientierter Analytiker werden Sie sich schwertun, wenn Sie neue Ideen entwickeln und andere Menschen dafür begeistern sollen. Ähnliches gilt für teamorientierte Menschen, die Machtkämpfe austragen und sich um jeden Preis durchsetzen sollen.



REFLEXION

Machen Sie sich zuerst bewusst, wo – über Ihr Fachwissen hinaus – Ihre persönlichen und sozialen Stärken liegen. Diagnostische Verfahren wie die „Karriereanker“ oder das „DISG-Profil“ helfen dabei. Das DISG-Profil unterscheidet vier Motivationsstile bei Mitarbeitern:

- **ergebnisorientierte Pragmatiker (D)**: durchsetzungsstark, risikobereit, selbstsicher und direkt
- **kreative Initiatoren (I)**: spontan, vielseitig, begeisternd, und optimistisch
- **teamorientierte Unterstützer (S)**: konsensorientiert, geduldig und sicherheitsbedacht
- **gewissenhafte Analytiker (G)**: fachkompetent, faktenorientiert und kritisch

Wollen Sie wirklich Führungskraft werden? Viel zu selten werden die eigenen Motive vor der Übernahme von Führungsverantwortung überprüft. Gespräche mit guten Freunden oder einem Coach können dabei helfen, das eigene Potenzial realistisch einzuschätzen.

Berufliches Weiterkommen ist nicht auf eine Führungsfunktion begrenzt. Die verantwortliche Leitung anspruchsvoller Projekte, die Übernahme neuer Aufgaben oder der Erwerb von Expertenwissen im eigenen Fachgebiet können genauso gleichwertige Optionen sein. Ist das Ihr Weg? Lösen Sie sich von den gängigen Karrierevorstellungen und suchen Sie aktiv in Ihrem Unternehmen nach Möglichkeiten, neue Themen zu übernehmen und Projekte eigenverantwortlich voranzutreiben. Sorgen Sie dafür, dass der Nutzen Ihrer Arbeit auch über Ihren Bereich hinaus bekannt wird. Manchmal kann auch der Wechsel in einen anderen Fachbereich ein weiterer Entwicklungsschritt sein.



REFLEXION

Überprüfen Sie selbstkritisch, ob eine Führungsfunktion für Sie der richtige Weg ist

- Haben Sie in Ihrer bisherigen Biographie bereits Menschen für ein gemeinsames Ziel angeleitet? Als Jugendgruppenleiter? Handballtrainer/-in?
- Werden Sie in Gruppen generell aktiv, initiieren Sie gemeinsame Aktionen, treffen Sie gerne Entscheidungen?
- Fragen Sie erfahrene Führungskräfte, ob sie ihre Entscheidung wieder so treffen würden. Wenn ja, warum? Wie hat sich ihr Leben dadurch verändert? Welche Führungsfehler haben sie gemacht?

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten und bitten Sie um Möglichkeiten, Ihre Führungsfähigkeiten zu trainieren (z.B. bei der Übernahme eines Projekts, der Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder Auszubildender)
- Suchen Sie nach geeigneten Schulungsmöglichkeiten (z.B. „Vom Kollegen zur Führungskraft“)

TEIL IV

Kündigen oder bleiben?

Alles eine Frage der Einstellung? Ist jeder selbst schuld, wenn er keinen Spaß an der Arbeit hat? Nicht immer… Aber dafür bedarf es einer selbstkritischen Prüfung:



REFLEXION

- Haben Sie in Ihrer aktuellen Arbeitssituation tatsächlich eine ganz persönliche schwierige Konstellation?
- Glauben Sie wirklich, dass Sie Ihre Fähigkeiten woanders besser einsetzen könnten?
- Haben Sie sich intensiv mit den Gründen Ihrer Unzufriedenheit auseinandergesetzt und alle Möglichkeiten für eine Verbesserung ausgeschöpft?

Wenn man eine Situation nicht ändern kann und sich auch nicht arrangieren will, ist eine Kündigung mittelfristig unausweichlich, um die eigene Gesundheit nicht zu gefährden. Es lohnt sich, dabei auf die innere Stimme zu hören. Hier ein paar „handfeste“ Gründe…

1. Der Job passt nicht zu Ihren Fähigkeiten

Wollten Sie als Jura-Student für Gerechtigkeit in der Welt sorgen und stehen jetzt ständig zwischen den Stühlen bei Scheidungskonflikten? Wollten Sie als Lehrer Jugendlichen Wissen und Orientierung geben und sind jetzt mit Provokationen und „Null-Bock-Haltung“ konfrontiert? Jeder hat schon von Menschen gehört, die angeblich schon von Kindheit an wussten, was sie später einmal werden wollten. Die meisten Menschen treffen ihre Entscheidung für einen Beruf jedoch in einem Alter, in dem sie die Konsequenzen dieser Entscheidung überhaupt noch nicht absehen können. Selbstvorwürfe sind daher fehl am Platz. Genauso wenig aber das Gefühl, eine falsche Entscheidung ein Leben lang ausbaden zu müssen! Und hier kommen unsere ursprünglichen „Träume“ durchaus wieder ins Spiel: Sie geben oft wichtige Hinweise, wofür wir unsere Talente immer schon gerne einsetzen wollten. Es bedarf allerdings manchmal der Anleitung durch einen Coach, um die eigenen Zweifel und Einwände erst einmal auszuschalten. Berufliche Beratung wird leider immer noch auf Karriereberatung reduziert, obwohl es

eigentlich vielmehr darum geht, das eigene Potenzial zu erkennen und geeignete Anwendungsfelder dafür zu finden.



REFLEXION

- Sie sind irgendwie in diesen Job hineingerutscht? Weil es Ihnen andere geraten haben oder weil es der einzige gerade verfügbare Job war?
- Sie haben sich diese Arbeit ganz anders vorgestellt? Haben sich vielleicht von Informationen aus den Medien beeinflussen lassen?
- Der Job war Ihnen im Vorstellungsgespräch anders beschrieben worden oder hat sich im Lauf der Zeit deutlich verändert?
- Ihre Aufgaben sind weit unter Ihrer Qualifikation? Ohne Aussicht auf anspruchsvollere Aufgaben?

2. Der Job bietet keine Entwicklungsmöglichkeiten



REFLEXION

- Ihre Arbeit ist zur Routine geworden. Es gibt keine Herausforderungen mehr – auch wenn Sie sich einreden, dass Gewohnheit und Expertenwissen auch Sicherheit bieten. Und Sie haben noch genügend Fähigkeiten und Ihre Kreativität, die Sie gerne zum Einsatz bringen wollen?
- Trotz vieler Gespräche sehen Sie keine Möglichkeiten, neue Aufgaben zu übernehmen und sich bei Ihrer aktuellen Arbeitsstelle weiterzuentwickeln?

3. Der Job überfordert Sie



REFLEXION

- Sie bekommen Aufgabenbereiche zugeteilt, die eigentlich nicht viel mit Ihrer eigentlichen Arbeit zu tun haben? Vielleicht weil die zuständigen Mitarbeiter „eingespart“ wurden“? So dass Ihre jetzigen Aufgaben nur noch wenig mit Ihrer eigentlichen Aufgabe zu tun haben?
- Sie müssen neue Aufgaben übernehmen ohne die nötige Qualifizierung und Einarbeitungszeit dafür zu erhalten? Sie müssen die Verantwortung für Entscheidungen übernehmen, die Sie nicht qualifiziert treffen können? Die Konsequenzen einer falschen Entscheidung gehen Ihnen auch in Ihrer Freizeit noch durch den Kopf?
- Ihr Vorgesetzter erwartet Leistungen, die nicht realisierbar sind? Vielleicht verbunden mit ständiger Erreichbarkeit – auch im Urlaub?

- Sie haben eine dauerhafte Auslastung, die mit den vorhandenen personellen Kapazitäten nicht zu schaffen ist? Ihre langen Arbeitszeiten haben bereits negative Konsequenzen auf Ihre Familie und Ihren Freundeskreis? Sie brauchen am Abend lange, um abzuschalten? Vielleicht oft nur mit Alkohol? Oder haben bereits psychische Symptome oder gesundheitliche Beeinträchtigungen?

4. Der Job passt nicht zu Ihren Wertvorstellungen

Jeder Mensch will stolz sein können, auf das, was er geleistet hat, bzw. zumindest seinen Beitrag zu einer nützlichen Sache erkennen können. An vielen Arbeitsplätzen können wir allerdings am Ende eines Arbeitstages nicht mehr bewerten, was wir heute erreicht haben. Und oft müssen wir aufgrund von Kosten- und Zeitaspekten an der Qualität unserer Leistung Abstriche machen. Viele Menschen träumen davon, zu kündigen und als Selbständiger eine nützliche Dienstleistung anzubieten. Dahinter steckt der Wunsch nach freier Arbeitseinteilung – oder anderen mit der eigenen Arbeit Nutzen zu bieten, zu helfen oder einfach Freude zu bereiten.



REFLEXION

- Ihr Aufgabenbereich oder die Ausrichtung des gesamten Unternehmens hat sich in eine Richtung entwickelt, die Sie nicht mehr mittragen können? Die vielleicht sogar gegen Ihre Grundwerte verstößt?
- Sie müssen bei Ihrer Arbeit aufgrund der Vorgaben qualitative Einbußen machen, die Sie nicht mehr verantworten wollen? Die Beschwerden Ihrer Kunden sind daher aus Ihrer Sicht berechtigt?

5. Der Job ist gut bezahlt – aber das ist auch Ihre einzige Motivation?

Sie verdienen mit Ihrem Job richtig viel Geld – und werden dafür vielleicht sogar von anderen beneidet? Sie glauben, dass Sie so viel Geld woanders nie verdienen könnten - aber eigentlich ist es wirklich nicht Ihr „Traum-Job“? Manchmal versuchen frustrierte Mitarbeiter durch ein hohes Gehalt (und ständigen Forderungen nach mehr) lediglich ihre Unzufriedenheit zu übertünchen. Mit Geld soll die empfundene Belastung oder die fehlende Wertschätzung aufgewogen werden. Im Gegenzug greifen auch Vorgesetzte zur Methode der Gehaltserhöhung, wenn ein unzufriedener Mitarbeiter „ruhig“ gestellt bzw. ans Unternehmen gebunden werden soll. Geld ist kein Garant für Zufriedenheit. Geld steht aber für Status, Anerkennung und Sicherheit. Daher kann Geld unsere Entscheidungen aber maßgeblich negativ beeinflussen…



REFLEXION

- Ist Geld Ihre einzige Motivation für den Job und Ihr Gehalt inzwischen zum „Schmerzensgeld“ geworden?

- Geben Sie Ihr Gehalt als „Entschädigung“ für Dinge aus, die Sie eigentlich nicht glücklich machen? Geben Sie immer mehr aus, so dass Sie auch immer mehr arbeiten müssen?
- Haben Sie Ihre Wertvorstellungen längst über Bord geworfen und machen alles, was Ihnen noch mehr Geld bringt? Und versuchen die innere Stimme zu ignorieren, die Sie warnt, dass Sie so eigentlich nicht werden wollten?

Hängen Sie fest in der Vorstellung, dass Ihr Gehalt Ihnen Sicherheit bietet und Sie nirgendwo wieder so viel verdienen können? Sind Sie deswegen bereit, Ihre Gesundheit aufs Spiel zu setzen?

6. Der Job lässt sich unter diesem Chef einfach nicht erfolgreich erledigen?



REFLEXION

- Ihr Vorgesetzter ist seiner Aufgabe fachlich nicht gewachsen, ist aber nicht bereit, Ihnen Entscheidungen zu übertragen? Und Sie müssen seine Fehler ausbaden?
- Sie können ihm nichts recht machen? Er kontrolliert und kritisiert Sie ständig? Sie haben den Eindruck, er würde Sie am liebsten loswerden wollen?
- Ihrem Chef ist Ihr Arbeitsgebiet gleichgültig? Er kümmert sich nicht um vorhandene Probleme und trifft keine Entscheidungen? Es kommt Ihnen vor, als würden Sie überhaupt nicht richtig dazugehören?

TEIL V

Warum wir lieber leiden statt zu handeln

PRAXISBEISPIEL

Frank S., 52 Jahre, arbeitet seit vielen Jahren in der IT-Abteilung eines Unternehmens. Er ist seit langem unzufrieden, weil er sich für seine Aufgaben überqualifiziert fühlt. Vor einem Jahr wurde damit begonnen, Routineaufgaben aus seinem Bereich an einen ausländischen Standort zu übertragen. Die Kollegen sehen seinen Arbeitsplatz als gefährdet an und raten ihm zu einer Weiterbildung. Er winkt jedoch mit Hinweis auf sein Alter ab. Inzwischen haben Workshops zur Umstrukturierung des IT-Bereichs stattgefunden. Frank S. wirkt gestresst und äußert immer wieder Einwände zu weiteren Aufgabenverlagerungen. Vor 3 Wochen wurde ihm in einem Mitarbeitergespräch mitgeteilt, dass sein Arbeitsbereich aufgelöst und er betriebsbedingt gekündigt werden muss…

Sie hätten längst gekündigt, wenn Sie nicht so viel Angst hätten? Sie wissen schon lange, dass das Pferd, das Sie reiten, eigentlich tot ist? „Warum reitet jemand ein totes Pferd?“, fragt Tom Diesbrock in seinem Buch „Ihr Pferd ist tot? Steigen Sie ab!“. Weil er glaubt, keine Alternativen zu haben? Weil es ihm so vertraut und sicher erscheint? Weil andere Leute doch auch tote Pferde reiten? Viele Menschen jammern oder leiden und grübeln im Stillen. Sie wissen, dass es von allein nicht besser werden wird. Trotzdem schaffen sie es nicht, aktiv zu werden – und werden mit hoher Wahrscheinlichkeit irgendwann krank. Warum leiden wir lieber statt zu handeln? Weil wir Angst vor Veränderungen haben. Egal, ob es um eine neue Aufgabe im Unternehmen, um einen anderen Arbeitgeber, eine ganz andere Tätigkeit oder womöglich eine selbstständige Tätigkeit geht. Es ist riskant, etwas Gewohntes aufzugeben und mit etwas Neuem anzufangen. Es könnte schief gehen. Vielleicht erweisen sich der neue Job und das neue Umfeld als nicht so interessant, wie wir geglaubt haben? Dann wäre alles umsonst gewesen… Oder wir haben unsere Fähigkeiten überschätzt und würden wieder gekündigt… Wie peinlich! Egal, wie wahrscheinlich das wäre – Ängste sind nun einmal nicht rational!

Angst ist das Gefühl, das am häufigsten verleugnet oder totgeschwiegen wird. Vor allem in der Arbeitswelt, in der „coole“, veränderungsfreudige Typen gefragt sind! Wie lösen wir den Widerstreit zwischen dem Wunsch nach Veränderung und der Angst vor dem Scheitern? Der übliche Weg: Wir (er)finden Grundüberzeugungen und Argumente, die uns Recht geben. Wir erklären uns und der Welt, dass wir aufgrund unserer ganz persönlichen Situation keine Alternativen haben: Es gibt keine freien Stellen in unserer Branche, in unserer Region, wir sind zu jung oder zu alt, nicht kompetent genug etc. Und schließlich ist das Leben ja auch kein Wunschkonzert. Die wenigen Menschen, denen ihr Job Spaß macht, haben einfach Glück gehabt oder sind deutlich intelligenter als man selbst! Und wir vermeiden künftig alle Situationen, die uns ins Wanken bringen könnten (z.B. Lesen von Stellenanzeigen). In extremen Fällen vermeiden wir sogar jeden Gedanken an die angstauslösende Situation. Umso drastischer fällt unsere Reaktion aus, wenn wir unverhofft damit konfrontiert werden. Neuanfänge sind riskant. Genauso riskant ist es aber zu bleiben und etwas zu tun, worunter man dauerhaft leidet. Machen Sie sich klar, welches Leben Sie führen wollen. Angst ist ein Signal zum Handeln! Ziehen Sie Bilanz! Jede Angst wird kleiner, wenn wir uns sachlich damit auseinandersetzen.

1. Was hält Sie in diesem Job?



REFLEXION

- Gibt er Ihnen Sicherheit? Können Sie mit allen Anforderungen routiniert umgehen? Fühlen Sie sich finanziell gut abgesichert? Können Sie sich darauf verlassen, dass Ihr Arbeitsplatz auch in Zukunft bestehen wird? Schon mancher hat sich auf seinen vermeintlich sicheren Arbeitsplatz verlassen, bis dieser aus betrieblichen Gründen wegfiel…
- Erscheint ein Wechsel aus privaten Gründen derzeit unmöglich (z.B. Krankheit im familiären Umfeld, Nutzung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten)?
- Fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet (z.B. weil Ihre Stelle nur schwer zu ersetzen ist)?

- Sind Sie aus privaten Gründen an die Region gebunden und sehen hier für sich keine Alternative?
- Machen Sie Ihre Arbeit eigentlich gerne – nur nicht unter den gegebenen Rahmenbedingungen? Sind Sie von Ihren Aufgaben genervt, fühlen sich aber im Kreis der Kollegen wohl?

2. Welche Konsequenzen hat Ihre Unzufriedenheit auf Ihre Lebensqualität?



REFLEXION

Wie wirkt sich Ihr Job derzeit aus auf

- Ihr Selbstbewusstsein?
- Ihre Gesundheit?
- Ihre Familie?
- Ihre Freizeit?

3. Welche Ängste und Bedenken haben Sie in Bezug auf einen Wechsel?

Zweifeln Sie, ob Sie den Anforderungen eines neuen Jobs gewachsen wären? Hier hilft eine konsequente Analyse der eigenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Erfolge weiter. Fehlendes Know-How kann durch Fortbildungen in Eigeninitiative ergänzt werden. Und: Die Analyse vereinfacht gleichzeitig das Selbstmarketing in künftigen Vorstellungsgesprächen! Oder jammern Sie, dass Sie ja nicht wissen, welche Arbeit ihnen Spaß machen würde. Können Sie ihren Traumjob sofort nennen, gleichzeitig aber auch die Gründe, warum das nicht geht (z.B. „... aber dafür bin ich schon viel zu alt!“)? Dadurch versperren Sie sich die Möglichkeit, sich realistisch mit ihren Wünschen auseinanderzusetzen. Welche Aufgaben haben Sie bisher gerne gemacht? Oft hilft auch ein regelmäßiger Blick in die Stellenbörsen: Was spricht mich an? Worauf hätte ich spontan Lust? Ein Coach kann helfen, den Wunsch, aber auch die inneren Widerstände klarer zu sehen.



REFLEXION

- Liegt Ihrer Angst die ganz „normale“ Unsicherheit vor Veränderungen zugrunde? Gab es in Ihrem Leben bereits Veränderungen, die sich im Nachhinein als echte Verbesserung dargestellt haben?
- Nehmen Sie Ihre Ängste und Bedenken ernst und suchen Sie nach Wegen, um Risiken zu minimieren: Wie könnte ich einen Arbeitsplatzwechsel gestalten, so dass ich mich einigermaßen sicher fühlen kann? Wie könnte ich mich auf den „schlimmsten“ Fall vorbereiten (z.B. Arbeitslosigkeit, Scheitern im neuen Job)?

Jeder Mensch hat die Wahl: Wollen Sie immer so weitermachen, etwas an ihrem Arbeitsplatz zum Positiven verändern oder sich einen neuen Arbeitsplatz suchen? Es kann durchaus eine wichtige Erkenntnis sein, sich für den aktuellen Job eine Frist zu setzen. Dabei wird das geplante Ende zum Motivationsfaktor. Oder Sie setzen sich eine Frist, innerhalb derer Sie versuchen wollen, die belastenden Faktoren zu verändern oder sich um eine Versetzung zu bemühen.

TEIL VI

Wenn alle Möglichkeiten am Arbeitsplatz ausgeschöpft sind…

1. Wie finde ich eine passende neue Stelle?

Viele unzufriedene Mitarbeiter konzentrieren sich auf die ausgeschriebenen Stellen. Sie versuchen sich in die Beschreibungen „hineinzupressen“ und quälen sich, ob sie bestimmte Kompromisse eingehen sollten – zum Beispiel mehrere hundert Kilometer wegziehen, obwohl sie es eigentlich gar nicht möchten. Freude und Erfolg bei der Arbeit sind aber davon abhängig, ob Sie Ihre Erfahrungen und Fähigkeiten einbringen können. Gehen Sie es daher andersherum an…



REFLEXION

- Fragen Sie sich zu allererst, was Sie wirklich gerne machen: Wie sähe der ideale Job für Sie aus?
- Listen Sie Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen auf
- Überlegen Sie, wie ein ideales Arbeitsumfeld aussehen könnte: Welche Branche, welche Unternehmenskultur, welche Unternehmensgröße wäre für Sie genau passend?
- Suchen Sie dann geeignete Arbeitgeber heraus und prüfen Sie, wie Sie an Informationen über diese kommen können: Welche Hinweise geben die vorhandenen Stellenanzeigen im Internet? Gibt es jemanden in Ihrem Netzwerk, der Ihnen weiterhelfen kann?
- Nehmen Sie aktiv Kontakt auf: Schreiben Sie eine aussagekräftige Initiativbewerbung und bitten Sie um ein unverbindliches Kennenlerngespräch bzw. ein erstes Telefonat mit der zuständigen fachlichen Führungskraft!
- Wenn Sie auf Ihre Bewerbung keine Reaktion erhalten, scheuen Sie sich nicht, in der Personalabteilung anzurufen. Bereiten Sie sich auf dieses Telefonat vor, als wäre es ein Vorstellungsgespräch!

2. Soll ich mich selbständig machen?

Es gibt sehr unterschiedliche Gründe, warum Menschen den Schritt in die Selbstständigkeit gehen. Ein häufiges Motiv ist der Wunsch, sich von den Vorgaben anderer unabhängig zu machen, sein „eigener

Herr“ zu sein. Manche Menschen wollen sich in ihrer Arbeit vor allem an ihren eigenen Werten orientieren (z.B. ökologisches Bewusstsein, faire Geschäftsbeziehungen). Andere wollen sich ihre Arbeitszeit nach ihren Wünschen frei einteilen. Wieder andere schätzen das „Einzelkämpfertum“ im Gegensatz zur notwendigen Zusammenarbeit in einem Unternehmen. Im Gegenzug ist als Selbstständiger immer die Bereitschaft zum unternehmerischen Risiko erforderlich. Sie können nicht mehr auf ein Netzwerk an erfahrenen Kollegen zurückgreifen, sondern sind zumindest zu Beginn auf sich allein gestellt. Und die erforderliche Kundenorientierung ersetzt nicht selten das vorherige Handeln nach den Vorgaben des Chefs. Existenzgründer scheitern häufig nicht an wirtschaftlichen Faktoren, sondern an einer falschen Einschätzung ihrer Kompetenzen und unrealistischen Vorstellungen vom Arbeitsalltag…



LÖSUNG

Flüchten Sie nicht überstürzt aus Frust über Ihren aktuellen Job in die Selbständigkeit! Der Aufbau einer selbständigen Tätigkeit erfordert ein hohes Maß an innerer Klarheit Und die braucht Zeit! Bevor Sie sich mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auseinandersetzen, prüfen Sie zuerst Ihre Motive. Nehmen Sie sich ausreichend Zeit, um mit Menschen zu sprechen, die eine vergleichbare Tätigkeit bereits ausüben: Was waren deren Motive und Entscheidungskriterien? Worin sehen sie ihre Erfolgsfaktoren? Was war am Anfang schwierig? Gleichen Sie deren Einschätzungen mit Ihrer eigenen Situation ab: Sind Ihre Erwartungen realistisch? Wo sehen Sie Ihre Stärken? Können Sie sich selbst motivieren und Disziplin und Ausdauer aufbringen? Wie würden Sie die anfallenden organisatorischen Aufgaben angehen? Wer könnte Sie unterstützen? Wenn Ihnen die Selbständigkeit immer noch als der richtige Weg erscheint, nutzen Sie Beratungsangebote für Existenzgründer, um die wirtschaftlichen Faktoren zu überprüfen und einen Business-Plan zu erstellen. Selbständigkeit muss keine „entweder-oder“-Entscheidung sein. Es kann eine pragmatische Lösung sein, zunächst eine Halbtagsstelle anzunehmen und parallel dazu die eigene Selbstständigkeit aufzubauen.

SIE WOLLEN MEHR WISSEN?

Psychologisches Wissen im pdf-Format, eBooks und Bücher von Christine Lößl

Ich möchte den Menschen, die bei mir eine psychologische Beratung bzw. ein Coaching machen, sowie meinen Kursteilnehmern und allen anderen Menschen, die irgendwie auf meine Website gestoßen sind, gerne weitere Informationen zur Verfügung stellen. Vieles davon können Sie kostenlos downloaden. Gerne dürfen Sie die kostenlosen Dokumente an Menschen weiterleiten, denen diese Informationen weiterhelfen könnten!

Sie wollen mehr darüber erfahren, wie Sie

- Ihr Leben aktiv gestalten
- sich wirkungsvolle Ziele setzen
- vorhandene Hindernisse aufdecken und überwinden können?

Auf meiner Website **www.coaching-loessl.de** finden Sie weitere Dokumente zum Download. Ich habe dazu auch zwei Bücher geschrieben. Auf der Website können Sie einen Blick hineinwerfen und die Bücher erwerben.

Weitere Literatur-Tipps

BARBARA SHER
Ich könnte alles tun, wenn ich nur wüsste, was ich will.
dtv 2005

BARBARA SHER
Lebe das Leben, von dem du träumst.
dtv. 2007

VOLKER KITZ, M. TUSCH
Das Frustjobkillerbuch: Warum es egal ist, für wen Sie arbeiten.
Campus 2008

VOLKER KITZ
Feierabend. Warum man für seinen Job nicht brennen muss.
Fischer 2017

TOM DIESBROCK
Ihr Pferd ist tot? Steigen Sie ab! Wie Sie sich die innere Freiheit nehmen, beruflich umzusatteln.
Campus 2011