

Alleine oder in Begleitung?
Binden Sie Ihre Mitarbeiter an das Unternehmen





Alleine oder in Begleitung?

Binden Sie Ihre Mitarbeiter an das Unternehmen

Fluktuation vermeiden & Mitarbeiter binden!

Es ist eine große Herausforderung gute Fachkräfte zu rekrutieren, diese dann noch zu halten ist die wahre Kunst. Mitarbeiter aus der Beratung oder aus der IT Branche haben oft nur eine Verweildauer von 24 Monaten.

Fluktuation Kostet!

Bei einer Fluktuation entstehen massive Kosten. Es entstehen Kosten für neue Inserate, natürlich noch Kosten für Headhunter, Kosten für Bewerbungsgespräche, Kosten durch Nichtbesetzung der Position, wegen der Fluktuation in Kauf genommene Gehaltserhöhung, desweiteren kommen noch Kosten für den Produktivitätsmangel hinzu. Wieso? In der Zeit, in der Ihr Mitarbeiter, nach einer neuen Stelle Ausschau hält, verringert sich seine Produktivität. Er konzentriert sich während der Arbeitszeit aus opportunistischen Gründen unter anderem noch auf folgende Aspekte:

- a. Seine Bewerbung zu aktualisieren
- b. Stellenanzeigen zu studieren
- c. Sich zu bewerben
- d. Mit Personalberatern in Kontakt zu treten
- e. Vorstellungsgespräche zu führen und sich natürlich darauf vorzubereiten.

Wenn Sie glauben, das Beispiel sei zu weit hergeholt, dann möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich als Personalberater nicht um 20.00 Uhr mit meinen Kandidaten telefoniere und wenn ich dringend ein zeitnahes Update des CV's benötige, erhalte ich es meist noch am selben Tag! Was glauben Sie was der Kandidat nebenbei macht? Richtig - arbeiten!

Des Weiteren entstehen weitere Kosten durch Know-how Verlust, wenn das Unternehmen es nicht schafft, rechtzeitig „Knowledge Retention“ im Unternehmen zu implementieren.

Ursachen einer Fluktuation

Um es auf den Punkt zu bringen, die Ursache liegt in der Unzufriedenheit der Mitarbeiter! Diese drückt sich nach einer Studie von der University of Pittsburg in 6 Schlüsselfaktoren aus:

- I. Unternehmenspolitik
- II. Fachliche Überwachung des Mitarbeiters
- III. Vorgesetztenbeziehung
- IV. Arbeitsumfeld
- V. Gehalt
- VI. Beziehung zu Kollegen





Zauberformel Mitarbeiterbindung

Die Zauberformel? Mitarbeiteridentifikation! Ganz nach dem Motto: Wenn Du ein Schiff bauen möchtest, dann trommle nicht Arbeiter zusammen, sondern wecke in Ihnen die Sehnsucht nach dem Meer.

Im Gegensatz zu all den halb erfolgreichen Theorien, welche sich um externe Anreiz-Systeme bemühen, wie z.B. Mitarbeiterbindung durch materielle Anreize (Sozialleistung, Auto, Provision, Handy), glaube ich an die Strategie der Identifikation. Wie das? Schaffen Sie Mitarbeiteridentifikation durch:

- I. Möglichkeiten der Selbstverwirklichung
- II. Anerkennung
- III. Möglichkeiten zur Weiterbildung
- IV. Verantwortung

Vorteile der Mitarbeiteridentifikation

Mitarbeiter die sich mit ihren Unternehmen und der Aufgabe identifizieren, fehlen weniger, wechseln seltener, sind produktiver und engagieren sich stärker für das Team und das Unternehmen. Des Weiteren sind das Maßnahmen, die schnell, einfach und kostengünstig implementiert werden können. Praktisch für jede Unternehmensgröße zu empfehlen.

Was Bewerber anzieht, bindet und motiviert

I. Was Unternehmen für Bewerber attraktiv macht:

1. Welche umfassenden Nebenleistung zur Gesundheitsvorsorge bietet das Unternehmen?
2. Zahlt das Unternehmen überdurchschnittliche Grundgehälter?
3. Gibt es Angebote für Work-Life-Balance?
4. Gibt es umfassende Nebenleistungen zur Altersabsicherung?
5. Wie sieht es mit Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens aus?
6. Gibt es herausfordernde Aufgaben?
7. Wie steht es mit der Kompetenz der Kollegen?
8. Gibt es leistungsbezogene Gehaltssteigerungen?
9. Wird Leistung im Unternehmen anerkannt?
10. Wie steht es mit dem Unternehmensimage?

II. Was Mitarbeiter bindet

1. Gibt es Karrieremöglichkeiten?
2. Wie steht es mit der Bindung kompetenter Kollegen?
3. Besteht eine leistungsfördernde Arbeitsatmosphäre?
4. Werden Fähigkeiten und Talente weiterentwickelt?
5. Wie steht es um die Ressourcenausstattung zur Erledigung von Aufgaben?
6. Wird ein überdurchschnittliches Grundgehalt gezahlt?
7. Gibt es klare Zielvorgaben der Vorgesetzten?
8. Gibt es herausfordernde Aufgaben für die Mitarbeiter?
9. Gibt es motivierende Führungskräfte?
10. Wie steht es bei Entlastung durch Nebenleistungen?





III. Was Mitarbeiter motiviert

1. Kümmert sich das Top-Management um die Zufriedenheit der Mitarbeiter?
2. Gibt es herausfordernde Aufgaben?
3. Sind es entscheidungsfreudige Vorgesetzte?
4. Wie steht es um die Kundenorientierung?
5. Gibt es Karrieremöglichkeiten?
6. Wie steht es um das Unternehmensimage?
7. Wie steht es um die Kompetenz der Kollegen?
8. Wie sieht die Ressourcenausstattung zur Erledigung von Aufgaben aus?
9. Gibt es etwas wie Übernahme von Verantwortung?
10. Gibt es ein visionäres Top-Management?

(Quelle: Towers Perrin 2003 Talent Report)

Fazit

Der Erfolg eines Unternehmens hängt nicht nur davon ab, die richtigen Mitarbeiter zu rekrutieren, sondern die Fähigkeit zu besitzen diese auch zu halten. Die richtigen Methoden sind in den meisten Unternehmen bekannt, werden jedoch zu selten eingesetzt. Bitte merken Sie sich jedoch, dass jede Strategie zur Mitarbeiterbindung an die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters angepasst werden sollte.

Weiterführende Informationen:

Harris, Jim/Brannick, Joan: *Finding & Keeping Great Employees*

Buckingham, Marcus/Coffmann, Curt: *Erfolgreiche Führung gegen alle Regeln*

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne unter amir.pourirani@heads-services.de zur Verfügung

