

openup



## **Einleitung**

Endlich ist das Team komplett und die Zusammenarbeit funktioniert reibungslos – und dann kündigt ein Teammitglied und es geht wieder von vorne los.

Kündigungen bringen nicht nur

Unsicherheit ins Team, sondern sind auch einer der größten Verursacher von versteckten Kosten für Unternehmen. Mit ausscheidenden Mitarbeitenden geht nicht nur ein großer Schatz an Wissen und Können verloren, das Rekrutieren und Ausbilden von neuen Talenten kostet Zeit und Geld.

Wie kannst du verhindern, dass Mitarbeiter\*innen kündigen?



# Ein gutes Maßnahmenpaket für das mentale Wohlbefinden steht zunehmend ganz oben auf der Liste der Anforderungen von Mitarbeitenden.

Der unbegrenzte Zugang zu Konsultationen mit anerkannten
Psycholog\*innen trägt nicht nur dazu bei, die mentale Gesundheit der
Mitarbeiter\*innen zu erhalten und Fehlzeiten zu vermeiden, sondern auch
dazu, Kündigungen vorzubeugen.

Was du jetzt bereits tun kannst?

Diese 7 Tipps helfen dir, die

Fluktuationsrate im Unternehmen
nachhaltig zu senken.





# 1. Beginne am Anfang: das Einstellungsverfahren

Das Verhindern von Kündigungen beginnt bereits beim Einstellungsverfahren. Manchmal begegnest du Bewerber\*innen, die dich mit ihrem Talent vollkommen überzeugen! Aber das bedeutet leider noch nicht, dass es sich wirklich um ein geeignetes Teammitglied für dein Unternehmen handelt.

Das Wort "geeignet" beinhaltet mehrere Facetten. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen kannst du dir selbst folgende Fragen stellen:

- Passen die Fähigkeiten dieser Person zum Job? Wenn die Antwort "Nein, aber diese Fähigkeiten können durchaus entwickelt werden" lautet, spricht weniger dagegen, diese Person einzustellen, als wenn die Antwort "Nein, diese Person ist überqualifiziert" lautet.
- Wie sieht die Vorgeschichte dieser Person aus? Hat der\*die Bewerber\*in bereits öfter den Job gewechselt und warum?
- Ist die Stelle, die du anbietest, ein logischer nächster Schritt im Lebenslauf dieser Person?
- Passt die Unternehmenskultur zur Persönlichkeit, Arbeitsweise und Haltung dieser Person?
   Eine große Vielfalt an Persönlichkeiten und Arbeitsweisen bietet Vorteile für dein
   Unternehmen, aber wenn es überhaupt keine Berührungspunkte gibt, dann wäre dies ein
   Grund, deine Entscheidung zu überdenken.
- Welche Vision hat die Person für das Unternehmen? Passt diese zur Vision des Unternehmens?
- Stimmt die Person mit den Werten des Unternehmens überein? Wenn nicht, dann ist sie wahrscheinlich nicht besonders gut geeignet.

Informiere die Bewerber\*innen offen und ehrlich über die oben genannten Punkte.



openup

# 2. Onboarding-Prozess und Einarbeitung

Unterschätze eine offene und gute Kommunikation während des Onboarding-Prozesses nicht. Bei Antritt einer neuen Stelle fühlen sich viele Mitarbeiter\*innen verloren. Sie verstehen nicht, was das Unternehmen von ihnen erwartet. Oder die Erwartungen stimmen überhaupt nicht mit den tatsächlichen Gegebenheiten überein. Dies führt zu hohen Kündigungsraten. 20 % der Kündigungen durch Mitarbeiter\*innen erfolgen innerhalb der ersten 45 Arbeitstage.



Deshalb ist der Onboarding-Prozess so wichtig.
Onboarding umfasst viel mehr als nur das
Unterzeichnen eines Arbeitsvertrages und das
Lesen einiger Einführungsmaterialien. Wenn
Mitarbeiter\*innen nicht richtig angelernt
werden, fühlen sie sich in ihrem Job nicht wohl.
Je besser die Einarbeitung, desto geringer die
Kündigungswahrscheinlichkeit und desto
besser die Leistung deiner Mitarbeiter\*innen.
Also eine Win-Win-Situation!



### 3. Plane einen Karriereweg

Das Schlüsselwort für die langjährige Bindung von Personal lautet Perspektive. Hättest du es in der Schule ausgehalten, wenn du nicht gewusst hättest, wann du in die nächste Klasse oder auf die nächste Schule kommst? Und wenn du nicht gewusst hättest, dass die Schule deine Chance auf einen sinnvollen Job erhöht? Wahrscheinlich nicht. Und auch für die Karriere gilt: Wenn man Meilensteine hat, auf die man hinarbeiten kann, bleibt man länger (motiviert). 21 % der Arbeitnehmer\*innen kündigen, weil sie keine Karrieremöglichkeiten im Unternehmen sehen.

Überlege dir, wie du einen solchen Karriereweg aufzeichnen würdest? Du kannst Mitarbeitende zum Beispiel darauf hinweisen, dass immer anspruchsvollere Tätigkeiten, ein höheres Gehalt und mehr Verantwortung vor ihnen liegen. Manche Unternehmen entscheiden sich dafür, diese Meilensteine sehr konkret und messbar zu machen.

Wähle den Weg, der am besten zu deiner Unternehmenskultur und zu den Werten deines Unternehmens passt.



### 4. Biete externe Beratung an

Mitarbeiter\*innen bleiben länger, wenn es genügend Lern- und Karrieremöglichkeiten gibt. Diese Möglichkeiten kannst du zum Teil am Arbeitsplatz schaffen, aber auch Hilfe von externen Expert\*innen kann einen Beitrag dazu leisten. OpenUp hilft Arbeitnehmer\*innen dabei, Soft Skills zu entwickeln, um alltägliche Herausforderungen zu meistern. Von arbeitsbezogenen Dingen wie Zeitmanagement oder Produktivität bis hin zu privaten Themen wie Schlaf, Selbstvertrauen oder Beziehungen.





# 5. Fördere Teambuilding

Der Einfluss von Kolleg\*innen auf die Arbeitszufriedenheit ist manchmal sogar größer als die Arbeit selbst.

Studien haben gezeigt, dass Personen, die auf der Arbeit gute Freund\*innen haben, oft eine höhere
Einsatzbereitschaft an den Tag legen.
Teambuilding ist daher ein wichtiger
Schlüssel zum Erfolg.

Biete deswegen genug Raum für informelle Kontakte. Beispielsweise vor und nach Meetings, in der Mittagspause, beim Drink am Freitagnachmittag und bei Betriebsausflügen. Nicht alle müssen gleich beste Freund\*innen werden. Aber Vertrautheit miteinander und ein Vertrauen dem anderen gegenüber sind eine Mindestvoraussetzung.



# 6. Sorge für eine gesunde Work-Life Balance



Eine gesunde Work-Life Balance ist für Mitarbeitende ausschlaggebend. 13 % der Arbeitnehmer\*innen kündigen, weil sie damit unzufrieden sind. Daher ist es umso wichtiger, dass Führungskräfte und die Organisation selbst die geeigneten Rahmenbedingungen setzen. Oft fällt es Teammitgliedern trotzdem schwer, Nein zu sagen oder die geeigneten Grenzen zu setzen.

Die Psycholog\*innen von OpenUp können auch dabei helfen und deinen Mitarbeitenden die richtigen Tools an die Hand geben. Das kann auch für angehende Führungskräfte in deinem Unternehmen interessant sein, die selbst noch auf der Suche nach der richtigen Balance zwischen Privatleben und neuer Herausforderung sind.



# 7. Klare Ansagen bei unangemessenem Verhalten

Seit der #metoo Debatte ist unangemessenes Verhalten im beruflichen Kontext noch viel mehr in den Fokus gerückt. Als HR-Fachkraft solltest du sehr wachsam gegenüber unangemessenem und abwertendem Verhalten sein. Das kann sich folgendermaßen zeigen: Ausgrenzung von Personen oder das Bevorzugen anderer, unangemessene Kommentare oder Einschüchterung.

Wenn du eine negative Dynamik bemerkst, kannst du direkt das Gespräch mit den jeweiligen Teammitgliedern aufsuchen. Eine Null-Toleranz-Politik zahlt sich aus. Denn mit nur einer Entlassung kannst du unter Umständen viele Kündigungen durch Mitarbeiter\*innen vermeiden und natürlich auch ein gutes Arbeitsklima bewahren.



# Nicht alle Kündigungen durch Mitarbeiter\*innen sind schlecht

Eine Kündigung ist nicht immer negativ. Wenn Mitarbeiter\*innen im Unternehmen bereits "ausgelernt" haben, beginnen sich zu langweilen und keine interne Funktion verfügbar ist, macht eine Kündigung Sinn. Schließe dieses Kapitel positiv ab und würdige die Leistungen des Teammitglieds. Wer weiß, vielleicht kommen ehemalige Mitarbeitende später in einer anderen Funktion wieder zurück?



### Let's OpenUp

Möchtest du mehr darüber erfahren, wie du als HR-Fachkraft oder Manager\*in die Kündigungsrate senken kannst? Bereits über 350 Unternehmen steigern die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden mit OpenUp als Partner für mentales Wohlbefinden.



Svenja Mülller

Partnership Managerin

svenja@openup.com

+49 177 3681780

Besuche unsere Website: openup.de