

Gute Kommunikation sorgt für Fachkräftebindung

Korbach – 1. Juli 2011 - Die Arbeitslosenquote im Kreis Waldeck-Frankenberg ist im Juni erneut gesunken und auf dem niedrigsten Wert seit 1998. Diese gute Nachricht beinhaltet aber auch ein Problem: Immer mehr mittelständische und kleine Unternehmen verzeichnen einen zunehmenden Mangel an Fachkräften. Umso wichtiger ist es deshalb, dass Unternehmen ihre Mitarbeiter binden. Wie das geschehen kann, erläutert uns Diplom-Ökonomin Anne Alsfasser-Deutsch, Geschäftsführerin der Korbacher Synplex Unternehmensentwicklung.

Frau Alsfasser-Deutsch, warum ist Mitarbeiterbindung gerade in heutigen Tagen so wichtig?

Anne Alsfasser-Deutsch: Ein Mitarbeiter, der sich im Unternehmen wohl fühlt, wird sich engagierter einbringen und nicht so offen für Abwerbungsangebote anderer Unternehmen sein. Darüber hinaus ist ein gutes Betriebsklima die beste Werbung auf der Suche nach neuen Mitarbeitern. Wenn ein Mitarbeiter seinen Arbeitgeber vor anderen lobt, wird es auch für Fachkräfte von außen interessant.

Wie erreicht man eine gute Mitarbeiterbindung? Durch ein höheres Gehalt?

Anne Alsfasser-Deutsch: Das Gehalt ist natürlich nicht unwichtig, aber nur ein Teilbereich.

Welche Faktoren sind denn sonst ausschlaggebend?

Anne Alsfasser-Deutsch: Oft sind es Kleinigkeiten. Häufig beklagen Mitarbeiter, die sich engagieren, zu wenig Lob und Anerkennung. Jemand, der an seinem Arbeitsplatz mit Verbesserungsvorschlägen und konstruktiver Kritik ernst genommen wird, der Möglichkeiten hat, sich im Unternehmen zu engagieren und fortzubilden, wird seine Stelle nicht allein wegen ein paar Euro mehr im Monat aufgeben. Das Betriebsklima spielt eine enorme Rolle bei der emotionalen Bindung der Beschäftigten zu ihrem Unternehmen. Hier sind die Führungskräfte, der Unternehmer, der Geschäftsführer, gefordert.

Doch das Ohr am Markt und gleichzeitig bei den Mitarbeitern zu haben, ist nicht einfach?

Anne Alsfasser-Deutsch: Das ist richtig. Gerade, wenn man nicht weiß, wo einem der Kopf vor lauter Arbeit steht. Hier kann externe Unterstützung hilfreich sein. Wir unterstützen Führungskräfte auf dem Weg zu einer besseren Mitarbeiterbindung durch eine gute und konstruktive Kommunikation. Wir fragen regelmäßig bei den Mitarbeitern nach, wie wohl sie sich im Unternehmen fühlen, in welchem Bereich es besser laufen könnte und welche konkreten Vorschläge sie haben. Wir zeigen aber auch den Mitarbeitern die Vorteile neuer Aufgaben und Arbeitsfelder auf. Eine externe Unterstützung hat den Vorteil, dass sie sowohl den Mitarbeitern als auch den Führungskräften neutral gegenübersteht und Mitarbeiter sich häufig freier äußern als

Presseinformation

direkt dem „Chef“ gegenüber. Natürlich hat hier die Vertraulichkeit – sowohl dem Mitarbeiter gegenüber als auch der Führungskraft- oberste Priorität bei unserer Tätigkeit.

Externe Unterstützung kostet allerdings?

Anne Alsfasser-Deutsch: Natürlich. Aber das ist nur ein Bruchteil der Kosten, die einem Unternehmen entstehen, wenn ihre Mitarbeiter unzufrieden sind. Burnout ist ja mittlerweile in aller Munde. Wer mit seiner Arbeit unzufrieden ist, ist weniger engagiert und wird schneller krank. Aufgrund von Fehlzeiten entstehen Unternehmen laut einer Gallup-Studie in Deutschland Kosten von rund 3,7 Milliarden Euro pro Jahr.

Ihr Kontakt für Rückfragen:

synplex® Unternehmensentwicklung
Dipl.-Ökonomin Anne Alsfasser-Deutsch
Briloner Landstraße 35 B
34497 Korbach
Telefon 05631/5026412
Telefax 05631/5026423
Mobil 01520/9233686
Internet: www.synplex-unternehmensentwicklung.de
E-Mail: kontakt@synplex-unternehmensentwicklung.de