

## Personal

# Was Sie tun können, wenn Ihr bester Verkäufer abgeworben wird.

Gute Verkäufer sind ein knappes Gut – und deshalb im Markt auch sehr gefragt. Weil Headhunter meist genau diese Top-Kräfte ansprechen, mit denen Sie gut und erfolgreich zusammenarbeiten und die sich nicht so leicht ersetzen lassen, sollten Sie auf diese Situation vorbereitet sein. Hier 7 Möglichkeiten, wie Sie richtig reagieren, wenn Ihr bester Mitarbeiter ein interessantes Angebot der Konkurrenz erhalten hat und Sie darüber informiert.

Relevante Punkte	Bemerkungen
<b>1. Reagieren Sie nicht schockiert,..</b>	
..sondern fragen Sie den Mitarbeiter, wie er zu diesem Angebot steht. Wenn er Sie schon damit konfrontiert, dass er einen solchen Anruf erhalten hat, stehen die Chancen gut, dass er bei Ihnen bleiben möchte.	
<b>2. Zeit für Gespräch nehmen</b>	
Nehmen Sie sich umgehend Zeit für ein ausführliches Gespräch mit diesem Mitarbeiter. Versuchen Sie dabei herauszufinden, was ihn am Konkurrenzangebot lockt und was ihn an der Arbeit in Ihrem Unternehmen stört. Aber auch, was ihm an seiner jetzigen Arbeit Freude bereitet – und welche Möglichkeiten er sieht, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln.	
<b>3. Herausforderung</b>	
Oft spielt neben dem Gehalt die neue Herausforderung eine große Rolle. Zeigen Sie Ihrem Mitarbeiter deshalb seine Perspektiven in Ihrem Unternehmen auf. Machen Sie ihm auch Ihre persönliche Wertschätzung unumwunden deutlich.  <i>Vorsicht:</i> Versuchen Sie nicht, den Mitarbeiter allein durch eine Gehaltserhöhung zu halten. Denn: Die motivierende Wirkung einer Gehaltserhöhung verpufft in der Regel schon nach kurzer Zeit. Und: Es könnten neue Forderungen entstehen, wenn Kollegen von der Höhe des Gehaltes Kenntnis bekommen.	
<b>4. Wechselrisiken</b>	
Machen Sie Ihren Mitarbeiter auf die Risiken, die mit dem Wechsel verbundenen sind, aufmerksam. Er sollte wissen, dass ein Headhunter vor allem an der Vermittlung und nicht am langfristigen Bestand des neuen Arbeitsverhältnisses interessiert ist. Ihr Mitarbeiter sollte deshalb in seinem eigenen Interesse über die Schmeicheleien des Headhunters hinaus selbst genau prüfen, ob er wirklich zum anvisierten Unternehmen passt.	

<b>5. Bedenkzeit</b>	
Gewähren Sie Ihrem Mitarbeiter eine Woche Bedenkzeit, seine Entscheidung – sofern es noch möglich ist – doch noch rückgängig zu machen. Vereinbaren Sie für diese Zeit absolutes Stillschweigen über die Veränderungsabsichten. Das ist für Sie beide wichtig, um einen möglichen Gesichtsverlust zu vermeiden.	
<b>6. Gehen lassen</b>	
Wenn all dies nicht hilft, lassen Sie Ihren Mitarbeiter zu dem von ihm gewünschten Termin, spätestens nach Ablauf der Kündigungsfrist gehen. Hat Ihr Mitarbeiter Zugang zu Betriebsinterna, sollten Sie Ihm sofort den noch ausstehenden Resturlaub erteilen und ihn anschließend unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen.	
<b>7. Rückkehr</b>	
Bieten Sie Ihrem Mitarbeiter die Rückkehr in Ihr Unternehmen an. So hat er die Möglichkeit, zurückzukehren, ohne sich eine Blöße zu geben. Und: Mitarbeiter, die zurückkehren, zeichnen sich erfahrungsgemäß durch besonders große Betriebstreue aus. Sie haben Erfahrungen in einem anderen Unternehmen gesammelt und gesehen, dass auch dort nicht alles Gold ist, was glänzt.	

**Quelle:**

Autor:  
Datum:  
URL:

Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG  
–  
[www.marketing-trendinformationen.de](http://www.marketing-trendinformationen.de)