



Mitarbeiterbindung stärken - Talente langfristig sichern!

In diesem Infoblatt erfahren Sie, wie die Mitarbeiterzufriedenheit langfristig erhöht werden kann, um Kündigungen im eigenen Unternehmen zu vermeiden. Folgende Fragen werden hierzu geklärt: Welche Abwanderungsgründe werden von Mitarbeitenden aufgeführt? Welche Maßnahmen können Unternehmen umsetzen, um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen? Was wünschen sich Mitarbeitende und wie können Unternehmen agieren, um die Wünsche der eigenen Mitarbeitenden zu erfüllen?





Mitarbeiterbindung erhöhen - Abwanderung vermeiden

In herausfordernden Zeiten ist die Mitarbeiterbindung enorm wichtig, um am Markt effizient und konkurrenzfähig zu agieren. Wenn Arbeitskräfte am Markt fehlen und die Mitarbeitergewinnung immer schwieriger wird, sollte der Fokus verstärkt auf die Bindung der Mitarbeitenden liegen. Nicht nur die Handelsbranche erlebt aufgrund des demografischen Wandels einen Nachwuchsmangel. Im Handel kristallisiert sich aber zusätzlich heraus, dass die Arbeitsbedingungen und Lohnstrukturen in anderen Branchen oft vorteilhafter sind. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass Beschäftigte in andere Branchen abgewandert sind.¹

Mitarbeiterfluktuation ist ein Problem, da sie zu hohen Kosten für Rekrutierung, Einarbeitung und den Verlust von Erfahrung und Firmenwissen führt. Des Weiteren sind zufriedene Mitarbeitende wesentlich motivierter und produktiver.²

In der ECC-Clubstudie „Hire me if you can – Mitarbeitende erfolgreich werben, halten und binden!“ wurden Abwanderungsgründe unter die Lupe genommen. Diese werden nachfolgend beschrieben. Anschließend werden Maßnahmen erläutert, die zur Arbeitgeberattraktivität beitragen und die Bindung zum Betrieb erhöhen können.

¹ <https://www.rnd.de/wirtschaft/fachkraeftemangel-im-einzelhandel-wenn-einkaufen-zur-geduldsprobe-wird-XQ7X5006FBAMNENHI2EFCPOL5A.html>

² <https://www.managementcircle.de/blog/mitarbeiterbindung.html>

Internetquellen zuletzt abgerufen am 07.11.2024

In der ECC-Clubstudie „Hire me if you can – Mitarbeitende erfolgreich werben, halten und binden!“ wurden vor allem digitale Talente, die seit mindestens zwei Jahren berufstätig sind und digitale Kompetenzen im Job (z. B. Kompetenzen hinsichtlich Social-Media, SEO/SEA, E-Commerce oder auch Big-Data) aufweisen, befragt.

Die komplette Studie finden Sie hier kostenlos zum Download:

<https://www.ifhkoeln.de/produkt/ecc-club-studie-2023-fachkraeftemangel/>

Welche Abwanderungsgründe geben Mitarbeitende an?

Aufgrund der Krisen (Pandemie, Kriege, Inflation) rücken harte Fakten wie ein gutes Gehalt und eine ausreichende Anzahl an Urlaubstagen an erste Stelle der Kündigungsgründe, wenn diese nicht den Vorstellungen entsprechen. Das Team und der Führungsstil sind weitere wichtige Gründe und können bei Nicht-Passung zur Abwanderung führen. Weitere wichtige Gründe sind die angebotenen Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Wenn die Flexibilität von Arbeitszeit, -ort und -platz nicht den eigenen Wünschen entsprechen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht funktioniert, kann dies für die Mehrheit zu einer Kündigung führen. Wenn entscheidende Angebote wie z. B. ein Zuschuss zur Krankenzusatzversicherung, Altersvorsorge oder auch Mobilität fehlen, wird eine Kündigung im Unternehmen wahrscheinlicher. Die technische Ausstattung und der Digitalisierungsgrad des Unternehmens kann bei knapp der Hälfte zu einer Abwanderung führen, wenn Vorstellungen vom Arbeitsplatz mit den eigenen auseinandergehen. Handelsunternehmen sollten diese Gründe ernst nehmen und dort nachbessern, wo Angebote, Flexibilität, Teamführung und Bedingungen in der Belegschaft nicht ausreichend zufriedenstellend sind.



Abb.: Abwanderungsgründe aufgrund von verschiedenen Faktoren.



Abb.: Abwanderungsgründe aufgrund von verschiedenen Faktoren.

Wie können Handelsunternehmen Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und die Bindung zu stärken?

1. Einbeziehung der Mitarbeitenden:

Mitarbeitende möchten gehört und beteiligt werden – vor allem wenn es um die Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse geht. Sie wünschen sich, in die Entwicklung der Unternehmenskultur einbezogen zu werden und selbst Feedback einzubringen. Daher empfiehlt es sich, regelmäßige Workshops und Meetings zu implementieren und Entscheidungen, die Einfluss auf die Mitarbeitenden haben, im Team zu entscheiden. Geeignet sind regelmäßige Feedbackrunden zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen. Weiterführende Informationen sind in diesem Leitfaden zu finden: Digitale Veränderungsprozesse in Unternehmen (digitalzentrumhandel.de). Der Leitfaden beschäftigt sich u.a. mit Themen rund um Führung und agile Methoden, wie z. B. Retrospektiven.

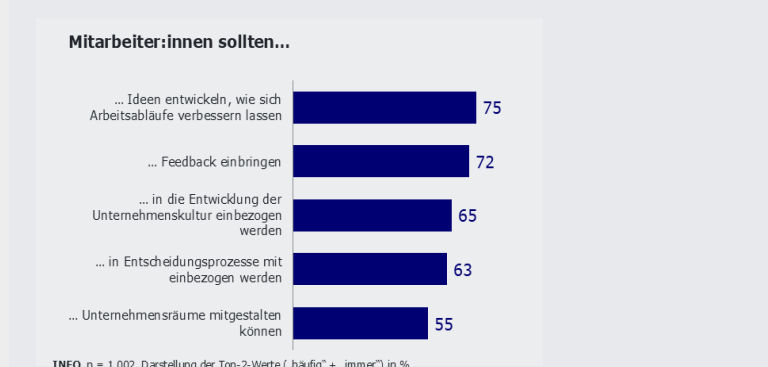


Abb.: Beteiligungswünsche bei Veränderungsprozessen

2. Der Einfluss der Führungskräfte

Mitarbeitende wünschen sich von ihren Vorgesetzten Wertschätzung, Kommunikationsfähigkeit und das Agieren und Führen auf Augenhöhe. Führungskräfte sollten außerdem das eigene Verhalten reflektieren können und ein gutes Zeit- und Selbstmanagement erfüllen. Um dies zu bewerkstelligen ist es erfolgversprechend geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte anzubieten. Einen Blick in den o. g. Leitfaden hinsichtlich RAAT-Strategien (Resilienz, Achtsamkeit, Adaption, Transparenz) lohnt sich, wenn Sie weitere Informationen wünschen.

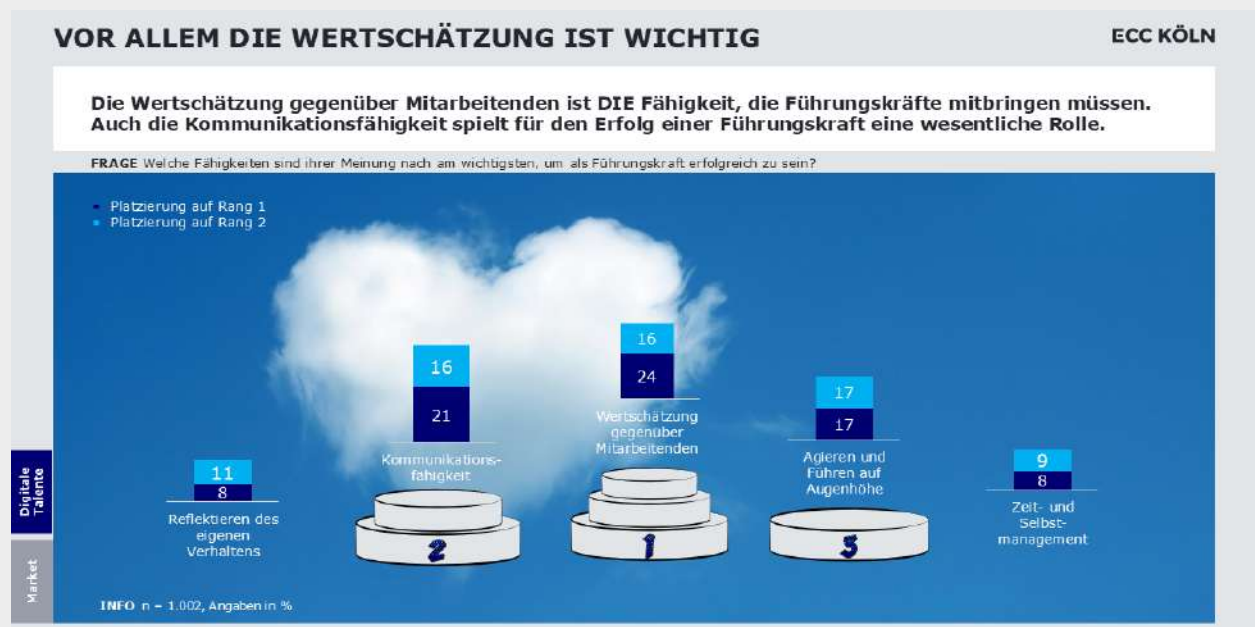


Abb.: Fähigkeiten, die Führungskräfte aufweisen sollten.

3. Weiterbildungsmöglichkeiten und Mitarbeiterentwicklung

Angebote hinsichtlich Entwicklung, Weiterbildung und personalisierte Karrierepfade sind für Mitarbeitende Faktoren, um Unternehmen als attraktiv wahrzunehmen. Es sollten regelmäßige, offene Feedbackgespräche stattfinden, um einen Gap zwischen Vorstellung und Angeboten herauszufinden. Welche Wunschvorstellung hat der/die Arbeitnehmer:in? Wo möchte sich der Mitarbeitende hinsichtlich fachlicher Kompetenzen und/oder Führungskompetenzen hin entwickeln und welche Angebote kann der Arbeitgebende anbieten sind wichtige Fragen, welche in regelmäßigen Feedbackgesprächen geklärt und schriftlich festgehalten werden sollten.

4. Finanzielle Angebote:

Finanzielle Angebote wie z. B. einen Beitrag zur Krankenversicherung oder Mobilität sind wichtige Faktoren, um die Bindung zu stärken. Auch Sportangebote, die die Gesundheitsförderung erhöhen, wie z. B. Fitnessstudiomitgliedschaften, Kurse zur Stressbewältigung oder ähnliches sind erfolgversprechend und sollten regelmäßig unter die Lupe genommen werden. Es gibt eine Freigrenze von 50 Euro im Monat, bis zu der diese Sachbezüge nicht in den steuerpflichtigen Arbeitslohn einbezogen werden. Arbeitgebende können Sachbezüge in Form von Gutscheinen oder direkten Leistungen gewähren. Eine Abstimmung im Team hilft, um die wichtigsten Angebote für die Mitarbeitenden zu analysieren.

5. Flexibilität:

Wenn im Unternehmen umsetzbar, sollten Betriebe flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, die Mitarbeitenden mehr Freiheiten hinsichtlich Arbeit und Privatleben ermöglichen. Neue Konzepte können dazu beitragen und ausgetestet werden. In einigen Unternehmen gibt es die Möglichkeit, eine Vollzeitstelle mit zwei oder mehr Personen zu teilen, sog. Jobsharing. Auch die Möglichkeit, von zuhause oder aus dem Ausland zu arbeiten sind Angebote, die zur Mitarbeiterbindung beitragen.

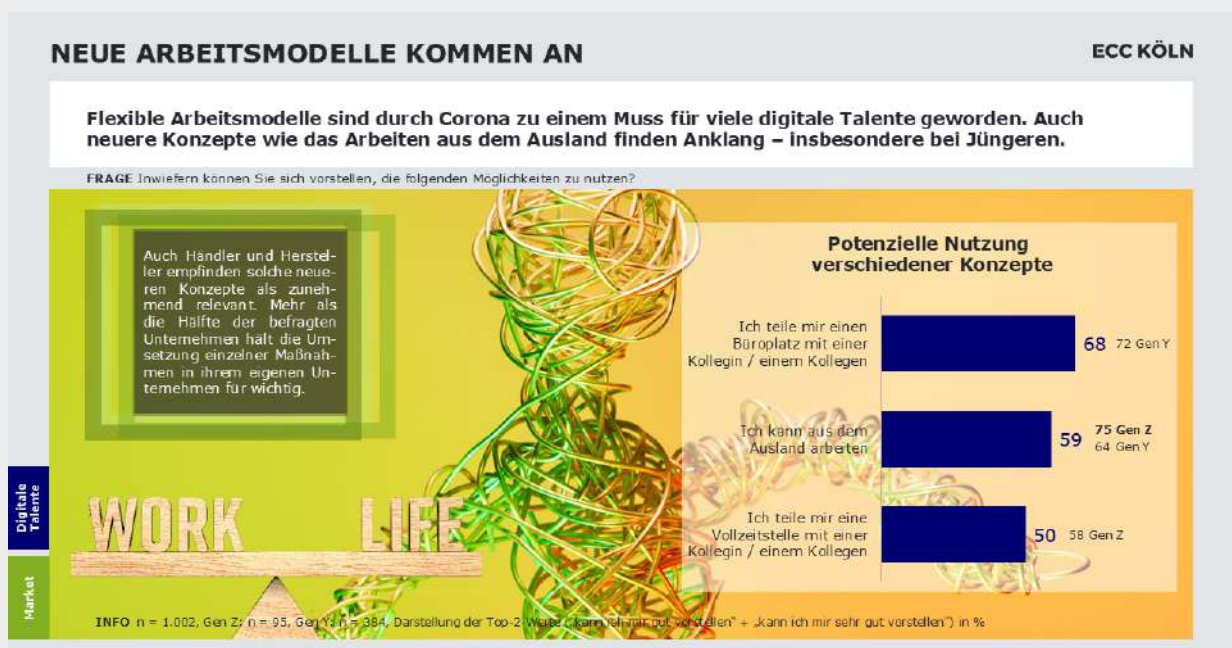


Abb.: Potenzielle Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle

Fazit

Es ist für Unternehmen entscheidend, die internen Angebote regelmäßig zu überprüfen, um die Mitarbeiterbindung zu stärken. Wenn Angebote gezielt auf die Bedürfnisse der Belegschaft ausgerichtet sind, Führungskräfte gefördert werden, um geeignete Führungsstrategien umzusetzen und eine gelebte Feedbackkultur implementiert wird, fühlen sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt und unterstützt. Dies fördert die Motivation und Loyalität in der Belegschaft. Insgesamt führt dies zu einer stabileren und produktiveren Unternehmenskultur und hat erhebliche Auswirkungen auf den Betriebserfolg.



Das Mittelstand-Digital Zentrum Handel gehört zu Mittelstand-Digital. Mit dem Mittelstand-Digital Netzwerk unterstützt das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz die Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen und dem Handwerk.

Infoblatt: Mitarbeiterbindung stärken – Talente langfristig sichern!

Dezember 2024

Mittelstand-Digital Zentrum Handel

IFH Köln GmbH

Dürener Str. 401 b, 50858 Köln



digitalzentrumhandel.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

**Mittelstand-
Digital**