



Whitepaper

9 Tipps zur Mitarbeiterbindung: **So machen Sie Mitarbeiter zu echten Fans**

INFONIQA



Was genau ist Mitarbeiterbindung?

Unter „Mitarbeiterbindung“ versteht man die innere Verbundenheit bzw. die Identifikationsstärke und das damit zusammenhängende Pflichtgefühl von Angestellten oder Lohnempfängern gegenüber dem arbeitgebenden Unternehmen.

Die Mitarbeiterbindung kann verschiedene Ausprägungen annehmen und wirkt sich auf alle Bereiche der Personalarbeit aus. Verspüren meine Mitarbeitenden eine starke Bindung zu mir als Arbeitgeber, ist die Fluktuation deutlich geringer, schwere Zeiten werden gemeinsam leichter durchgestanden und meine Belegschaft geht gerne die Extra-Meile, wenn sie einmal nötig ist.

Gleichzeitig ist die Mitarbeiterbindung ein filigranes Band, das zum großen Teil auf Vertrauen und Wertschätzung beruht.

Die gute Nachricht: Die Mitarbeiterbindung kann durch verschiedene Maßnahmen aktiv gesteuert und erhöht werden!

Die schlechte Nachricht: Diese Maßnahmen sind mit Aufwand verbunden, benötigen Kreativität und Veränderungswillen – und sind oft mit Kosten verbunden.



Mitarbeiterzufriedenheit: die Zahlen sind erschreckend

Der Faktor Mitarbeiterzufriedenheit gewinnt zunehmend an Bedeutung für Unternehmen. Talente sind rar – umso wichtiger ist es, die bestehende Belegschaft bestmöglich zu binden und zu motivieren.

Dazu müssen Mitarbeiter vor allem eines: sich wirklich und ehrlich wohlfühlen. Und zwar ohne Wenn und Aber. Ansonsten ist die Gefahr groß, dass sie irgendwann abwandern und ihr Glück bei einem anderen Arbeitgeber suchen – und ihre Erfahrung und Innovationskraft dort einbringen.

Doch gerade deutsche Unternehmen sind in puncto Wohlfühlklima eindeutig in Zugzwang: Das zeigt der aktuelle Engagement Report der dänischen People-Analytics-Plattform Peakon.

Nur jeder Dritte würde seinen Arbeitgeber weiterempfehlen. 75 Prozent der Befragten fühlen sich dagegen von ihrem täglichen Arbeitspensum überfordert und gerade einmal 16 Prozent sind mit ihrem Lohn zufrieden. Befragt wurden rund 500.000 Angestellte aus 235 Unternehmen in Deutschland, den USA, Großbritannien und den skandinavischen Staaten.



Warum Mitarbeiterbindung immer wichtiger wird

Dabei sollte jeder Arbeitgeber größtes Interesse an zufriedenen Mitarbeitenden haben:

- Emotional gebundene Mitarbeiter sind zufriedener,
- leistungsbereiter,
- weisen weniger Fehlzeiten auf,
- haben weniger Krankheitstage
- und neigen auch nicht dazu, vorschnell den Arbeitsplatz zu wechseln.

In Zeiten des Fachkräftemangels wird das Thema für Unternehmen jeder Größe immer wichtiger.

Wissenschaftler der Universität Bamberg fanden mit der Studie „Recruiting Trends 2017“ heraus, dass Arbeitnehmer die Arbeitskonditionen eines Arbeitgebers tatsächlich immer genauer unter die Lupe nehmen. Passen sie nicht, ziehen sie die Reißleine: Sie haben heute die Wahl und müssen sich nicht mit Bedingungen zufriedengeben, in denen sie sich nicht entfalten können.



Die wohl wichtigste Erkenntnis der Bamberger Studie ist:

Finanzielle Anreize allein steigern nicht die Mitarbeiterbindung

Insbesondere die Balance zwischen Berufs- und Privatleben ist stattdessen für 86,1 Prozent der Kandidaten einer der ausschlaggebenden Faktoren. Stattdessen würden 47,6 Prozent der Kandidaten Einbußen im Gehalt hinnehmen, wenn sich das Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben durch einen Jobwechsel verbessern würde.

Und so starten wir direkt mit dem ersten von 9 Tipps, mit denen Sie die Bindung und Identifikation Ihrer Belegschaft signifikant erhöhen.



9 Tipps, um die Mitarbeiterbindung massiv zu steigern

1. Work-Life-Balance

Work-Life-Balance gehört inzwischen fest zu den Eckpfeilern einer Strategie für eine nachhaltige Mitarbeiterbindung.

Unternehmen haben das auch erkannt: Etwa sieben von zehn der Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland stimmen zu, dass eine umfassende Gestaltung der Work-Life-Balance ...

- die **Fluktuation** von Mitarbeitern verringert.
- das **Betriebsklima** zwischen Mitarbeitern verbessert.
- die **Produktivität** von Mitarbeitern erhöht.
- die **Fehlzeiten** von Mitarbeitern reduziert.

Dort, wo sich der Fachkräftengpass am deutlichsten niederschlägt, haben Betriebe auch bereits reagiert. Siebzig Prozent der Top-1.000, vor allem Unternehmen aus der IT-Branche, legen ihren Schwerpunkt auf eine gute Work-Life-Balance, um von Anfang an für eine erhöhte Bindung der neuen Mitarbeitenden zum Unternehmen zu sorgen.

Dafür initiieren die Top-Unternehmen verschiedenste Maßnahmen, die Arbeit, Freizeit und Familienleben leichter miteinander in Einklang bringen lassen:

- Freizeit- und Sportangebote
- After-Work-Events
- Home Office bzw. die Flexibilisierung des Arbeitsortes
- Flexible Arbeitszeiten
- das Angebot von Kinderbetreuung
- Sabbaticals
- die Unterstützung bei haushaltsnahen Dienstleistungen
- Haustiere werden im Büro erlaubt

Eben weil die Nachfrage nach Fachkräften so groß ist, können gerade jüngere Arbeitnehmende ihre eigenen Vorstellungen von Arbeit viel stärker durchsetzen als frühere Generationen. Das Ergebnis: Die Erwartungen an Arbeitgeber nehmen generationsübergreifend zu.

Dadurch ändert sich die gesamte Arbeitswelt rasant und Arbeitgeber werden immer öfter gezwungen, eine ausgewogenere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Aber: Jede neue Maßnahme wirkt bei bestehenden Mitarbeitenden stark bindend, da die Vorteile des Arbeitgebers und dessen positive Entwicklung – durch den Direktvergleich zu vorher – intensiv wahrgenommen werden.



2. Employer Branding und Unternehmenswerte

Je nachdem, wie Mitarbeiter die Qualität der Unternehmenskultur empfinden, hat diese einen positiven oder negativen Effekt sowohl auf das interne als auch externe Employer Branding. Klar: Sind Mitarbeiter zufrieden damit, wie im Unternehmen innerhalb der Teams und seitens des Managements mit den Kollegen interagiert wird oder welche Werte ein Unternehmen vertritt, steigert das den Wunsch, im Unternehmen zu bleiben.

Im gegenteiligen Fall ist die Gefahr groß, dass Arbeitnehmer die Reißleine ziehen, wenn der Frust nicht mehr auszuhalten ist. Leider ist das gar nicht mal so selten.

50 Prozent der angestellten Mitarbeiter sind mit ihrem Klima am Arbeitsplatz so unzufrieden, dass sie sich nach einem neuen Job umsehen wollen.

Das ist das Ergebnis der bevölkerungsrepräsentativen Befragung „Jobzufriedenheit 2018“ der Manpower-Group, für die 1.010 Bundesbürger zur persönlichen Arbeitssituation online befragt wurden.

Das zeigt, welche Relevanz eine optimale Unternehmenskultur für das interne Employer Branding hat: Haben Mitarbeiter nichts an ihr auszusetzen, steigert das die Bindung und Identifikation – und das wiederum wirkt sich direkt auf Motivation und Leistung aus. Damit steigt auch der Geschäftserfolg. Denn Mitarbeiter, die gerne zur Arbeit kommen, steuern eher neue Ideen bei als die, die nur noch Dienst nach Vorschrift machen. Insofern können Organisationen von einer guten Unternehmenskultur nur profitieren – gerade in Zeiten, in denen alles schnelllebig wird und der Innovationsdruck in allen Bereichen steigt.

3. Zukunftschancen und Aufstiegsmöglichkeiten

Ein Faktor, der sich auf die Fluktuation, aber auch auf die Identifikation mit einem Arbeitgeber auswirkt, sind ganz klar die Perspektiven. Arbeite ich nicht nur „vor mich hin“, sondern habe mittel- und langfristige Ausichten auf eine Verbesserung innerhalb des Unternehmens, die zusammen mit meinen Führungskräften auch aktiv geboten und verfolgt wird, bindet mich das enorm an meinen Arbeitgeber:

- A. durch die Vorfreude auf neue Herausforderungen und vielleicht auch eine damit einhergehende Verbesserung meiner finanziellen Situation,
- B. durch das Vertrauen, das in mich gesetzt wird, und
- C. durch die Wertschätzung, die meinen Fähigkeiten und mir als Person entgegengebracht wird,
- D. durch die komfortable Situation, nicht wechseln zu müssen um aufzusteigen oder mein Tätigkeitsfeld spannend zu verändern,
- E. durch das Bewusstsein des finanziellen Invests, das mein Arbeitgeber für mich beispielsweise mit einer konkreten Weiterbildung tätigt.

Hier bietet es sich an, regelmäßig die Talente und Fähigkeiten, die innerhalb des Unternehmens benötigt werden, mit den Fähigkeiten der einzelnen Individuen abzugleichen. Auf dieser Grundlage sollten für jede Person oder mindestens für jeden High Potential – gemeinsam mit ihr und mit Blick auf ihre Vorstellungen und Wünsche – Zukunftsperspektiven entwickelt werden.

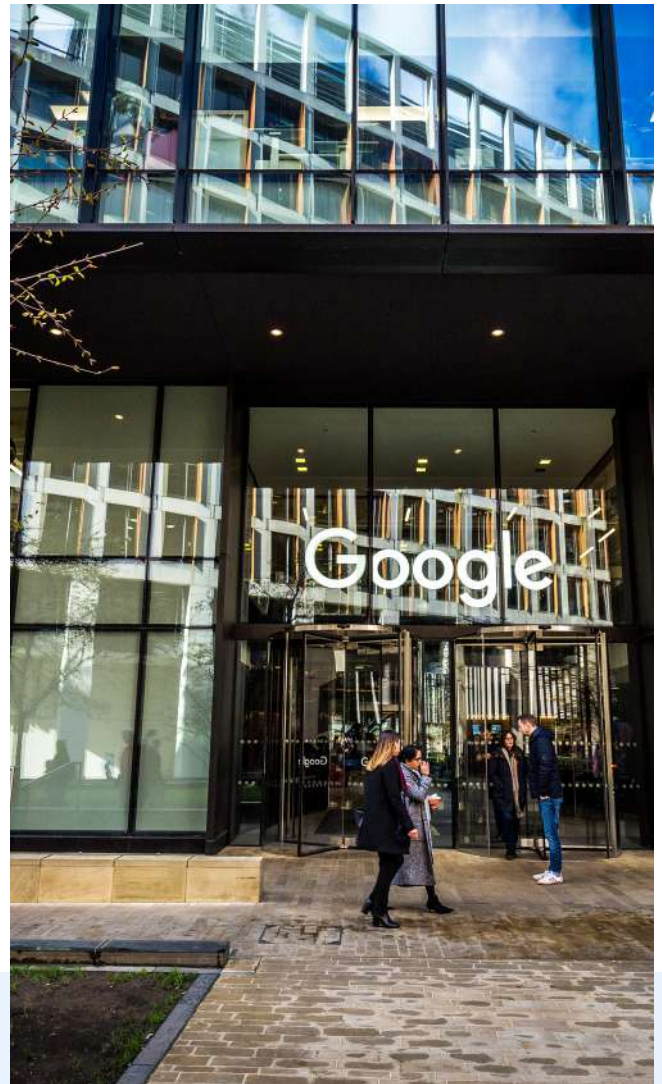
Talentmanagement-Software verringert den (manuellen) Aufwand dabei stark und schlägt – in Verbindung mit Seminar- und eLearning-Tools – direkt passende Maßnahmen vor. Tipp: Prüfen Sie, in wieweit Sie von der digitalen Unterstützung profitieren können.

4. Wertschätzung

Grundsätzlich lautet das Zauberwort für eine solide Mitarbeiterbindung: Wertschätzung. Wer sich wertgeschätzt fühlt und sich gleichzeitig mit den Werten eines Unternehmens identifiziert, empfindet die Bindung an den Arbeitgeber deutlich intensiver und möchte vielleicht sogar „etwas zurückgeben“.

Sie kennen Ihre Mitarbeitenden am besten und können einschätzen: Auf welche Art und Weise fühlen sich die Menschen in meinem Unternehmen wertgeschätzt?

Es muss nicht immer gleich ein teures Goodie sein. Oft geht es bei Wertschätzung auch schlicht darum, da zu sein, Präsenz zu zeigen, die Menschen wahrzunehmen. Eine Plattform zu bieten, um gehört zu werden. Personen wahrzunehmen und einfach auch häufiger ein Lob auszusprechen.



Praxisbeispiel Google: Bindung pur für Arbeitnehmer

Während sich Unternehmen in Europa in großen Teilen noch fragen, wie all das umzusetzen sein soll, gehen amerikanische Wettbewerber längst mit gutem Beispiel voran.

Insbesondere der Hype um die Arbeitsbedingungen bei Internetgigant Google ist legendär: kostenloses Essen für Mitarbeiter auf Sternenniveau, ein Bürogebäude voll quietschbunter Ruhekissen und Abenteuer-rutschen für den Spaßfaktor, Swimmingpools für den körperlichen Ausgleich und eine technische Ausstattung, die sich sehen lassen kann.

Hinzu kommen Arbeitsumgebungen, die jedem Arbeitnehmertyp gerecht werden: Ruheräume für konzentriertes Arbeiten, gemütliche Meetingzonen unter verschiedensten Mottos, Ausruhbereiche für den kurzen Powernap und, und, und. Kurzum: Den Arbeitnehmern soll es an nichts mangeln.

Auch nicht, was Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, wertschätzende Führung und noch vieles mehr betrifft. Denn Google weiß nur zu gut: Gerade in einem herausfordernden beruflichen Umfeld müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern etwas bieten für das, was sie von ihnen verlangen.

5. Feel-Good-Management

Um sich im Bereich Mitarbeiterbindung weiter zu steigern, stellte Google als erstes Unternehmen überhaupt einen Feel-Good-Manager ein. Natürlich verfügen kleinere Firmen in Deutschland nicht über das gleiche Budget wie der Konzerngigant. Nichtsdestotrotz können sie von dem Vorgehen einiges lernen. Denn Google tut vor allem eines: Hinhören.

Genau das ist nämlich die Hauptaufgabe des haus-eigenen Feel-Good-Managers. Er eruiert, welche Voraussetzungen sich die Mitarbeiter wünschen und brauchen, und leitet daraus im großen Stil Maßnahmen und Projekte ab. Auch das trägt zu einer starken Mitarbeiterbindung bei.

Dass es gar nicht erst zu einer Abwanderung der Innovationsträger und High Potentials kommt, ist somit Aufgabe des Feel-Good-Managers – auch „Happiness Manager“ oder „Happiness Officer“ genannt. Der Name des Jobprofils bringt bereits auf den Punkt, um welches Kerngebiet sich die Experten kümmern: Der Feel-Good-Manager sorgt dafür, dass Mitarbeiter perfekte Bedingungen vorfinden.

6. Fragen und Zuhören

Mitarbeitende wissen am besten, was sie bindet.

Betriebe sollten daher ihre Mitarbeitenden und Talente so konkret wie möglich fragen, worauf es ihnen ankommt. Tun sie das nicht, agieren sie im Zweifel an ihren Bedürfnissen vorbei, übersehen wertvolle Quick Wins und implementieren vielleicht Maßnahmen, die so gar nicht benötigt werden. Dann gibt es zwar nette Gimmicks, aber das Budget wird an falscher Stelle verbraucht.

Die gute Nachricht: Ein solcher Austausch mit den Mitarbeitern ist im Digitalzeitalter sehr effizient mit den richtigen technischen Hilfsmitteln steuer- und implementierbar. Über ein Tool zum Ideenmanagement lassen sich Mitarbeiter-Bedürfnisse zum Beispiel direkt abfragen und zeitnah umsetzen.

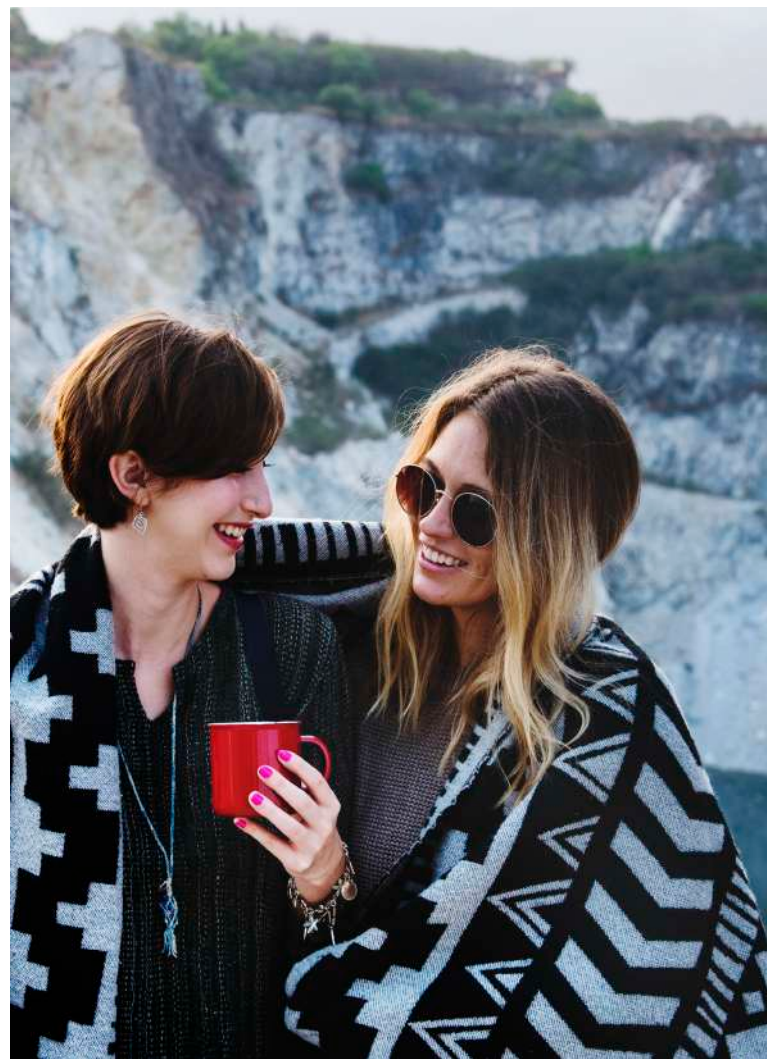
Die Ziele des Feel-Good-Managers:

- Die Mitarbeiterbindung stärken
- Anerkennung und Wertschätzung bei Mitarbeitern schaffen
- Die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen
- Die Gesundheit der Belegschaft aktiv fördern
- Die Kollegen vor Stress und Burnout schützen
- Eine positive Unternehmenskultur schaffen

Die zu erwartenden Effekte:

- Die Leistungskurve im Unternehmen steigt nach oben
- Die Innovationsdichte im Unternehmen nimmt zu
- Der Arbeitgeber baut seine Marktposition aus

Dabei handelt es sich um eine Vorgehensweise, die immer mehr Nachahmer findet und durchaus auch in kleinerem Stil praktikabel ist. Denn eigentlich geht es beim Feel-Good-Manager vor allem darum, eine Anlaufstelle zu haben, die zuhört und sich für die eigenen Anliegen einsetzt. Sich einen Feel-Good-Manager zu leisten, kann Wertschätzung pur bedeuten! Aber das Ganze geht auch mit kleineren Mitteln, denn eigentlich geht es vor allem um ...



7. Wohlfühlatmosphäre

Eine bessere Wohlfühlatmosphäre lässt sich zum Beispiel auch in einem Start-Up mit ein paar gemütlichen Accessoires, einer schönen Farbe an den Wänden sowie Zeit und Raum für offene Kommunikation und Feedback herbeiführen. Wer sich wohlfühlt, hat automatisch eine bessere Bindung zum Arbeitsplatz – und überlegt es sich einmal mehr, ob er diesen Faktor bei einem anderen Arbeitgeber riskiert.

Auch ein **Casual Friday** kann Herzen höherschlagen lassen und dazu führen, dass sich mindestens an einem Tag der Woche die Belegschaft so richtig wohl fühlt und ihre Persönlichkeiten auch in einem konservativeren Umfeld etwas mehr entfalten kann.

8. Gute Führungskräfte

„Mitarbeitende kündigen nicht dem Unternehmen, sondern ihren Vorgesetzten“? So ist es nach wie vor: Insbesondere mit einer guten Führung steht und fällt der Motivations- und Bindungsgrad von Mitarbeitenden.

Und was passiert, wenn es Manager zu lax mit ihrer Führungsverantwortung angehen, zeigte schon im Jahr 2017 eine Studie des Beratungsunternehmens Gallup.

Das Fazit der Untersuchung: Schlechte Führung kostet die deutsche Wirtschaft über 100 Milliarden Euro im Jahr. Marco Nink, Studienverantwortlicher bei Gallup, sagte damals: „Arbeitnehmer, die sich emotional nicht an ihren Arbeitgeber gebunden fühlen, zeigen weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein – und sie schweigen zudem häufiger zu Fehlentwicklungen.“

Vor allem bei Führungskräften, die die Unternehmenswerte vorleben, ist eine enorme Identifikation, eine geringe Fluktuation und eine intrinsische Motivation, dem Unternehmen zu mehr Erfolg zu verhelfen, geradezu vorprogrammiert.

Woher aber gute Führungskräfte nehmen, wenn nicht stehlen? Gönnen Sie Ihren Führungskräften regelmäßig Softskill-Updates und Weiterbildungen – oder bilden Sie sie direkt aus Ihrer Belegschaft heraus aus.

Immer wieder gibt es neue Erkenntnisse, welche Führungsstile sich wie auf die Produktivität und das Verhältnis zwischen Führungskraft und „Geführtem“

auswirken. Längst ist der Boss zum People Manager und Coach geworden – und auch dieses Verhältnis wird sich noch in Nuancen weiterentwickeln. Geben Sie solches Wissen regelmäßig und mit höchster Aktualität an die Führungskräfte weiter. Dann klappts auch mit den glücklichen, motivierten und identifikationsstarken Mitarbeitenden!



9. Corporate Benefits

Corporate Benefits oder auch Mitarbeiterangebote sind Zusatzleistungen, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden anbieten können, um die Motivation zu steigern und ein „Verwöhngefühl“ aufkommen zu lassen.

Gerade Ihre aktuellen Angestellten werden durch Corporate Benefits, Sonderkonditionen oder andere Incentives stärker ans Unternehmen gebunden, aber auch für Bewerbende sind Corporate Benefits ein attraktives Plus. Somit sind Mitarbeiterangebote für beide Seiten vorteilhaft, die Angestellten und die Firma als Ganzes profitieren und viele Angebote sind sogar steuerfrei.

Was Sie als Arbeitgeber beachten müssen rund um das Thema Steuern bei Corporate Benefits, erfahren Sie ausführlich im Infoniqa-Blogartikel „Corporate Benefits: Mitarbeiterangebote als Bonus“.

Die beliebtesten Corporate Benefits sind:

- Teamevents
- Dienstwagen oder Dienstfahrrad
- Firmenhandy
- Kindergartenzuschuss
- Warengutscheine bzw. Geschenkgutscheine
- Essenzuschuss
- Internetpauschale
- Betriebliche Altersvorsorge
- Jobticket oder Tankgutschein
- Weiterbildungen
- Gesundheitsangebote
- Essensangebote wie kostenlose Snacks, Obst oder Müsli
- Firmen-Merch
- Regelmäßige Aufmerksamkeiten

Laut einer Studie von 2016 werden Corporate Benefits sogar stärker nachgefragt als sie angeboten werden. Im Gegensatz dazu werden Mitarbeiterevents und -rabatte deutlich öfter angeboten als aktiv danach gesucht.

Zeigt der Arbeitgeber durch einen passenden Benefit die nötige Wertschätzung, hat dies oft einen positiveren Effekt als eine bloße Gehaltsanpassung. Und dieser Effekt wirkt sich in der Regel durch mehr Motivation, stärkere Bindung zum Arbeitgeber, bessere Stimmung im Team und weniger Fehlzeiten sogar direkt auf das Unternehmensergebnis aus. Die externen Effekte wie Imagesteigerung und höhere Attraktivität für Bewerber nicht zu vergessen.



Fazit: Zuhören, wertschätzen, binden!

Der Geheimcode für eine gelingende Mitarbeiterbindung heißt „so passend wie möglich“. Dann fühlen sich bestehende und künftige Mitarbeiter wertgeschätzt und ernst genommen, sind motiviert und bringen sich voll ein.

Zusammenfassend erhöhen u. a. folgende Maßnahmen die Mitarbeiterbindung:

1. Work-Life-Balance
2. Employer Branding und Unternehmenswerte
3. Zukunftschancen und Aufstiegsmöglichkeiten
4. Wertschätzung
5. Feel-Good-Management
6. Fragen und Zuhören
7. Wohlfühlatmosphäre
8. Gute Führungskräfte
9. Corporate Benefits

Das Budget ist gering? Werden Sie kreativ, hören Sie genau hin und implementieren Sie **Maßnahmen, die Arbeitnehmende zu echten Fans machen** – und so intrinsisch an Ihr Unternehmen binden.

Auf der Suche nach mehr Mitarbeiterbindung bei weniger Aufwand?

Gerne beraten wir Sie, mit welcher digitalen Unterstützung Sie Ihre Ziele erreichen und die HR-Arbeit der Zukunft perfekt abbilden. Kommen Sie jederzeit gerne einfach auf uns zu oder informieren Sie sich auf:

www.infoniqa.com

Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen die HR-Welt von morgen zu gestalten und sind gerne individuell und unverbindlich für Sie da!

Ihr Infoniqa Team

INFONIQA



Dieser Inhalt stammt aus der Zeit vor Suiteify.

Einzelne Marken- und Produktbezeichnungen, Kontaktdaten oder Leistungsbeschreibungen können vom aktuellen Stand abweichen.

Suiteify verbindet zentrale Unternehmensprozesse und reduziert Komplexität im Alltag mittelständischer Unternehmen.

Suiteify baut die integrierte Business Suite für den DACH-Mittelstand. Unter einer gemeinsamen Marke bringt Suiteify HR, Payroll, Finance und ERP Schritt für Schritt zusammen. So können Unternehmen ihre geschäftskritischen Prozesse zunehmend durchgängig, effizient und zukunftssicher steuern.

Suiteify baut auf 58 Jahren Fachwissen und dem Vertrauen von über 41.000 Kunden im DACH-Raum auf und vereint die Stärken der bisherigen Unternehmen und Lösungen in einer gemeinsamen strategischen Ausrichtung.

Aktuelle Informationen und Lösungen finden Sie bei Suiteify.

[Suiteify kennenlernen](#)



Where work flows.