

# Mitarbeiterbindung in Unternehmen

Gabriele Marangon  
Stefan Köhnen

26. Oktober 2023



# Welche Schlagworte fallen Ihnen zum Thema Mitarbeiterbindung ein?



# Das Thema Mitarbeiterbindung in der öffentlichen Wahrnehmung

## Bindungskräfte im Büro

NEWS 14.08.2023 Bürogestaltung

 Katharina Schmitt  
Redakteurin Personalmagazin

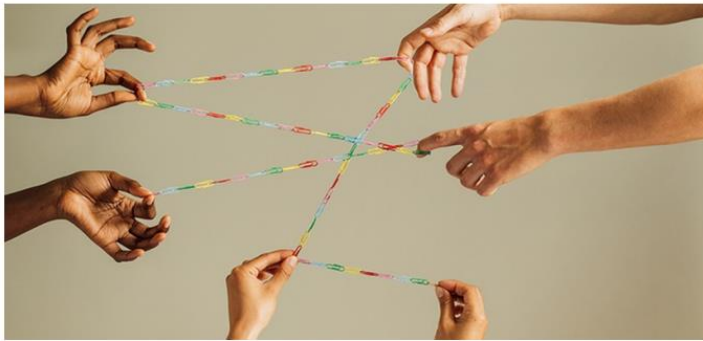


Bild: Sofia Brandes

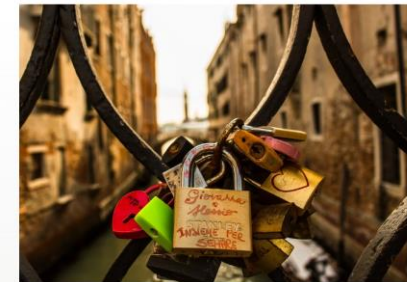
Heimische Renovierungen während der Lockdowns haben Beschäftigten mehr Stolz vermittelt als die tägliche Arbeit. Der Anspruch auf Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns ist nun aber geblieben.

Noch nie wurde so viel über Bürogestaltung gesprochen wie heute. Trotzdem ziehen viele Beschäftigte das Homeoffice vor. Das erschwert Unternehmensidentifikation und Loyalität. Denn viele Bindungsfaktoren wirken nur vor Ort. Doch auch ein "Back to Office" könnte

HR MAGAZIN

RECRUITING EMPLOYER BRANDING ARBEITSRECHT LEADERSHIP FUTURE OF WORK PERSONALWECHSEL JOBBÖRSE

HOME / WIE KANN HR MENSCHEN ANS UNTERNEHMEN BINDEN?



© GETTY IMAGES / MARCOS TIFFO

MITARBEITERBINDUNG

## Wie kann HR Menschen ans Unternehmen binden?

Die Gründe, bei einem bestimmten Arbeitgeber zu arbeiten und lange bleiben zu wollen, sind höchst individuell und verändern sich im Laufe der Zeit. Was könnte ein gemeinsamer und zeitloser Nenner sein für eine möglichst langfristige Arbeitsbeziehung?

ERSCHENEN AM 11.01.2023



## Wie eine wertschätzende Unternehmenskultur die Mitarbeiterbindung stärkt

 Nadia Stolz  
Klare Stärken. Klare Werte. Business Coaching & Beratung

14 Artikel + Folgen

MITARBEITERBINDUNG

## Hiergeblieben!

von Kristin Rau und Dominik Reintjes  
18. Februar 2023



Ein bisschen Geld muss – und das Gehalt nicht: Bild: Patrick Schuch

COMPUTERWOCHE  
VOICE OF DIGITAL

Alternatives Drucklayout:  
reiner Text

Link: <https://www.computerwoche.de/a/betriebsklima-entscheidet-ueber-verbleib,3613897>

Mitarbeiterbindung  
Betriebsklima entscheidet über Verbleib

Datum: 22.02.2023  
Autoren: Hans König

Die emotionale Verbundenheit der Mitarbeiter zum Unternehmen ist ausschlaggebend für das Bleiben oder Gehen. Das sagt jeder zweite von 1.001 befragten Führungskräften des aktuellen HR-Reports 2023 von Hays und des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE).



Wenn es darum geht, Mitarbeiter nicht zu verlieren und ans Unternehmen zu binden, sollten Arbeitgeber nicht die große Bedeutung einer starken Firmenkultur unterschätzen. Foto: Rawpixel.com - shutterstock.com

irenaereport

## Mitarbeiterbindung: Ob jemand bleibt, entscheidet oft schon das Onboarding

Weder mit Obstkörben noch mit Geld allein lassen sich Mitarbeiter im Unternehmen halten. Das gilt ganz besonders für stark unworbene IT-Fachkräfte. Ob jemand langfristig bleibt, entscheidet sich oft bereits im Onboarding.

09.04.2023, 10:00 Uhr • 8 Min. Lesezeit



Stb und Goodies wie Getränken wollen Unternehmen ihre Mitarbeiter binden. Erfolgssprechend ist das: Ole Wiet

erschienen in  
EIN 70  
11.2022 - 01.2023  
Jetzt kaufen

# Berufsberatung im Erwerbsleben – unser Angebot und unsere Erkenntnisse

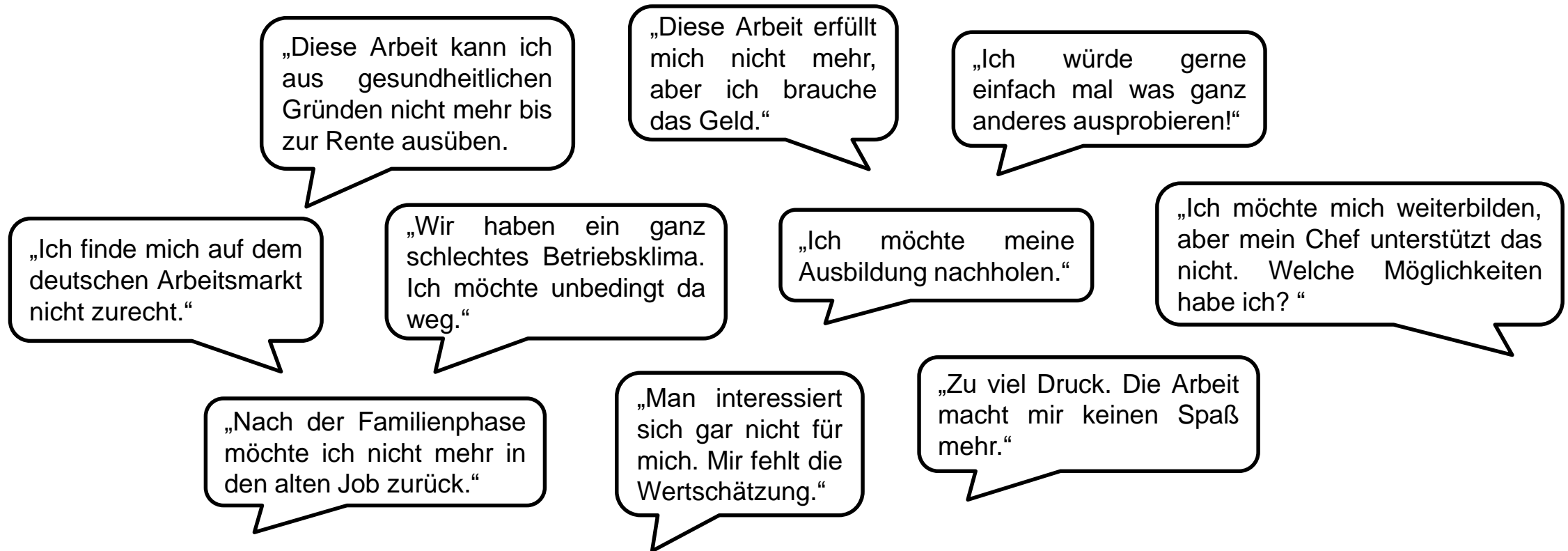
Ein Angebot für Beschäftigte, Berufsrückkehrende und Absolventinnen und Absolventen aus Studium und Ausbildung die sich beruflich umorientieren möchten oder Fragen zu Ihrer bestehenden Beschäftigung, zum beruflichen Wiedereinstieg, zu Fördermöglichkeiten, Qualifizierungen oder rund um die Entwicklungen am Arbeitsmarkt haben.

- Warum gibt es uns?
- Unser Angebot
- Wie wir arbeiten



# Berufsberatung im Erwerbsleben – unser Angebot und unsere Erkenntnisse

Unsere Erkenntnisse aus über 1.000 Beratungen mit Menschen im Erwerbsleben:



**Bemerkenswert: Beschäftigte suchen selten das Gespräch mit ihrem Chef!**

# Arbeitgeber-Service – unser Angebot und unsere Erkenntnisse

Sie brauchen Unterstützung beim Recruiting? Sie wollen Ihre Mitarbeiter\*innen weiterbilden? Ihr Unternehmen ist in einer Krisensituation und Sie suchen Hilfe, um die Beschäftigungsverhältnisse zu sichern? Wir sind an Ihrer Seite. Der Arbeitgeber-Service berät Sie zu allen Themen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes.

- Warum gibt es uns?
- Unser Angebot



# Der Arbeitgeber-Service - Erfahrungsberichte

„Es bewirbt sich ja keiner!“

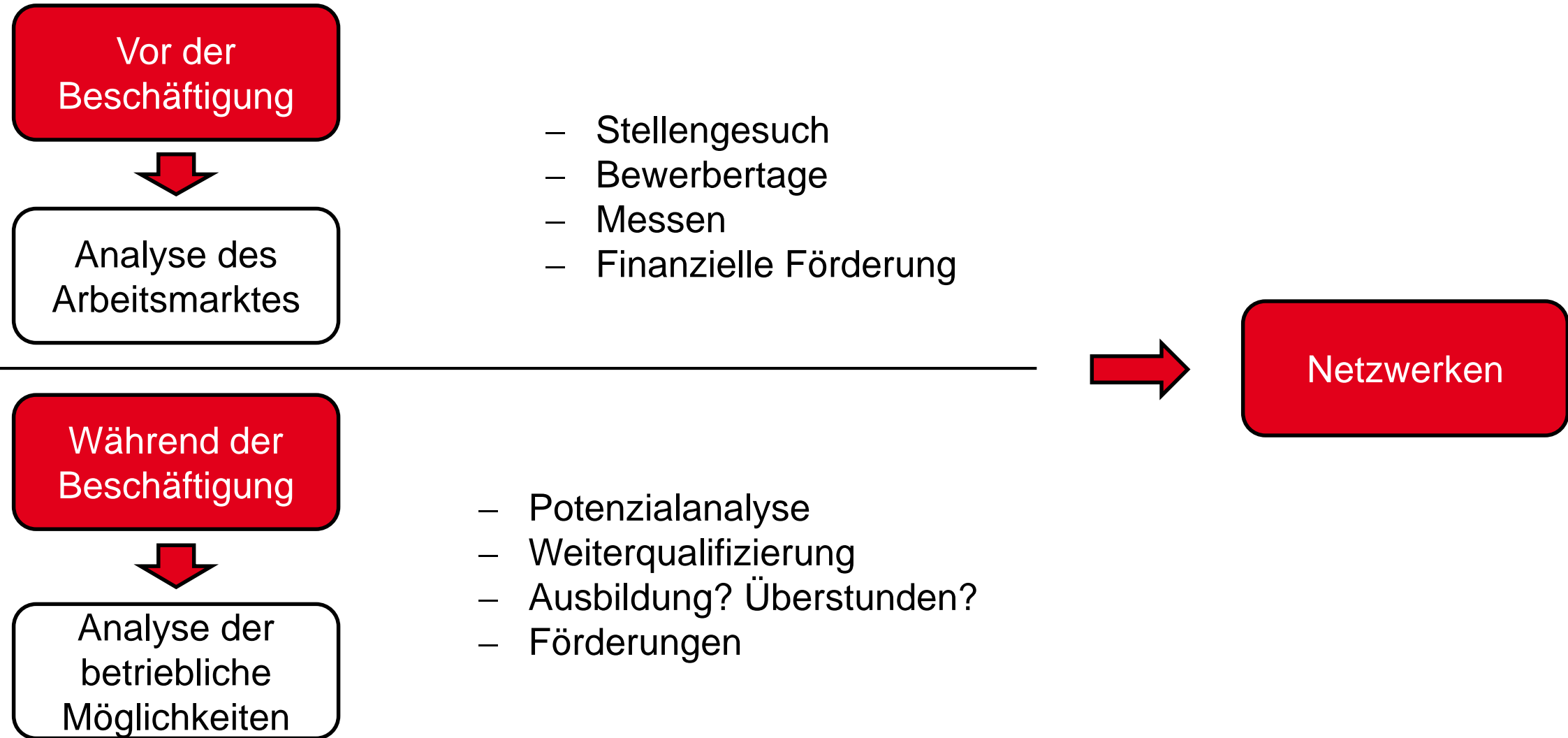
„Die Vorstellungen sind unrealistisch!“

„Die neuen Mitarbeiter sind einfach nicht erschienen“

„Work-Life-Balance“

„Wir bilden umfangreich aus und dann wird abgeworben!“

# Der Arbeitgeber-Service





# Beispiele für Qualifizierungen

Vom Buchdruck zum KFZ: Neueinstellung über Umschulung und Übernahme

Metall: Sichtung möglicher Kandidaten zur Umschulung und Bindung als  
Fachkraft

Gartenbau: Weiterentwicklung durch LKW-Führerschein

# Mögliche Lösungen- INQA



Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) begleitet Unternehmen im Wandel der Arbeitswelt und unterstützt auf dem Weg zu einer an den Mitarbeitenden orientierten, nachhaltigen Unternehmenskultur – mit Praxiswissen, Beratung, Selbstchecks, Vernetzungsangeboten und Projektförderung. INQA wurde initiiert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und wird getragen von starken Partnern.

## Personalentwicklung



### Ziel:

Wissen und Kompetenz unserer Beschäftigten sind unsere wesentlichen Erfolgsfaktoren. Daher bieten wir unseren Beschäftigten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven. Damit erschließen wir die Potenziale aller unserer Beschäftigten und binden sie an das Unternehmen.



# Mögliche Lösungen- INQA

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

## Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.

### ▶ 2.1 Entwicklungsperspektive mit jedem Beschäftigten besprechen

Wir sprechen mit jedem Beschäftigten einmal im Jahr über seine Perspektiven im Unternehmen. Wir vereinbaren konkrete Entwicklungsschritte mit jedem Beschäftigten.



#### Themen, die gemeinsam besprochen werden sollten:

- ▶ Zufriedenheit, persönliche Erwartungen und Ziele des Beschäftigten abfragen (Interesse an neuen Aufgaben, selbstständige Bearbeitung bestimmter Projekte, Angehen selbst erkannter Schwächen, Verhaltensweisen, ...)
- ▶ Feedback über die Leistung und das Verhalten des Beschäftigten geben
- ▶ Den Beschäftigten fragen: Was läuft gut, was könnte besser werden?
- ▶ Anstehende Projekte und Arbeitsaufgaben
- ▶ Gemeinsam überlegen, wie die Gesundheit der Beschäftigten verbessert werden kann und welche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit sinnvoll sind
- ▶ Weiterbildungsbedarf, -interesse, -wünsche; auch Lernen im Betrieb berücksichtigen
- ▶ Vorausschauende Betrachtung der sich verändernden Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter und Vorbereitung auf alternative Tätigkeiten – auch Aufgabenumverteilung/Aufgabemischung einbeziehen; eine To-do-Liste von Veränderungsmaßnahmen erstellen
- ▶ Arbeitsplatzgestaltung (ergonomische Arbeitsmittel; technische Arbeitshilfen zur Erleichterung der Arbeit)
- ▶ Gegebenenfalls Perspektive als Führungskraft/Nachfolger
- ▶ Klärung persönlicher Angelegenheiten – wie Freiräume für Partner, Kinder, Angehörige
- ▶ Hobbys, ehrenamtliches Engagement, das auch für das Unternehmen hilfreich ist und bei dem das Unternehmen unterstützend tätig werden kann

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um als attraktiver Arbeitgeber sichtbar zu werden.

# Mögliche Lösungen- Kommunikation



Mitarbeiterbindung  
= -gewinnung

- Zufriedene MA machen Werbung
- Wertschätzender Umgang

Interesse am MA  
- Was bewegt sie/ihn?

gemeinsame  
Lösungssuche –  
Zusagen einhalten

Guten Morgen,  
Herr/Frau ...!

Ich werde gesehen!

# Mögliche Lösungen- Qualifizierung/ Umschulung

**Nachträglicher Erwerb  
Berufsabschluss  
(§81 SGB III)**

**Sonstige Weiterbildung  
(§82 SGB III)**



**mittel- und langfristige Qualifizierung**

**bestehende Mitarbeiter binden**

**Wertschätzung der Mitarbeiter generieren**

# Mögliche Lösungen- Qualifizierung/ Umschulung

---

## Was kann gefördert werden?

- Nachträglicher Erwerb Berufsabschluss: Umschulung, Externenprüfung, ...
- Sonstige Weiterbildung: z.B. Schweißerschein, LKW-Führerschein, ...

## Wie wird gefördert?

- Übernahme der Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt bis zu 100% (Einzelfallentscheidung)
- Ggf. Übernahme von Fahrt- und Kinderbetreuungskosten (Einzelfallentscheidung)

# Bei Rückfragen



## **Gabriele Marangon**

Teamleiterin im gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Brühl und des Jobcenters Rhein-Erft

Telefon: 02232 9461-731

E-Mail: [bruehl.arbeitgeber@arbeitsagentur.de](mailto:bruehl.arbeitgeber@arbeitsagentur.de)

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)



## **Stefan Köhnen**

Teamleiter Berufsberatung im Erwerbsleben der Arbeitsagenturen Brühl und Aachen-Düren

Telefon: 02421 124-200

E-Mail: [Stefan.Koehnen@arbeitsagentur.de](mailto:Stefan.Koehnen@arbeitsagentur.de)

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)