

Wie Unternehmen Mitarbeiter binden

Ein Beitrag von Claudia Gabbert, Hamburg/Deutschland

Talente zu gewinnen ist für Unternehmen eine große Herausforderung. Mitarbeiter zu halten und zu begeistern ist eine zusätzliche Herausforderung, und zwar täglich. Was müssen Unternehmer beachten, um Mitarbeiter-Fluktuation zu verhindern? Der Fachkräftemangel bedeutet, dass sie Geld und Aufwand in die Bindung ihrer Leistungsträger investieren müssen, bevor diese Ausschau nach einem neuen Job halten. Diese Strategien und Maßnahmen werden unter dem Begriff „Retention Management“ zusammengefasst.

Zufriedenheit – Die Basis jeder Bindung

Drei Faktoren entscheiden hauptsächlich über die Zufriedenheit eines Mitarbeiters am Arbeitsplatz:

Kompetenz und Fähigkeit

- Inkompetenz ruft Rückzugstendenzen vor

Wertvorstellung und Belohnungssystem

- Monetäre Anreize
- Herstellung einer guten Arbeitsatmosphäre
- Wertschätzung vom Arbeitgeber und auch von den Kollegen
- Aufstiegschancen

Interessen

- Hohe Schnittmenge der täglichen Aufgaben mit Eigeninteresse

Eigene Mitarbeiter begeistern

Formulieren Sie konkret, welche Vorteile Ihre Mitarbeiter bei Ihnen erfahren. Floskeln wie „gute Bezahlung“, „angenehme Arbeitsatmosphäre“, „Weiterbildungsmöglichkeiten“ nutzt „jeder“. Werden Sie konkret und formulieren Sie zum Beispiel: „Bei Fortbildung zum Zahntechnikermeister übernehmen wir die Kosten für Sie zur Hälfte“.

So binde ich Mitarbeiter an mein Unternehmen:

- Flexible Arbeitsmodelle (Teilzeitarbeit, Angebot eines Sabbatjahres, Home-Office z.B. kann CAD-Konstruktion zeitweise auch vom Home-Office durchgeführt werden)
- Bonuszahlungen z.B. für wenige Fehltage, Interesse an Fortbildungen
- Fortbildungen vor Ort ohne lange Anreise
- Aufbau eines Netzwerkes mit gleich denkenden und agierenden Dentallaboren für regelmäßigen Austausch
- Moderne Laborausstattung, mit der das Arbeiten Spaß macht
- Ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung
- Verpflegung (Wasser, Obst, Kaffee, Snacks – mit hoher Qualität, Bioprodukte, regionale Produkte – schließlich werben wir auch mit „Made in Germany“)
- Betriebssport, Massage vor Ort

” Team wird heute so definiert: Tolle eigenverantwortliche anspruchsvolle Mitarbeiter, die gemeinsam am Unternehmenserfolg arbeiten.“

Claudia Gabbert, Marketingexpertin





- Günstige Sonderkonditionen im Fitnessstudio
- eBike-Leasingkonzept
- Gemeinsame Sprachkurse mit Privatlehrer
- Fahrtkostenzuschüsse
- Zuschuss für Krankenzusatzversicherung (Chefarzt, Krankenhausaufenthalte)
- Kostenfreien eigenen Zahnersatz
- Betriebsrente
- Zusätzliche Urlaubstage bei längerer Betriebszugehörigkeit
- ½ Tag frei am Geburtstag
- Geschenke zum Betriebsjubiläum (ab 5 Jahren)
- Team-Events – 2 x / Jahr
- Gemeinsame Team-Reisen zu Fortbildungen

Lebendige Feedback-Kultur

Kostet nichts und bringt sehr viel. Eine lebendige Feedback-Kultur bringt Respekt gegenüber dem Mitarbeiter und zeigt ihm, wie wichtig er für das Team und den Unternehmenserfolg ist.

- Regelmäßige Befragung der Mitarbeiter nach Zufriedenheit und Verbesserungspotential z.B. was schätzt Du an unserem Unternehmen besonders? Wenn Du Zahnarzt wärst, warum würdest Du Deine Arbeiten zu uns liefern?
- Regelmäßige Team-Meetings – Vorstellung von aktuellen Projekten (z.B. Neue Website)
- Suche nach Projektteilnehmern z.B. für Social Media
- Jährliche Team-Treffen mit Unternehmensberatern zu Themen wie Unternehmenszukunft, Teamauftritt, Außenwirkung
- Mitarbeitergespräche 2 x / Jahr

Wenn ein Mitarbeiter gekündigt hat, ist ein Exit-Interview wichtig, um zu erfahren, was ich als Arbeitgeber verbessern kann.

Meine Wertschätzung für meine Mitarbeiter

Ein wichtiger nicht zu unterschätzender Aspekt. Sehe ich als Arbeitgeber Entwicklungspotential bei vereinzelt Mitarbei-

tern, ist es sinnvoll, hier zu investieren: In Fortbildungen, sei es im digitalen zahntechnischen Bereich, in der Keramik oder auch in Führungsseminare, Teambildungsmaßnahmen, betriebswirtschaftliche Fortbildungen oder Bildungsurlaub. Die Förderung gerade von langjährigen Leistungsträgern und jungen Talenten verdienen zusätzliche Investitionen. Dazu zählen auch Azubis. Werden sie frühzeitig in individuell zugeschnittene Programme mit eingebunden und gefordert, habe ich als Arbeitgeber die Chance auf qualifizierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen mit meinen Wertvorstellungen. Zufriedene Mitarbeiter, die sich im Labor-Netzwerk sehr wohlfühlen sind positive Multiplikatoren vor allem auch für Bewerber. Nutzen Sie diese High-Performer und binden sie in Bewerbungsprozesse mit ein und bilden eine Patenschaft. Der Austausch von Kollege zu Kollege hat mehr Wert als vom Chef zum Bewerber.

Meine Mitarbeiter sind LIVE

Unabhängig von der Unternehmensgröße sind regelmäßige Interviews mit Mitarbeitern über deren Aufgabengebiet, Zufriedenheit, Teamgedanken ein weiteres Bindungsinstrument. Erscheint dann ein Text oder Video über den Mitarbeiter in einer Mitarbeiterzeitschrift, im Intranet, auf der Website und/oder bei Social Media, erleben die Mitarbeiter eine Wertschätzung, die sie auch weitertragen in der Familie und bei Freunden. Damit entsteht wiederum ein Multiplikationsfaktor und Imagegewinn für mein eigenes Unternehmen.

Kontakt

Nordquadrat PR & Marketing
 Claudia Gabbert
 22393 Hamburg
 Fon +49 40 600 13788
 c.gabbert@nordquadrat.de
 www.nordquadrat.de

Gieriger Abtrag,
 glattere Oberfläche.
SHAX-Fräser
 für NEM.

Einzigartige Verzahnung,
 einzigartiger Biss.
 Jetzt angeln!

kometstore.de/shax



NEU