Zeitgemäße Mitarbeitendenbindung

– Summary zum White Paper Nr. 8 –

Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen auf einen Blick

- Mitarbeitende wechseln häufiger den Arbeitgebenden und die Loyalität gegenüber Unternehmen sinkt. Dadurch wird Mitarbeitendenbindung zu einer zentralen Aufgabe von Personalstrategien. Ein abwechslungsreiches Arbeitsumfeld und eine attraktive Vergütung genügen nicht länger, um Loyalität zu erzeugen. Menschen möchten gesehen und wertgeschätzt werden. Sie suchen neben Freiheit auch Sicherheit. Wenn sie spüren, dass sie sich auf ihre Arbeitgebenden verlassen können, engagieren sie sich gern und denken über einen Wechsel oft gar nicht erst nach.
- Beschäftigte binden zu wollen hat nichts mit Manipulation oder Einschränkung ihrer Freiheit zu tun. Freiheit und Bindung sind kein Widerspruch, sondern sie ergänzen sich. Erst wenn wir frei sind von sozialer Ungerechtigkeit, Existenzsorgen, psychischen Belastungen oder Abhängigkeit von anderen, können wir uns im positiven Sinn frei entfalten. Genau hier kann zeitgemäßes Personalmanagement in Unternehmen ansetzen. Es gilt, Beschäftigte von dem zu befreien, was sie hindert, ihr volles Potenzial zu entfalten.
- Bindung ist eines der Grundbedürfnisse des Meschen. Ohne Bindung ist es mit Leistung, Kreativität und Potenzialentfaltung nicht weit her. Der Mensch braucht eine verlässliche Basis. Unternehmen, die sich als Gestaltende des Zusammenhalts zwischen Menschen verstehen, können Talente gewinnen und binden. Umso mehr, wenn sie über ein Paket von Unterstützungsleistungen verfügen, mit denen sie auf Mitarbeitendenbeziehungem einzahlen. Hier kommen Employee Assistance Programs (EAP) in Spiel.

Zeitgemäße Mitarbeitendenbindung

– Summary zum White Paper Nr. 8 –

- Deutschland zeichnet sich im interkulturellen Vergleich durch eine hohe Unsicherheitsvermeidung aus. Dadurch ergibt sich eine Chance für Mitarbeitendenbindung. Wenn z. B. die Kita geschlossen hat und der Arbeitgebende die Situation „retten" kann, ist die Erleichterung groß – und ein emotional bedeutender Moment hat sich ergeben. Allein das Wissen, dass auf den Arbeitgebenden in einem solchen und anderen Notfällen Verlass ist und dieser Unterstützung veranlassen wird, wirkt beruhigend und stärkt ihre Bindung an das Unternehmen.
- Schlüsselerlebnisse an Touchpoints prägen das Bild des Arbeitgebenden stärker als Erfahrungen bei der täglichen Arbeit. EAPs können daher eine zentrale Rolle dabei spielen, bedeutsame Momente zu generieren. Sie bieten Mitarbeitenden Unterstützung bei der Kinderbetreuung, bei plötzlich eintretenden Pflegefällen, in herausfordernden Lebenslagen wie z. B. Trennung und bei vielem mehr. Solche positiven Erfahrungen fließen in hohem Maß in die Bewertung des Arbeitgebenden ein und stärken die Bindung an das Unternehmen. EAPs sind deshalb ein wertvoller Baustein zeitgemäßer Mitarbeitendenbindung.

Karin Esch
0521 / 55 77 05 – 0
karin.esch@awo-lifebalance.de
awo lifebalance GmbH
Eastend-Tower
Otto-Brenner-Straße 245, 33604 Bielefeld
Geschäftsführerin: Karin Esch
www.awo-lifebalance.de

awo lifebalance