

Mitarbeiterbindung: Erfolgsfaktor im Kampf um die Talente - Mit Onboarding-Programmen den Grundstein legen

Wünschen Sie sich auch qualifizierte, engagierte Mitarbeiter, die gerne zur Arbeit kommen, wenige Fehlzeiten vorweisen und Ihnen in schwierigen Situationen folgen? Ich werde Ihnen aufführen, dass die langfristige Mitarbeiterbindung den Schlüssel zum Erfolg im Kampf um die Talente darstellt. Erfahren Sie, wie Sie mit Einarbeitungsstrategien den Grundstein für die Mitarbeiterbindung legen und so eine höhere Produktivität, zufriedeneren Kunden und ein besseres Image erzielen!

Um Unternehmen die Bedeutung der langfristigen Mitarbeiterbindung bewusst zu machen, stelle ich immer einen Vergleich mit einer Schiffs-Crew an: Das Ziel des Captains ist es, dass die Crew ihm emotional so verbunden ist, dass sie jederzeit ihr Bestes gibt und bis zum letzten Moment kämpft, auch wenn das Schiff zu sinken droht. Im besten Fall wird der Captain vor dem Sinken gerettet. Wie aber nimmt man Mitarbeiter derart an Bord?

Es reicht nicht, geeignete Mitarbeiter zu gewinnen, sie müssen emotional an das Unternehmen gebunden werden und das vom ersten Kontakt an. Sicher kennen Sie folgende Situation: ein neuer Mitarbeiter beginnt seinen ersten Arbeitstag und es ist noch gar nicht alles für ihn vorbereitet, keiner hat Zeit für seine Einarbeitung, die Kollegen sind nicht alle über ihn informiert, etc. Gerade in klein- und mittelständischen Unternehmen, die schnell wachsen, kommt die Personalarbeit zu kurz. In Wachstumszeiten geht es oft erst einmal nur darum, die steigende Auftragszahl zu bewältigen. Investieren Sie aber nicht von Beginn an in die Mitarbeiterbindung, wird es später schwer, eine Identifikation mit dem Unternehmen zu erzielen. Schließlich hat der Mitarbeiter eine gewisse Erwartung an seinen ersten Arbeitstag und seine Einarbeitung, genau wie Sie die Erwartung haben, dass er möglichst schnell Leistung erbringt.

Basis für die Mitarbeiterbindung bildet die Einarbeitungszeit, denn hier sucht der Mitarbeiter nach Belegen dafür, dass die Entscheidung für Sie richtig war. Er wird mit großer Aufmerksamkeit verfolgen, ob Sie Ihr Versprechen einhalten, ein guter Arbeitgeber zu sein. Legen Sie mit gezielten Einarbeitungsstrategien den Grundstein für eine emotionale Bindung

und halten Sie so Ihr Versprechen ein. Der Mitarbeiter dankt es Ihnen mit Motivation und Engagement.

Instrumente wie Checklisten, Einarbeitungspläne, Einführungsgespräche, Willkommenspakete mit Infomaterial zum Unternehmen, etc. helfen Ihnen, diese Phase zu strukturieren, den Mitarbeiter auf das Unternehmen einzustimmen, ihn zu fordern und vor allem nicht zu überfordern.

Berücksichtigen Sie, dass Einarbeitungsinstrumente an den einzelnen Mitarbeiter angepasst werden, denn zum einen lernt jeder anders und zum anderen verfügt jeder über andere Fähigkeiten. Wir Menschen neigen dazu, die Lösung, die für uns die beste erscheint, als die perfekte Lösung für alle Menschen zu sehen und vergessen dabei, dass wir Individuen sind und unsere Bedürfnisse und Fähigkeiten sich unterscheiden! In einem sind wir aber gleich: wir wollen ernst genommen werden! Sie sollen jetzt keinen roten Teppich für Ihre Mitarbeiter auslegen! Integrieren Sie aber seine Bedürfnisse und sein Lernverhalten in die Einarbeitung:

Schritt 1: Erstellen Sie Anforderungsprofile je Position und wählen Sie so geeignete Mitarbeiter aus, denn Bindung setzt Eignung voraus.

Schritt 2: Befragen Sie Ihre bestehenden Mitarbeiter, wie sie ihre Einarbeitung empfunden haben, wo Handlungsbedarf besteht und leiten Sie daraus ihre eigene Vorgehensweise ab.

Schritt 3: Involvieren Sie die bestehenden Mitarbeiter in die Einarbeitung. So profitiert der Neue nicht nur von ihren Erfahrungen, Sie vermeiden auch Neid: Dadurch, dass Sie Wert auf ihren Beitrag legen, verhindern Sie Missgunst nach dem Motto „Bei mir hat der Chef sich nicht so viel Mühe gegeben...“

Schritt 4: Entwickeln Sie standardisierte Einarbeitungsinstrumente, die Sie an die jeweilige Position und Person anpassen können.

Schritt 5: Seien Sie Vorbild für Ihre Mitarbeiter. Leben Sie die Werte, die Sie vermitteln wollen, vor.

Schritt 6: Führen Sie regelmäßige Fortschrittsgespräche zur Einarbeitung

Schritt 7: Messen Sie den Einarbeitungserfolg regelmäßig und passen Sie Ihre Strategie an neue Situationen an.

Schritt 8: Bieten Sie Ihren Mitarbeitern die

Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Fördern Sie so die Kompetenzen und bringen Sie damit Ihr Unternehmen nach vorne.

Schritt 9: Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern dauerhaft, dass Sie der richtige Arbeitgeber sind und fordern Sie sie so zum Bleiben auf.

Es gibt nicht die eine richtige Strategie. Sie hängt vielmehr von der Ausgangssituation, Unternehmensgröße, Werten, etc. ab. Einen Punkt haben aber alle Strategien gemeinsam: alle Mitarbeiter müssen an Bord genommen werden – bestehende und neue, ansonsten riskieren Sie, dass Ihre Mitarbeiter innerlich kündigen. Das heißt nicht, dass sie das Unternehmen verlassen, sie bringen weniger Leistung als sie von den Fähigkeiten her könnten. Das kann sich heutzutage kein Unternehmen leisten. Wenn Sie Ihre Onboarding-Strategie auf alle Mitarbeiter beziehen, erzeugen Sie ein Wir-Gefühl und sorgen gleichzeitig dafür, dass „die alten Hasen“ ihr ganzes Wissen an den Neuen weitergeben und das ist nicht selbstverständlich, denn Wissen verleiht Macht.

Mit Mitarbeiterbindung sparen Sie nicht nur langfristig Kosten in der Personalrekrutierung: Studien belegen, dass die engagiertesten Mitarbeiter in den Unternehmen arbeiten, die sich um die Integration und Bindung bemühen, die ihnen Entfaltungsmöglichkeiten und ein gutes Betriebsklima bieten. Natürlich ist das Gehalt auch ein Entscheidungskriterium, hier erwarten die meisten Mitarbeiter aber lediglich eine marktgerechte Vergütung. Die wenigsten Mitarbeiter verlassen das Unternehmen nur wegen des Gehalts.

Integrierte Mitarbeiter sind nachweislich zufriedener und übertragen diese Zufriedenheit auf Ihre Kunden und damit die Kundenbindung. So steigern Sie nicht nur Ihr Image als Arbeitgeber, sondern ebenso Ihr Image als Lieferant / Dienstleister. Bedenken Sie, dass der Fachkräftemangel immer größer wird. Wenn Sie also nicht in die Integration und Bindung Ihrer Mitarbeiter investieren, wird es ein anderer tun!