

Kündigungsgründe von Mitarbeitern

Oft ist der Chef das Problem

Neben der Suche nach qualifizierten Bewerbern ist es genauso wichtig, sich mit den Mitarbeitern zu befassen, die das eigene Unternehmen verlassen wollen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Häufig sind es menschliche Faktoren, um die man sich kümmern sollte.

Der Fachkräftemangel ist mittlerweile ja ein „altes“ Thema. Was sich zur Zeit aber als besonders eklatant herausstellt, ist die Schwierigkeit, Positionen mit erfahrenen Kandidaten erfolgreich zu besetzen. Und dies vor allem in begrenzten Märkten, in denen ein spezifisches Know How zum Beispiel hinsichtlich Technologie und Marktkenntnis gefordert ist. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe – beispielsweise Einkommensvorstellungen oder fehlende Anreize für einen Wechsel. Ein weiterer wichtiger Aspekt für den Personalmangel in Unternehmen ist immer auch die Kündigung von Mitarbeitern.

ten dafür genannten Gründe wie folgt zusammenfassen:

- zu viel Stress
- zu viele Überstunden
- zu geringe Anerkennung beziehungsweise Wertschätzung
- zu weiter Arbeitsweg
- zu geringes Gehalt

Die wahren Gründe liegen häufig viel tiefer

Aber: Das mögen zwar die genannten Argumente sein, die Wahrheit liegt jedoch oft viel tiefer begründet. Menschen kündigen eigentlich nicht ihren Firmen, sondern sie verlassen ihre Chefs und gelegentlich auch ihre Teams.

- Sie tun dies wegen des Vorgesetzten,
- der sich zum Beispiel nicht um seine Mitarbeiter kümmert,
 - der sich nicht für eine Gehaltserhöhung oder Weiterentwicklung stark macht,
 - den die persönlichen Probleme seiner Mitarbeiter nicht interessieren,
 - der nicht bereit ist, über Alternativen in der Arbeitsabwicklung oder -einteilung zu sprechen
 - oder der nicht sieht, dass zwischen den Kollegen Spannungen existieren.

Diese Punkte, die sich in epischer Breite fortsetzen lassen, sind eher die wahren Gründe für einen Veränderungswunsch.

Hier anzusetzen ist die Aufgabe der Unternehmensleitung sowie der Verantwortlichen im Personalmanagement. Die haben jedoch zur Zeit andere Probleme – zum Beispiel mit überzogenen Digitalisierungs-Tools die Entpersonalisierung der Personalarbeit voranzutreiben.

Unserer Erfahrung nach ergibt es Sinn, sich intensiv um die eigenen Mitarbeiter zu kümmern, um herauszufinden, wo der Schuh wirklich drückt, und nicht nur einmal im Jahr bei dem regelmäßigen Beurteilungsgespräch. Zeitnahes Reagieren bei aufkommenden Problemen ist entscheidend.

Personal & Karriere



Bild: wirth + partner

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere.

www.wirth-partner.com
Die Autorin: Sabine Zapf

Neben der intensiven Suche nach qualifizierten Bewerbern ist es deshalb genauso wichtig, sich mit den Mitarbeitern eingehend zu befassen, die das eigene Unternehmen verlassen wollen. Das ist jetzt auch nichts Neues, aber in der momentanen Situation nicht die beste Ausgangslage.

Nach einschlägigen Statistiken und Untersuchungen sowie unserer Erfahrung lassen sich die häufigs-