

Mitarbeiter binden

– wie Sie als Mittelständler im Kampf um qualifizierte Fachkräfte punkten

Im Zuge des Fachkräftemangels schaffen viele Großunternehmen aktuell immer reizvollere Angebote, um die begehrten Fachkräfte zu locken und zu binden: Gehälter höher als im Mittelstand, Laufbahnberatung und individuelle Förderprogramme, Sport- und Dienstleistungsangebote sollen die Mitarbeiter motivieren und halten. Kleinen und mittelständischen Unternehmen fehlt in der Regel das Budget und die Ressourcen, um hier mithalten zu können. Doch die klassischen Stärken des Mittelstandes - Flexibilität, Kreativität, flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege, Nähe zu den Mitarbeitern – können gut im Wettbewerb um die begehrten Fachkräfte genutzt werden.

Bewährte Konzepte nutzen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen

Nach der Studie „Fachkräftemangel 2012“ der ManpowerGroup Deutschland GmbH hatten 42 Prozent der deutschen Unternehmen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachkräften. Die deutschen Unternehmen müssen sich immer mehr darauf einstellen, dass sich der Arbeitsmarkt von einem Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt wandelt. Doch diese Situation ist nicht neu. Auch in den 50er Jahren - zu Zeiten des deutschen Wirtschaftswunders - war der Arbeitsmarkt durch Fachkräftemangel gekennzeichnet. Damals reagierten die Unternehmen und lösten das Problem: Ihre erfolgreiche Strategie bestand darin, junge Menschen einzustellen, sie auszubilden, weiterzuentwickeln und dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Qualifizierung und Mitarbeiterbindung sind auch heute die entscheidenden Schlüsselfaktoren, um sich die benötigten Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu sichern.

Warum sich Mitarbeiterbindung auszahlt

Fluktuation ist teuer: Die Kosten für die Wiederbesetzung einer Stelle werden je nach Position des Mitarbeiters auf 50 – 200 % des Jahresgehaltes geschätzt. Hinzu kommen weitere negative Effekte wie Know-how-Abfluss, Überlastung und Demotivation der verbleibenden Mitarbeiter. Laut der Gallup-Studie 2012 arbeiteten nur 15 % der deutschen Arbeitnehmer wirklich engagiert, 61 % verspürten keine echte Verpflichtung ihrem Arbeitgeber gegenüber und 24 % waren sogar aktiv unengagiert, d.h. sie verhielten sich so, dass die Wettbewerbsfähigkeit ihres Arbeitgebers darunter litt. Emotional gebundene Mitarbeiter sind deutlich produktiver als ihre Kollegen mit geringer Bindung: Sie übernehmen gerne zusätzliche Aufgaben, machen viele Verbesserungsvorschläge und sind seltener krank. Mitarbeiter mit wenig emotionaler Bindung übernehmen kaum zusätzliche Aufgaben, machen Dienst nach Vorschrift und haben 70 % mehr Fehltag als die engagierten Kollegen. Durch die Minderleistung und Kreativitätsverweigerung kommt es laut dem Gallup-Institut zu einem schleichenden Qualitätsverlust, der von dem gestressten Management häufig gar nicht mal wahrgenommen wird. Das Institut schätzt die jährlichen Kosten durch Fehltag, Fluktuation und mangelnder Produktivität in Deutschland auf 122 Mrd. Euro pro Jahr.

Die Ursachen mangelnder Mitarbeiterbindung

Laut dem Gallup-Institut liegt die Hauptursache der mangelnden Mitarbeiterbindung in Management- und Führungsfehlern. Mitarbeiter mit wenig Bindung an das Unternehmen beklagen, nicht zu wissen, was von ihnen erwartet wird, wenig Interesse der Vorgesetzten an ihren Meinungen und Bedürfnissen sowie mangelnde Wertschätzung. Auch andere Studien belegen immer wieder den Zusammenhang von guter Führung und Mitarbeitermotivation. Laut einer Studie von StepStone in Kooperation mit der HayGroup motiviert gute Führung deutlich mehr als Geld: für 53 % der Befragten sind Führungskräfte, die sie fördern und fair behandeln, die stärksten Antreiber für gute Leistung. Ein schlechtes Arbeitsklima würde 86 % der Befragten zu einer Kündigung bewegen, ein um 20 % höheres Einkommen ist hingegen nur für 29 % ein Kündigungsgrund.

Mitarbeiterbindung – was können Mittelständler konkret tun

In Zeiten des Fachkräftemangels sind Maßnahmen, um die Mitarbeiterbindung zu verbessern, kein Luxus, sondern essentiell für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Mitarbeiterbindung lässt sich jedoch nicht durch Einzelmaßnahmen erzielen. Gefragt ist ein stimmiges Konzept mit aufeinander abgestimmten Maßnahmen. Mitarbeiter arbeiten gerne in Unternehmen, auf die sie stolz sein können, die zukunftsorientiert auf dem Markt agieren, die ihren Zielbeitrag wertschätzen, dies durch ein konstruktives Feedback kommunizieren und ihnen eine Weiterentwicklung ermöglichen. Die folgenden Kernelemente der Mitarbeiterbindung zeigen Handlungsfelder, um die Mitarbeiterbindung zu verbessern. Sie stärken ebenfalls die Teamresilienz, d.h. die Fähigkeit von Teams, Krisen und schwierige Situationen zu meistern:

Checkliste Mitarbeiter binden – darauf kommt es an:

Vision, Mission, Werte

- Eine klare, kraftvolle Unternehmensvision gibt die Richtung vor und spornt an
- Mission, Werte und Leitlinien geben Orientierung und werden im Arbeitsalltag gelebt

Transparenz bei Unternehmenspolitik und Strategie

- Eine ethisch verantwortungsvolle Unternehmenspolitik wird gelebt und kommuniziert
- Die Unternehmensstrategie ist transparent und wird den Mitarbeitern erläutert

Zielklarheit

- Strategische und operative Unternehmensziele sind definiert und kommuniziert
- Jeder Mitarbeiter kennt seine Ziele und weiß, welcher Zielbeitrag von ihm erwartet wird
- Es erfolgen regelmäßige Rückmeldungen über den Zielerreichungsgrad

Effiziente Organisation

- Die Strukturen und Prozesse sind effizient organisiert
- Aufgaben und Verantwortungsbereiche sind eindeutig definiert
- Es wird zielgerichtet – auch abteilungsübergreifend - informiert und kommuniziert

Inspirierende Mitarbeiterführung

- Die Führungskräfte erfüllen die Rollenerwartungen und die Vorbildfunktion
- Die Führungskräfte nehmen sich ausreichend Zeit für ihre Führungsaufgaben

Wertschätzende Kommunikation und gutes Teamklima

- Die Kommunikation zwischen Geschäftsleitung, Führungskräften und Mitarbeitern ist wertschätzend
- Es herrscht ein gutes Betriebs- und Teamklima, die Zusammenarbeit funktioniert gut

Kontinuierliche Weiterentwicklung von Unternehmen und Mitarbeitern

- Das Unternehmen passt sich flexibel an Marktentwicklungen an
- Mitarbeiter werden entsprechend in ihrer Entwicklung gefordert und gefördert

solutio plus bietet ein abgestimmtes Angebotskonzept für kleine und mittelständische Unternehmen, um die Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation zu stärken. Visions-, Ziel- und Strategieworkshops werden dabei ergänzt durch Teamentwicklungsmaßnahmen, Führungstrainings und Führungcoachings.