

Die Halbwertzeit von Traumjobs - Statik und Dynamik im Beruf

Fragt man Berufsanfänger, was ihnen für ihren zukünftigen Beruf am wichtigsten ist, bekommt man unisono zu hören: „Abwechslung“. Die meisten Menschen mit Berufserfahrung haben vermutlich den selben Wunsch, aber sie stellen ihn nicht mehr an die erste Stelle ihrer Prioritäten-Skala. Obwohl er eigentlich dort hin gehört. Denn Langeweile und Routine im Job sind die größten Leistungs- und Erfolgs-„Killer“.

Jeder Arbeitgeber hat seine helle Freude an Mitarbeitern, die ihre Aufgaben nicht nur gut im Griff haben, sondern sie auch noch ausgesprochen gerne erledigen. Die Kombination aus „gut können“ und „gerne tun“ ist ideal – für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer. Bewusst oder unbewusst wird diese Kombination von allen angestrebt. Aber es lässt sich immer nur verübergehend realisieren.

Wäre diese Idealkombination die Voraussetzung für Einstellungen – kein Berufsanfänger hätte jemals

die Chance, einen Job zu bekommen. Der Berufsanfänger mag zwar klare Vorstellungen darüber haben, was ihm Spaß macht, aber dass er seine Aufgabe beherrscht, davon kann wohl nur selten die Rede sein. Trotzdem wird er eingestellt; man unterstellt nämlich, dass er lernfähig ist und sich weiterentwickeln wird – früher oder später wird er seinen Aufgaben gewachsen sein. Dieser Erwartung werden die meisten Berufsanfänger gerecht, und sie verlassen sehr bald das Stadium, indem sie in erster Linie „wollten“, aber noch nicht so recht „konnten“. Soweit also das Vorstadium des Ideals.

Was aber passiert, wenn dieses Ideal erreicht ist? Wird es bis an das Ende aller Tage erhalten bleiben? Nein, leider nicht. Ebenso wie der Berufsanfänger in dieses Idealstadium hineinwächst, bewegt sich der Berufserfahrene irgendwann wieder aus diesem Stadium heraus; denn auch er ist in der Regel lern- und entwicklungs-fähig. Er verlässt dieses Idealstadium nun aber nicht, weil er seine Fähigkeiten wieder verliert, son-

dern weil das Interesse an der Aufgabe nachlässt. Denn was man beherrscht, wird zur Routine und verliert damit an Reiz. Es fehlt irgendwann einfach die Herausforderung.

Wer das Glück hat, in einer wachsenden, dynamischen Organisation zu arbeiten, die laufend neue Anforderungen stellt, wird diesem Phänomen möglicherweise niemals begegnen. Jeder, der nach einer längeren Phase beruflichen Wohlbefindens erste Anzeichen von Unzufriedenheit an sich entdeckt, sollte die Angelegenheit jedoch keinesfalls auf sich beruhen lassen. Wer glaubt, das Stadium mit den deutlichen Anzeichen von Langeweile und Unzufriedenheit „aussitzen“ zu können, lernt möglicherweise das nächste Stadium kennen: Das Stadium, in dem ihn seine Aufgabe so sehr langweilt, dass ihm selbst Dinge, die er bisher gut beherrschte, nicht mehr so recht von der Hand gehen wollen. Dann häufen sich die Fehler. Und wenn sich erst Kollegen und Vorgesetzte fragen, was mit Frau X oder Herrn Y denn wohl los sei,

dann ist der ideale Zeitpunkt für den fälligen (Job-)Wechsel eigentlich schon verpasst.

Manche Berufstätige werden bereits bei den ersten Anzeichen von Unzufriedenheit aktiv und bewerben sich bei anderen Firmen. Das kann sinnvoll sein; aber zuvor sollte man ausgelotet haben, welche weiteren Möglichkeiten das bisherige Unternehmen bietet. Da muss man sich zur Not auch mal mit jemand anderem unterhalten, als mit dem direkten Vorgesetzten. Denn der direkte Vorgesetzte dürfte ja eigentlich noch sehr zufrieden sein; der hat zu diesem Zeitpunkt vermutlich noch gar nicht bemerkt, dass sein Mitarbeiter dabei ist, das Idealstadium zu verlassen. Also dürfte er sich wohl auch kaum dafür einzusetzen, diesen produktiven und erfreulichen Mitarbeiter los zu werden.

Manch einer interessiert sich aber gar nicht erst, welche Alternativen ihm sein bisheriger Arbeitgeber noch bieten könnte, weil er seine Unzufriedenheit nicht auf seinen Job zurückführt – schließlich lief es

darin ja noch bis kurzem ganz prächtig – sondern auf die tatsächlichen oder vermeintlichen Unzulänglichkeiten seiner Firma. Also muss eine neue Firma her. Und die findet sich für einen tüchtigen Mitarbeiter, der seine bisherigen Aufgaben nicht nur gerne, sondern auch zur vollsten Zufriedenheit seines bisherigen Arbeitgebers erledigt hat, allemal. Der neue Job ist dann in aller Regel auch sehr abwechslungsreich. Alles ist neu und interessant, und es gibt ungeheuer viel zu lernen bzw. kennen zu lernen – von den neuen Kolleginnen und Kollegen über die Führungsriege bis hin zu den andersgearteten Regeln und Abläufen in der neuen Firma. Was will man eigentlich mehr?

Aber plötzlich, wenn der Reiz des Neuen zu verblassen beginnt, ist das alte Gefühl der Langeweile wieder da. Und es stellt sich diesmal weitaus schneller ein, als in der vorangegangenen Position. Wie ist das möglich? Ganz einfach: Unser eifertiger Bewerber hat mit seinem Firmenwechsel zwar „die Tapeten gewechselt“,

aber er hat im Eifer des Gefechts und vielleicht auch wegen der erfreulichen Gehaltserhöhung, die mit dem Wechsel verbunden war, völlig übersehen, dass er im Prinzip wieder den selben Job angenommen hat wie zuvor. Hätte er die ersten Anzeichen der Langeweile schon damals richtig gedeutet, hätte er zwar den Job, aber nicht notwendigerweise die Firma gewechselt – er hätte sich zusätzliche oder neue Aufgaben „an Land gezogen“.

Leider tappen Bewerber immer wieder in diese Falle. Zwar kennen erfahrene Personalleute diesen Zusammenhang und machen sich beizeiten Gedanken, wie es mit einem ambitionierten Mitarbeiter weiter gehen könnte. Einem Fachvorgesetzten hingegen, der einen wichtigen Mitarbeiter „auf die Schnelle“ ersetzen will, ist dieser Zusammenhang nicht unbedingt klar. Und falls doch, dann ist ihm das in diesem Moment vermutlich ziemlich „schnurz“.