

Mitarbeiterbindung

Als Arbeitgeber für Fachkräfte noch attraktiver werden

[Talente erkennen und Skills ausbauen](#) | [Jobangebote und Skills matchen](#) | [Beruf und Privatleben in Balance halten](#) | [Länger gesund durchs Arbeitsleben](#) | [Von internationalen Talenten profitieren](#)

So steigern Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber

Einen attraktiven Arbeitgeber macht nicht allein nur die Vergütung aus. Einfluss auf das Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben besonders auch noch Entwicklungsmöglichkeiten, die Tätigkeit selbst, Vorgesetzte und die Work-Life-Balance.

Sind die Beschäftigten zufrieden, bringen sie dem Unternehmen meist Loyalität entgegen und das senkt wiederum die Fluktuation. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ihren Arbeitgeber auch eher weiterempfehlen, was sich positiv auf die Suche nach neuen Fachkräften auswirken kann.

Vergessen Sie nicht, dass es nicht nur Kunden sind, die auf gute Bewertungen Ihres Unternehmens achten - auf Plattformen, wie zB www.kununu.com bewerten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitgeber.

Was macht aus der Sicht von Fachkräften einen attraktiven Arbeitgeber aus?

Arbeit und Karriere

- Attraktive Tätigkeit
- Hohe Eigenverantwortung/Gestaltungsspielraum
- Kollegialität
- Karriere/Entwicklungsmöglichkeit
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Arbeitsbelastung, Arbeitszeit
- Arbeitsplatzsicherheit

Unternehmen und Führungskultur

- Führungskultur
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Lernkultur/Innovation
- Work-Life-Balance

Region

- Verkehrsanbindung
- Image der Region
- Regionale Verankerung
- Regionale Vernetzung

Vergütung

- Lohnniveau
- Lohnmodell
- Sozial- und Nebenleistungen

Besonders KMUs bieten Fachkräfte viele Vorteile, die oft übersehen und dementsprechend wenig kommuniziert werden. Damit können Sie als KMU punkten:

- Zwischenmenschliche Beziehungen zählen (beruflich und privat)

- Familienähnliche Strukturen
- Arbeit in der Region (außerhalb der Ballungszentren)
- Flache Hierarchien
- Unkomplizierte und flexible Gestaltung der Arbeitsprozesse
- Sicht auf das große Ganze

Tipps, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren:

- Vorstellungsrunde mit der neuen Fachkraft am ersten Arbeitstag
- Ausstellen von Visitenkarten – auch für Lehrlinge oder befristet Beschäftigte!
- Würdigen von langjähriger Betriebszugehörigkeit, z.B. Fotosammlung zur Erinnerung, Urkunde, Anstecknadel
- Incentives bei herausragenden Leistungen
- Feiern von besonderen Anlässen, wie Geburtstagen, bestandene Prüfungen etc.
- Gemeinsame Events und sportliche Aktivitäten (Firmenfeiern, Ausflüge, Business-Run, Firmen-Skirennen etc.)
- Handy, Laptop, eventuell auch Firmenauto für die betriebliche und private Nutzung
- Ermöglichen von Weiterbildung
- Vergünstigungen für z.B. Restaurants, Fitnesscenter, Bezug eigener Produkte
- Unterstützung bei der Wohnungssuche oder Zurverfügungstellung von Unterkunft

Quelle: Leitfaden „Erfolgsfaktor Mitarbeiterführung“.

Was eine „gute Chefin“ oder einen „guten Chef bzw ausmacht

Man sagt, dass Beschäftigte oft nicht ihren Job, sondern ihre Vorgesetzte bzw ihren Vorgesetzten kündigen. Sie können durch Ihr Führungsverhalten wesentlich dazu beitragen, Fachkräfte in Ihrem Betrieb zu halten.

Mit einer Vision führen. Visionen sind zukunftsorientiert und emotional, sie tragen dazu bei, sowohl sich selbst als auch Ihre Belegschaft zu motivieren. Man sagt nicht umsonst: „Nur wer selbst brennt, kann Feuer in anderen entfachen.“

Selbst ein Vorbild sein. Als Mitarbeiterin bzw Mitarbeiter arbeitet man gerne für Vorgesetzte, die man als Vorbild sieht. Dazu gehört ein hohes Maß an Eigenmotivation, Konfliktmanagement, und Stressbewältigung dazu.

Klare Ziele setzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Ziele nur erfüllen, wenn sie wissen, was von ihnen erwartet wird. Kommunizieren Sie Erwartungshaltungen offen und klar.

Vertrauen aufbauen. Verhalten Sie sich ehrlich, offen und wertschätzend Ihrer Belegschaft gegenüber. Kleinigkeiten wie Mitarbeiter beim Namen grüßen, über persönliche Ereignisse informiert sein, Blickkontakt halten usw können Großes bewirken.

Sich Zeit nehmen. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind eine gute Gelegenheit, sich über die Zufriedenheit, Karriereabsichten und auch Verbesserungsvorschläge und Ideen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu informieren. Geben Sie konstruktives Feedback zur Arbeitsleistung und loben Sie, wenn die Arbeit zufriedenstellen ausgeführt wurde.

Motivieren Sie. Fachkräfte, die Freude an der Arbeit haben, erbringen auch eine bessere Leistung. Einige Motivationsfaktoren sind:

- Anerkennung
- realistische Karriereperspektiven
- Sich als Teil des Ganzen begreifen und einbringen können
- Selbständigkeit und Gestaltungsfreiraum bei Arbeitsprozessen
- gutes Image des Unternehmens
- ehrliche Information und transparente Entscheidungen

Quelle: Leitfaden „Erfolgsfaktor Mitarbeiterführung“.

Identifikation mit dem Unternehmen: Unternehmensleitbild, Unternehmenskultur & Wir-Gefühl

Unternehmensleitbild

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit den Grundsätzen und Leitgedanken ihres Arbeitgebers identifizieren, fühlen sich zugehörig, engagieren sich mehr und sind stolz auf ihr Unternehmen. Außerdem agieren sie nach außen als Sympathiebotschafter!

Leitbilder legen die Prinzipien der unternehmerischen Tätigkeit fest und informieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über strategische Punkte wie:

- Was ist der unternehmerischer Grundauftrag?
- Wer sind unsere Kundinnen und Kunden?
- Welche Werte vertreten wir (Business-Werte, Soziale Werte, persönliche Werte, Branchen-Ethik)?

- Was versprechen wir unseren Zielgruppen?

Die Aussagen können bspw so formuliert werden: „**Unsere 8 Leitsätze**“ oder „**10 Dinge, für die wir arbeiten**“.

Unternehmenskultur

Unternehmenskultur kann man schwer festschreiben, sie wird gelebt. Unternehmenskultur beschreibt die Umgangsweise miteinander im Betrieb, aber auch mit Geschäftspartnern. Sie ist von Betrieb von Betrieb verschieden. Durch eine positiv erlebte Unternehmenskultur können Sie Ihr Unternehmen von ähnlichen Betrieben hervorheben – sowohl bei bestehenden, als auch bei zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Diese Faktoren prägen die Unternehmenskultur:

- **Persönlichkeitsprofil der Vorgesetzten**
- Individuelle Lebensläufe, Mentalität, Lebenseinstellung
- **Rituale**
- Sitzungsrituale, Kundenempfang, Verhalten am Telefon, Parkplatzordnung, Büraufteilung (Lage im Gebäude), After-Work-Rituale, Feierlichkeiten etc.
- **Symbole**
- Gebäudegestaltung (Architektur, Farbe), Kleidung der Mitarbeiter, Hierarchie-Symbole (Sterne, Anstecknadeln, Anzugfarbe)
- **Strukturen, Prozessabläufe**
- Organisatorisches Grundklima (offen, direkt oder starr und hierarchisch), Umgang mit Informationen, Konfliktmanagement

Wir-Gefühl

Auch der Aufbau des **Wir-Gefühls** im Betrieb/im Team stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen. So unterstützen Sie das Wir-Gefühl Community-Building in Ihrem Team/Betrieb:

- Firmen-Events (Weihnachtsfeiern, Abteilungsfeiern)
- Feiern von Erfolgen (Projektabschluss, erfolgreiche Bearbeitung größerer Aufträge)
- Gemeinsamer Besuch von Messen, Lieferanten, Benchmark-Betrieben
- Firmeninterne Bildungsveranstaltungen
- Regelmäßige (Team)besprechungen

Quelle: Leitfaden „Erfolgsfaktor Mitarbeiterführung“.

Stand: 20.11.2019