MITARBEITER-BINDUNG

Bewerben. Begeistern. Binden.

PERSONALWERK

„Mitarbeiterbindung bedeutet weit mehr als das reine Angebot moderner Benefits. Hier gibt es keine Lösung, die für alle passt. Sie müssen sich überlegen, was Sie an Ihren Mitarbeitern haben und wie Sie Ihnen diese Wertschätzung zeigen können. Egal, wie Sie es angehen – Mitarbeiterbindung zahlt sich aus: Mit einer Verbesserung der Motivation und Leistung Ihrer Mitarbeiter sowie Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber."

CEO Stefan Kraft, Personalwerk

Mitarbeiterbindung – wichtiger denn je

Arbeitnehmermarkt, Verknappung der Fachkräfte, New Work und die Generationen X, Y oder Z: Im Bereich HR sind dies keine Buzzwords, sondern tägliche Berührungspunkte und Herausforderungen. Der Kampf um passende, motivierte und loyale Mitarbeiter ist schwieriger denn je. Ein Großteil der Personaler ist sich bewusst, dass Mitarbeiter der Schlüssel zum Unternehmenserfolg sind.

Ziel sollte also sein, (zukünftige) Mitarbeiter zu erreichen, zu begeistern und so an ihren Arbeitgeber zu binden. Nur so können diese zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Deshalb sollten Firmen den Umgang mit der wichtigsten Ressource Mensch als Differenzierungsfaktor gegenüber dem Wettbewerb nutzen. Dabei geht es um bestehende Mitarbeiter wie auch um die Rekrutierung neuer Mitarbeiter und darum, welche Synergien dabei genutzt werden können.

69 % DER UNTERNEHMEN WISSEN, DASS IHRE MITARBEITER MASSGEBLICH ZUM ERFOLG BEITRAGEN.*

*Befragte Unternehmen aus der DACH-Region im Personalwerk-Newsletter Februar 2019

Mitarbeiterbindung – Hintergründe

Wer heutzutage die Existenz seines Unternehmens sichern möchte, muss sich zwangsläufig um seine Mitarbeiter kümmern und mit ihnen eine Beziehung eingehen, um sie zu binden. Denn sie legt den Grundstein für eine authentische Kommunikation und liefert wichtige Aspekte, um sich positiv vom Wettbewerb abzuheben.

Bindung – Wie Beziehungen aufgebaut werden

Mitarbeiterbindung ist vielschichtiger, als es auf den ersten Blick scheint. Die folgenden vier Ebenen verdeutlichen, wie Bindung aus Sicht der Mitarbeiter entstehen kann.

RATIONAL

Abgleich des Mitarbeiters hinsichtlich Kosten und Nutzen im Rahmen des Stellenprofils

Beispiel: Gehalt oder Arbeitszeit
„Für meine Arbeit werde ich (nicht) angemessen honoriert."

BEHAVORIAL

Beibehaltung bestehender Gewohnheiten

Beispiel: Geringe Veränderungsbereitschaft des Mitarbeiters
„Dienst nach Vorschrift"

NORMATIV

Verantwortlichkeit und Verbundenheit zum Team und/oder direkten Vorgesetzten

Beispiel:
„Ich kann mein Team doch nicht im Stich lassen."

EMOTIONAL

Zugehörigkeit durch hohe Übereinstimmung der Werte und Ziele des Unternehmens

Beispiel: Weiterempfehlungen des Arbeitgebers
„Ich gehe für den Erfolg des Unternehmens die Extra-Meile."

Mitarbeiterbindung – one size doesn't fit all

Um die richtigen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung auszuwählen, sollten Sie sich bewusst machen, dass es sich dabei nicht um ein „one size fits all" handelt. Allein wenn wir uns die Generationen ansehen, entdecken wir viele Unterschiede: Vertreter der Generation Y beispielsweise bestehen auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und eine berufliche Altersvorsorge. Die Generation Z steht noch am Beginn ihrer beruflichen Karriere, erwartet authentische Einblicke ins Unternehmen sowie ein modernes Recruiting und möchte die Zukunft ihrer Firma mitgestalten.

FACTS WISSEN KOMPAKT

„sich verbunden fühlen":
Bindung auf emotionaler Ebene hat die stärkste Bindungskraft

Deshalb gilt: Machen Sie Ihre Werte und Ziele zu denen Ihrer Mitarbeiter! Wenn diese Ihre Werte und Ziele teilen, setzen sie sich im besonderen Maße für Ihr Unternehmen ein und möchten ihre gemeinsame Bindung möglichst unbeschränkt aufrechterhalten.

Mitarbeiterbindung ganzheitlich betrachtet nach Gunther Wolf

Potenzial der Humanressourcen erhalten und mehren

Erfolg des Unternehmens steigern

Attraktivität als Arbeitgeber optimieren

Attraktivität als Arbeitgeber

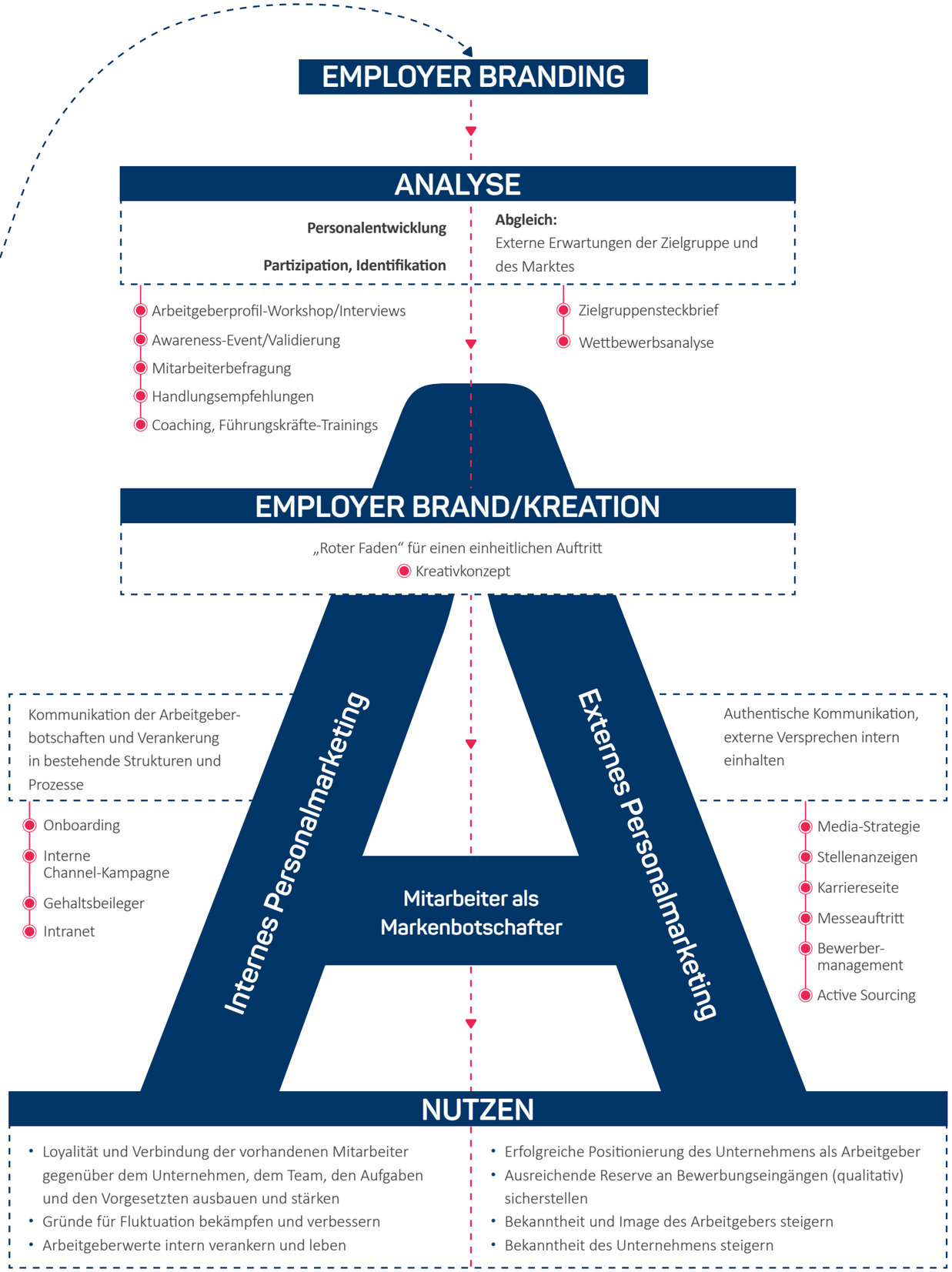
Ihre Vorteile bei der strukturierten Herangehensweise im Rahmen des Employer Branding mit Personalwerk:

1. Sie nutzen die Synergien zwischen emotionaler Mitarbeiterbindung und der Definition von attraktiven Eigenschaften als Arbeitgeber.
2. Sie erhalten damit die Grundlage zur Positionierung Ihres Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt.
3. Die Botschaften Ihrer Arbeitgebermarke (Employer Brand) bringen Sie im internen und externen Personalmarketing nach vorn.

FACTS WISSEN KOMPAKT

Attraktivität = Anziehungskraft des Arbeitgebers auf Mitarbeiter und Kandidaten

Diese Attraktivität gilt es zu entwickeln und zu fördern. Dafür müssen Sie erstmal herausfinden, wie Sie als Arbeitgeber ticken: Wofür stehen Sie? Was wird gelebt? Was macht Sie einzigartig? Personalwerk zeigt Ihnen eine strategische Herangehensweise, wie Sie Mitarbeiterbindung und Employer Branding optimal verknüpfen.



WAS WIR IHNEN NOCH MIT AUF DEN WEG GEBEN WOLLEN ...

Schon die Bewerber erwarten in der externen Kommunikation bereits Einblicke in die Mitarbeiterbindung in Ihrem Unternehmen. Tragen Sie Ihre Attraktivität also nach außen!

Stellenanzeige, Karriereseite, Bewerbungsgespräch: Im gesamten Recruitingprozess wünschen sich Kandidaten Hinweise auf Kultur, Motivation, Führung und Entwicklung. Dies alles sind Indikatoren Ihrer Mitarbeiterbindung. Folgende Fragen sollten Sie sich in diesem Zusammenhang stellen:

- Wie können Emotionalität und Identifikation in der Kommunikation vermittelt werden?
- Was kann ich versprechen (und auch halten)?
- Wie kommuniziere ich Vorteile und Chancen der angebotenen Stelle?
- Wie begeistere ich die Kandidaten mit einer authentischen Atmosphäre in Ansprache, Text und Bild?

TIPPS AUS ERSTER HAND

„Zuallererst die Mitarbeiterbindung anheben! Wer eine Badewanne volllaufen lassen möchte, muss ja auch erst unten den Stöpsel in den Abfluss stecken, bevor er oben den Hahn aufdreht."

Gunther Wolf, Keynote-Speaker der Personalwerk Netzwerktreffen 2019

Gute Mitarbeiterbindung erstickt die Wechselbereitschaft gewissermaßen im Keim. Das ist mit handfesten Vorteilen für das Unternehmen verbunden. Mit guten Bindungsmaßnahmen können Sie ...

... die **Fluktuation** im Unternehmen gering halten, Arbeitgeberattraktivität verbessern und sich nach innen wie nach außen erfolgreich als Arbeitgeber positionieren.

... die Bereitschaft zur **Weiterempfehlung** durch eigene Mitarbeiter erhöhen und **Trennungskosten** beim Abgang eines Mitarbeiters reduzieren (z. B. für Abfindung, Recruiting und weiteres).

Letztendlich verbessert eine gute Mitarbeiterbindung die **Arbeitsatmosphäre** im Betrieb und steigert die **Produktivität**.

4X4-MATRIX: BESTIMMEN SIE IHREN IST- UND SOLL-ZUSTAND

Ermitteln Sie mit dieser vereinfachten 4x4-Matrix, wo Sie stehen:

- Einfach alle Felder bewerten und Ihren Ist-Zustand feststellen.
- Im Anschluss definieren Sie Ihre Handlungsfelder: Was wollen Sie künftig tun? Was nicht (mehr)? Was wirkt positiv auf die Felder, die Sie stärken möchten?

Bezug / Ebene	Aufgabe, Beruf	Unternehmen, Organisation	Team, Kollegen	Vorgesetzter
Rational (Kosten-Nutzen-Relation)	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10
Behavioral (Gewohnheiten beibehalten)	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10
Normativ (Verbundenheit, v. a. mit Kollegen)	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10
Emotional (Identifikation mit Werten & Zielen)	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10	Skala: -10 bis +10

„Sie haben Fragen? Sie möchten Ihre Mitarbeiterbindung mit unserem Ansatz verbessern? Oder Sie benötigen Unterstützung bei der oben gezeigten 4x4-Matrix? Dann lassen Sie uns ins Gespräch kommen!"

Dorothee Reiser, Managing Director
Telefon: +49 611 71188-0
E-Mail: dorothee.reiser@personalwerk.de

PERSONALWERK KANN VIEL – FÜR SIE TUN

Ihre Media- und Stellenanzeigen-Experten

kennen den Anzeigenmarkt und Ihre Zielgruppe wie kein Zweiter – und platzieren Ihre Stellenanzeigen in den passenden Medien und Stellenbörsen: regional, treffsicher und zu Top-Konditionen.

Ihre Employer-Branding-Experten

begleiten Sie rund um das Personalmarketing: von der Definition Ihrer Arbeitgebermarke über die Entwicklung eines Kreativkonzepts bis zur Mediaplanung und Kampagnensteuerung.

Ihre E-Recruiting-Experten

kombinieren IT-Know-how und HR-Kompetenz. Das Ergebnis: E-Recruiting-Lösungen nach Ihren individuellen Wünschen. Ob Jobboard, Karriereseite oder Bewerbermanagement – eine positive Candidate Experience ist garantiert!

Ihre Sourcing-Experten

machen sich gerne für Sie ans Werk, übernehmen die kompletten Prozesse rund um Ihre individuelle Personalsuche und -beschaffung und sprechen Fach- und Führungskräfte über die richtigen Kanäle gezielt an – diskret und professionell.

PERSONALWERK