



C13

Mitarbeitende langfristig halten

## Die Guten finden. *Die Besten binden.*

### Das große 3 x 3 der Personalbindung.

Die Job-Zufriedenheit ist ein wichtiger Faktor, wie lange jemand seinem Unternehmen treu bleibt. Dabei geht es um deutlich mehr als Gehalt, Karrierechancen und Dienstwagen. Es geht ganz wesentlich um **weiche Faktoren** wie positives Betriebsklima, wertschätzende Führung und gute Arbeitsbedingungen. Dieses Trio ist wichtiger als alle materiellen Aspekte.

#### 1. Stimmige Unternehmenskultur

Wer sich im Job wohlfühlt, kommt gerne zur Arbeit. Jeden Morgen, auch nach dem Urlaub. Eine gute Unternehmenskultur ist **das wichtigste** Bindungsmittel. Folgende Maßnahmen tragen wesentlich dazu bei:

- > Formulieren Sie gemeinsam mit der Belegschaft ein **Unternehmens-Leitbild**, in dem Sie festhalten, für welche Werte das Unternehmen steht. Mit Werten wie Toleranz, Vielfalt, Wertschätzung schaffen Sie eine starke Gemeinschaft und punkten bei den Mitarbeitenden.
- > Fördern Sie jede Art von **Teambuilding**, indem Sie gemeinsame Pausen ermöglichen, Teamaktionen organisieren oder teamübergreifende Projekte an den Start bringen. [**>C6**]

- > Erarbeiten Sie einen internen **Verhaltenskodex**, der transparent macht, welches Verhalten erwartet wird und was im gegenseitigen Miteinander als No-Go verstanden wird. Ein solcher Kodex bietet gerade für Zugewanderte eine gute Orientierung und kann Missverständnissen vorbeugen.

#### 2. Gute Führung

Gute Führung und Mitarbeiter-Motivation hängen eng zusammen. Führungskräfte tragen eine hohe **Verantwortung** für die Personalbindung, ihr Tun braucht Vorbildkraft, Verbindlichkeit und Vertrauen.

- > Finden Sie ein **gutes Maß** zwischen Fördern und Fordern. Beschäftigte brauchen neue Herausforderungen, um Können und Kompetenz zu beweisen, ihre Weiterentwicklung braucht Beobachtung und Begleitung.
- > Regelmäßiges **Feedback** steigert die persönliche Leistung. Lob und Kritik zeigen, wie ernst und wichtig Sie die Entwicklung nehmen. Bleiben Sie dabei sachlich, konkret und beschreibend, statt subjektiv und abwertend.
- > Führungskräfte sollten immer **ein offenes Ohr** für den internen Austausch haben, dann fühlen Teams sich mitgenommen und in die Abläufe integriert.

### 3. Gute Arbeitsbedingungen

Beschäftigte, bei denen alle Rahmenbedingungen des Jobs stimmen, bleiben länger im Unternehmen, das ist statistisch und empirisch erwiesen. Manchmal können schon kleine, leicht umsetzbare Veränderungen große Wirkung haben.

- > **Flexible Arbeitszeitmodelle** erhöhen die Zufriedenheit, denn sie fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besonders bei jungen Eltern oder Menschen, die Angehörige pflegen oder sich privat weiterbilden.
- > Arbeitsabläufe bergen viel Potenzial für Unzufriedenheit und können meistens im **Team-dialog** optimiert werden. Besprechen Sie mit Ihrem Team, wo es hakt und wo man gemeinsam Optimierungschancen sieht. Denn jeder Change ist auch eine Chance und steigert die Effizienz.
- > Die **Ausstattung des Arbeitsplatzes** wird noch immer unterschätzt. Eine funktionale, praktische und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung erhöht die Akzeptanz und Bereitschaft, viel Zeit am Arbeitsplatz und im Unternehmen zu verbringen. [[>D12](#)]



**Udo Wenker,**  
Technischer Betriebswirt,  
Systemischer Business Coach  
und Geschäftsführer der  
SIEVERS-GROUP

### Aus der Praxis für die Praxis!

„Wir machen IT einfach“ – Das ist der Sinn und das Ziel der SIEVERS-GROUP. Der Weg dorthin wird agil gestaltet, damit sich alle Beschäftigten mit ihren individuellen Stärken und Potenzialen so einbringen können, wie es zur eigenen Lebenssituation passt. Um dabei auch den individuellen Anforderungen der einzelnen Teams gerecht zu werden, setzen wir innerhalb der Organisation auf ein hybrides „Betriebssystem“ aus hierarchischer und Netzwerk-Struktur.

Mit dem Mindset aus „sense und response“ hilft jeder unterwegs zu lernen, um in der komplexen IT-Welt die besten Antworten und Lösungen für unsere Kundinnen und Kunden bieten zu können. Mit unserem Motto: „Alle dürfen arbeiten, wann und wo sie wollen“ erhalten sie den Raum und die Flexibilität für Individualität.

## Infoblock

### Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte zu allen Themen rund um die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. >>

### Weitere Informationen

1. Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen. >>  
RKW Kompetenzzentrum (Hg.) (2015)
2. Mitarbeiter binden. >>  
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) (Hg.) (2020)