



Gründerfreudige Techniker

Studienautor Reinhard Prügl beobachtet grossen Expansionshunger bei Gründern **16**



Deutsche Eliteuni legt los

Derek Abell, Gründungsdekan der Eliteuni ESMT in Berlin: „Wollen kein Havard an der Spree werden“ **18**

Karriere & Chancen

SAMSTAG, 11. FEBRUAR 2006 - SEITE 13

ABSCHIED Chefs sind mit Leistungsträgern, die gehen, oft überfordert



„Oft sind Vorgesetzte persönlich betroffen und beleidigt“, sagt Coach **Sonja Schloemmer**

Der beste Mitarbeiter geht – was nun

Wenn Leistungsträger gehen, ist guter Rat teuer. Zunächst heisst es: Herausfinden, warum, und zum Bleiben bewegen. Ansonsten bleibt nur noch die Schadensbegrenzung.

Stellen Sie sich vor, Ihr bester Verkäufer kommt zu Ihnen: „Chef, ich habe ein besseres Angebot bekommen – ich kündige.“ Was nun? „Also, wenn Sie das überraschend trifft, dann sollten Sie sich schon überlegen, ob sie die Mitarbeitergespräche richtig geführt haben“, sagt Coach Sonja Schloemmer.

Werner Vogelsang, Personalchef bei Gebäudemanagementfirma MCE, stösst ins selbe Horn. „Das baut sich doch auf. Das muss man erkennen.“ Doch woran eigentlich? „Wir hatten einen Fall, den wir nicht halten konnten. Der hat früher sehr positiv über seine Arbeit geredet. Dann plötzlich nicht mehr, oder nur mit negativen Vorzeichen.“ Leider würden viele Chefs aber nicht die Sensibilität besitzen, die-

che zu bewegen. Danach ist nur noch Schadensbegrenzung möglich.

Gehalt vorgeschoben

Dabei sollten Chefs in einem Gespräch versuchen, den Ursachen auf den Grund zu gehen und den Mitarbeiter zu halten. Wichtig dabei: Das Gehalt wird oft vorgeschoben, ist aber meist nicht der Grund. „Das Gehalt liegt nur an mittlerer Stelle. Viel wichtiger sind Betriebsklima und Karriereentwicklung“, berichtet Conrad Pramböck, Gehaltsexper-

te bei Headhunter Neu International.

„Geld hilft nicht“, bes auch Vogelsang. „In den drei Fällen wo wir einen arbeiter halten konnten es ausschliesslich darum das Gefühl zu geben, er de gehört, er konnte si Frust von der Seele re Ein Hauptfrust war dab mangelnde Kommunik mit dem Vorgesetzten.“

Wichtig sei, nach der digung sofort nach Ers suchen und eine Überga gelung zu finden. Schlör: „Oft heisst es: ‚Überge das an den Huber‘. Un legt dem Huber fünf M: ab und sagt ‚Hast noch gen?‘“ Stattdessen sollte nen formellen Einarbeit plan geben. Das funktio nur, wenn man sich von arbeiter im Guten trenn ihn fair behandelt – was wegen dem Klima im U nehmen wichtig wäre sind aber Chefs persönl getroffen und beleidigt.“

Jedenfalls aber sollt Unternehmen rechtzeit Stellvertreterregelunge eine gute Dokumentatio gen.

