

Es ist kaum zu glauben, wie oft sich Chefs darüber beschweren, dass ihre besten Mitarbeiter gehen. Und sie haben auch wirklich allen Grund, sich darüber zu beschweren. Es gibt nur wenige Dinge, die so teuer sind, wie wenn gute Mitarbeiter ein Unternehmen verlassen.

Chefs tendieren dazu, ihre Belegschaftsprobleme auf alles mögliche zu schieben. Dabei ignorieren sie oft den Kern des Problems: Angestellte kündigen nicht ihre Jobs, sie kündigen ihren Chefs. Das Traurige daran ist, dass das eigentlich einfach zu verhindern wäre. Alles, was es dafür bräuchte, ist eine neue Perspektive und ein bisschen mehr Mühe von Seiten der Chefs.

Zuerst aber müssen wir verstehen, warum Mitarbeiter gehen. Hier sind die neun schlimmsten Fehler, die Chefs begehen und die Mitarbeiter in die Flucht schlagen.

### **1. Sie belasten ihre Mitarbeiter zu stark.**

Nichts macht Angestellte so kaputt, wie wenn sie sich überarbeiten. Es ist so verlockend, die besten Mitarbeiter stärker zu fordern. Deshalb tappen viele Chefs in diese Falle. Gute Mitarbeiter mit zu viel Arbeit zu belasten, stiftet Verwirrung. Es gibt ihnen das Gefühl, für gute Arbeit bestraft zu werden.

Außerdem ist es kontraproduktiv, gute Mitarbeiter mit zu viel Arbeit zu überhäufen. Eine neue Studie aus Stanford zeigt, dass die pro-Stunde-Produktivität drastisch sinkt, wenn die Arbeitswoche die 50-Stunden-Grenze überschreitet. Die Produktivität sinkt sogar so stark, dass es sich ab 55 Stunden schon gar nicht mehr lohnt, mehr zu arbeiten.

Wenn schon die Arbeitsbelastung angehoben wird, sollte der Status angepasst und auch angehoben werden. Talentierte Mitarbeiter übernehmen gerne Mehrarbeit, aber sie werden nicht lange bleiben, wenn ihr Job sie ohne Belohnung erstickt.

Gehaltserhöhungen, Beförderungen oder neue Titel sind alles gute Argumente, um die Arbeitsbelastung anzuheben. Wenn ein Chef aber nur die Arbeitsmenge erhöht und sonst nichts ändert, werden sich seine Angestellten einen Job suchen, der ihnen gibt, was sie verdienen.

### **2. Sie erkennen Einsatz nicht und belohnen gute Arbeit nicht.**

Es ist leicht, die Macht eines Schulterklopfens zu unterschätzen, vor allem bei [Top-Performern](#). Jeder wird gerne gelobt. Jene, die wirklich hart arbeiten und alles geben, sogar besonders gerne. Manager müssen mit ihren Mitarbeitern kommunizieren und herausfinden, was eine gute Belohnung für sie ist (bei einigen ist es eine Gehaltserhöhung, bei anderen ist es öffentliche Anerkennung) und sie dementsprechend für gute Leistungen belohnen. Bei Top-Performern passiert das häufig, wenn der Chef es richtig macht.

### **3. Ihre Mitarbeiter sind ihnen egal.**

Mehr als die Hälfte der Menschen, die ihren Job aufgeben, tun dies aufgrund ihrer Beziehung zu ihrem Chef. Kluge Unternehmen stellen sicher, dass ihre Chefs eine gute Balance zwischen Professionalität und Menschlichkeit mitbringen.

Das ist die Art von Chef, der den Erfolg eines Mitarbeiters feiert, Verständnis für jene hat, die gerade eine schwierige Zeit durchmachen und die Mitarbeiter herausfordert, selbst wenn es weh tut.

Chefs, die es nicht schaffen, sich *wirklich* für ihre Mitarbeiter zu interessieren, werden immer einen höheren Mitarbeiterverschleiß haben. Es ist unmöglich, pro Tag acht oder mehr Stunden für jemanden zu arbeiten, dem man völlig egal ist und den nur die Produktivität interessiert.

#### **4. Sie halten Versprechen nicht ein.**

Wenn ein Chef seinen Mitarbeitern Versprechen macht, begibt er sich dabei auf einen Drahtseilakt: Die Mitarbeiter können am Ende sehr zufrieden sein oder sie gehen.

Wenn sich ein Chef an seine Versprechen hält, steigt er im Ansehen seiner Mitarbeiter, weil er sich als vertrauenswürdig und ehrenwert beweist (das sind zwei sehr wichtige Qualitäten bei einer Führungskraft).

Aber wenn ein Chef sich nicht an seine Versprechen hält, lässt ihn das schmierig, gleichgültig und respektlos wirken. Und überhaupt: Wenn sich der Chef selbst nicht an sein Wort hält, wieso sollten es dann die Angestellten tun?

#### **5. Sie stellen die falschen Leute ein und sie befördern die falschen Leute.**

Gute, hart arbeitende Mitarbeiter wollen mit gleichgesinnten Profis arbeiten. Wenn Chefs sich nicht die Mühe machen, gute neue Leute zu finden, ist das extrem demotivierend für diejenigen, die mit den neuen Kollegen zusammenarbeiten müssen.

Die falschen Leute zu befördern, ist sogar noch schlimmer. Wenn sich ein Mitarbeiter den Hintern aufreißt, aber letztlich bei der Beförderung übergangen wird für jemanden, der sich seinen Weg zum Erfolg geschleimt hat, ist das ein echter Affront. Es ist kein Wunder, wenn gute Mitarbeiter deshalb gehen.

#### **6. Sie lassen Mitarbeiter nicht ihren Leidenschaften nachgehen.**

**Talentierte** Mitarbeiter sind leidenschaftlich. Gibt ein Chef ihnen die Möglichkeit, ihren Leidenschaften nachzugehen, verbessern sie automatisch ihre Produktivität und Zufriedenheit.

Aber viele Chefs wollen lieber, dass Angestellte in ihrem kleinen Bereich bleiben. Sie fürchten, dass die Produktivität sinkt, wenn Mitarbeiter ihren Fokus erweitern und ihren Interessen folgen.

Diese Angst ist allerdings unbegründet. Studien haben gezeigt, dass Angestellte, die in der Arbeit ihren Leidenschaften nachgehen dürfen, in einen "Flow" kommen - das ist ein Zustand der Euphorie, der fünf Mal produktiver ist als die Norm.

#### **7. Sie entwickeln kein Gefühl für ihre Mitmenschen**

Wenn Chefs auf ihre Unachtsamkeit gegenüber Mitarbeitern angesprochen werden, versuchen sie sich gerne mit Worten wie "Vertrauen", "Selbstständigkeit" und "Eigenverantwortung" aus der Affäre zu ziehen. Das ist totaler Nonsens.

Gute Chefs führen - egal, wie gut der Mitarbeiter in seinem Job ist. Sie sind aufmerksam, hören zu und geben ständig Feedback.

Management hat vielleicht einen Anfang, aber es hat mit Sicherheit kein Ende. Es gehört zu den Aufgaben eines Chefs, stets neue Felder und Bereiche zu finden, in denen sich ein guter Mitarbeiter weiterentwickeln kann.

Die besten Mitarbeiter wollen Feedback - die nicht so guten noch viel mehr. Und es ist der Chef, der es geben muss. Tut er das nicht, langweilen sich seine besten Leute und werden selbstgefällig.

### **8. Sie schaffen es nicht, die Kreativität der Mitarbeiter einzubinden.**

Wirklich gute Mitarbeiter versuchen, alles zu verbessern, was ihnen in die Finger kommt. Wird ihnen die Möglichkeit genommen, Dinge zu verändern und zu verbessern, weil das gerade für den Chef praktisch ist, werden sie anfangen, ihren Job zu hassen.

Ihren Wunsch nach stetiger Verbesserung und Weiterentwicklung zu unterdrücken, bremst nicht nur sie, sondern auch den Chef und die ganze Firma.

### **9. Sie fordern ihre Mitarbeiter nicht intellektuell.**

Große Chefs fordern ihre Mitarbeiter heraus, damit sie Dinge erreichen, die anfangs unmöglich erschienen. Anstatt banale, stufenweise ansteigende Ziele zu setzen, setzen sie große Ziele, die ihre Mitarbeiter dazu zwingen, über sich selbst hinauszuwachsen.

Dann tun gute Chefs alles in ihrer Macht stehende, um ihnen beim Erreichen dieser Ziele zu helfen. Wenn talentierte und kluge Menschen sich mit Aufgaben beschäftigen, die eigentlich zu leicht und langweilig für sie sind, werden sie sich einen anderen Job suchen, der sie mehr fordert.

### **Zusammenfassend bedeutet das:**

Wenn ein Chef will, dass seine besten Leute bleiben, sollte er genau darüber nachdenken, wie er sie behandelt. Gute Mitarbeiter sind zwar harte Knochen, ihr Talent gibt ihnen aber auch eine Vielzahl an Möglichkeiten. Ein Chef muss dafür sorgen, dass sie für ihn arbeiten *wollen*.

*Welche anderen Fehler führen dazu, dass großartige Mitarbeiter gehen? Bitte teilt eure Meinung mit mir in den Kommentaren, denn ich lerne von euch genauso viel wie ihr von mir.*

*Dieser Beitrag wurde von einem Artikel von [Mike Myatt](#) inspiriert.*

*Dieser Blog erschien ursprünglich bei der [Huffington Post USA](#) und wurde von Franca Lavinia Meyerhöfer aus dem Englischen übersetzt.*