



vorgestellt von

Dr. Melanie Cordini

systemischer Management Coach
Expertin für Führung und
Kommunikation
www.fuehrungsgeber.de

Kontakt: cordini@fuehrungsgeber.de



Was zieht, was schiebt und was liegt in unserer Hand?

Mitarbeiter sind für eine Organisation die wichtigste Ressource. Wenn Sie es geschafft haben, die besten Bewerber für sich zu begeistern, herzlichen Glückwunsch. Jetzt heißt es, sie zu binden. Anders gefragt: Liebe Mitarbeiter, was schätzen Sie eigentlich besonders, an Ihrem aktuellen Arbeitsplatz?

Das Gallup-Institut, untersucht seit 2001 jährlich die Gründe für Mitarbeiterbindung in Deutschland, die aktuellen Ergebnisse decken sich mit den Forschungsergebnissen in den USA. Im Vergleich zu den Bewerberkriterien, zeigen sich tatsächlich Unterschiede:

Auswahlkriterien	Bindungsfaktoren
Arbeitsklima	Arbeitsklima
Sicherheit	Vorgesetzte
Abwechslung	Arbeitsbedingungen
Weiterbildung	Arbeitszeiten
Verantwortung	Weiterbildung

Arbeitsklima

... bleibt auch im Unternehmen ein wichtiger Faktor und zeigt sich hauptsächlich in den Beziehungen zwischen Kollegen und Mitarbeitern. Das Gefühl von Zugehörigkeit wird stark durch die Unternehmenskultur geprägt. Entscheidender Faktor ist natürlich auch das Recruiting: Ist das Auswahlssystem so gut, dass es Mitarbeiter einstellt, die auch zum Unternehmen passen? Wenn ich mich „zu Hause“ fühle, bin ich weniger empfänglich zu „Fremden“ zu wechseln.

Die direkte Führungskraft

Standen beim Einstieg noch Sicherheitsaspekte im Vordergrund, steht und fällt die Bindung ans Unternehmen mit der Qualität der Führung. Die These, Mitarbeiter kommen wegen des Jobs und gehen wegen des Chefs, gilt immer noch. Fast die Hälfte der emotional nicht Gebundenen überlegte wegen ihres Vorgesetzten zu gehen Ein Viertel hat das schon mal getan, 39 Prozent würden ihren Chef sofort entlassen, wenn sie könnten.

Attraktive Arbeitsbedingungen

Ob Arbeitsbedingungen motivieren, hängt mit guter Ausstattung, freiem Zugang zu Ressourcen und dem Freiheitsgrad, die einzelnen Arbeitsschritte zu beeinflussen, zusammen. Persönliche Autonomie ist ein wesentlicher Faktor für Arbeitszufriedenheit. Neben tatsächlichen Arbeitsinhalten, spielt das Umfeld eine wichtige Rolle. Das fängt mit einem kostenlosen Wasserspender oder einem guten Kaffeeautomaten in der Küche an. Ebenfalls ein wichtiger Faktor ist soziales Engage-

ment im Unternehmen, zum Beispiel eine angeschlossene Kinderbetreuung.

Flexible Arbeitsmodelle

Im Unternehmen angekommen gewinnt Flexibilität am Arbeitsplatz noch mehr an Bedeutung. Das umfasst neben flexiblen Arbeitsmodellen wie Teilzeit und Gleitzeit, auch Elternzeitmodelle für Männer und Frauen. Auch steigt das Interesse an Auslandsaufenthalten oder Sabbaticals.

Förder- und Nachwuchsprogramme

Vor allem für junge High Professionals spielen Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten am Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle. Wenn Unternehmen Nachwuchskräfte langfristig binden wollen, müssen sie Strategien zur Mitarbeiterbindung auf diesen Aspekt hin überprüfen.

Gehen oder bleiben? Push & Pull Faktoren

Was den Mitarbeiter an anderen reizt, können Sie nicht beeinflussen, aber was er an Ihrem Unternehmen schätzt! Liebe Mitarbeiter, wenn Sie überlegen zu gehen, fragen Sie sich, was zieht mich fort und was hält mich. Letzteres werden Sie vielleicht verlieren, wenn Sie gehen.

Typische Push-Faktoren

- Begrenzte Möglichkeiten
- keine Identifikation
- schlechtes Arbeitsklima
- überhöhtes Arbeitspensum aufgrund mangelhafter Prozesse und schlechter Führung
- geringe oder fehlende Anerkennung
- Mangel an Information
- Ignorierung persönlicher Bedürfnisse

Typische Pull-Faktoren

- Angebot mit höherer Vergütung oder Verantwortung
- Die Möglichkeit, einen „Lebenstraum“ zu verwirklichen
- Familiäre Gründe wie Betreuung von Kindern oder Eltern
- Komplett neue Herausforderung
- Räumliche Veränderung
- Flexible Arbeitszeiten

Für Sie als Arbeitgeber gilt: Arbeiten Sie an den Push-Faktoren. Akzeptieren Sie die Pull-Faktoren, Sie werden diese eh nicht ändern. Sie können Reisende nicht aufhalten, aber reagieren Sie, wenn Mitarbeiter auf der Flucht sind. Finden Sie heraus wovor, und setzen Sie genau da an.