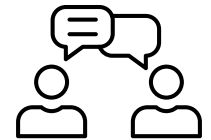


# More to explore ...

## So kann Mitarbeiterbindung gelingen

Um Mitarbeiter:innen langfristig zu halten und ihre Motivation sowie Bindung an das Unternehmen zu stärken, müssen Führungskräfte heute verschiedene Maßnahmen und Praktiken umsetzen. Unternehmenslenker:innen spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer Arbeitsumgebung, in der sich Mitarbeiter:innen geschätzt, motiviert und gefördert fühlen. Es ist wichtig zu beachten, dass die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter:innen vielfältig sein können, daher ist individuelle Anpassung und Flexibilität bei der Mitarbeiterführung entscheidend. Hier sind die wichtigsten Faktoren für ein gutes Gelingen:

**1. Kommunikation:** Regelmäßige und offene Kommunikation ist entscheidend. Führungskräfte sollten mit ihren Mitarbeiter:innen in Dialog treten, deren Anliegen anhören und Feedback geben. Klare Erwartungen und Ziele sollten vermittelt werden. Z. B. Warum sind wir hier? Was ist unser Ziel? Wofür stehen wir? Wofür stehen wir nicht? Was sind unsere Spielregeln? Was sind No Go's in unserem Unternehmen/Abteilung/Team? Es ist wichtig, dass du zeitnah kommunizierst und zeitnah Räume schaffst um einen Austausch zu ermöglichen, Fragen zu klären, sowie Orientierung und Sicherheit zu geben.



**2. Anerkennung, Feedback und Wertschätzung:** Mitarbeiter:innen verdienen Anerkennung, Feedback und Wertschätzung für ihre Leistungen. Damit ist kein oberflächliches Loben nebenbei gemeint, sondern wirklich ernsthaftes, differenziertes & spezifisches Feedback. Und das so oft wie möglich. Damit bereitest du die Basis der Beziehung positiv auf und kannst in Folge auch gut tiefgreifend, konstruktiv zurückmelden. Mitarbeiter:innen brauchen das, damit sie wissen woran sie sind in Bezug auf Leistung/Qualität/Haltung/Skillset/Teamfähigkeit usw..



**3. Weiterbildungsmöglichkeiten:** Menschen wollen gefordert und gefördert werden. Kennst du die Stärken deiner Mitarbeiter:innen? Setzt du sie ihren Stärken und Interessen entsprechend ein? Menschen möchten sich beruflich und persönlich weiterentwickeln. Führungskräfte sollten Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung sowie zur beruflichen Entwicklung anbieten um das volle Potenzial der Mitarbeiter:innen auszuschöpfen.



**4. Life-Balance:** Ich bin keine Freundin von dem Begriff "Work-Life-Balance", da es impliziert, dass ich entweder arbeite oder lebe. Doch wir haben nur ein Leben und dieses kann ich mit unterschiedlichen Aspekten aus- oder erfüllen. Die Frage ist, ermöglicht das Unternehmen eine gute Life-Balance oder erwartet es 24/7 Erreichbarkeit? Eine ausgeglichene Balance ist hier wichtig. Menschen sollten gerne ins Unternehmen gehen, weil sie sich dort entfalten können und auch gerne wieder ins Privatleben zurück, weil sie dort Erfüllung bei Familie, Freunden und Hobbies finden. Alles, was wir tun, sollte unsere Seele, unseren Geist und unser Herz nähren.



People join companies  
and leave managers.  
– Gallup –

# More to explore ...

## So kann Mitarbeiterbindung gelingen

**5. Teamarbeit und soziale Bindungen:** Eine positive Teamkultur und gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz sind entscheidend. Führungskräfte können Teamzusammenhalt und Zusammenarbeit fördern und allen ein Gefühl einer beruflichen, professionellen und sozialen Heimat sowie ein Gefühl der Zugehörigkeit geben. Für Mitarbeiter:innen ist dies essenziell, um gerne die volle Leistung zu bringen egal, ob aus dem Home-Office oder im Büro. Als Unternehmenslenker:in könntest du dich fragen: Was ist mein Beitrag dazu? Wie oft organisiere ich z. B. Online-Meetings, einen Team-Brunch, Lunch oder After-Work-Drink? Es geht um kleine, feine Initiativen. Impulse, die eine unglaublich positive Auswirkung auf das Klima und das Team-Empfinden und in weiterer Folge auf die Ergebnisse haben.



**6. Sinnstiftung:** Menschen sehnen sich nach der Sinnhaftigkeit ihres Tuns und dem Gefühl, in ihrer Arbeit einen Beitrag zu leisten bzw. etwas zu bewirken (meine Arbeit hat einen Wert und Wertbeitrag in der Organisation). Als Führungskraft solltest du diesen Beitrag, diesen Wert immer wieder kommunizieren und in Erinnerung bringen, warum der Beitrag des Teams/Abteilung für die Organisation wichtig ist. Das kannst du mit deinem Team in einer spielerischen, leichten Form herausarbeiten. Warum tun wir, was wir tun? Wenn Menschen den Wertbeitrag, nicht wahrnehmen und spüren, ist dies langfristig demotivierend und oftmals ein Grund, ein Team oder ein Unternehmen zu verlassen.



**7. Vertrauen und Autonomie:** Vertrauen ist die Grundlage für jede Form der Zusammenarbeit, der Kommunikation und des Erfolges. Du musst als Führungskraft persönlich spürbar sein. Menschen folgen meist Menschen und deren Überzeugung. Das, wofür du stehst, was dich begeistert, was dich ausmacht, was dich am Morgen aufstehen lässt. Mitarbeiter:innen beobachten sehr genau. Bist du z. B. durch Mobiltelefon oder Laptop im Meeting abgelenkt oder 100% präsent und aufmerksam? All das zählt in das Vertrauen ein. Kann ich als Mitarbeiter:in, dir als Führungskraft hinsichtlich deiner Worte, Taten und Handlungen vertrauen? Aber auch umgekehrt, Mitarbeiter:innen schätzen es, wenn ihnen Vertrauen entgegengebracht wird und sie einen gewissen Grad an Autonomie haben. Diese Selbstverantwortung darfst du fördern.



Give them a sense of home and belonging.

– Simon Sinek –



**8. Gesundheitsförderung #mentalhealth:** Ein Punkt, der meiner Meinung nach auch zukünftig, in Zeiten der multiplen Krisen und Erschütterungen, immer wichtiger wird. Gesundheit beginnt in dir, deiner eigenen Einstellung, Haltung, deinem Körper, Essen, Mindset, Skillset etc.. Dort braucht es deinen Fokus, denn das kannst du direkt beeinflussen. Wo ist es sonst noch möglich, etwas für dich und deine Umgebung zu bewirken? Auch Organisationen können einen enormen positiven Unterschied leisten. Zum Beispiel mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement, das von gemeinsamen sportlichen Aktivitäten über betriebliche Gesundheitsleistungen, uvm. alles beinhalten kann.



# More to explore ...

## So kann Mitarbeiterbindung gelingen

### BONUS

**9. Vielfalt und Inklusion:** Organisationen können Diversität und Inklusion aktiv fördern und damit sicherstellen, dass alle Mitarbeiter:innen sich in der Arbeitsumgebung wertgeschätzt und akzeptiert fühlen. Insgesamt tragen Vielfalt und Inklusion dazu bei, eine dynamische, erfolgreiche und effiziente Organisation zu schaffen, die von einer breiten Palette von Talenten und Ideen profitiert. Durch die Integration verschiedener Perspektiven und Erfahrungen können Unternehmenslenker:innen innovative Lösungen entwickeln und damit ihre Zusammenarbeit, Dienstleistungen und Produkte verbessern. Eine offene und inklusive Unternehmenskultur fördert das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen. Dies führt zu einem besseren Arbeitsplatzklima und einer höheren Mitarbeiterbindung.



**10. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Führungskräfte sollten bereit sein, auf sich ändernde Bedürfnisse und Umstände einzugehen, insbesondere in Zeiten von Krisen und Veränderungen. Flexible Unternehmen schaffen eine Kultur des Engagements und der Mitarbeiterzufriedenheit. Durch die Möglichkeit, Arbeitszeiten und Arbeitsorte anzupassen, können Unternehmenslenker:innen flexiblere Arbeitsbedingungen bieten, was zu einer besseren Life-Balance und einer höheren Mitarbeitermotivation führt. Zusammenfassend ermöglichen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit einem Unternehmen, agiler und wettbewerbsfähiger zu sein, Kundenbedürfnisse schneller und besser zu erfüllen, Kosten zu senken, Mitarbeitermotivation zu steigern und sich besser an unvorhergesehene Ereignisse anzupassen.



Generell ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Führungskraft, das Interesse am Menschen. Habe ich dies nicht und interessiere mich z. B. mehr für Analyse, Zahlen, Daten, Fakten (was auch absolut relevant ist), ist eine Führungsaufgabe für dich wahrscheinlich nicht so gut geeignet. Es muss Freude für dich sein, andere erblühen und wachsen zu sehen. People follow people. Deine Begeisterung führt und inspiriert.

### Let's check in!

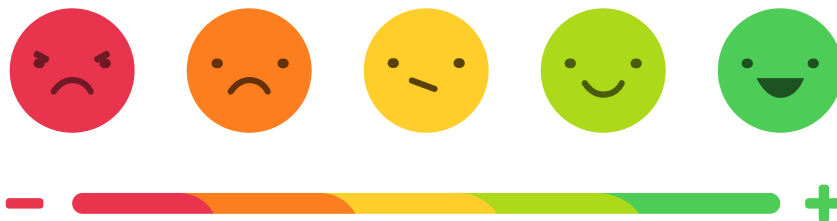
Auf der nächsten Seite findest du ein Arbeitsblatt. Es dient als Bilderabgleich zwischen deiner und der Wahrnehmung deiner Mitarbeiter:innen. Du kannst dieses z. B. bei einem Team-Meeting oder einem Mitarbeiter:innengespräch anwenden und so Klarheit für dich finden, wie sich deine Selbstwahrnehmung mit dem Empfinden deiner Mitarbeiter:innen deckt. Ich wünsche dir/euch spannende Erkenntnisse.



♥ Alles Liebe, Erika ♥

# More to explore ...

## Bilderabgleich zur Mitarbeiterbindung



Wie gut gelingen die angeführten Faktoren in der Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in? Auf einer Skala von 1 bis 10. 1 = gelingt überhaupt nicht, 10 = gelingt bestens.

		Führungskraft	Mitarbeiter:in
1	Kommunikation, Klarheit, Orientierung		
2	Anerkennung, Feedback und Wertschätzung		
3	Weiterentwicklungsmöglichkeiten		
4	Life-Balance		
5	Teamarbeit und soziale Bindungen		
6	Sinnstiftung		
7	Vertrauen und Autonomie		
8	Gesundheitsförderung		
9	Vielfalt und Inklusion		
10	Flexibilität und Anpassungsfähigkeit		