

BESOCIAL

Expertenbeitrag: Wie man verhindert, dass neue Mitarbeiter doch noch „abspringen“

Der folgende MÖBELMARKT-Experten-Beitrag wird Ihnen von zur Verfügung gestellt. Form, Stil und Inhalt liegen allein in der Verantwortung des Autors [Benjamin Homann](#). Die hier veröffentlichte Meinung kann daher von der Meinung der Redaktion oder des Herausgebers abweichen.

Dienstag, 01.02.2022

Briefe gegen die Angst

Der Fachkräftemangel ist längst in der Möbelbranche angekommen. Und es zerrt an den Nerven mancher Personaler, wenn sie lange vergeblich nach qualifiziertem Personal für vakante Stellen suchen.

Umso frustrierender ist es, wenn der endlich gefundene neue Mitarbeiter im Vorfeld dann doch wieder abspringt oder gar nicht zum ersten Arbeitstag erscheint.

Welche Gründe kann das haben?

Die nächstliegende Erklärung könnte ja sein: es handelt sich um einen unzuverlässigen Menschen, den man eh nicht hätte gebrauchen können. Doch so einfach ist das nicht. Schließlich hat der nun leider doch nicht „neue“ Mitarbeiter zuvor den eigenen Kriterien entsprochen und war viele Jahre in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis bei einem Konkurrenten beschäftigt.

Welche Gründe hat er für diesen kurzfristigen Rückzug seiner Entscheidung, neue Wege in seiner beruflichen Biografie zu gehen? Wie immer, ist es auch in so einem Fall hilfreich, die Gründe zunächst bei sich selbst zu suchen und die Frage zu stellen: Was habe ich unterlassen, um ihn in seinem ursprünglichen Entschluss zu bestärken? Was Beschäftigten in diesen schwierigen Zeiten oft wichtiger ist als die Entlohnung, der Urlaub oder Aufstiegschancen: ein sicherer Arbeitsplatz.

Einerseits wird es konkrete Gründe für den Wunsch nach dem Wechsel des Arbeitsplatzes geben. Andererseits steht diesem „Mut“ die Sorge gegenüber, eine gesicherte Situation aufzugeben und das Wagnis einer gänzlich neuen Anforderung unter bisher fremden Menschen einzugehen. Und diese Angst ist überhaupt nicht aus der Welt, selbst wenn unter dem neuen Arbeitsvertrag die Tinte trocken ist. Vor allem allerdings dann, wenn vom neuen Arbeitgeber bis zum verabredeten Eintrittstag reinweg nichts mehr zu hören ist.

Und das muss nun wirklich nicht sein! Zwei Maßnahmen für die Zeit zwischen Arbeitsvertrag und

Tätigkeitsbeginn, die wir unseren Partnern in der Möbelbranche erfolgreich ans Herz gelegt haben, möchte ich hier erwähnen.

1. der Willkommensbrief

Post vom neuen Arbeitgeber, noch bevor man überhaupt seine Arbeit angetreten hat? Ungewöhnlich. Aber enorm wirksam, wenn es darum geht, aufkeimende Zweifel des zukünftigen neuen Mitarbeiters im Keim zu ersticken. Es ist mehr als eine freundliche Geste. Die neuen Kollegen werden einbezogen, geben praktische Tipps für die ersten Tage und ihrer Freude Ausdruck, ihn bald als neuen Kollegen im Team begrüßen zu dürfen. So entsteht früh ein Gefühl beim „Neuen“, sofort eingebunden zu sein und gebraucht zu werden.

2. Anruf vom Chef

Nicht minder überraschend als ein Brief, aber noch etwas authentischer und persönlicher. Eine Viertelstunde, die sehr gut investiert sein dürfte. Dabei sollte nicht allein über die zukünftigen Aufgaben, sondern durchaus auch über private Dinge gesprochen werden, etwa über die Familie oder Hobbys. Auch das trägt schon vor dem eigentlichen Arbeitsbeginn wohltuend zu einem vertrauten Umgang miteinander bei. Es geht hier ausschließlich darum, dass sich der neue Kollege in seiner Entscheidung bestärkt fühlt und als Mensch im neuen Team Willkommen. Zuvor aufkommende Unsicherheiten verschwinden spurlos.

Zwei eher kleine Maßnahmen mit überschaubarem Aufwand. Aber nicht zu unterschätzender Wirkung. Die Zweifel des neuen Mitarbeiters an seiner Entscheidung sollten dadurch bedeutend minimiert werden. Und das überraschende Abspringen „in letzter Minute“ eine sehr seltene Ausnahme bleiben.

Natürlich wird es weiter so sein, dass sich bei dem einen oder anderen Mitarbeiter herausstellt, dass es im Alltag dann doch nicht passt. Dafür ist eine Probezeit ja da, auf deren Ausgestaltung großen Wert gelegt sein sollte. Aber grundsätzlich muss es immer das Ziel vom ersten Tag an sein, dass niemand das Team verlässt, den man genau dort gerne sieht.

Wie man verhindert, dass neue Mitarbeiter doch noch „abspringen“