



*Ich teile gern hier mit euch ein paar meiner Gedanken zu den Themen, die ich am 26.11.2020 mit Jelena im Tacheles Talk diskutieren durfte.*

▶ **Was bringt Menschen zum Gehen und was motiviert zum Bleiben?**

Spricht für gehen	Spricht für bleiben
Meine Fähigkeiten werden infrage gestellt und mein Gestaltungsrahmen ist winzig oder nicht vorhanden	Mir wird etwas zugetraut und ich bekomme einen Vertrauensvorschuss und einen Spielraum zur Gestaltung mit dem Team.
Das Management ist nicht wirklich an Feedback und Verbesserung interessiert	Meine Meinung zählt und man hört einander zu, unabhängig von der Hierarchie
Wir halten uns an nichts von dem, was wir uns vornehmen – ein Schritt vor, zwei zurück	Abmachungen und Zusagen werden zum allergrößten Teil eingehalten, es geht voran, wir haben Erfolg
Meine Arbeit macht keinen Sinn, ich stehe nicht dahinter was wir hier machen, ich habe einen <a href="#">Bullshit Job</a>	Ich kann sehen, wie meine Arbeit Mehrwert generiert (ich mache die Welt ein kleines bisschen besser durch das was ich tue)
„Lieblingskinder“ und Pseudoharmonie mit Lästern hinterum, HiPPo Entscheidungen	Spannungen werden offen angesprochen, Entscheidungen sind am Nutzen für den Kunden und Fakten ausgerichtet (nicht an der Hierarchie)

▶ **Welche Warnsignale sollten Arbeitgeber auf keinen Fall verschlafen, damit ihnen nicht die Leistungsträger flöten gehen?**

Auf Seite der Mitarbeiter:

- Humor geht verloren, Zynismus macht sich breit, passiv-aggressives Verhalten („Ich kann dir dazu was sagen, ja. Aber das wird ja dann sowieso wieder umgeworfen“)
- Kurzzeit Krankheitsausfälle
- Dienst nach Vorschrift, keine Eigeninitiative, kein proaktives Einbringen

von Vorschlägen mehr bei Leuten die vorher sehr engagiert waren

Wie bemerkt man, wenn Vorgesetzte das Problem sind?

- 360 Grad Feedback einholen
- Leaving Interviews
- Reflektionsfähigkeit prüfen

▶ **Was können Menschen, die unglücklich im Job sind tun, um etwas zu ändern – und zu verhindern, dass sie nächstes Mal wieder genau dieselben Probleme haben?**

- Selbst dazu beitragen, das Umfeld zu schaffen das man möchte «be the change»- durch eigenes Verhalten nicht eine Negativedynamik «befeuern»
- Die eigenen Schwachpunkte und ungueten Muster kennen und daran arbeiten
- Nicht nur «weg von» sondern auch «hin zu» -was will ich stattdessen? Eigenes «Manifest» und eigene Absicht klar haben
- Bei einem neuen Job: Offen kommunizieren, was die eigenen Werte sind und was man erwartet. Z.B. Feedbackkultur und Gestaltungsrahmen, Iterationen– ganz konkret machen und die Landkarte abgleichen anstatt nur Phrasen. Wenn's nicht passt, dann will ich das lieber im Interview bemerken als 6 Monate später

## Ja/Nein – Fragen

- **Ist es schlau zu kündigen, ohne einen Plan zu haben?**

Ich würde sogar so weit gehen zu sagen, dass es in meinem Fall nicht klug gewesen wäre, mit einem Plan zu kündigen. Denn wenn du eine 40-50 Stundenwoche schiebst, dir vieles dabei tierisch auf die Nerven geht und du den Kopf voller anstrengender Sachen hast, wo soll denn dann der «Headspace» für einen guten Plan herkommen? Wäre ein Plan, der in einer solchen Situation entsteht, nicht zwangsläufig gefärbt vom Stress und den Zwängen genau der Arbeitsumgebung, aus der du raus möchtest? Darum bin ich ohne Plan gegangen und habe mir ganz bewusst drei, vier Monate Zeit genommen, um erstmal zu mir zu kommen, herauszufinden was ich wirklich, wirklich will und dann, aus dieser Stärke heraus, einen Plan zu machen.

- **Sind Incentives und Perks wichtig, um Menschen an ein Unternehmen zu binden?**

Nein 😊 Und überhaupt: Bindung und Loyalität sehen von aussen ähnlich aus (Mitarbeiter\*in bleibt da), fühlen sich aber von innen ganz anders an. Bindung heisst so viel wie «Ich hab ja keine Wahl» während Loyalität bedeutet «Hier gebe ich gern was von mir rein und fühle mich verbunden».

- **Wenn mehr für «gehen» als für «bleiben» spricht, sollte man dem Arbeitgeber noch eine Chance geben, etwas zu verbessern?**

Ich finde schon. So eine Art «Performance Improvement Plan» könnte es ja auch mal andersherum geben. Dafür ist es wichtig, klar zu haben, was genau die Punkte sind, die einen zum Gehen bewegen, das auf den Tisch zu legen und wenn es dann ein Commitment gibt, da gemeinsam dran arbeiten zu können – warum nicht?

- **Wer sich selbständig macht, muss viel mehr und härter arbeiten als jemand in der Festanstellung, oder?**

Alles kann, nichts muss. Ich arbeite weniger Stunden als vorher, bekomme davon aber mehr Energie. Ich verdiene deutlich weniger Geld als in meinem alten Leben, aber immer noch mehr als genug, um gut zu leben.

- **Wird es in fünf Jahren unbefristete Arbeitsverträge in Festanstellung noch geben?**

Also, wenn der Wunsch Vater der Antwort sein darf, dann würde ich sagen «nein». Mir gefällt die Idee einer «Liquid Workforce» und diese vermeintliche Sicherheit eines unbefristeten Vertrages halte ich für eine Illusion. Alle wissen, dass wenn die nächste Reorg kommt, die Karten wieder neu gemischt werden.

Ein Replay des Gesprächs mit Jelena, mir und spontanen Überraschungsgästen findet ihr hier:

<https://www.linkedin.com/events/tachelestalkhr-gehenoderbleiben6735237696047861760/>