

„Able to go, but happy to stay“ – Mitarbeiterbindung muss nicht teuer sein

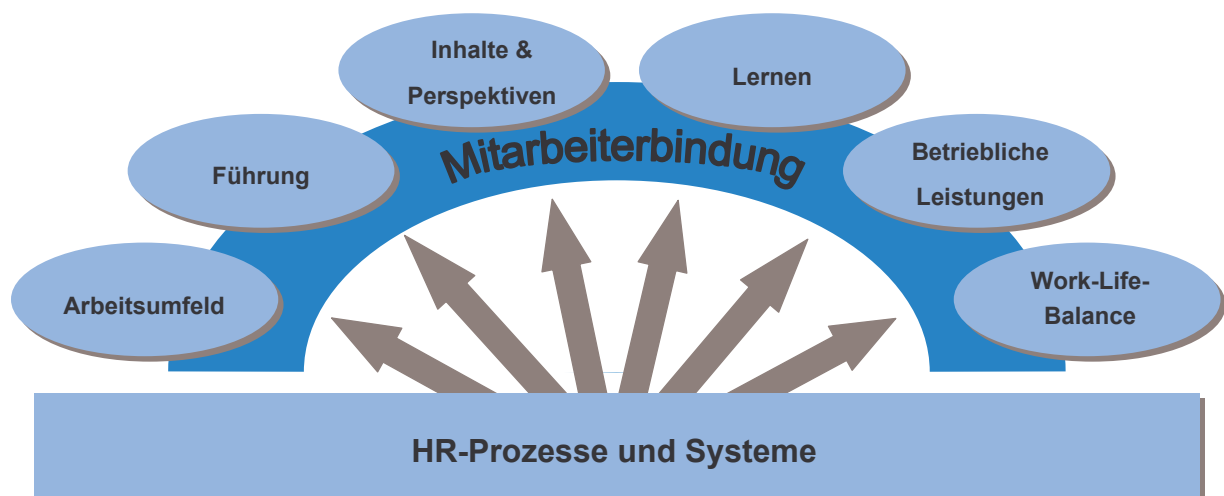
Das Thema Mitarbeiterbindung oder auch Retentionsmanagement hat sich in den letzten Jahren als ein wichtiges Aufgabengebiet des modernen Personalmanagements herausgebildet. Treiber des Retentionsmanagements ist im Wesentlichen der Wettbewerb der Unternehmen darum, die besten MitarbeiterInnen zu gewinnen und dauerhaft zu halten.

Wirksame Mitarbeiterbindung drückt sich in einem ausgewogenen Kanon von materiellen und immateriellen aber auch sozialen Rahmenbedingungen und Maßnahmen aus, die das Ziel verfolgen, MitarbeiterInnen verschiedener Zielgruppen engagiert, qualifiziert, produktiv und so lange wie gewünscht an das Unternehmen zu binden und dabei ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Gehalt ist nicht alles

Dabei muss Mitarbeiterbindung nicht teuer sein. Zahlreiche Studien zum Thema Mitarbeiterbindung zeigen auf, dass seit dem so genannten Wertewandel in unserer Gesellschaft eine deutliche Abkehr von Pflicht- und Akzeptanzwerten sowie rein materiellen Werten hin zu Selbstentfaltungswerten zu verspüren ist. Eine interessante und herausfordernde Tätigkeit, ein lernförderndes Klima, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Zusammenarbeit mit netten Kollegen scheint den MitarbeiterInnen bei der Frage „gehen oder bleiben“ am Herzen zu liegen. Gehälter hingegen müssen als fair wahrgenommen werden, was impliziert, dass es nicht zwingend auf die Höhe des Entgelts und finanzielle Zusatzleistungen ankommt.

Wenn Sie planen ein Mitarbeiterbindungsprogramm für Ihr Unternehmen aufzusetzen, sollten Sie den folgenden Mix an Faktoren in Betracht ziehen, um die von Ihnen fokussierte Zielgruppe an sich zu binden:



Welchen Beitrag leistet Ihre HR-Arbeit?

Mit den Kosten im Blick, sollten Sie auf Faktoren setzen, die Sie aus der Organisation selbst stark beeinflussen können und stellen Sie sich folgende Fragen:

- Fördern die HR-Prozesse die Mitarbeiterbindung (z.B. durch Integrationspläne, Patensysteme o.ä.)?
- Wie flexibel (Zeit, Ort) können MitarbeiterInnen im Unternehmen arbeiten?
- Fördern wir das soziale Netzwerk durch Raum zum Austausch – auch informell?
- Welche Qualität hat die Führungsleistung der Führungskräfte?
- Mit welcher Qualität und welchem Fokus auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen werden Mitarbeitergespräche geführt?
- Haben wir faire Vergütungsregelungen und setzen wir diese konsequent um?
- Nutzen und fördern wir finanziell attraktive Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge?
- Holen wir gezielt Informationen zur Mitarbeiterzufriedenheit ein, indem wir z.B. regelmäßige Mitarbeiter-Stimmungschecks oder auch Exit-Gespräche führen?

Diese Fragestellungen zeigen auf, dass nicht nur Geld und teure Anschaffungen positive Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung haben, sondern Faktoren, die Sie durch „das Wie“ Ihrer HR-Arbeit und der Leistung des Managements beeinflussen können, von übergeordneter Bedeutung sind.

Umsetzung gemeinsam mit der Unternehmensleitung

Die Konzeption und Umsetzung eines für Ihr Unternehmen geeigneten und attraktiven Mitarbeiterbindungsprogramms sollten Sie unbedingt gemeinsam mit der Unternehmensleitung angehen. Nur wenn die geplanten Maßnahmen konsequent und durchgängig umgesetzt und von der Unternehmensleitung mitgetragen werden, können Sie letztlich erfolgreich sein. Allein mit der vorgelebten Konsequenz ist bereits ein wichtiger und kostenneutraler Ansatz für effektive Mitarbeiterbindung gelungen.

Information und Kontakt

Für weitere Informationen steht Ihnen Martina Brutsch, Senior HR Consultant der HRblue AG unter Tel. 08106/248-214 oder per Mail martina.brutsch@hrblue.de zur Verfügung.