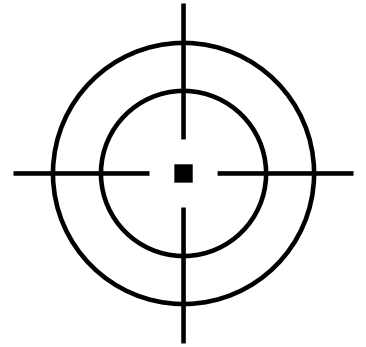


UNANTASTBAR

**Wie Sie sich und Ihre
Mitarbeiter vor
Headhuntern und
Abwerbeangriffen
schützen**



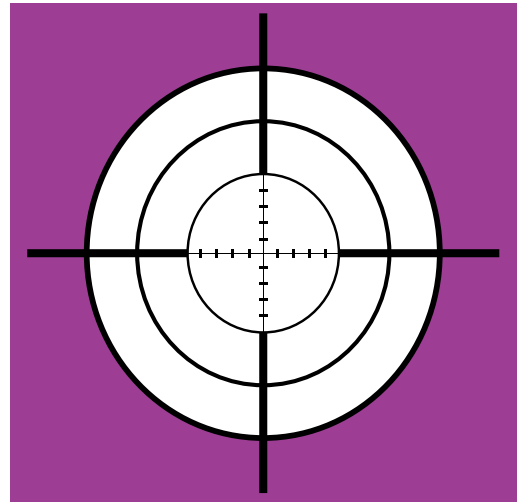
EINLEITUNG

Headhunter sind extrem wertvoll und hilfreich, wenn es darum geht Fach- und Führungspositionen zu besetzen. Insbesondere dann, wenn diese Positionen oder Mitarbeiter mit dem entsprechenden Erfahrungsschatz sehr selten anzutreffen und noch seltener aktiv auf Jobsuche sind. Über die normalen Kanäle oder aktive Bewerbungseingänge funktioniert das schon lange nicht mehr. Headhunter gehen dagegen andere Wege und werben Mitarbeiter von Konkurrenzunternehmen direkt ab. **So erreichen Sie genau die Arbeitnehmer, die sich das neue Unternehmen wünscht und auch die, die nicht aktiv auf Jobsuche sind und die sich dementsprechend auch nicht freiwillig bewerben würden.**

Doch des einen Freud ist es anderen Leid, denn schließlich müssen diese neuen Mitarbeiter auch irgendwoher kommen. Normalerweise unmittelbar von Mitbewerbern oder Konkurrenten, bei denen sie vorher in der gleichen oder einer ähnlichen Position tätig waren. Diesem alten Arbeitgeber, der Zeit und Aufwand in Aus- und Weiterbildungen gesteckt und mit dem Arbeitnehmer auch künftig geplant hat, fehlt dieser dann natürlich. **Und das bedeutet einen hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand, um diese Stelle neu zu besetzen.**

Headhunter arbeiten in der Direktansprache, was bedeutet, dass sie Arbeitnehmer ansprechen, die nicht aktiv auf Arbeitssuche sind.

Häufig ist es dann so, dass im persönlichen Gespräch doch immer wieder Aspekte gefunden werden, die dem Arbeitnehmer aktuell nicht gefallen oder die verbesserungswürdig wären.



Auf dieser Basis sind dann viele bereit doch einmal ein Gespräch mit einem neuen potenziellen Arbeitgeber zu führen. Manchmal nur, um einen Vergleich zu ziehen, häufig aber auch, um dann die neuen und meist besseren Angebote anzunehmen.

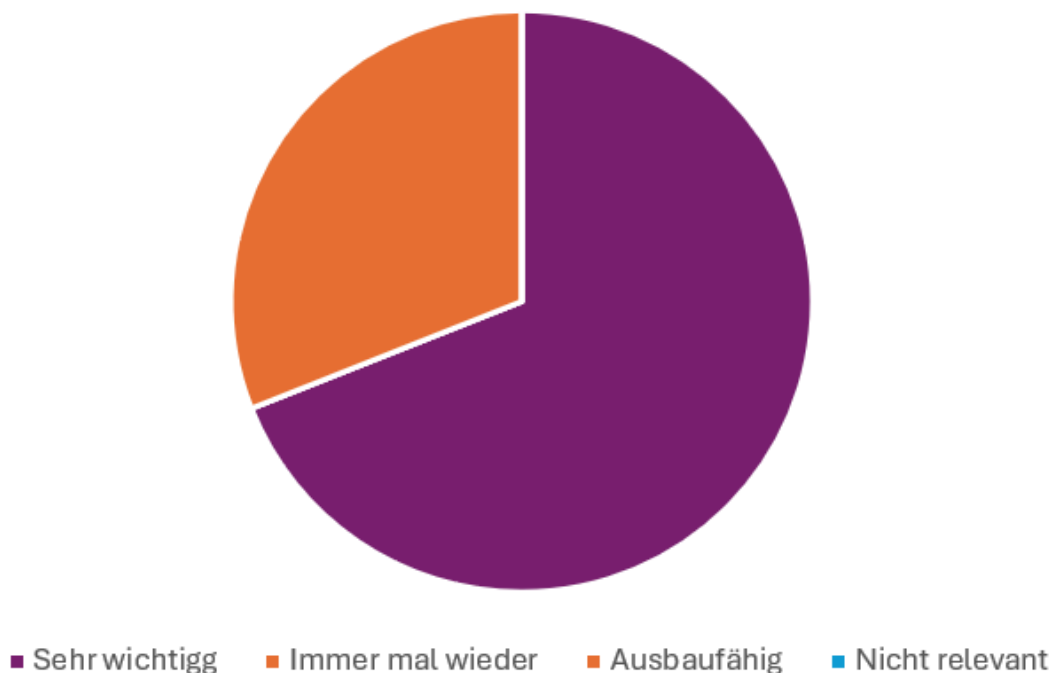
Voraussetzung hierfür ist, dass es Aspekte gibt, die im ursprünglichen Unternehmen verbesserungswürdig sind und die den Arbeitnehmer so stören, dass er überhaupt einen externen Austausch annimmt. Denn auch der beste Headhunter kann nicht zaubern und überzeugt keinen Arbeitnehmer zu einem Gespräch, der zu 100% glücklich ist und bei dem es keinerlei Ansatzpunkte für bessere Arbeitsbedingungen gibt.

Das bedeutet, dass sich Arbeitgeber gegen Headhunter schützen können und bereits früh genug an ihre Mitarbeiterzufriedenheit denken müssen und sich hier drum kümmern sollten. Denn mit sehr zufriedenen Mitarbeitern verringern sie die Chancen für Headhunter oder Mitbewerber deutlich ihre eigenen Leute abzuwerben.

Die Bedeutung und Behandlung von Mitarbeiterzufriedenheit

Um einmal herauszufinden, welche Aspekte eigentlich zur Mitarbeiterzufriedenheit gehören, und welche Bedeutung die Mitarbeiterzufriedenheit für Arbeitnehmer im Unternehmen hat, haben wir folgende Studie durchgeführt. Die Antworten, die wir erhielten, sind nicht nur aufschlussreich, sondern auch ein Indikator für die Prioritäten, die Unternehmen in der heutigen Arbeitswelt setzen. Die ursprüngliche Frage lautete, wie wichtig ist bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber das Thema Mitarbeiterzufriedenheit und wie wird es behandelt.

Wie wichtig ist in Ihrem Unternehmen die Mitarbeiterzufriedenheit und wie viel Wert wird daraufgelegt?



Die Ergebnisse im Detail

1. Sehr wichtig (69%)

Die Mehrheit von 69% der Befragten stuft Mitarbeiterzufriedenheit als "sehr wichtig" ein. Dieses Ergebnis spiegelt ein wachsendes Bewusstsein für die Bedeutung einer zufriedenen Belegschaft wider. Hohe Mitarbeiterzufriedenheit korreliert in der Regel mit gesteigerter Produktivität, niedriger Fluktuation und positiver Unternehmenskultur. Unternehmen in dieser Kategorie verstehen offensichtlich, dass zufriedene Mitarbeiter ein Schlüsselement für den langfristigen Erfolg sind. Doch es fehlen immer noch ein Drittel, denen die Bedeutung erst noch bewusst gemacht werden muss.

2. Immer mal wieder (0%)

Interessanterweise gab es keine Antwort, die "immer mal wieder" als Bewertung für die Bedeutung von Mitarbeiterzufriedenheit angab. Dies könnte darauf hindeuten, dass Unternehmen das Thema entweder als wesentlich betrachten oder gar nicht, aber nicht als etwas, das nur sporadisch Beachtung findet.

3. Ausbaufähig (31%)

Ein erheblicher Anteil von 31% sieht das Thema Mitarbeiterzufriedenheit in ihrem Unternehmen als "ausbaufähig" an. Diese Antwort deutet darauf hin, dass viele Unternehmen zwar das Potenzial der Mitarbeiterzufriedenheit erkennen, aber noch nicht die optimalen Strategien oder Ressourcen gefunden haben, um sie vollständig umzusetzen. Es besteht hier eine deutliche Gelegenheit zur Verbesserung, die durch gezielte Maßnahmen wie Mitarbeiterbefragungen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Investitionen in Mitarbeiterentwicklung genutzt werden könnte.

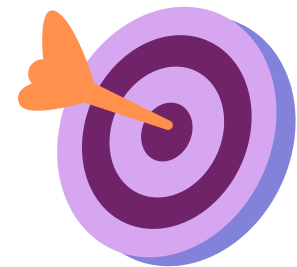
4. Nicht relevant (0%)

Ermutigend ist, dass keiner der Befragten Mitarbeiterzufriedenheit als "nicht relevant" ansah. Dieses Ergebnis zeigt, dass das Thema in der modernen Arbeitswelt als unverzichtbar angesehen wird.

Fazit:

Die Ergebnisse unserer Umfrage legen nahe, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen die Mitarbeiterzufriedenheit als einen kritischen Faktor für den Erfolg betrachtet. Während vielen dies bewusst zu sein scheint, gibt es bei einigen noch großen Raum für Verbesserungen. Unternehmen, die in die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter investieren, bauen nicht nur eine positivere Arbeitsumgebung auf, sondern stärken auch ihre Position im Wettbewerb um Talente und verbessern ihre Gesamtleistung. Es ist an der Zeit, dass die Unternehmen, die in diesem Bereich noch Nachholbedarf haben, gezielte Maßnahmen ergreifen, um ein zufriedenstellendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Nun wissen wir, wie wichtig die Mitarbeiterzufriedenheit bei den Angestellten ist und wie Unternehmen in diesem Bereich aktuell aufgestellt sind. Doch was gehört eigentlich alles dazu? Welche Aspekte sind die wichtigsten?

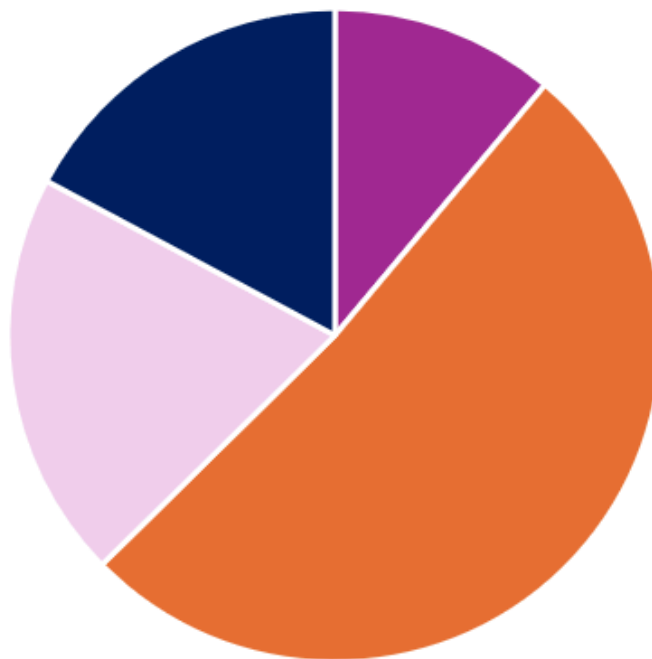


Aus diesem Grund haben wir eine weitere Studie erhoben, in der wir ganz konkret nach den wahren Gründen für Kündigungen und Jobwechsel gefragt haben. Denn 100% glückliche und zufriedene Mitarbeiter wechseln nicht ihren Arbeitgeber.

Die häufigsten Gründe für Jobwechsel und Kündigungen

In unserer durchgeführten Umfrage haben wir die Frage gestellt: "Weshalb haben Sie Ihre letzte Position aufgegeben?" Die Ergebnisse geben interessante Einblicke in die Hauptgründe, die Menschen veranlassen, ihren Job zu wechseln. Hier eine Analyse der Antworten und deren Implikationen:

Weshalb haben Sie Ihre letzte Position aufgegeben?"



■ Zu wenig Gehalt ■ Falsche Versprechungen ■ Keine Aufstiegschancen ■ Schlechtes Teamgefüge

1. Zu wenig Gehalt (11%)

Interessanterweise zitierten nur 11% der Befragten ein zu geringes Gehalt als Grund für ihren Jobwechsel. Dies deutet darauf hin, dass Gehalt zwar ein Faktor ist, aber nicht unbedingt der Hauptgrund für Unzufriedenheit am Arbeitsplatz. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie sich nicht allein auf Gehaltserhöhungen verlassen sollten, um Mitarbeiter zu halten, sondern auch andere Aspekte der Arbeitszufriedenheit berücksichtigen müssen.

Die Ergebnisse im Detail

2. Falsche Versprechungen (51%)

Über die Hälfte der Befragten gab an, dass falsche Versprechungen der Hauptgrund für ihren Jobwechsel waren. Dies zeigt, wie wichtig Transparenz und Ehrlichkeit im Rekrutierungsprozess sind. Unternehmen müssen sicherstellen, dass sie realistische Erwartungen setzen und diese auch erfüllen, um Mitarbeiterbindung zu gewährleisten und Vertrauensverlust zu vermeiden.

3. Keine Aufstiegschancen (20%)

Ein Fünftel der Befragten nannte das Fehlen von Aufstiegschancen als Hauptgrund für den Jobwechsel. Dies unterstreicht die Wichtigkeit von Karriereentwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungen in Organisationen. Um Talente zu halten, müssen Unternehmen klare Karrierewege aufzeigen und Möglichkeiten für Weiterentwicklung bieten.

4. Schlechtes Teamgefüge (17%)

Schließlich gaben 17% der Teilnehmer an, dass ein schlechtes Teamgefüge sie zum Jobwechsel veranlasste. Dieser Punkt hebt die Bedeutung einer positiven Arbeitskultur und effektiven Teamdynamiken hervor. Unternehmen sollten in Team-Building investieren und sicherstellen, dass Führungskräfte die Fähigkeiten haben, ein gesundes und unterstützendes Arbeitsumfeld zu fördern.

Fazit:

Diese Umfrageergebnisse liefern aufschlussreiche Informationen darüber, was Mitarbeiter wirklich bewegt, ihre Jobs zu wechseln. Es ist deutlich, dass nicht nur materielle Anreize, sondern vor allem Aspekte wie Glaubwürdigkeit des Managements, Karriereentwicklungsmöglichkeiten und Teamkultur eine entscheidende Rolle spielen. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen müssen, um eine hohe Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit zu gewährleisten.

Die Lösung: Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen

Aus diesen Studien geht die Bedeutung der Mitarbeiterzufriedenheit hervor und weshalb Arbeitnehmer ihre Jobs kündigen und zum Wettbewerb oder anderen Arbeitgebern wechseln. Dies passiert häufig - vor allem in Fach- und Führungspositionen - dann auch mit Hilfe von Headhuntern. Selten wenden sich Arbeitnehmer aktiv an Headhunter, meist geht die Initiative vom Vermittler aus. Dieser weiß dann oft schon im Vorfeld, welche Aspekte er besonders ansprechen und hervorheben muss, um Zweifel oder Bedenken beim Gesprächspartner zu entfachen. Auch wenn dieser vermeintlich "eigentlich ganz zufrieden" oder "gar nicht auf der Suche" ist.

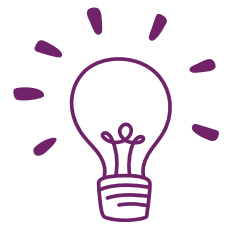
Dementsprechend müssen die Arbeitgeber im Vorfeld reagieren und keine oder möglichst wenig Angriffspunkte liefern. Im Klartext heißt das sie müssen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter zufrieden sind, oder jedenfalls zufriedener als es ihnen die Konkurrenz bieten könnte.

Wie macht man das nun?

Über die Jahre haben wir mit tausenden Arbeitnehmern gesprochen und eine Vielzahl an Begründungen erhalten, weshalb Sie ihren Arbeitgeber wechseln möchten. Gleichzeitig wurden immer wieder die wichtigsten Aspekte genannt, die ein neues Unternehmen bieten muss, um ihre Zufriedenheit zu erhöhen und sie somit langfristig zu halten.

Die häufigsten Faktoren haben wir für Sie in folgender Liste zusammengefasst.

Checkliste, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen



Arbeitsumgebung:

Gestalten Sie eine Arbeitsumgebung, in der Ihre Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen. Dazu gehören ein modern eingerichteter Arbeitsplatz, technisch hochwertige Systeme und ein Raum, in dem sich Ihre Mitarbeiter freuen ihren Tag verbringen zu dürfen.

Arbeitseinteilung:

Stellen Sie sicher, dass die Arbeitseinteilung auf Ihre Mitarbeiter ausgerichtet ist. Hierzu gehören gewisse Freiheiten, bei denen die Resultate statt der aufgewendeten Zeit im Vordergrund stehen sollten.

Entlastung:

Besonders bei Fach- und Führungskräften passiert es häufig, dass sie Aufgaben erledigen müssen, die unterhalb ihrer Kompetenzen liegen. Wann immer es möglich ist, versuchen Sie Ihre (Top-) Mitarbeiter zu entlasten, indem Sie Ihnen die Tätigkeiten abnehmen, die auch Computerprogramme oder weniger spezialisierte Mitarbeiter übernehmen könnten.

Wertschätzung:

Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass sie Ihnen wichtig sind. Ein kleines Lob oder ein regelmäßiges Dankeschön kosten nichts, haben aber einen riesigen positiven Effekt.

Transparenz:

Seien Sie ehrlich! Informieren Sie Ihre Mitarbeiter frühzeitig über neue Entwicklungen, um Ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit zu geben. Kommunizieren Sie auf Augenhöhe und schließen Sie Ihre Mitarbeiter nicht aus

Checkliste, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen



Entwicklungsmöglichkeiten:

Niemand möchte auf der Stelle stehen bleiben. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Dazu gehören Personalverantwortung genauso wie zusätzliche Aufgaben in wichtigeren Themenfeldern.

Regelmäßiger Austausch:

Führen Sie unbedingt regelmäßige Mitarbeitergespräche, in denen Sie Ihren Angestellten eine ehrliche Rückmeldung zu Ihren aktuellen Leistungen geben. Holen Sie sich aber genauso ein Feedback zu Ihnen, Ihrem Unternehmen, der jeweiligen Abteilung, und der konkreten Arbeit ab. So können Sie frühzeitig agieren und mögliche Probleme lösen bevor sie eskalieren.

Fehler und Misserfolge gestatten:

Niemand ist unfehlbar. Machen Sie Ihren Mitarbeitern klar, dass sie sich auch Fehler erlauben können. In einem gewissen Umfang gehören Misserfolge immer dazu, Ihre Angestellten dürfen aber keine Angst davor haben.

Persönliche und berufliche Weiterentwicklung:

Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit sich stetig weiterzubilden. Bieten Sie Ihnen interne und externe Seminare, Schulungen, Coachings, etc., bei denen sie sich sowohl persönlich, aber auch beruflich weiterentwickeln können.

Vertrauenswürdigkeit:

Halten Sie sich unbedingt an Vereinbarungen, Versprechen und Ankündigungen, die Sie Ihren Mitarbeitern gegenüber getätigt haben. Seien Sie loyal und ehrlich und schüren Sie keine unrealistischen Erwartungen. Sollte es passieren, dass Sie eine Vereinbarung im Nachgang nicht einhalten können, kommunizieren Sie das früh genug.

Ihr kostenloses Beratungsgespräch mit KQBUS

- Sie haben noch Fragen?
- Sie benötigen Unterstützung bei der Mitarbeiterfindung, dem On- oder Offboarding oder dem Schutz vor Headhuntern?

Dann melden Sie sich einfach unter

info@kqbus.de

www.kqbus.de

T: +4921155780016



KQBUS

KQBUS GmbH
Klosterstraße 49
40211 Düsseldorf