

Welche Instrumente führen zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung?

Experteninterview mit Gunther Wolf



Gunther Wolf, Diplom-Ökonom und Diplom-Psychologe, ist Experte für Performance Management und Gründer des Kompetenz Centers Mitarbeiterbindung. Er ist seit 1984 als Führungskräftetrainer sowie zertifizierter Management- und Strategieberater national und international tätig. Aufgrund seiner wegweisenden Innovationen ist Gunther Wolf gefragter Referent, Redner und Key Note Speaker.

Er entwickelte u.a. das **PEA-System** zur strategischen Steuerung der Arbeitgeberattraktivität, das **SELIMAB-Verfahren** zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit bei Mitarbeiterbindungsmaßnahmen und die **ZED-Formel** als Wegweiser für Personalgewinnungs- und Personalbindungsaktivitäten. Der vielfache Buchautor wurde für sein Buch über Mitarbeiterbindung mit dem Deutschen Managementbuchpreis ausgezeichnet.
Kontakt: gw@iogw.de

Welche Instrumente führen zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung?

Mittlerweile beschäftigen sich immer mehr Unternehmen mit Maßnahmen zur Verbesserung von Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität. Der eine verteilt Restaurantgutscheine, der zweite ordert eine Tischtennisplatte und der dritte stellt Obstkörbe hin. Doch was davon ist wirklich sinnvoll und nachhaltig wirksam? Diese Frage ist nur unternehmensindividuell zu beantworten. Der erste Schritt muss stets sein, Klarheit zu schaffen über das angestrebte Ziel-Arbeitgeberimage. Dann sind möglichst ausschließlich die hierzu passenden Mitarbeiterbindungsmaßnahmen umzusetzen.

Unternehmen leiden zunehmend unter Personalmangel. Parallel behindern Abwerbestrategien die Mitarbeiterbindung. Wie können Unternehmen diesem Trend pro-aktiv gegensteuern?

Mitarbeiterbindung und Personalgewinnung liegen eng beieinander: Alles, was wir nach innen für unsere Mitarbeiter tun, können wir nutzen, um damit attraktiver nach außen zu werden. Getreu dem Motto "Tue Gutes und rede darüber!" Unternehmens- und Personalleitungen, die

entsprechende Projekte angestoßen haben, berichten von enormen Vorteilen: Erstens führt hohe Mitarbeiterbindung zu einer Senkung von Fluktuation und den damit einhergehenden Kosten. Zweitens steigert hohe Mitarbeiterbindung die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter, was sich sehr positiv auf den Jahresüberschuss auswirkt. Drittens verschafft Mitarbeiterbindung den Versprechungen der Recruiter die nötige Authentizität.

Nicht zuletzt wirkt hohe Attraktivität als Arbeitgeber ihrerseits stärkend auf die Bindung der Belegschaft zurück: Welcher Mitarbeiter arbeitet nicht gerne bei einem Arbeitgeber, der als besonders attraktiv gilt?

Je größer ein Unternehmen wird, desto mehr werden Beschäftigte zu Zahnrädern des Gesamtprozesses. Welche Form der Mitarbeiterbindung empfehlen Sie?

Wer sich intensiv mit Mitarbeiterbindungsmaßnahmen befasst, erkennt schnell: Wie wirksam die jeweilige Maßnahme für die Bindung des Mitarbeiters ist, hängt von dessen persönlichen Präferenzen ab. Bindung ist eben – wie im Privatleben auch – eine sehr individuelle Angelegenheit. In welchem Bereich die höchste Wirksamkeit gegeben ist, kann nur auf Einzelfallebene ermittelt werden. Wer ist für diese Aufgabe besser geeignet als der direkte Vorgesetzte? Er muss den jeweiligen Mitarbeiter ja ohnehin sehr gut kennen, da er ihn zu führen und zu motivieren hat. Diese Form der Mitarbeiterbindung ist die erfolgversprechendste – in Unternehmen jeder Größe.

Welche Veränderungen sollten Unternehmen Ihrer Meinung nach insbesondere in der Führung forcieren?

Personalleitungen können Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung doch nur gleichverteilen. Betriebskindergärten, Work-Life-Balance, Betriebsfeiern, Gesundheitsmanagement, Fitnessraum, Chillout-Lounge, betriebliche Altersversorgung, hochwertiges Kantinenessen: All diese Maßnahmen sind nur per Gießkanne verteilbar. Personalleitungen sollten dafür sorgen, dass individuelle Mitarbeiterbindung als eine nicht delegierbare Führungsaufgabe im Unternehmen gesehen wird. Und dann die Mitarbeiterbindungskompetenz bei den Führungskräften gezielt fördern und fordern.

Welche unterstützenden Lösungen bietet die interne Kommunikation?



Kunden- und Mitarbeiterpräferenzen verändern sich im Laufe der Zeit. So, wie der Vertrieb ein Ohr hat für die Wünsche der Kunden, sollte der HR-Bereich einen Draht zu der Mitarbeiterschaft aufbauen. Die interne Kommunikation kann zum einen (immer wieder) bewusst machen, welche Leistungen das Unternehmen seinen Mitarbeitern bietet. Sie kann zum anderen ermitteln, welche Mitarbeiterbindungsmaßnahmen heute a jour und damit umzusetzen sind bzw. welche dafür so langsam wieder entfallen können.

Buchtipps „Mitarbeiterbindung“ – Fachliteratur von Gunther Wolf

In seinem Buch **Mitarbeiterbindung – Strategie und Umsetzung** zeigt Gunther Wolf anhand konkreter Beispiele, wie Mitarbeiterbindung gelingen kann.