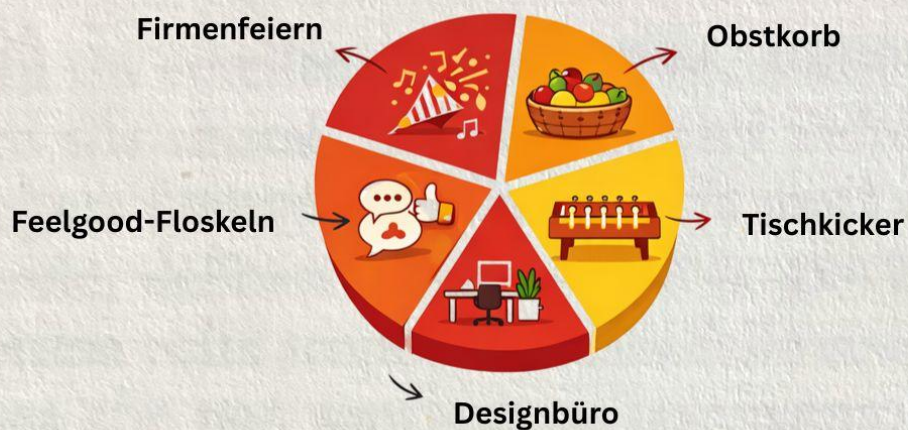


Unternehmen investieren oft in Dinge, die gut aussehen.

Nicht in Dinge, die Menschen wirklich halten.

Mitarbeitern ist egal:



Was Mitarbeiter wirklich brauchen:



- Obstkorb.
- Tischkicker.
- Designbüro.
- Firmenfeiern.
- Feelgood-Floskeln.

Das Problem:
 All das lässt sich zeigen.
 Fotografieren.
 Auf Karriereseiten posten.

Aber nichts davon löst die Frage, wegen der Menschen bleiben oder gehen.

Mitarbeiter kündigen selten wegen eines fehlenden Kickertisches.
 Sie kündigen, wenn psychologische Grundbedürfnisse unerfüllt bleiben.

Was Mitarbeiter wirklich brauchen:

1/ Psychologische Sicherheit

- Menschen bringen nur so Ideen, Kritik und Verantwortung ein.
- Wo Angst herrscht, entsteht keine Leistungskultur, sondern Vorsicht.

2/ Faire Bezahlung

- Gehalt ist nicht nur Geld.
- Es ist immer auch ein Signal für Wert und Respekt.

3/ Entwicklungsmöglichkeiten

- Gute Leute wollen nicht nur arbeiten, sondern sich weiterentwickeln.
- Fehlt diese Perspektive, wird aus Motivation innere Distanz.

4/ Sinn in der Arbeit

- Menschen brauchen das Gefühl, dass ihre Arbeit Bedeutung hat.
- Wo Sinn fehlt, gibt es nur Funktionieren ohne echte Identifikation.

5/ Zugehörigkeit

- Wer sich nicht wirklich zugehörig fühlt, bleibt auf Abstand.
- Soziale Verbundenheit ist auch entscheidend für Motivation.

6/ Kompetenzerleben

- Menschen wollen erleben, dass sie etwas beitragen und wirksam sind.
- Genau dieses Erleben ist ein zentraler Motor für intrinsische Motivation.

7/ Autonomie

- Dauernde Kontrolle sendet nicht Führung, sondern Misstrauen.
- Mikromanagement zerstört mehr als es sichert.

8/ Anerkennung

- Nicht einmal im Jahr. Nicht nur über Boni.
- Sondern im Alltag, konkret und glaubwürdig.

9/ Wachstumsdenken

- Kulturen, die Fehler nur bestrafen, erzeugen Absicherung.
- Kulturen, die Lernen ermöglichen, erzeugen Entwicklung.

10/ Flexibilität

- Flexibilität ist heute erforderlich.
- Ob Homeoffice, hybrid oder Leistungsfokus statt Anwesenheitskontrolle.

Viele Unternehmen stecken einen Großteil ihres Budgets in Dinge, die sichtbar nett wirken, aber psychologisch kaum echte Bindung erzeugen.

Obstkorb, Firmenfeiern, schönes Büro: 30.000 € pro Jahr
Investition in Führung, Entwicklung, psychologische Sicherheit: 0 €

Yes, that's a problem.

[Selina Hehl](#), für Psychologie & Mindshifts