

MITARBEITERBINDUNG

So halten Sie die Guten

Gute Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu finden, ist schwer. Noch schwerer ist es, sie langfristig im eigenen Betrieb zu halten. Der Arbeitgeber kann aber attraktive Anreize setzen.

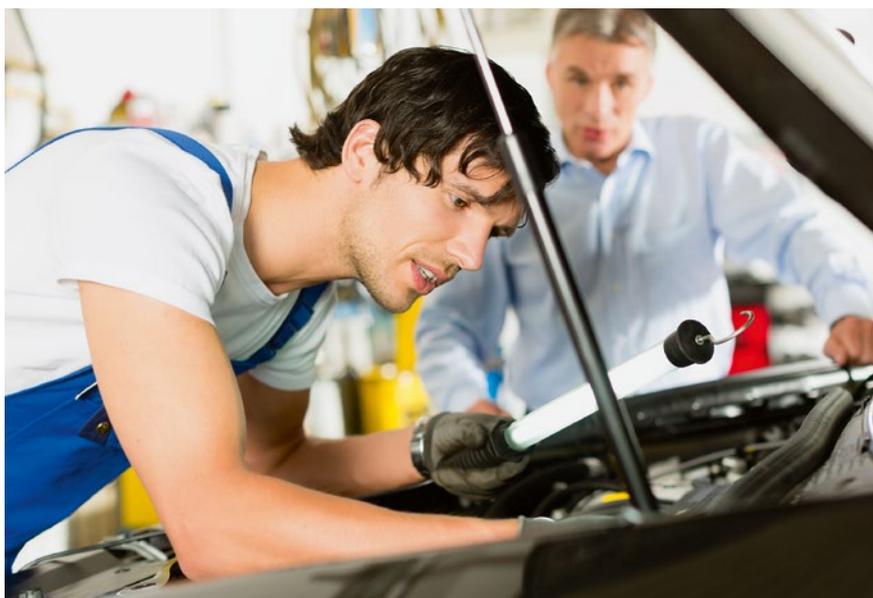


Foto: Kerem/Fotolia

Interessante Arbeitsfelder, ein gutes Arbeitsklima und Verantwortung für die eigene Arbeit binden wertgeschätzte Mitarbeiter nachhaltig an den Betrieb.

Die Inhaber von Kfz-Betrieben kennen ihre Mitarbeiter sehr genau. Wer fleißig ist, selbständig und genau arbeitet, sich in die Belegschaft integriert und auch Verantwortung übernimmt, fällt meist schon während der Lehrzeit und später als Geselle positiv auf“, sagt Birgit Behrens, Leiterin Berufsbildung beim Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. (ZDK). „Spätestens aber wenn ein solcher Mitarbeiter dann die Meisterprüfung macht, fragen sich viele Chefs, was sie tun müssen, um ihn oder sie anschließend im Betrieb zu halten?“

Eine pauschale Antwort hierauf gibt es nicht. Ziel müsse es sein, durch bewährte Methoden der Mitarbeiterführung den Wunsch auf einen Wechsel erst gar nicht aufkommen zu lassen. „Hat sich nämlich ein guter Mitarbeiter entschieden, zu kündigen, ist es in vielen Fällen schlicht zu spät, hierauf noch Einfluss zu nehmen“, weiß Birgit Behrens. Die Handwerkskammer Münster hat deshalb für Handwerksbetriebe einen Leitfaden zusammengestellt, der

als Download unter www.hwk-muenster.de zur Verfügung steht.

Gemäß diesem Leitfaden, sind zehn Faktoren für eine dauerhafte Mitarbeiterbindung wesentlich. Eines der wichtigsten Elemente der Personalführung sind regelmäßige Mitarbeitergespräche. Im persönlichen Gespräch sollte der Chef zeigen, dass man sich Zeit für den einzelnen Mitarbeiter nimmt. Dabei können Ziele vereinbart, die Leistung gelobt oder auf Wünsche und Erwartungen des Mitarbeiters eingegangen werden. Wichtig ist, dass diese Gespräche regelmäßig geführt, stets protokolliert und Ergebnisse dann auch umgesetzt werden.

Immer im Gespräch bleiben

Freiwillige Mitarbeiterbefragungen, die anonym beantwortet werden, geben hingegen Aufschluss über möglichen Verbesserungsbedarf im Betrieb und über die Stimmung und Zufriedenheit der Mitarbeiter. Letzteres hängt auch von einer angemessenen Bezahlung und der Belastung mit Überstunden ab. Um Wertschätzung

auszudrücken, sind Gratifikationen, etwa in Form von Weihnachts- oder Urlaubsgeld, wichtige Instrumente. Hierzu gehören auch Erstattungen von Aufwendungen oder Ausbildungskosten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Mitarbeiter durch Provisionen und Prämien am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen. Werden Mitarbeiter, zum Beispiel in Form einer stillen Beteiligung oder durch kleine Anteile an einer Kapitalgesellschaft (z.B. GmbH), am Kapital des Unternehmens beteiligt, entsteht neben einer starken Arbeitsmotivation auch eine sehr enge Bindung an den Betrieb.

Ein sehr wichtiger Faktor für eine dauerhafte Unternehmensbindung ist auch ein gutes Arbeitsklima. Wird es gestört, sollten professionelle Mediatoren eingeschaltet werden. Da beruflicher Aufstieg und Karrierechancen bei vielen Beschäftigten an erster Stelle stehen, sind entsprechende Perspektiven aufzuzeigen, will man Mitarbeiter langfristig an den Betrieb binden. Hierzu gehört das Angebot von kontinuierlichen Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen. Sie erhöhen auch die Innovationskraft des Betriebs.

Familienfreundliche Arbeitszeiten

Vielen Arbeitnehmern ist auch Selbstbestimmung wichtig. Hierzu gehört, dass Arbeit und Arbeitszeiten weitgehend von den Mitarbeitern selbstbestimmt organisiert und Verantwortung dafür übernommen wird. Speziell mit flexiblen Arbeitszeiten, zum Beispiel Gleitzeitmodellen, können Unternehmer bei Mitarbeitern punkten, die mit Kindererziehung oder der Pflege von Familienangehörigen beauftragt sind. Familienfreundlichkeit wird von vielen Mitarbeitern erwartet.

Letztlich sollte der Firmeninhaber auch ein Auge auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter haben. Fitnessprogramme dienen hier nicht nur der Gesundheit, sondern fördern auch das soziale Miteinander in der Firma.

Marcel Schoch