

Psychologischer Vertrag

Der Begriff psychologischer Vertrag bezeichnet die gegenseitigen Erwartungen und Angebote von Arbeitnehmern und Arbeitgebern als Bestandteil ihrer Arbeitsbeziehung. Es handelt sich dabei um „mehr oder weniger implizite Erwartungen und Angebote“, die über den (schriftlichen/juristischen) Arbeitsvertrag hinausgehen.

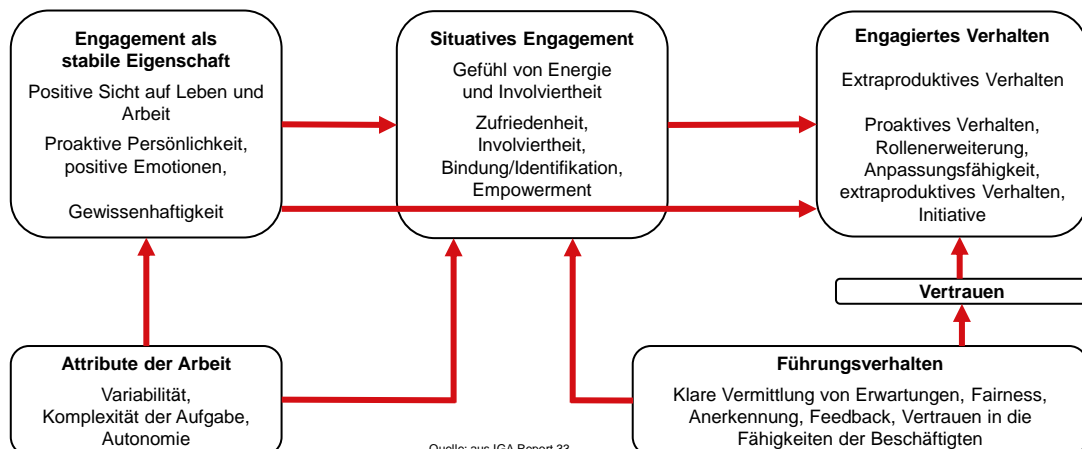
Quelle: in Anlehnung an Wikipedia

IGA Report 31 „Risikobereiche für psychische Belastungen“ bezeichnet als gesundheitsgefährdend:

Effort-Reward-Imbalance (Ungleichgewicht zwischen erlebter beruflich geforderter Leistung und dafür erhaltener Belohnung/Wertschätzung)



Engagement



Quelle: aus IGA Report 33 nach Macey&Schneider 2008



Innere Kündigung?

Langfristiger Prozess, dem eine Phase einer anderen Arbeitshaltung vorausgegangen ist:

- Verweigerung von Engagement und Einsatzbereitschaft
- Distanzierung von der Arbeit
- Verringerung von Motivation und Leistung der Beschäftigten

Kommt auf mehreren Ebenen zum Ausdruck:

- emotionale Komponente
- gedankliche Komponente
- Verhaltenskomponente



Merkmale Innerer Kündigung

- Innere Kündigung ist gekennzeichnet durch vermindertes Engagement.
- Sie äußert sich in Distanzierung in Gedanken, Emotion und Verhalten von der Arbeit.
- Sie ist kein vorübergehender Zustand, sondern zeitlich stabil.
- Innere Kündigung vollzieht sich als Prozess.
- Sie vollzieht sich nicht offen, sondern im Stillen.
- Es handelt sich um einen bewussten Prozess.



Innere Kündigung als Reaktion auf einen Bruch des psychologischen Vertrags

Zwischen Beschäftigten und Unternehmen besteht neben dem offiziellen Arbeitsvertrag auch ein sogenannter psychologischer Vertrag, der die wechselseitigen, häufig impliziten Erwartungen und Angebote beinhaltet. (Rousseau, 1995)

Wie sieht Ihr psychologischer Vertrag mit Ihrem Unternehmen aus?



Rahmenbedingungen und innere Kündigung



Innere Kündigung ist oft die Spitze des Eisbergs nicht optimaler Rahmenbedingungen. Von innerer Kündigung betroffene Personen sind oft Symptomtragende und nicht Selbstverursachende.

Quelle: iga-Report 33 (S.68): Maßnahmen, um innerer Kündigung entgegenzusteuern – Fokus Rahmenbedingungen



Führungsaufgaben bei innerer Kündigung

Aufgaben als Führungskraft

- Hinschauen und eigenen Wahrnehmungen trauen
- Leistungsminderungen und Verhaltensauffälligkeiten wahrnehmen und benennen, Gespräche suchen und Veränderungen vereinbaren
- Ansprechbar sein, Unterstützung signalisieren, ermutigen, Beratungsgespräche in Anspruch zu nehmen

Nicht Aufgabe der Führungskraft

- Führungskräfte können und dürfen keine Diagnose stellen
- Es ist auch nicht Aufgabe der Führungskraft, persönliche Probleme von Beschäftigten zu lösen
- Führungskräfte sollten sich niemals als Therapeutin oder Therapeut versuchen. Selbst bei vorhandenen fachlichen Fähigkeiten sind entsprechende Versuche unvereinbar mit der Rolle als Führungskraft

Quelle: iga-Report 33 (S.70): Aufgaben der Führungskraft im Falle innerer Kündigung

