

INNERE KÜNDIGUNG WAHRNEHMEN

Versuchen Sie, ein umfassendes Bild von der Entwicklung des beziehungsweise der Beschäftigten zu erhalten und halten Sie Ihre Eindrücke fest:

Worin besteht das auffällige Verhalten, was hat sich verändert?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Rückzug (in sich gekehrt, still, unauffällig) | <input type="checkbox"/> Veränderter Umgang mit Führungskräften |
| <input type="checkbox"/> Interesselosigkeit am Arbeitsumfeld | <input type="checkbox"/> Längere Pausen |
| <input type="checkbox"/> Negative Grundstimmung | <input type="checkbox"/> Anstieg von Fehlzeiten |
| <input type="checkbox"/> Negative Äußerungen über die Arbeit | <input type="checkbox"/> Verminderte Leistungsbereitschaft |
| <input type="checkbox"/> Veränderter Umgang mit Kolleginnen und Kollegen | <input type="checkbox"/> Schlechtere Leistungen |

Wie hat sich das Verhalten über die Zeit verändert? Betrachten Sie hierzu den Werdegang der/des Beschäftigten im Unternehmen. Wie hat sich die/der Beschäftigte entwickelt?

Wann und in welcher Position ist die/der Beschäftigte in Ihr Team gekommen? Wie hat sich die/der Beschäftigte seitdem entwickelt?

Erinnern Sie sich an konkrete Situationen, in denen in der Vergangenheit mehr Engagement gezeigt wurde als aktuell. Wie war das frühere Verhalten im Vergleich zum heutigen Verhalten?

Seit wann hat sich das Verhalten der/des Beschäftigten in etwa verändert?

- Seit ein paar Tagen: *Behalten Sie die Situation im Blick, möglicherweise handelt es sich nur um ein vorübergehendes Tief. Suchen Sie Gelegenheiten für unverbindliche Gespräche mit der Person.*
- Seit mehreren Wochen: *Sie sollten ein klärendes Gespräch mit der/dem Beschäftigten veranlassen.*
- Seit mehreren Monaten: *Veranlassen Sie ein klärendes Gespräch, achten Sie zusätzlich auch auf die Gesamtstimmung im Team.*

Welche alternativen Erklärungen für das Verhalten des/der Beschäftigten sind Ihnen bekannt?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Gesundheitliche Probleme | <input type="checkbox"/> Private Schwierigkeiten |
| <input type="checkbox"/> Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen | <input type="checkbox"/> Konflikte mit der Führungskraft |

Abbildung 22: Innere Kündigung wahrnehmen

Hinweise: Die Fragen erleichtern der Führungskraft die Reflexion der Situation der oder des Beschäftigten. Ziel ist es dabei, die eigenen Wahrnehmungen zu strukturieren und ein klareres Bild der Situation zu erhalten. Die Antworten des Fragebogens stellen keine Fakten dar, sondern geben nur Anhaltspunkte, die im Gespräch mit der betroffenen Person besprochen werden sollten.