

Leser fragen - Experten antworten

Leserfrage von Uwe C. aus Bonn:

Im vergangenen Jahr habe ich drei Mitarbeiter, die ich gerne behalten hätte, verloren. Sie wechselten zu Mitbewerbern, obwohl ich nicht weniger als diese zahle. Woran liegt das?

Frank Adensani: Das hätten Sie eigentlich Ihre Mitarbeiter fragen sollen. Die Tatsache, dass Sie es nicht wissen, zeigt mir: Mit Ihrer Unternehmenskultur beziehungsweise Ihrem Betriebsklima liegt etwas im Argen. Sie reden zu wenig mit Ihren Mitarbeitern. Und vermutlich loben Sie diese auch wenig. Das ist bei zahlreichen Unternehmen der Fall. Sie erachten vieles als selbstverständlich, das gar nicht so selbstverständlich ist. Doch meist merken sie das erst, wenn ihre guten Mitarbeiter weg sind und sie neue einstellen. Also geben Sie sich einen Ruck, und loben Sie Ihre Mitarbeiter häufiger — auch für solche scheinbaren Kleinigkeiten wie, dass sie das Werkzeug stets gut zurückräumen und das Lager in einem geordneten Zustand hinterlassen. Oder dass sie auch mal ohne zu Murren eine Stunde länger bleiben, wenn es brennt. Sie sehen: Zum Loben gibt es viele Anlässe.



Frank Adensam, Adensam Managementberatung, Ludwigshafen.

Foto: Adensam

Leserfrage von Peter F. aus Leipzig:

Einer meiner zehn Mitarbeiter fehlt relativ oft wegen Krankheit. Ich habe den Eindruck, manchmal fehlt er auch aus recht nichtigen Gründen. Wie soll ich reagieren?

Frank Adensam: Setzen Sie sich mit Ihrem Mitarbeiter zusammen und sprechen Sie Ihre Beobachtung direkt an. Schildern Sie ihm zudem die Probleme, die hieraus für ein Kleinunternehmen resultieren. Auch für die anderen Mitarbeiter, die dann die entstehenden Lücken füllen müssen. Fragen Sie Ihren Mitarbeiter dann, ob eine

Ursache für sein häufiges Fehlen eventuell im Arbeitsbereich liegt. Vielleicht fühlt sich Ihr Mitarbeiter überfordert und ist deshalb oft krank. Oder er ist unterfordert und deshalb nicht motiviert. So erreichen Sie zwei Ziele. Erstens: Sie signalisieren Ihrem Mitarbeiter, dass Sie sein häufiges Fehlen registrieren. Zweitens: Sie räumen ihm die Chance ein, eventuelle „Krankmacher“ in seiner Arbeit zu beseitigen. Vermeiden Sie aber auf alle Fälle, dass das Gespräch in eine Anklage des Mitarbeiters ausartet. Dann erzielen sie nur eine negative Wirkung. Begreifen Sie das Gespräch vielmehr als eine Chance die Zusammenarbeit zu verbessern und signalisieren Sie dies auch Ihrem Mitarbeiter.