



Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur

Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung sind nicht mehr allein Themen des Bereichs Human Ressource. Denn ihre Bedeutung und Wichtigkeit wirkt sich heute zunehmend intensiver als bekannt auf das gesamte Unternehmen aus. „Deloitte University Press“ bewertete in einer weltweiten Studie diese zwei Themenbereiche als die größte Herausforderung überhaupt. Durch sie ergeben sich nicht nur Wettbewerbsvorteile. Vielmehr reduzieren eine gute Unternehmenskultur und eine hohe Mitarbeiterbindung Schwachpunkte und Kosten im Unternehmen und verhindern deren Entstehung bereits im Ansatz.

Nur 7% der weltweiten Mitarbeiterbefragung empfinden die eigene Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung als exzellent und empfehlenswert. 13% empfinden die Bindung zu ihrem Arbeitgeber als „sehr gut“. Aber die Hälfte der Angestellten würden ihren Arbeitgeber nicht weiter empfehlen. Wenn die Hälfte der Mitarbeiter schlecht über ihren Arbeitgeber spricht, wirkt das Image schädigend und baut für Sie große Barrieren bei der Suche nach guten, qualifizierten Fachkräften auf – Fachkräfte, die sie für Ihr Wachstum dringend benötigen. Lassen sie sich nicht beim Fachkräftemangel von Ihrem Wettbewerb abhängen. Legen Sie Wert auf Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung und schaffen Sie dazu die notwendigen Programme und Maßnahmen.

Warum sind Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung heute von zunehmend elementarer Bedeutung?

Die Zeiten sind lange vorbei, in denen Mitarbeiter als Arbeitsverrichter angesehen und behandelt wurden. Heute mit zunehmender Wissensarbeit, sind Mitarbeiter Ideengeber, Umsetzer und eigenverantwortlich. Sie sind die kostbarste Ressource des Unternehmens, deren Wohlempfinden genau so wichtig ist, wie das der Kunden.

Sie sollten gerne zur Arbeit gehen und Spaß daran haben. Dies ist nicht nur Voraussetzung für eine gute interne Kommunikation und einen guten Wissenstransfer. Mit den neuen und modernen Informationstechnologien findet ein großer Austausch zwischen verschiedensten Mitarbeitern statt. Durch das SocialWeb und Seiten, wie Facebook, Twitter, LinkedIn etc. sind Menschen miteinander vernetzt und tauschen sich aus. Ihr Status als Arbeitgeber wird immer transparenter. Positive Äußerungen der Mitarbeiter in den sozialen Netzwerken wirken wie Empfehlungen. Nutzen Sie dieses Potential. 88 % alle Jobsuchenden würden sich nicht bei einem Unternehmen mit einem schlechten Ruf bewerben. Verhindern Sie daher Kritik und Gemeckere Ihrer Mitarbeiter im persönlichen Umfeld und in den sozialen Netzwerken.

Darüber hinaus eröffnen die sozialen Netzwerke den Mitarbeitern große Möglichkeiten, leicht und schnell Informationen über Job-Alternativen zu finden und ein immer besseres Verständnis über eine gute

BERENDT & PARTNER

Unternehmenskultur zu entwickeln. Ein Grund mehr, sich mit dem Thema Mitarbeiterbindung intensiv zu beschäftigen.

Das Verständnis der Arbeitswelt ist heute nicht mehr dasselbe, welches es noch vor ein paar Jahren war. Mitarbeiter arbeiten mehr und sind durch die heutigen Technologien fast jederzeit mit ihrer Arbeit verknüpft. Das Smartphone macht uns überall und zu jederzeit erreichbar. Selbst in Urlaubszeiten werden Emails gecheckt oder beispielsweise Anfragen beantwortet. Dieses cross-funktionale Denken und Verhalten und der Austausch innerhalb der verschiedenen Netzwerke führt zu einer zunehmend schnelleren und intensiveren Zusammenarbeit. Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Entwicklung und Mobilität gewinnen weiterhin an Bedeutung und beeinflussen die Unternehmenskultur. Dass diese Entwicklung als positiv und Unternehmenserfolg durch die Mitarbeiter und ihren jeweiligen Beitrag wahrgenommen wird, bedarf eines bewussten Unternehmenskultur-Managements.

Auch die Motivationsfaktoren der Mitarbeiter ändern sich. Der Fokus richtet sich zunehmend auf eine gute „work-life-integration“, beziehungsweise „work-life-balance“. Natürlich gib es immer noch viele Menschen, die durch Karrierechancen motiviert sind. Mehr als doppelt so viele sind aber durch Leidenschaft motiviert. D.h. Diese Mitarbeiter suchen nach einer erfüllenden Aufgabe. Dafür benötigen sie eine Unternehmensvision und Ziele mit denen sie sich identifizieren können. Dieses sowie Freude und Spaß an und bei der Arbeit erhalten immer größere Bedeutung. Dieses Gefühl am Arbeitsplatz ist aber das Ergebnis einer guten Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung.

Unternehmen mit Fokus auf eine gute Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur sind als Arbeitgeber attraktiver und werden intensiver wahrgenommen. Sie haben im „war for talents“ die Nase vorn und akquirieren neue Mitarbeiter schneller und einfacher.

Motivierte Mitarbeiter liefern einen besseren Kundenservice und die Mitarbeiterfluktuation sinkt. Das führt langfristig zu höheren Unternehmensgewinnen.

Sparen Sie also nicht daran herauszufinden, was ihren Mitarbeitern wichtig ist und ziehen Sie so das Beste aus ihrer wichtigsten Ressource, dem Menschen, heraus. Es lohnt sich auf Ihre Mitarbeiter zu achten, ihre Interessen zu berücksichtigen, zu bewerten und geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

<http://www.berendt-partner.de>