

Innere Kündigung

Unterrichtsunterlage erstellt von:

Friederike Adamietz

Kerstin Badrow

Claudia Henke-Röseler

Dres Schultz

8. Juni 2006
S 2/ 2004

Inhaltsverzeichnis

Definition: Innere Kündigung.....	3
Passive Innere Kündigung	4
Aktive Innere Kündigung.....	5
Gründe der Inneren Kündigung.....	6
Gruppenarbeit zu den Ursachen.....	6
Ergebnisse der Gruppenarbeit.....	6
Auswirkungen.....	8
für den Arbeitgeber	8
für die Wirtschaft.....	9
für den Einzelnen.....	10
Gegenmaßnahmen.....	11
der Arbeitgeber	11
des Einzelnen.....	12
Fazit.....	15



Definition: Innere Kündigung

Der Erfinder dieses Begriffes ist der Jurist Reinhard Höhn der diesen Begriff Anfang der 80' er zuerst gebrauchte. Seine Definition:

„Der bewusste Verzicht auf Engagement und Einsatzbereitschaft ... und damit die Ablehnung der wichtigsten Anforderungen, die heute ... an einen Mitarbeiter zu stellen sind.“

Die „Innere Kündigung“ als Begriff der Arbeitswelt meint eine Distanzierung von der beruflichen Pflichterfüllung und eine Minimierung des Arbeitseinsatzes (Dienst nach Vorschrift) bis hin zu einem gerade noch vertretbaren Ausmaß. Extremformen können das "Übersehen" oder Verweigern von Arbeitsanweisungen sein (Verweis auf die Bestimmungen des Arbeitsvertrages).

Passive Innere Kündigung

Die passive Form der „Inneren Kündigung“ bezeichnet den stillen Rückzug aus der aktiven Teilnahme an dem Arbeitsumfeld.

Dieses äußert sich z.B. in der Unterwerfung der Mehrheitsmeinung; der Mitarbeiter wird vom kreativen Gestalter zum Ja-Sager.

Auch kommen häufig vor:

- Zurückhaltung bei fachlichen Diskussionen
- Kommentarlos Annahme von Entscheidungen
- Auslassen von Fortbildungsmaßnahmen
- Häufige Krankmeldungen insbesondere mit sog. „Bagatelle-Krankheiten“
- Dienst nach Vorschrift
- eigene Initiativen und Vorschläge für Verbesserungen reduzieren sich
- keine Kritik von unten nach oben
- kein Humor, keine Witze, keine Glossen, keine Spitznamen
- Unterkühlung, Distanz, Pseudo-Harmonie
- sich dumm stellen, Scheinargumente, Verweis auf Vorschriften

Aktive Innere Kündigung

Die aktive Form der „Inneren Kündigung“ setzt im Gegensatz dazu auf aktive Aktionen gegen die Interessen des Arbeitgebers. Hier ist insbesondere das ständige Äußern des eigenen Unmutes in destruktiver Form als Beispiel zu nennen.

Weitere Beispiele sind:

- „schlechtmachen“ des Arbeitgebers / Vorgesetzten
- sarkastische Kommentare über die beruflichen Situation
- Klagen und Jammern
- Durchsetzen des Arbeitsalltages mit Privatem
- Kollegen destruktiv von der Arbeit abhalten
- bewusste Distanzierung von der beruflichen Tätigkeit nach Außen
- Gang, Blick, Gesichtsausdruck der Mitarbeiter strahlt Resignation, Kraftlosigkeit, Frustration oder Gleichgültigkeit aus,

Ein häufig anzutreffendes Phänomen ist, das Mitarbeiter kurz vor der Pensionierung, bzw. in der Phase des Übergangs, bereits innerlich gekündigt haben. Dies bezeichnet man auch als „Selbst-Pensionierung“. Es handelt sich dabei um eine „Innere Kündigung“ ohne äußeren Anlass. Der Beschluss so zu verfahren entsteht i.d.R. aus dem Wunsch heraus, die noch vor einem liegenden Jahre für die eigene Selbstverwirklichung zu nutzen.

Gründe der Inneren Kündigung

Gruppenarbeit zu den Ursachen

3 Gruppen

Dauer: ca. 10 Minuten.

Je eine Gruppe zu den

- Ursachen im Unternehmen/Verwaltung
- Ursachen beim Betroffenen selbst
- Ursachen beim Vorgesetzten

Bitte macht Euch Gedanken, welche Ursachen zu einer inneren Kündigung des Mitarbeiters führen. Stellt bitte das Gruppenergebnis auf dem Flipchart dar.

Nutzt für die Ideenfindungen die bekannten Methoden (z.B. Brainstorming, Kartenumlauftechnik usw.). Material bekommt Ihr bei uns.

Ein Gruppenmitglied stellt dann das Gruppenergebnis vor.

Ergebnisse der Gruppenarbeit

Ursachen für innere Kündigung, die im Unternehmen zu suchen sind	Ursachen für innere Kündigung, die in dem Betroffenen selbst liegen	Ursachen für innere Kündigung, die auf Führungsfehlern des Vorgesetzten beruhen
<p>Mangelhafte Arbeitsbedingungen, die vom Mitarbeiter selbst nicht verschuldet sind und auch selbst nicht verändert werden können.</p> <p>Schlechtes Arbeitsklima (unproduktive Konkurrenz, Misstrauen, Denunziation)</p> <p>Unkonkrete Aufgabenstellungen</p> <p>Mangelnde Selbstständigkeit</p> <p><u>Speziell bei der Verwaltung:</u></p> <p>Wechsel in der politischen Führungsspitze</p> <p>Beförderungsstau</p> <p>Fehlende Durchlässigkeit der Laufbahnen</p>	<p>Mangelnde Konfliktfähigkeit</p> <p>Mangelnde Durchsetzungsfähigkeit</p> <p>Unsicherheit im Umgang mit anderen</p> <p>Zielsetzungs- und Motivationsschwäche.</p> <p>Psychische Probleme (Burnout-Syndrom, Depressionen)</p> <p>Als unangemessen angesehene Bezahlung</p> <p>Als ungerecht empfundene Steuerung von Beurteilungen (Gausche Normalverteilung)</p>	<p>Autoritärer Führungsstil</p> <p>Arroganz</p> <p>Unehrlichkeit</p> <p>Übertriebene und willkürliche Kontrollen</p> <p>Fehlen von positiver Bewertung/Kritik</p> <p>Willkürliche/ unberechtigte Eingriffe in den Kompetenzbereich der Mitarbeiter</p> <p>Ausschluss der Mitarbeiter von Entscheidungsprozessen</p> <p>Eingriffe in den Aufgabenbereich, Durchregieren, Vorbeiregieren, Missachtung des Delegationsprinzips</p> <p>Abweisen und nicht in Anspruch nehmen von Mitarbeiterberatung</p> <p>Keine Sinngebung und Erklärung von Chef-Entscheidungen</p> <p>Für Erfolge ist nur der Chef zuständig</p> <p>Fehlentscheidungen durch Mitarbeiter ausbügeln und abfangen lassen</p> <p>Fehlende oder unzureichende Übertragung von Kompetenzen, aber von Aufgaben, sprich Arbeit und Verantwortung</p> <p>Autoritäres Verhalten bei Ziel- und Soll-Vorgaben</p> <p>Fehlende oder unzureichende Information</p> <p>Information als Ausdruck von Kritik und Anerkennung</p> <p>Demotivierende Kontrolle - Mißtrauen als Grundphilosophie</p> <p>Verletzende Form der Beurteilung der Mitarbeiter</p> <p>"Kneifen" des Vorgesetzten bei Fehlverhalten anderer Stellen seinem Mitarbeiter gegenüber</p> <p>Mangelndes Verständnis gegenüber persönlichen Problemen und Schwierigkeiten</p> <p>Ungerechtigkeiten bei Lob und Tadel, Bevorzugung einzelner</p> <p>Launenhaftigkeit, Willkür, Schikane</p> <p>Keinerlei "Vertrauensvorschuß"</p>

Auswirkungen

für den Arbeitgeber

Wenn der/die Arbeitnehmer/in innerlich gekündigt hat, spricht man, wie bereits erwähnt, auch davon den Dienst nur noch nach Vorschrift zu versehen. Es wird nur noch das allernötigste gemacht. Dadurch entsteht dem Arbeitgeber ein erheblicher Schaden.

90% der Mitarbeiter verspüren keine echte Verpflichtung ihrem Arbeitsplatz gegenüber

70% der Mitarbeiter machen lediglich Dienst nach Vorschrift

18% der Mitarbeiter haben überhaupt keine emotionale Bindung zu ihrem Job - hier passt der Begriff "innere Kündigung"

Für die Unternehmen entstehen durch die vergleichsweise große Gruppe der Unzufriedenen hohe Kosten. Mitarbeiter in den beiden Extremkategorien "hohe emotionale Bindung" und "keine emotionale Bindung" unterscheiden sich in erheblichem Maße voneinander.

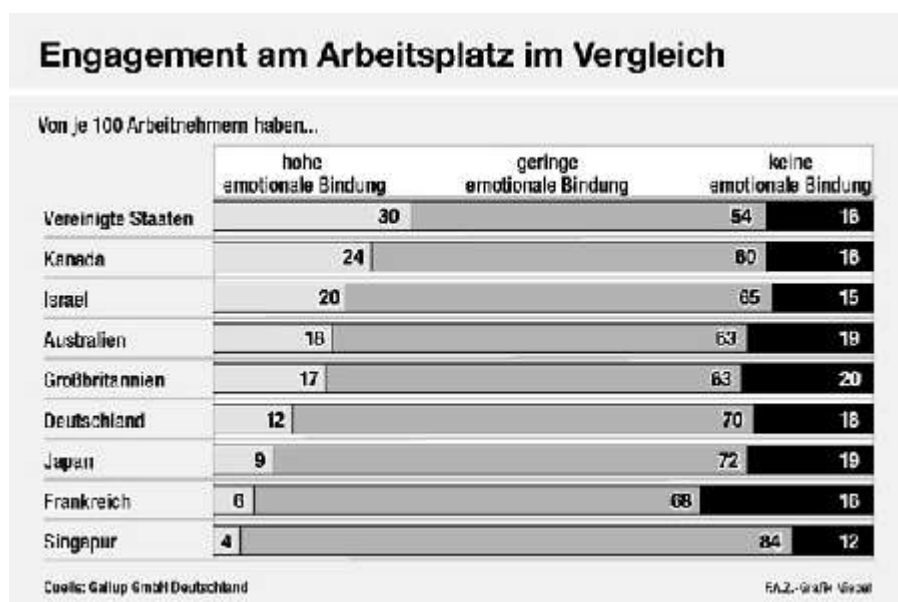
So fallen diejenigen, die loyal sind, ihre Arbeit als befriedigend empfinden und daher hoch produktiv sind, wesentlich seltener krankheitsbedingt aus. Fünf Fehltagen bei dieser Gruppe stehen elf bei den Unzufriedenen gegenüber. Das entspricht einer Steigerung von über 100%!

Zudem gaben nur 18 % der Mitarbeiter ohne emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber an, die Produkte und Leistungen ihres Arbeitgebers weiterzuempfehlen.

Dagegen sprechen 74 % der Mitarbeiter mit einer hohen emotionalen Bindung zu ihrem Arbeitgeber solche Empfehlungen aus.

In Umfragen gaben nicht einmal die Hälfte (42 %) der Mitarbeiter ohne emotionale Bindung zum Unternehmen an, über die kommenden zwölf Monate hinaus bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben zu wollen. In der Gruppe der Zufriedenen sind dies 89 %. Die vergleichsweise wenigen Mitglieder dieser Gruppe sind zudem weniger gestresst als ihre Kollegen ohne emotionale Bindung (24 zu 41 %), haben mehr Spaß an der Arbeit (82 zu 14 %) und sehen sich zudem seltener suboptimal eingesetzt (10 zu 73 %).

Die gesamtwirtschaftlichen Folgen der geringen emotionalen Bindung der Mitarbeiter beziffert das Marktforschungsunternehmen Gallup in einer internationalen Studie für Deutschland mit zwischen 247 und 260 Milliarden Euro im Jahr. Gleiches gilt sinngemäß auch für die öffentliche Verwaltung.



für die Wirtschaft

Um eine Vorstellung von der gesamten Auswirkung der inneren Kündigung zu bekommen, sollte man sich den gesamtwirtschaftlichen Schaden ansehen.

Dieser beläuft sich auf unglaubliche 250 Mrd. € pro Jahr.

Diese Zahl muss man sich mal auf der Zunge zergehen lassen.

Sie setzt sich zusammen aus vielen Faktoren. Zum einen aus den produktiven Ausfällen und natürlich zum anderen durch erhöhte Krankheitskosten, welche letztlich die Allgemeinheit zu tragen hat. Dies belastete auch die Wirtschaft, da die Gesundheitskosten Teil der Produktionskosten sind.

Die innere Kündigung von Arbeitnehmern zieht hohe Folgekosten für den betroffenen Betrieb oder die betroffene Organisation nach sich. Letztlich sinkt die Produktivität in einem Maße, dass durch den Mitarbeiter nicht mehr das erwirtschaftet wird, was er kostet.

Daraus resultiert, dass das Wirtschaftsgut „Arbeit“ in Deutschland nicht mehr attraktiv ist. Somit sinkt also insgesamt das Bruttoinlandsprodukt, welches auch Auswirkungen auf das Steueraufkommen hat.

Die Situation stellt sich in der freien Wirtschaft grundsätzlich anders als im öffentlichen Dienst dar. Dies hat seine Ursache hauptsächlich in der Tatsache, dass in der freien Wirtschaft mit anderen Sanktionen vorgegangen werden kann.

für den Einzelnen

Wer innerlich gekündigt hat, wird in der Regel mit der Zeit unglücklich und unzufrieden sein. Dies wirkt sich auch auf das Privatleben, auf Motivation, auf Grundeinstellungen, auf das allgemeine Wohlbefinden aus, wodurch wiederum die Arbeitsleistung beeinträchtigt wird. Und nicht nur die, sondern auch die Gesundheit leidet letzten Endes.

Ein engagierter Mensch, der so gefrustet ist, dass er sich aus Rache, Unverständnis oder Respektlosigkeit, völlig zurücknimmt, fügt sich also auch selbst körperlichen und geistigen Schaden zu.

Im Privatleben leiden die Familien und Freunde, denn der Mensch ist unzufrieden und unglücklich. Er ist mit der beruflichen Situation nicht zu frieden und fühlt sich von allen unverstanden. Die Familienangehörigen müssen sich bei gemeinsamen Mahlzeiten bei einer aktiven inneren Kündigung die Beschwerden und die ungerechten Behandlungen bis ins kleinste Detail anhören. Die Person wiederholt sich ständig, indem er seine Situation immer wieder beschreibt und Zustimmung bekommen möchte, damit werden die Angehörigen mit der Zeit immer stärker belastet. Den Kindern wird die Unvoreingenommenheit genommen. Der Partner ist irgendwann nur noch genervt und hört nicht mehr zu.

Bei einer Person die passiv innerlich gekündigt hat, sagt die Person kaum etwas, trägt zur allgemeinen Konversation kaum bei. Sie ist unbeteiligt und bedauert sich selbstmitleidig. Hier ist es für die Angehörigen schwierig mit der Person zu reden und auch hier ist die Person irgendwann allein, denn Familie und Freunde haben keine Lust mehr sich damit zu beschäftigen und wollen leben.

Die Motivation leidet bei der betroffenen Person, denn Sie spürt innerlich keinen Ansporn mehr sich anzustrengen, kreativ und mitreißend zu sein. Durch die bereits innerlich abgeschlossene Haltung zur beruflichen Aufgabe mangelt es an dem Ziel Leistung zu bringen. Es besteht auch kein anderer Zwang gesellschaftlicher Art, welcher die Motivation wieder anspornen könnte.

Diese berufliche Unzufriedenheit wirkt sich massiv auf die eigene Persönlichkeit aus, welche das gesamte Umfeld beeinflusst.

Im beruflichen Alltag leiden auch Kollegen darunter, die eigentlich gar nicht getroffen werden sollen.

Gegen seine eigene Überzeugung zu leben, kostet Energie. Jetzt ist der Mensch doppelt gefrustet. Zum einen, weil der Arbeitgeber das Talent und das Engagement nicht anerkennt und für sich nicht nutzt. Zum anderen über sich selbst, weil die Person eigentlich gar nicht so ist und schon gar nicht so leben möchte.

Das allgemeine Wohlbefinden leidet und es treten gesundheitliche Probleme aus.

Die folgenden Beeinträchtigungen können in Folge einer inneren Kündigung verstärkt auftreten:

Kopfschmerzen, Verspannungen im Nacken, Rückenschmerzen, Schlafprobleme, Magenschmerzen -geschwür , Bulimie, Impotenz – Frigidität

Diese körperlichen Symptome senden Signale des Körpers aus, welche auf die Problematik aufmerksam machen sollen. Diese Symptome werden aber oftmals nicht rechtzeitig ernst genommen.

Gegenmaßnahmen

der Arbeitgeber

- Transparentes Konzept von Führung und Organisation
- Miteinander und "psychische Tuchfühlung" schaffen, zum Beispiel durch Teamarbeit
- Besser informieren (Information ist auch Vertrauensbasis!)
- Bewusster Einsatz der Intuition
- Das Gespräch als bewusstes Kommunikationsmittel nutzen
- Vertrauenbildendes Führungsverhalten:
 - ✓ Vorbild sein und vorleben
 - ✓ Offenheit - Ehrlichkeit
 - ✓ Mitarbeiter ernst nehmen
 - ✓ Sich beraten lassen
 - ✓ Fehler einsehen und zugeben
 - ✓ Kontinuität - Konsequenz
 - ✓ in dubio: sich vor die Mitarbeiter stellen
 - ✓ Mitarbeiter vor Dritten herausstellen (natürlich nicht im Rahmen einer Schuldzuweisung!)
 - ✓ Kein Mitarbeiter macht alles falsch! Also zuerst das Positive erwähnen!
 - ✓ Vertrauensvorschuss vor allem bei Kontrolle und Zielfindung
 - ✓ Persönliche, namentliche Ansprache
 - ✓ Kompetenzen beweisen
 - ✓ In die Betriebsversammlung/Dienstbesprechungen gehen - gut vorbereitet!

des Einzelnen

- Aufschreiben, was alles stört und daran hindert die Arbeit gut zu machen
- Gespräch mit dem Vorgesetzten suchen (besonnen und nicht emotional)
 - ✓ Was stört mich? Warum?
 - ✓ Wer ist beteiligt?
 - ✓ Wie sollte es sein? Wie lässt sich diese Lösung erreichen?
 - ✓ Was ist die Konsequenz, wenn sich nichts ändert?

Tipps zur professionellen Gesprächsführung (Wurde auch schon im Sowi-Unterricht besprochen, demnach an dieser Stelle nur zur Erinnerung)

1. *Positive Atmosphäre schaffen*
 - a. *Störungen ausschließen (z.B. Telefon umstellen, Schild an die Tür)*
 - b. *Blickkontakt, zugewandte offene Körperhaltung*
 - c. *Angemessen Zeit einplanen*
2. *Gesprächstart durch Benennung des Anlasses „Meine innere Kündigung“*
3. *Klar und partnerschaftlich kommunizieren*
 - a. *„Das 4-Ohren-Modell“ bedenken*
 - b. *Beispiele nennen*
 - c. *Ausreden lassen und zuhören*
4. *Gute Beziehungsebene*
 - a. *„Ich-Botschaften“*
 - b. *Tatsachen ansprechen, Unterstellungen vermeiden*
 - c. *Reizwörter meiden*
5. *Gespräch bewusst steuern*
 - a. *Gezielt Fragen stellen: geschlossene Fragen lenken das Gespräch, offene Fragen öffnen das Gespräch*
 - b. *„Vielredner“ auf den Punkt bringen*
 - c. *Ergebnis am Ende des Gesprächs zusammen fassen*

- Mit Freunden und Familienangehörigen reden, nicht jammern

Mit guten Freunden und Familienangehörigen das Problem der inneren Kündigung ansprechen. Allerdings sollte hier vermieden werden, dass jeder seine „schrecklichen“ Erlebnisse zum Besten gibt. Dadurch fällt man von einem Problem ins Nächste. Ziel sollte es sein, Meinungen anderer zuhören und gemeinsam mit einer Außenstehenden Person zu überlegen, wie es jetzt weiter gehen soll.

- Gezielten Plan mit dem Vorgesetzten vereinbaren

Tipp: Protokoll führen

Die hat eine symbolische Geste. Sie dient der Motivation. Dadurch besteht die Möglichkeit dieses Gespräch bzw. den erstellten Plan vor Augen zu haben und umsetzen zu können und abzugleichen, ob das gewünschte Ziel erreicht wurde. Zudem kann hierdurch auch die Ehrlichkeit des Vorgesetzten getestet werden, d.h. steht er oder sie wirklich dahinter.

- Sich selbst vertrauen - Positiv und konstruktiv an die Zukunft denken

Fortbildungsangebote des Arbeitgebers nutzen (z.B. Seminar: „Positives Denken“ der Finanzverwaltung)

- Sich ein angenehmes privates Umfeld schaffen

- „Schönes tun“ - Hobby/ Familie

- Sich sein Büro angenehm gestalten (evtl. nach Feng-Shui Regeln)

Du verbringst wahrscheinlich mehr Zeit an Deinem Arbeitsplatz als in Deinem Wohnzimmer. Deshalb ist es wichtig, diesen so zu gestalten, dass Du dich wohl fühlst. Mache Dir Gedanken darüber, was für Dich wichtig ist, und setze dies in die Tat um, was möglich ist. Für den einen sind Pflanzen wichtig, der andere will persönliche Dinge wie Fotos in seiner Nähe haben. Die ergonomischen Voraussetzungen zu erfüllen, ist nicht nur aus rechtlichen Gründen bedeutsam: Ein rückengerechter Stuhl und der richtige Abstand zum Bildschirm verhindern Beschwerden und tragen so zu höherer Lebensqualität und Leistung bei. Und vergiss nicht, regelmäßig frische Luft in Dein Büro zu lassen!

- sich selbst motivieren (z.B. „Diamantenladen“)

- „Heute ist ein Lächeltag®“

- sich auch mal eine Auszeit nehmen/ Zeit für sich planen und nehmen

- Bewusst ein- und ausatmen

Dass die Atmung in direktem Zusammenhang mit unserem Wohlbefinden, unseren Stimmungen und dem Denkvermögen steht, weiß und merkt jeder. Je stärker wir unter Druck stehen, umso flacher und weniger intensiv atmen wir. Als Folge davon werden Körper und Gehirn, das sehr viel Sauerstoff für Konzentration und Denkvorgänge benötigt, mit weniger Sauerstoff versorgt und Leistung und Produktivität sinken. Eine Pause von einigen Minuten einzulegen und tief und konzentriert durchzuatmen, möglichst am offenen Fenster oder am besten draußen an der frischen Luft, ist sehr erholsam und bringt Energien zurück.

Der Atem ist der größte Heiler unseres Körpers. Atem heilt mehr als alles andere auf dieser Welt. Atem ist so einfach, so offensichtlich, dass niemand sich seiner ungeheuren Macht bewusst ist. (Leonard Orr/Konrad Halbig)

Lauschen auf die Stille- Entspannungsübung für Zwischendurch

Begebe Dich an einen Ort, an dem Du größtmögliche Stille findest und ungestört bist – am besten in der Natur unter einem Baum oder an einem Fluss. Ein stiller Raum in Deiner Wohnung tut es selbstverständlich auch.

Setze Dich entspannt auf einen Stuhl (die Beine stehen parallel, die Fußsohlen berühren den Boden) oder gehe in eine Meditationshaltung Deiner Wahl. Entspanne Dich bewusst, beginnend an der Kopfhaut, über die Schulter den Rücken hinunter bis zum Gesäß und hinein in die Beine. Deine Wirbelsäule ist aufrecht, der Kopf in einem leichten Winkel nach vorn gebeugt. Schließe Deine Augen und konzentriere Dich auf Deinen Atem.

Atme sanft und gleichmäßig durch die Nase bewusst in Deinen Unterbauch, ohne dass Du selbst Deinen Atem hörst. Nimm nur soviel Luft auf, wie Dein Körper es von sich aus möchte. Lass den Atem wieder hinausfließen, ohne Pause zwischen dem Einatmen und Ausatmen. Auch hier soll kein Geräusch entstehen. Dein Atem verkörpert die absolute Stille. Dein Atem fließt heraus bis Dein Körper das Bedürfnis verspürt, wieder einzuatmen.

Wie fühlt sich Dein Atem an? Erspüre die Bewegung Deines Körpers beim Einatmen und Ausatmen. Wie verhalten sich das Zwerchfell, der Bauch, die Rippen, und die Schultern, während der Atem fließt? Wo befinden sich Verspannungen? Wie geht es dem Rücken, was macht Deine Haltung, wie fühlt sich Dein Kopf an? Gehe langsam und bewusst durch Deinen ganzen Körper und lausche dabei auf Deinem Atem, der nicht zu hören ist

- Arbeitsunterbrechungen nutzen, um sich zu regenerieren

Viele Leute haben es sich zur Gewohnheit gemacht, die Pausen während einer Sitzung am eigenen Schreibtisch zu verbringen, hektisch Emails zu lesen oder ein paar Telefonate zu erledigen. Die Folge davon ist, dass weder die Besprechung noch die Arbeiten zwischendurch mit voller Aufmerksamkeit und Energie erledigt werden können. Diese Art von Stressbelastung ist selbstgemacht und lässt sich vermeiden. Nutze die Pausen, um dich zu erholen, um für die bevorstehenden Anstrengungen gewappnet zu sein und Deine Ressourcen gewinnbringend einsetzen zu können. Kreativität und die Fähigkeit, nach immer neuen Lösungen zu suchen und sie auch zu finden, sind wesentliche Voraussetzungen für den beruflichen Erfolg. Wer sich nur auspowert ohne sich regelmäßig zu regenerieren, riskiert auf Dauer, diese Fähigkeiten in sich zu verschütten und setzt so die eigene Karriere auf's Spiel.

Fazit

Es ist bedauerlich, dass so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerlich gekündigt haben.

Wir hoffen, dass die von uns vermittelten Kenntnisse über die Merkmale einer inneren Kündigung und die möglichen Gegenmaßnahmen, die Augen geöffnet haben und wir Euch für dieses Thema sensibel gemacht haben.

Denn eine nachlassende Motivation jedes Einzelnen trägt zu einem unangenehmen Arbeitsklima bei und dies betrifft uns alle. Wir haben festgestellt, dass die innerliche Kündigung nicht nur in der Arbeitswelt zu finden ist, sondern auch in Schulen. Denn auch dort haben die Schüler innerlich bereits oftmals, wegen schlechter und ungerechter Benotung, resigniert.

Jeder Einzelne muss versuchen sich immer wieder selbst zu motivieren und sich anzuspornen, damit es gar nicht erst zu einer innerlichen Kündigung kommt. Dadurch wird insgesamt nicht nur die Zufriedenheit des Einzelnen, sondern auch das Verhältnis mit und zu den Kollegen verbessert. Dies kommt, wie bereits dargestellt, letztlich allen Beteiligten zu Gute.

Aber auch den Führungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine besondere und nicht zu unterschätzende Verantwortung zu. Dies ist bereits mehrfach innerhalb des Vortrages zutage getreten. Es ist notwendig die konservativen und veralteten Führungsmethoden aus Kaisers Zeiten endlich einzumotten. Die Führungskraft hat auch die Aufgabe bei der Verwirklichung der Ziele des Einzelnen, zum Wohle aller, unterstützend tätig zu werden. Das Sprichwort vom „Zuckerbrot und Peitsche“ erscheint in diesem Zusammenhang gar nicht so weit hergeholt. Damit meinen wir, umformulierten: „Fördern und Fordern“. Mit Fördern ist hierbei gemeint, den Mitarbeiter bei seiner Arbeit und seinem Fortkommen zu unterstützen. Hingegen meint Fordern, den Menschen seinen Neigungen und seiner Leistungsfähigkeit entsprechend zu fordern.

Sollte die Person aber dennoch innerlichen gekündigt haben, dann sollte die Person sich Hilfe holen. Denn den ersten Schritt muss die Person allein machen.

Wir wünschen Euch und uns, dass Ihr/ wir innerlich nicht kündigen (oder diese zurücknehmen ;-). Sicher kommt immer mal eine Phase in der Ihr/ wir unmotiviert sind, aber solange Ihr/ wir auch wieder daraus kommen, ist es auch mal in Ordnung.

Nur wer den Augenblick lebt, kann die Zukunft gestalten!

Lebe den Augenblick!!

unbekannt

ENDE

P.S.: Don't dream your life, live your dream!