



Dipl.-Psych. Katja Krater
Expertin für Eignungs- und
Personalberatung

Katja Krater GmbH
Düsseldorfer Straße 58
45481 Mülheim/Ruhr
Telefon: 02 08 / 74 09 08 60
Fax: 02 08 / 74 09 08 65
Mobil: 01 73 / 79 80 444
E-Mail: krater@katja-krater.com
www.katja-krater.com

Attraktiv bleiben für nachhaltige Kandidaten

Mitarbeiter kommen wegen des Namens und kündigen wegen der Menschen. Das hat oft mit dem Unternehmen zu tun.

Wenn ein Mitarbeiter kündigt, ist die Führungskraft oft gekränkt. Im Versuch, den Schaden zu begrenzen, wird der Kündigende von seinen Aufgaben entbunden, gerade im Vertrieb. Aber ein freigestellter Mitarbeiter ist für das Unternehmen nicht mehr greifbar. Um sich zu rechtfertigen, wird behauptet, der Mitarbeiter habe sich vom Wettbewerber kaufen lassen. Die Wahrheit ist meist aber viel komplexer.

Mitarbeiterzufriedenheit

Die wichtigsten Forschungsergebnisse zur Mitarbeiterzufriedenheit besagen, dass nicht das Gehalt an erster Stelle steht, sondern die Arbeitsplatzsicherheit. Gemeint ist die Sicherheit des Arbeitnehmers, zu wissen, in welche Richtung sich das Unternehmen strategisch entwickelt, und die Gewissheit, die hierfür notwendigen Schritte in die Wege leiten zu können – zumindest für den eigenen Arbeitsbereich.

Daneben werden »Wohlfühlfaktoren« geschätzt: ein gutes Miteinander im Team und eine gesunde, authentische Führung. Erst dann, wenn die genannten Faktoren sich neutral bis negativ zeigen, wird das Gehalt zum Schmerzensgeld. Dann steigt die Wichtigkeit des Gehalts dramatisch an.

Die Menschen wissen ganz genau, dass ein Wechsel immer auch Risiken in sich trägt: Werde ich dort genauso gut angesehen wie in meinem Herkunftsunternehmen? Ist die Gebietshoheit gegeben? Wie entscheidet mein Vor-

gesetzter, wenn es eng wird? Wie gesund ist das Unternehmen? Gerade im Hinblick auf den starken Verdrängungsmarkt im Bodenbelag sind dies sicherlich wichtige Argumente.

Wenn ein Mitarbeiter sich entscheidet zu gehen, hat das also immer etwas mit dem Unternehmen zu tun, welches er verlässt. Die ausgesprochene Kündigung richtet sich auch gegen Menschen und damit liegt die Führungsherausforderung auf der Hand.

Diese Herausforderung anzunehmen und zielgerichtet zu gestalten, ist für Unternehmen wichtig, um die guten Mitarbeiter zu halten und um attraktiv zu bleiben für nachhaltige Kandidaten. Führungskultur entsteht nicht von heute auf morgen und kann nicht in Führungsgrundsätzen verordnet werden. Gute Führung entsteht im gelebten Alltag. Sie ist die Summe der vielen kleinen Entscheidungen und Begegnungen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Diese zeichnen sich aus durch Integrität, Loyalität und Authentizität.

Dieser Herausforderung müssen wir uns jeden Tag aufs Neue stellen.

Katja Krater