

BÜRO DER JAMMERLAPPEN

Von Vera Sohmer. Ausharren am Arbeitsplatz, obwohl sie unzufrieden sind: Viele Arbeitnehmende fahren diese Strategie. Aus welchen Gründen? Und wann bringt ein Stellenwechsel wirklich etwas?

Urs Peter Fischer* meidet das Betriebs-Bistro inzwischen grundsätzlich. In der Pause am Vormittag eilt er lieber die Fluchttreppe hinab und steuert schnurstracks das kleine Café ein paar Strassen weiter an. «Meine Ruheinsel», sagt der 45-jährige Verlagsangestellte. Hier angelt er sich das Boulevardblatt vom Haken und bevorzugt eines der Stehtischchen, die man von aussen nicht sieht. Und dann freut er sich auf seinen Latte Macchiato mit der extra dicken Milchschaumhaube – und vor allem darüber, ihn unbehelligt geniessen zu können.

Klub der Frustrierten. Hätte er das Betriebs-Bistro aufgesucht, wäre er nur wieder auf diese «unsäglichen Jammerlappen» gestossen – auf jene Kolleginnen und Kollegen mit den miesen Mienen, in die alles Elend dieser Welt eingemeisselt zu sein scheint. Und auf jene, die gerne ungefragt mitteilen, dass sie alles anödet: das miserable Betriebsklima, vom Chef nie auch nur mal ein lobendes Wort zu hören, dessen autoritären Führungsstil ertragen zu müssen. Die Routine macht sie müde, und wenn sie etwas ausserhalb der Routine machen sollen, fühlen sie sich überfordert. Den Erfolgs-, Umsatz- und Zeitdruck empfinden sie als unmenschlich. Und die Bezahlung als unangemessen – während die dort oben dick abzocken! Kurzum: Die Frustrierten wännen sich im falschen Job, und am liebsten würden sie den ganzen Krempel noch heute hinschmeissen.

Unglückliches Ausharren. Dann macht doch, denken Kollegen wie Urs Peter Fischer – denn diese haben es satt, sich Tag für Tag das Lamento anhören zu müssen. Tatsache aber ist, dass viele Unzufriedene bleiben. Dies oft aus Bequemlichkeit, Angst vor Veränderung oder wegen der Unsicherheit, ob ihre Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt noch ausreicht. Oder weil es das Einkommen nicht zulässt, sich neu zu orientieren. Unvorstellbar, sich gar auf etwas einzulassen, das Unwägbares birgt – etwa ins Blaue hinein kündigen und sich erst einmal eine Auszeit nehmen. Am schwierigsten sind die «fixiert Unzufriedenen». Zu diesem Schluss kommt die Erhebung zur Arbeitszufriedenheit, die das Marktforschungsunternehmen TransferPlus jedes Jahr in der Schweiz durchführt. Vier Prozent der Erwerbstätigen zählen dazu. Typisches Merkmal: Keinerlei Vorstellung, was sie gegen den Frust tun könnten. «Stattdessen neigen sie zum unglücklichen Ausharren im Job», sagt Studienleiter Patric Stocker. Dies im Unterschied zu den acht Prozent «konstruktiv Unzufriedenen», die immerhin wissen, wie sie ihre Situation verbessern können und eher über einen Jobwechsel nachdenken. Grösser ist im letzten Jahr die Gruppe jener geworden, die sich einredet, zufrieden zu sein. 37 Prozent der Beschäftigten zählen laut der Erhebung dazu. Ihre Durchhalteparole lautet: «Es könnte noch viel schlimmer sein, eigentlich ist meine Situation gar nicht so schlecht.» Das aber ist ein Stück Selbstbetrug: Wer so denkt, hat nach Angaben von Patric Stocker die Ansprüche an seine berufliche Situation heruntergefahren oder sich von Plänen und Träumen verabschiedet. Also bleiben diese Beschäftigten da, wo sie sind, obschon eine latente Unzufriedenheit mitschwingt.

Angst vor Veränderung. Ausharren statt gehen: Den Grund dafür sehen Expertinnen und Experten auch in der angespann-

ten Wirtschaftslage und der Krisenfurcht. Meldungen von ausser Kontrolle geratenen Börsen, drohenden Staatsbankrotten und der hohe Frankenkurs machen Arbeitnehmende vorsichtiger, beobachtet der Luzerner Laufbahnberater Urs Kaufmann. Viele halten deshalb an ihrer Stelle fest – auch wenn sie sich nicht weiterentwickeln und aufsteigen können. Sie ärgern sich über die schwerfälligen Betriebsabläufe, die harzige interne Kommunikation, und dass es zwischenmenschlich knirscht im Team oder mit Vorgesetzten. Businesscoach und Buchautor Volker Kitz findet es falsch, sich die Dinge schön zu färben (siehe Interview Seite 7). Im Klartext: In wirtschaftlich schlechten Zeiten seien Mitarbeitende genauso unzufrieden wie in guten Zeiten. Aber die Angst, sich zu verändern, sei noch grösser, während es weniger Alternativen gibt.

Abwärtsspirale. Fest steht: Wer am Arbeitsplatz unzufrieden ist und nichts daran ändert, tut sich und seiner Firma keinen Gefallen. Halte die innere Kündigung an, drehe sich die Abwärtsspirale unaufhaltsam, warnt Patric Stocker. 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 Arbeitgebende Potenzial in den Mitarbeitenden sehen. Möglich sei auch, dass sich Betroffene isolieren und den Rückhalt bei Teamkollegen und -kolleginnen sowie Vorgesetzten verlieren, sagt Urs Kaufmann. Bleiben oder gehen? Im schlimmsten Fall trifft diese Entscheidung dann der Chef, die Chefin oder die Personalabteilung. Vorher jedoch, das empfehlen Experten, sollten Vorgesetzte mit ihren unzufriedenen Mitarbeitenden unter vier Augen sprechen und die Gründe für den Frust erörtern (siehe Box auf Seite 7).

Blind kündigen – lieber nicht. 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. Und wer nicht klar sieht, sucht am besten Rat: bei einer Person des Vertrauens, einer Laufbahnberatung oder einem Coach. «Die Gründe für die Unzufriedenheit können in der Person, deren Biographie, aber auch im betrieblichen und wirtschaftlichen Umfeld liegen», sagt Patric Stocker. Eine Rolle spielt darüber hinaus, ob der Frust anhält oder vorübergehend ist, ob die Unzufriedenheitsquelle bekannt oder diffus ist, ob sie zentrale oder untergeordnete Bereiche der Arbeit betrifft. 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. Auch Volker Kitz warnt: Viele wechseln den Arbeitsplatz und schieben kurz danach denselben Frust. Dies wiederholt sich dann am laufenden Band. So gesehen hätten sie auch gleich an Ort und Stelle bleiben können.

Vera Sohmer arbeitet als freie Journalistin und schreibt unter anderem für die Handelszeitung, den Beobachter und die NZZ. *Name geändert