



Die Bildsprache trägt zur Wahrnehmung des Betriebes bei: Verkörpere ich eher die traditionellen Werte...

Erst finden – dann binden

Kann man auf die Loyalität seiner Mitarbeiter positiven Einfluss nehmen? Aber ja doch, sofern man die Kernthemen kennt, die einen guten Grund zum Bleiben liefern.



Grafiken sind selbsterklärend – aber drücken sie auch das aus, was Ihren Betrieb unterscheidet?

DAS VERMÖGEN EINES BETRIEBS ist das, was seine Mitarbeiter vermögen. Doch der ausbildungswillige, motivierte Nachwuchs ist ebenso schwer zu finden und zu binden wie der leitende Mitarbeiter für den kaufmännischen oder produktiven Bereich. Der demografische Wandel ist dafür nur ein Grund. Experten machen auch die Auswirkungen eines generellen Wertewandels in unserer Gesellschaft mit verantwortlich. Der eigene Vorteil steht im Vordergrund – für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Ein Mitarbeiter handelt also im Gegensatz zu früher nicht mehr automatisch nach dem Loyalitätsprinzip, das da lautete: Man ist seinem Arbeitgeber so oder so ein Arbeitsleben lang treu und schaut sich nicht nach besseren Chancen um. Eine Arbeitsstelle anzutreten und sich an den Betrieb zu binden – das muss sich für einen Mitarbeiter heute lohnen, Tag für Tag.

Einzigkeit braucht klare Kante

Genau hier kann und muss man ansetzen, um langfristig das Personalproblem zu lösen: mit einem attraktiven Profil, das ebenso professionell präsentiert wie authentisch gelebt wird. Manche sagen auch »Arbeitgebermarke« dazu. Stimmt das attraktive Bild und vor allem auch die attraktive Wirklichkeit dahinter, wird der Betrieb einzigartig für den Mitarbeiter. Er ist stolz, Teil dieser Gemeinschaft zu sein, die nach in-

nen gut funktioniert und von außen respektiert und geachtet wird. – Wie attraktiv für Mitarbeitende ist Ihr Betrieb bereits? Kommen Sie zunächst Ihrem eigenen bestehenden Profil mit diesen Fragen auf die Spur:

- Welche Stärken haben Sie, die für Ihre jetzigen und zukünftigen Mitarbeiter interessant sind?
- Welche greifbaren Vorteile bietet Ihr Unternehmen neben der angemessenen Entlohnung, beispielsweise hinsichtlich Arbeitsinhalten, Arbeitsatmosphäre, Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, Weiterbildung, Teamaktivitäten, Nutzen wie Gesundheits- und geldwerten Leistungen oder der hoch im Kurs stehenden Work-Life-Balance?
- Was unterscheidet Ihren Betrieb von Ihren Marktgleitern und macht ihn deshalb einzigartig?

Diese Eckdaten müssen stimmen

Fassen Sie diese Eigenschaften in einer kurzen Beschreibung zusammen. Diese hilft ihnen, bei der erfolgreichen Personalführung und damit auch bei Ihrer erfolgreichen Mitarbeiterbindung Kurs zu halten. Nebenbei ist sie auch ideal geeignet, um griffige Stellenanzeigen zu formulieren und Ihren Betrieb in Bewerbungsgesprächen vorzustellen.

Neben dem direkten Nutzen für Mitarbeitende gibt es weitere Merkmale eines Betriebs, die darüber entscheiden, ob Mitarbeitende bei der Stange bleiben



... oder stelle ich meinen modernen Maschinenpark in den Fokus? Je nach Schwerpunkt fühlen sich die eigenen Mitarbeiter gut aufgehoben



Klarheit in der Kommunikation und ein offener, authentischer Umgang bilden die Basis für einen attraktiven Betrieb

oder nicht. Die wichtigsten Kriterien und Optimierungsmöglichkeiten lauten:

- **Stimmt die Führungsqualität?** Mitarbeiter in Handwerksbetrieben bevorzugen einen Führungsstil, der gerecht ist und klare Orientierung gibt.
- **Läuft die Kommunikation reibungslos im Betrieb?** Informationen, Arbeitsanweisungen und Erwartungen müssen offen ausgesprochen werden. Nur so lassen sich Missverständnisse vermeiden und Vertrauen entsteht. Und nur so kann der einzelne Mitarbeiter Verantwortung übernehmen. Klare Kommunikation beginnt schon bei der schriftlichen Stellenbeschreibung mit klarem Aufgabenprofil, regelmäßigen Mitarbeitergesprächen und wöchentlichen Arbeits-/Projektbesprechungen.
- **Wie ist es mit der Wertschätzung?** Ein besonderes und wichtiges Zeichen der Anerkennung ist das gute alte Lob und grundsätzlich ein fairer, respektvoller Umgang. Doch auch das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden stärkt ihre Bindung an den Betrieb. Der eine braucht im Beruf eine gewisse Führungsaufgabe und Entscheidungsspielräume, der andere möchte sein Hobby oder die Familie mit dem Arbeitsleben vereinbaren. Dem Erstgenannten signalisieren Sie Ihre Wertschätzung, indem Sie ihm Aufstiegschancen in der Firma ermöglichen und mehr Verantwortung übertragen. Als wertschätzend kommt beim Zweitgenannten garantiert Ihre feste Zusage an, dass er immer rechtzeitig zum wöchentlichen Fußballtraining Feierabend haben wird.

- **Kann sich der Mitarbeiter weiterentwickeln?** Persönliche Unterstützung im Betrieb und externe Weiterbildungsangebote kommen dem Bedürfnis nach persönlichem Wachstum entgegen.
- **Ist die Firma mehr als nur eine Arbeitsstelle?** Regelmäßige gemeinsame Aktivitäten im Betrieb, auch zusammen mit den Angehörigen, stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl. Auch eine Kultur des sich gegenseitig Unterstützens im Team erhöht die Identifikation mit dem Betrieb.

Gute Grundlagen helfen

Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein oder zu werden, fordert den kontinuierlichen Einsatz. Hier mal ein Seminar, dort mal eine Motivationsmaßnahme und nach Tageslaune hin und wieder ein Mitarbeitergespräch oder ein anerkennendes Wort – das wird nicht funktionieren. Eine klares Profil und täglich gelebte gute Führung, Kommunikation und Wertschätzung sind ein Muss, damit sich ein Betrieb die Ressource Mitarbeiter langfristig sichern kann. Gerade in der Startphase ist es sinnvoll, externe Beratung hinzuzuziehen, um die Grundlagen und die Infrastruktur zu schaffen. Diese Investition und die eigene Anstrengung lohnen sich. Denn was ist das Vermögen eines Handwerksbetriebs? Genau ...



Andrea Eigel hat sich als Beraterin, Rednerin und Seminarleiterin auf die Schwerpunktt Themen Marktpositionierung, Kommunikation, Mitarbeiterführung und Verkauf im Handwerk spezialisiert. www.andreaeigel.de