

Arbeitnehmerumfrage: Unbefriedigende Arbeitssituation im neuen Job erzeugt starken Wunsch, rasch aus dem Unternehmen auszusteigen

Praxis zeigt, dass Arbeitnehmer einem neuen Job mit unbefriedigender Arbeitssituation eine geringe Chance geben, während länger angestellte Mitarbeiter auch bei unbefriedigender Arbeitssituation im Job verharren.

Wien, 22. Oktober 2013 – In einer von monster.at durchgeführten Online-Umfrage, gaben mehr als die Hälfte der Befragten an, in einem für sie neuen und unbefriedigenden Job zwischen einem und 6 Monate auszuharren, bevor sie sich nach einer neuen Stelle umschauen. Nur ein Viertel (24%) der Befragten würden 18 Monate lang einer neuen, unbefriedigenden Arbeitssituation eine Chance geben. Die nicht repräsentative Umfrage wurde kürzlich durchgeführt.

Dem Wechselwunsch folgen dann keine Taten

Die Praxis zeigt aber, dass bei vielen Mitarbeitern trotz eindeutigem Wechselwunsch, keine Taten folgen – so Mag.(FH) Barbara Riedl-Wiesinger, Country Manager & Sales Director Monster Worldwide Austria GmbH. Tatsache ist, dass viele unzufriedene Mitarbeiter bleiben, obwohl sie ihr Job oder gar das gesamte Unternehmen, in dem sie arbeiten, frustriert. Sie verharren oft aus Bequemlichkeit, Angst vor Veränderung oder wegen der Unsicherheit, ob ihre Qualifikationen noch ausreichen auf dem Arbeitsmarkt. Ein weiterer Grund für das Verharren auf dem Arbeitsplatz ist, dass das Einkommen eine Neuorientierung nicht zulässt. Sich gar auf etwas Unwägbares einzulassen, ins Blaue hinein zu kündigen und sich erst einmal eine Auszeit nehmen, ist nur für eine Minderheit vorstellbar. Umfragen belegen zudem, dass in wirtschaftlich schlechten Zeiten die Mitarbeiter genauso unzufrieden sind, wie in guten Zeiten. Der einzige Unterschied ist, dass die Angst noch größer ist, weil es weniger Alternativen gibt. Auszuharren statt gehen – lautet das Motto, so Riedl-Wiesinger.

Die "innere Kündigung" schadet allen

Fest steht: Wer am Arbeitsplatz unzufrieden ist und nichts daran ändert, tut sich und seiner Firma keinen Gefallen. – Hält die innere Kündigung an, dreht sich die Abwärtsspirale unaufhaltsam weiter – erläutert Riedl-Wiesinger. Und das nicht nur, weil Frustrierte oft Sarkasmus verbreiten und andere in den Strudel hineinziehen. Bei Unzufriedenen sinkt die Motivation, sie identifizieren sich nicht mehr mit ihrer Aufgabe. Das, was sie gerne machten und gut konnten, wird zur Last, die Last führt zu Stress, und jeder neue Stress zementiert die wahrgenommene Unzufriedenheit. Die Leistungsfähigkeit sinkt und damit auch die Chance, dass der Arbeitgeber Potenzial im Mitarbeiter sieht. Möglich sei auch, dass sich der Betroffene isoliert und den Rückhalt bei Teamkollegen und Vorgesetzten verliert. Die Frage, die am Ende bleibt ist: Ausharren oder gehen?

Im schlimmsten Fall trifft diese Entscheidung dann der Chef oder die Personalabteilung. Vorher jedoch, das empfehlen Experten, sollten Vorgesetzte mit ihren unzufriedenen Mitarbeitern unter vier

Presseinformation

Augen sprechen und die Gründe für den Frust erörtern.

Eigene Unzufriedenheit analysieren

Selbst unreflektiert kündigen und sich blindlings woanders bewerben, ist indessen keine Lösung. Nur eine saubere Analyse kann den Weg ebnen zu einer Arbeit, die wieder mehr Freude macht, so Riedl-Wiesinger. Und wer nicht klar sieht, sucht am besten Rat bei einer Person des Vertrauens oder bei einem Coach. Die Gründe für die Unzufriedenheit können in der Person, deren Biographie, aber auch im betrieblichen und wirtschaftlichen Umfeld liegen. Eine Rolle spielt darüber hinaus, ob der Frust anhält oder vorübergehend ist, ob die "Unzufriedenheitsherde" bekannt oder diffus sind, ob sie zentrale oder untergeordnete Bereiche der Arbeit betreffen. Und ob Veränderungen im Betrieb absehbar sind oder man sie selbst erreichen kann. Dies und mehr muss auf den Tisch. Dann erst kann man entscheiden, ob das Bleiben etwas bringt, im Betrieb eine andere Aufgabe in Frage kommt, eine andere Stelle sinnvoll ist oder sogar ein anderer Beruf. Aber es sei gewarnt: Vielen wechseln den Arbeitsplatz und sind kurz danach wieder genauso frustriert. Dies wiederholt sich dann am laufenden Band. So gesehen hätten sie auch gleich an Ort und Stelle bleiben können.



Bild: Mag.(FH) Barbara Riedl-Wiesinger, Country Manager & Sales Director Monster Worldwide Austria GmbH (Monster.at, Abdruck honorarfrei)

Ansprechpartner für die Medien:

Monster Worldwide Austria GmbH

Mag. (FH) Barbara Riedl-Wiesinger
Country Manager & Sales Director Austria
Telefon: +43.1.532 12 31-0
E-Mail : presse@monster.at
Web: www.monster.at, www.jobpilot.at

Reichl und Partner PR

Dr. Wolfgang Wendy
Tel : +43 664 828 40 76
E-Mail : wolfgang.wendy@reichlundpartner.at
Web: <http://www.reichl-presseportal.at/monster.at>