

Checkliste:

Die wichtigsten Signale **INNERER KÜNDIGUNG**

Quelle: **handwerk magazin**

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Signale INNERER KÜNDIGUNG

Wenn die Leistung eines Mitarbeiters nachlässt, kann dies viele Ursachen haben. Wie der jährlich erhobene „Engagement-Index“ der Gallup Marktforscher jedoch zeigt, steigt mit zunehmendem Arbeitsdruck auch die Zahl derjenigen, die emotional keine Bindung mehr zu ihrem Arbeitgeber haben.

Sie wollen wissen, ob es das Phänomen der inneren Kündigung auch in Ihrem Betrieb gibt? Je mehr Punkte der folgenden Checkliste Sie für den jeweiligen Mitarbeiter als zutreffend erachten, desto geringer ist dessen emotionale Bindung zu seinem Job.

	MITARBEITERVERHALTEN	JA	NOTIZEN
1.	Körpersprache. Die gesamte Körpersprache (Gang, Blick, Gesichtsausdruck) des Mitarbeiters strahlt Resignation, Kraftlosigkeit, Frustration oder Gleichgültigkeit aus.		
2.	Sprache. Die Sprechweise des Mitarbeiters vor Dritten über Job, Firma, Chef und Kollegen ist vor allem bei Zukunftsthemen zurückhaltend und pessimistisch.		
3.	Fehlerquote. Die Fehlerquote steigt, Reklamationen von Kunden über die Arbeit des Mitarbeiters nehmen zu.		
4.	Engagement. Mitarbeiter entwickelt keine Eigeninitiative mehr, die Vorschläge für Verbesserungen reduzieren sich drastisch.		
5.	Beteiligung. Bei allgemeinen Diskussionen zu Betriebsthemen hält sich der Mitarbeiter weitgehend raus und hört eher unbeteiligt zu.		
6.	Emotionen. Mitarbeiter zeigt weder Ärger noch Freude und ist für keinen Spaß mehr zu haben.		
7.	Fehlzeiten. Die Fehlzeiten wegen Krankheit oder aus familienbedingten Gründen häufen sich.		
8.	Motivation. Bei Nachfragen gibt sich der Mitarbeiter unwissend und verweist gerne auf Gesetze und Vorschriften.		
9.	Resignation. Eingriffe des Chefs oder von Dritten in den Verantwortungsbereich des Mitarbeiters werden gelassen und ohne Ärger hingenommen.		
10.	Ja-Sager. Entscheidungen des Chefs werden entweder gar nicht oder ausschließlich zustimmend kommentiert, der Mitarbeiter entwickelt sich zum reinen Ja-Sager.		
11.	Desinteresse. Das Interesse an Weiterbildungen oder einem höherwertigen Job im Betrieb ist nicht mehr vorhanden.		