



Rico Fernando, Co-Founder &
HR-Strategist Bonrepublic

Leitfaden zum Thema Mitarbeiterbindung

Talente zu finden und sie auch zu halten ist sicherlich eine der schwierigeren Aufgaben des Personalmanagements. Rico Fernando, Co-Founder und HR-Strategist bei Bonrepublic gibt Tipps, wie Sie dem Thema Mitarbeiterbindung ein Stückchen näher kommen. Wir zeigen Ihnen wie Sie sich dem Thema nähern können und welche Fragen man sich am besten vorab stellen sollte.

Was gehört zur effektiven Mitarbeiterbindung?

Es gibt viele verschiedene Aspekte der Mitarbeiterbindung. In diesem Leitfaden möchten wir vor allem auf die folgenden Punkte eingehen:

- Mitarbeiterbindung verstehen
- 3 wichtige Säulen der Mitarbeiterbindung
- Weitere wichtige Aspekte

Mitarbeiterbindung erklärt

- Mitarbeiterbindung ist die Bemühung eines Unternehmens, talentierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen im Unternehmen zu halten und sie langfristig zu binden
- Wichtig zu wissen ist, dass Mitarbeiterbindung nicht als abgeschlossener Prozess mit genauer Checkliste betrachtet werden sollte, sondern vielmehr als dauerhafte Aufgabe des Personalmanagements verstanden werden kann

- Die Bindung von Personal ist die Summe aus oft kleinen Maßnahmen und Entscheidungen, die immer wieder hinterfragt werden müssen
- Mitarbeiterbindung kann man aus Sicht 3 verschiedener Kernelemente betrachten, die sogenannten Säulen

Die 3 Säulen der Mitarbeiterbindung

Sobald die strategische Ausrichtung Ihres Unternehmens feststeht, ist es an der Zeit, eine Bestandsaufnahme des derzeitigen Personalbestands vorzunehmen.

Dazu gehört die Analyse der verschiedenen Kernelemente oder Säulen:

- Die Haltung des Unternehmens analysieren
- Die eigene Organisation verstehen
- Qualitativ hochwertige Exekution

Die 3 Säulen erklärt

- Haltung des Unternehmens
 - Wie denkt das Unternehmen zu diversen Themen, was ist die Haltung z. B. zu Recruiting & Retention und wie werden Werte gelebt? Sind ur einige Fragen, die man sich zu vor beantworten sollte. Denn ohne eine Haltung zu Themen wird es schwer glaubhaft z.B. wertebasiert in Retention zu investieren.
- Eigene Organisation verstehen
 - Analyse der eigenen Organisation ist entscheidend. Welche Bedürfnisse hat die Organisation oder diverse Gruppen? Was ist in der Vergangenheit nicht gut gelaufen? Welche Maßnahmen funktionieren bereits gut und welche nicht?
- Qualitativ hochwertige Exekution
 - Weniger ist mehr. Mitarbeitende präferieren Qualität vor Quantität. Das bedeutet lieber nur 2–3 Maßnahmen umsetzen, diese aber durchdacht und so gut als möglich auf die Bedürfnisse der Organisation abgestimmt. So verschafft man sich als HR Vertrauen und kann darauf weiter aufbauen.

Säule 1: Die Haltung des eigenen Unternehmens analysieren

Bei dieser Säule ist die Frage wichtig, wie ein Unternehmen mit dem Thema Mitarbeiterbindung selber umgeht.

Dabei können folgende Fragestellungen helfen:

- Beispiel 1: Ist das Unternehmen sehr hierarchisch organisiert? Oder sind die Hierarchien eher flach? Herrscht ein hohes Maß an Equality?

- Beispiel 2: Werden alle Meinungen gehört?

- Beispiel 3: Wie werden Mitarbeitende behandelt, die das Unternehmen verlassen?

- Beispiel 4: Wie steht das Unternehmen zu Employer Branding? Spielt es im täglichen Handeln eine tragende Rolle?

Säule 2: Eigene Organisation verstehen

Dieses zweite Element der Mitarbeiterbindung ist wahrscheinlich der wichtigste Aspekt der Mitarbeiterbindung. Bei dieser Säule ist es wichtig herauszufinden, wie die Zielgruppe innerhalb des Unternehmens aussieht und welche Bedürfnisse jede einzelne Zielgruppe hat (z. B. sehr junge Mitarbeitende, Eltern, etc.).

Hier sind folgende Elemente zu betrachten:

- HR und das Management kennen die wichtigsten Bedürfnisse, Wünsche und Ängste der Organisation

- Erkennen, welche Gruppen sehnen sich nach Entwicklung und welche eher nach mehr Möglichkeiten, remote zu arbeiten sehnen. Welche brauchen mehr Unterstützung im Alltag?

- Wie fair behandelt und anerkannt fühlen sich Mitarbeitende? Wie flexibel ist der Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitenden?

- Finden Sie heraus, welche Gruppen was brauchen, um einen bestmöglichen Arbeitsplatz vorzufinden. Verstehen Sie die Zielgruppe.

Säule 3: Qualitativ hochwertige Exekution

In der dritten Säule der Mitarbeiterbindung geht es um die qualitativ hochwertige Execution. Es sollte auf die Frequenz der einzelnen Aspekte und die Maßnahmen geachtet werden. Hier gibt es folgende Handlungsempfehlungen:

- Überdenken Sie die Quantität und die Qualität der Maßnahmen regelmäßig, hier gilt weniger ist oft mehr!

- Maßnahmen sollten in der Tiefe durchdacht und schnell umgesetzt werden

- Beurteilen Sie, bei welcher Maßnahme der Bedarf am höchsten ist

- Setzen Sie die Maßnahmen Schritt für Schritt um - Überforderung der Organisation in jedem Fall vermeiden

Weitere wichtige Aspekte

Wichtig ist auch, den Aspekt des Zugehörigkeitsgefühls nicht zu unterschätzen

- Mitarbeitende wollen Teil von etwas sein und sich zugehörig fühlen
- Maßnahmen sollten deswegen prioritär so ausgewählt werden, dass das Zugehörigkeitsgefühl gestärkt wird
- Dies müssen keine Top-Down Maßnahmen sein, sondern kann von jedem Team anders interpretiert und umgesetzt werden
- Wer sich also zugehörig fühlt, ist nicht nur selbst motiviert, sondern motiviert dabei auch das Umfeld