



Mitarbeiterbindung in der Praxis

aus Sicht von produzierenden Unternehmen und Großhandel

Christine Wildemann

E.F.M. GmbH

Entwicklung Fabrikation Marketing

Heike Stöß

Räder Vogel

Räder- und Rollenfabrik GmbH & Co. KG

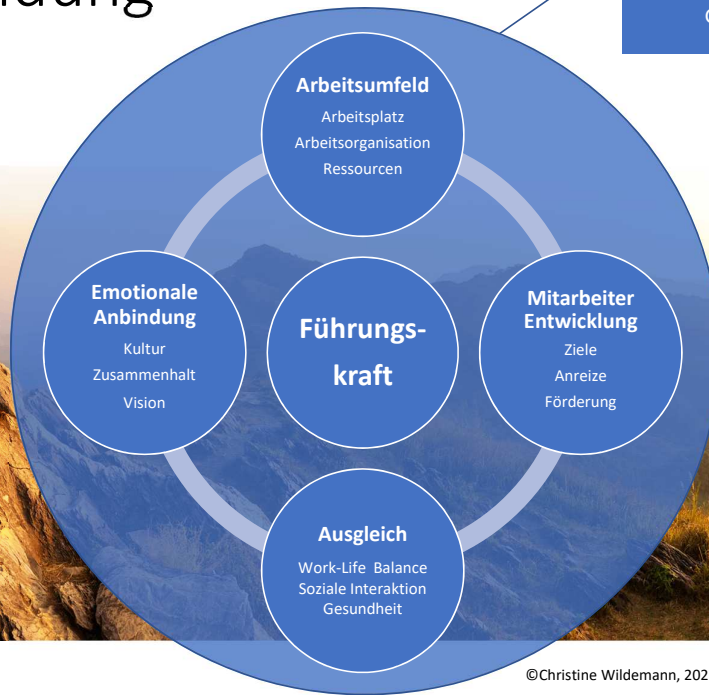
Effekte von gelungener Mitarbeiterbindung

- Weniger Fluktuation
- Kostensenkung
- Verbesserte Motivation
- Produktivitätssteigerung
- Mehr Zufriedenheit und besseres Arbeitsklima
- Weniger Konflikte
- Niedrigerer Krankenstand, weniger Fehlzeiten
- Bessere Positionierung bei der Gewinnung von Fachkräften



Mitarbeiterbindung

Rahmen, gesetzt durch
Geschäftsführung und
Personalabteilung



© nirutft / stock.adobe.com

©Christine Wildemann, 2021

Arbeitsumfeld

Aspekte	Maßnahmen
Arbeitsplatz	Beurteilung des Arbeitsplatzes, Mitarbeiterbefragungen, Workshops
Arbeitsorganisation	Abbau von Hürden, Schaffung flexibler Strukturen, Kommunikationsfluss
Ressourcen	Überprüfen von Zeit, Informationen, Ausrüstung, fehlende Mitarbeiter, Budget
Arbeitsaufgaben	Klarheit, Abwechslung, Ganzheitlichkeit, Autonomie, Bedeutsamkeit, Feedback



© pressmaster / stock.adobe.com

Mitarbeiter entwickeln

Aspekte	Maßnahmen
Anreize	Belohnungen und Sanktionen
Individuelle Entwicklung Selbstwirksamkeit	Fortbildungsprogramm, Aufgabengestaltung, Coaching, Feedback
Persönlichkeit, Präferenzen, Autonomiebedürfnis, Ziele, Motive, Werte, Gewohnheiten	Mitarbeitergespräche, aktives Zuhören, Beobachten, Aufgabengestaltung, Personalauswahl
Persönliche Situation	Arbeitszeiten, Vertretungsregeln, Aufgaben
Regenerationsfähigkeit	Anpassung der Aufgaben
Sicherheit	Unbefristete Arbeitsverträge



© tinyakov / stock.adobe.com

Emotionale Bindung

Aspekte	Maßnahmen
Vision	Formulierung und Verbreitung
Unternehmenskultur	Formulierung, Implementierung, Marketingausrichtung
Bedeutsamkeit und Sinn	Der Arbeit und der einzelnen Tätigkeiten, Kommunikation prüfen
Zusammenhalt	Betriebsfeste, unterstützendes Betriebsklima
Identifikation	WIR-Gefühl schaffen



© emerald_media / stock.adobe.com

Ausgleich / Work-Life Balance

Aspekte	Maßnahmen und Tools
Generationsfrage	Unterschiedliche Generationen X : Lebe um zu arbeiten Y : Work- Life-Balance Z : klare Abgrenzung Beruf und Privat
Familie und Beruf	<i>berufundfamilie</i> Audit der Hertie Stiftung <i>FaMi-Siegel</i>
Gesundheitsangebote	Betriebliches Gesundheitsmanagement, Krankenkassen
Soziale Interaktion	Räume schaffen für informellen Austausch

7

Führungskräfte

Aspekte	Maßnahmen
Führungskultur	Festlegen und Schulen der Führungskräfte
Führungskräfteentwicklung	Schulungen, Coaching, Abgleich, Werkzeugkasten, Feedbacktraining, Bewusstmachung der Einflussbereiche
Gestaltung und Umsetzung	Überprüfung und Anpassung von Aufgaben, aktive Vorbildfunktion
Kommunikation und Inspiration	Schaffung eines motivierenden Arbeitsklimas
Entwicklung von Mitarbeitern	Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen



© Monster Zstudio / stock.adobe.com

8

Tipps

- ✓ Analyse und Bedarfsermittlung: Was brauche ich in meinem Unternehmen? Was läuft gut? Wo brauche ich mehr?
- ✓ Wert auf eine förderliche Arbeitsumgebung legen
- ✓ Individuelle Mitarbeiterentwicklung
- ✓ Entwicklung von Führungskräften
- ✓ Werte kommunizieren
- ✓ Marketing für Mitarbeiter und potentielle Mitarbeiter
- ✓ Einbeziehen der Mitarbeiter bei der Gestaltung von Arbeitsumfeld und Aufgaben



9

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Christine Wildemann

E.F.M. GmbH
Entwicklung Fabrikation Marketing

c.wildemann@efm-gmbh.de



Heike Stöß

Räder Vogel
Räder- und Rollenfabrik GmbH & Co. KG

heike.stoess@raedervogel.de

