

Teamführung

Warum Fachkräfte gehen – und was sie zum Bleiben bewegt

Selten kommt eine Kündigung aus heiterem Himmel. Oft gibt es deutliche Warnzeichen, die Arbeitgeber erkennen können. Warum Fachkräfte gehen, wie Betriebe die Signale richtig deuten und welche Maßnahmen helfen.

Die „innere Kündigung“ ist erkennbar, wenn ein Mitarbeiter viel kritisiert und sich dem Team gegenüber verschließt. Von der ersten Überlegung bis zur tatsächlichen Kündigung ist es für den Betroffenen ein langer Weg.

Was Mitarbeiter wirklich bindet

Folgende Faktoren sind zentral für die Mitarbeiterbindung:

- Einflussnahme der Mitarbeiter auf den betrieblichen Alltag.
- Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Wahrnehmung und Wertschätzung des Einzelnen.
- Gemeinsame Veranstaltungen wie Betriebsausflüge oder Grillabende.
- Zufriedenheitserlebnisse durch die Erfüllung kleinerer Privatwünsche.
- Moderne Arbeitsplätze und neueste Technik.
- Eine Wohlfühlatmosphäre durch ein erstklassiges Betriebsklima.
- Eine kooperative Führung des Personals.
- Das Vermeiden von permanenter Überforderung.
- Ein gutes Betriebsklima und gute Beziehungen zu Kollegen.

Wenn es doch zum Abschied kommt: Professionell bis zum Schluss

Eine **gute Trennung hat intern wie extern einen positiven Effekt** auf die verbleibenden Kollegen und das Image des Betriebs. Denn die Arbeitskollegen fragen sich: Wie wird es mir ergehen, wenn ich irgendwann kündige? Muss ich mit Konsequenzen rechnen? Es kann nach dem Ausscheiden noch Fragen aus dem Arbeitsbereich geben, die sich bei einer positiven Verabschiedung besser klären lassen. Der Betrieb muss beim Trennungsprozess bewusst darauf achten, dass das Selbstwertgefühl des Mitarbeiters bis zum letzten Arbeitstag erhalten bleibt. Ideal ist es, wenn der ausgeschiedene Mitarbeiter auch später nicht negativ über die Firma redet und das Image dadurch geschützt ist.

[Quelle/ausführlich](#)

