

## Anleitung: Abwerbung verhindern

### Immer auf der sicheren Seite

- ✔ **Garantiert virenfrei** Bevor wir Ihnen eine Datei zum Download anbieten, haben wir diese auf Viren untersucht. Dateien, die Sie direkt von uns erhalten, sind somit garantiert virenfrei.
- ✔ **Kostenfreier Benachrichtigungsservice** Bei wichtigen Änderungen zu diesem Download informieren wir Sie gerne kostenfrei und unverbindlich per E-Mail.
- ✔ **Von unserer Fachredaktion geprüft** Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

# Abwerbung verhindern

**Akute Maßnahmen, wenn ein Mitarbeiter wegen eines Angebots der Konkurrenz kündigt:**

## 1. Gespräch suchen:

Bitten Sie den Mitarbeiter um ein offenes Gespräch. Versuchen Sie herauszufinden, was geboten wird, warum das Angebot interessant ist und worin die Unzufriedenheit mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis besteht.

## 2. Verständnis zeigen, Veränderungsbereitschaft signalisieren

Gehen Sie auf die genannten Kritikpunkte ein. Erläutern Sie, warum bestimmte Dinge so gelaufen sind. Was haben Sie gegebenenfalls versäumt oder warum konnten Sie bislang kein höheres Gehalt zahlen?

## 3. Gegenangebot

Bei Kräften, die ohne weiteres nicht ersetzbar sind, sollten Sie überlegen, ob Sie ein attraktiveres Angebot machen können. Bedenken Sie dabei, dass der Mitarbeiter unter Umständen trotzdem mittelfristig Ihr Unternehmen verlässt, weil das Vertrauensverhältnis nachhaltig gestört ist. Bedenken Sie auch die Wirkung eines Gegenangebots auf andere Kräfte.

**Langfristige Maßnahmen:**

## 4. Unternehmenskultur

Um Mitarbeiter langfristig an Ihren Betrieb zu binden, sollten Sie Ihre Unternehmenskultur überdenken. Für welche Werte stehen wir? Welche Perspektiven, Ziele, Wünsche haben die Beschäftigten/der Unternehmer? Wie gehen wir miteinander um?

## 5. Mitarbeitergespräche

Gehen Sie mit Ihren Beschäftigten regelmäßig ins Gespräch. Und das nicht nur im Alltag, sondern auch in Form von regelmäßigen Einzel-Mitarbeitergesprächen. Legen Sie gemeinsame Ziele fest. Geben Sie regelmäßiges Feedback zur Erfüllung dieser Ziele. Kritisieren sie konstruktiv und lernen Sie auch zu loben.

## 6. Prämiensysteme

Schaffen Sie konkrete Anreize, um Ziele zu erfüllen. Koppeln Sie Ziele an leistungsgerechte Prämien. Versuchen Sie dabei ein System zu installieren, das die tatsächliche Leistung und Kompetenz des Einzelnen erfasst.