

INSIDE Minute

WER verlässt WEN und WARUM?

Die Behauptung, MA verlassen niemals das Unternehmen, sondern den Chef, ist eine gern aufgestellte Behauptung. Es wird angeraten, als Chef immer ein Ohr für die Belange der Mitarbeiter zu haben und sich ständig mit dem auseinanderzusetzen, was Mitarbeitern wichtig ist. Und, was wird häufiger auch von seriösen Managerberater als das wichtigste Kriterium hingestellt? Das Erfüllen des Gehaltswunsches! Ich habe da eine andere Auffassung!

Richtig ist: Statistisch ist der am häufigsten genannte Grund für eine Kündigung die zu geringe Zahlung (39,7 %). Es folgen dann sogleich das schlechte Arbeitsklima mit 37,4 % und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten (34,6%). Unternehmenskultur und die fehlende Work-Life-Balance sind nächstfolgende Kündigungstreiber. All das kann selbstverständlich der Führungskraft angelastet werden. Aber eben nicht nur! Graben wir tiefer. Ein besseres Angebot der Konkurrenz, Überlastung und Unterforderung sowie familiäre oder gesundheitliche Gründe machen die Treibergründe erst wirklich rund. Es liegt eben nicht nur am Chef! Wie bei allem im Leben

hat die Medaille zwei Seiten. Und das „Mehr an Gehalt“ würde wohl jeder vernünftige Arbeitnehmer bei einer konkreten Befragung zu Verbesserungswünschen am Arbeitsplatz nennen!

Dennoch sollte ein Unternehmer grundsätzlich zu einer Evaluationsbewertung bereits sein. Er sollte unterschiedliche Bewertungsbetrachtungen vornehmen. In jedem Falle sollte die Fluktuationsquote im Blick behalten werden [Fluktuationsquote = (Abgänge : Durchschnittlicher Personalbestand) *100]. Benchmarken Sie diese – mit befreundeten Unternehmerkollegen oder mit Zahlen aus ähnlich gelagerten Branchen. Diese finden Sie leicht im Internet,

**„Sich um die Interessen
der anderen zu
kümmern, ist die beste
Form der
Eigenvorsorge!“**

Dalai Lama

besser noch durch eine einfache Anfrage bei Kammern oder Verbänden.

Das Wichtigste aber: Bleiben Sie bei Ihren Mitarbeitern am Ball! Wenn die Gründe vielschichtig sind, müssen die Maßnahmen gleichfalls vielschichtig sein. Und richtige Aktionen benötigen eine richtige Lagebewertung. Dafür müssen Sie Ihre Mitarbeiter und die Stimmung rund um diese wirklich kennen. Ich sage Ihnen - alleine das ehrliche Interesse an dem oder den Mitarbeitern, das Kümmern und empatische Einbringen von ein wenig Zeit ist ein wesentlicher Baustein für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung. Alles weitere, insbesondere spezielle Bindungsmaßnahmen bauen darauf auf.

Schon mal etwas von „Management by walking around“ gehört? Es geht darum, die Menschen Ihres Unternehmens nicht nur zu spezifischen Terminen und Themen zu treffen, sondern direkt an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen. Das sollte zufällig wirken. Schwatzen Sie einfach darauf los und bekunden Sie Interesse für die Person. Zeigen Sie sich nahbar. Fragen Sie zudem alle Mitarbeiterverantwortlichen regelmäßig nach Zustand und Lagen der verantworteten Mitarbeiter. Bilden Sie sich aktiv ein Bild. Sie glauben gar nicht, wie viel Sie erfahren können - wenn Sie genau hinhören. Und es spricht sich positiv herum, dass da ein Chef an der Spitze des Unternehmens ist, der sich um seine Leute kümmert. All das verbessert nicht nur die Stimmung und wirkt integrativ, es wirkt auch gegen die Fluktuation Ihrer guten Mitarbeiter.

Die Gehaltsvorstellung des Mitarbeiters ist ein wesentlicher Grundfaktor der Mitarbeiterzufriedenheit. Aber denken Sie nicht auch, dass es noch viele weitere und mitentscheidende Gründe für positiv eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterteams gibt? Ist es nicht wichtig, früh und objektivierend zu erfahren, wie die Stimmung unter den Mitarbeitern im Unternehmen gerade tickt? Rund um das Thema bestehen vielschichtige Ansatzmöglichkeiten. Ein paar finden Sie hier aufgeführt. Wichtig ist allein, bleiben Sie im Thema am Ball. Wer viel weiß, kann frühzeitig Gegenstrategien entwickeln. Oder für sich entscheiden, dass der ein oder andere Weggang durchaus im eigenen Sinne ist.

Ihr Ralf Kaspar Kemmerling
für weniger Risiko und mehr Chancen

| Wieso „INSIDE Minute“?

Ich habe das Gefühl, es wird Zeit für klare Botschaften. Deshalb schreibe ich diese „INSIDE- Minutes“. Mögen sie hilfreich sein für alle Leser. „INSIDE- Minutes“ sollen kurz sein, denn Kürze wirkt oftmals länger. Sie rufen ins Gedächtnis, sensibilisieren, geben Orientierung und Hilfestellung bei der Unternehmensführung. Lassen Sie dies zu, unterstützen die „INSIDE- Minutes“ beim Denken und Handeln.

Übrigens ist INSIDE Management & Recht eine Beratungsunternehmung mit der Zielsetzung für den Mittelstand und auch für NPO-Unternehmen wesentliche Herausforderungen bei der Unternehmensführung zu lösen. Durch klare Visionen, gestalterische Fantasie, intelligente Strategien und auch Umsetzungsbereitschaft werden umsetzbare Optimierungsmöglichkeiten auf vielen Ebenen und auch Chancen generiert. INSIDE Management & Recht findet für Sie kreativ schnelle, konkrete sowie in Kombination mit Trends- und Tendenzen aus sämtlichen Umfeldbedingungen strategische Chancen.



Op'n Idenkamp 11
22397 Hamburg
0171 - 784 4217
040 - 603 6205

info@inside-management.de
www.inside-management.de

Ralf Kaspar Kemmerling

