



MITARBEITERBINDUNG

SCHRITT-FÜR-SCHRITT ANLEITUNG
& FRAGENPAKET



business
beat

| Your People & Culture Company

INHALT

Als People & Culture Company unterstützt Business Beat Unternehmen dabei, MitarbeiterInnen zu binden, Fluktuation zu senken und Potentiale zu fördern. Das Team aus HR-Profis und Arbeitspsychologen beschäftigt sich täglich mit den Herausforderungen von Unternehmen. Darauf aufbauend entwickelt Business Beat Strategien, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und langfristig eine attraktive Unternehmenskultur zu formen.

In diesem E-Book zeigen wir dir, wie du mit regelmäßigen Puls-Befragungen zielgerichtet und einfach Optimierungspotenziale erkennen, Stolpersteine aus dem Weg räumen und somit deine Mitarbeitenden erfolgreich an das Unternehmen binden kannst.

#1 Mitarbeiterbindung	S.2
#2 Erfolgreich binden	S.3
#3 Best-Practice Beispiel	S.5
#4 Schritt-für-Schritt Anleitung	S.7
#4 Fragenpaket	S.8

Diese TOP-Arbeitgeber arbeiten mit Business Beat



#1 MITARBEITERBINDUNG

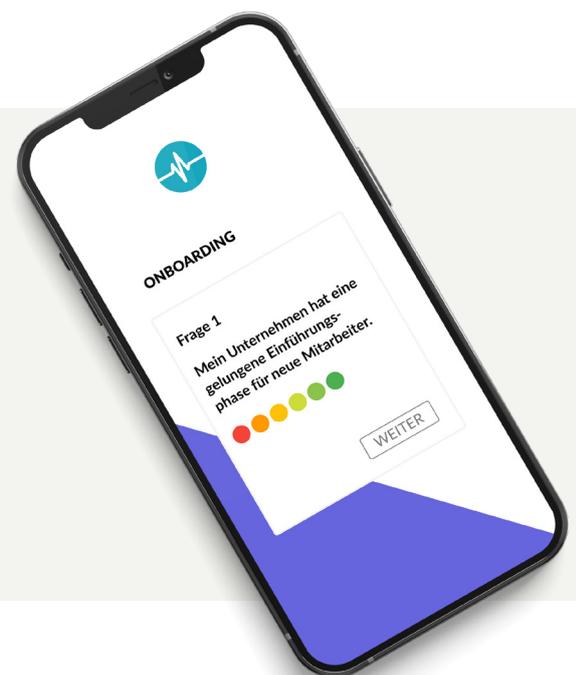
SCHLECHTE BINDUNG = HOHE KOSTEN

Die Mitarbeiterbindung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen. In einer Zeit, in der der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte intensiv ist, wird die Fähigkeit eines Unternehmens, seine besten MitarbeiterInnen zu halten, zu einem wichtigen Wettbewerbsvorteil. Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt und eingebunden fühlen, sind nicht nur produktiver, sondern auch loyaler gegenüber ihrem Arbeitgeber. Sie tragen wesentlich zur Unternehmenskultur bei und spielen eine zentrale Rolle bei der Erreichung langfristiger Ziele.



Ein starkes Mitarbeiterbindungsprogramm hilft dabei, die Fluktuation zu senken, was wiederum Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen reduziert. **Wusstest du, dass die Neubesetzung einer Stelle durchschnittlich € 14.900 kostet?** Und das betrifft nur die monetären Kosten. Jede Kündigung beeinflusst die Produktivität, den Teamspirit und auch die Belastung der restlichen Belegschaft.²

Puls-Befragungen bieten eine hervorragende Möglichkeit, regelmäßig Feedback von den MitarbeiterInnen einzuholen und deren Zufriedenheit und Engagement kontinuierlich zu messen. Durch diese kurzen, aber regelmäßigen Umfragen können Unternehmen schnell auf Probleme reagieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung ergreifen.



¹ LinkedIn Report, The ultimate list of Employer Branding Statistics

² Fluktuationsstudie, Deloitte (2019)

#2 ERFOLGREICH BINDEN

MITARBEITERBINDUNG IN A NUTSHELL

Sinnhaftigkeit

Teamklima

Leadership



Für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung spielen diese drei Schlüsselfaktoren eine entscheidende Rolle:

SINNHAFTIGKEIT DER ARBEIT

Purpose, purpose, purpose. Mitarbeitende (vor allem der GenZ), die in ihrer Arbeit einen tieferen Sinn sehen, sind motivierter, engagierter und zufriedener. Sie fühlen sich nicht nur als Teil des Unternehmens, sondern auch als Teil einer größeren Vision. Es ist daher wichtig, dass Unternehmen ihren MitarbeiterInnen vermitteln, wie ihre Arbeit zum Gesamterfolg des Unternehmens beiträgt. Dies kann durch regelmäßige Kommunikation über Unternehmensziele, Mission, Werte und den Beitrag jeder einzelnen Person erreicht werden.

TEAMKLIMA

Neben der Sinnhaftigkeit ist auch ein positives und wertschätzendes Teamklima entscheidend. Ein unterstützendes Umfeld, in dem sich Mitarbeitende gegenseitig respektieren, unterstützen und zusammenarbeiten, fördert nicht nur die Produktivität, sondern stärkt auch das Gefühl der Zugehörigkeit. Offene Kommunikation, regelmäßige Feedback-Runden und Teambuilding-Aktivitäten sind tragende Säulen, um das Teamklima zu verbessern und zu stärken.

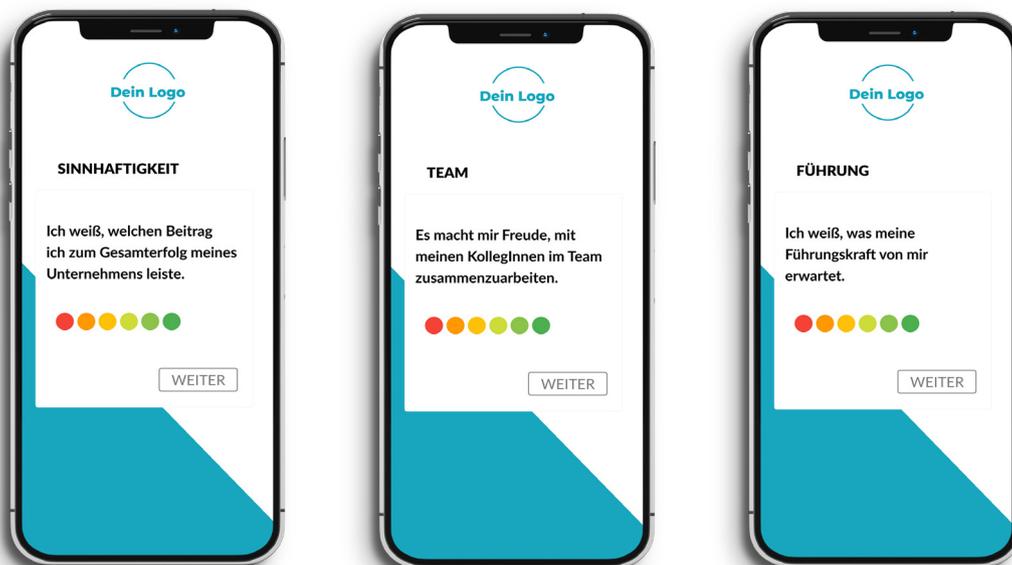
LEADERSHIP-QUALITÄTEN

Gute Führungskräfte zeichnen sich durch Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Leadership aus. Sie motivieren ihr Team, fördern die persönliche und berufliche Entwicklung jedes Teammitglieds und unterstützen bei der Bewältigung von Herausforderungen. Ein wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung von Führungskräften ist das 360-Grad-Feedback, womit die Stärken und Herausforderungen jeder Führungskraft evaluiert werden.

Okay, aber wie kann ich Bindung messbar machen?

Durch Puls-Befragungen können die drei beschriebenen Schlüsselfaktoren zielgerichtet und niederschwellig evaluiert werden. Dadurch schafft die Möglichkeit zur Partizipation Wertschätzung, was wiederum langfristig auf die Mitarbeiterbindung einzahlt.

Auf Basis der Ergebnisse kann evaluiert werden, wo die Stärken und Schwächen liegen und darauf basierend Maßnahmen abgeleitet werden. Gerne geben wir euch exemplarisch Fragen zu den drei Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung mit auf den Weg.



#2 BEST-PRACTICE BEISPIEL

BINDUNG IN DER ONBOARDING-PHASE

AUSGANGSSITUATION

Ein Unternehmen stand vor der Herausforderung, fast 40 % seiner neuen MitarbeiterInnen innerhalb der ersten sechs Monate zu verlieren. Diese hohe Fluktuation führte nicht nur zu erhöhtem Druck im Recruiting, sondern auch zu Unruhe innerhalb der bestehenden Teams. Das Unternehmen wollte verstehen, warum die Mitarbeiterbindung gerade in den ersten Monaten so schwierig war und entschied sich dazu, Puls-Befragungen als Werkzeug einzusetzen, um die Ursachen für die hohe Fluktuation zu identifizieren.

UMSETZUNG

Die Puls-Befragungen wurden strategisch in den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus integriert. Befragungen fanden regelmäßig statt, um Themen wie das Stimmungsbarometer, den Abgleich von Erwartungen mit der erlebten Realität im Arbeitsalltag sowie die allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erfassen. Die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit wurde kontinuierlich analysiert, um frühzeitig mögliche Abwanderungstendenzen zu erkennen.

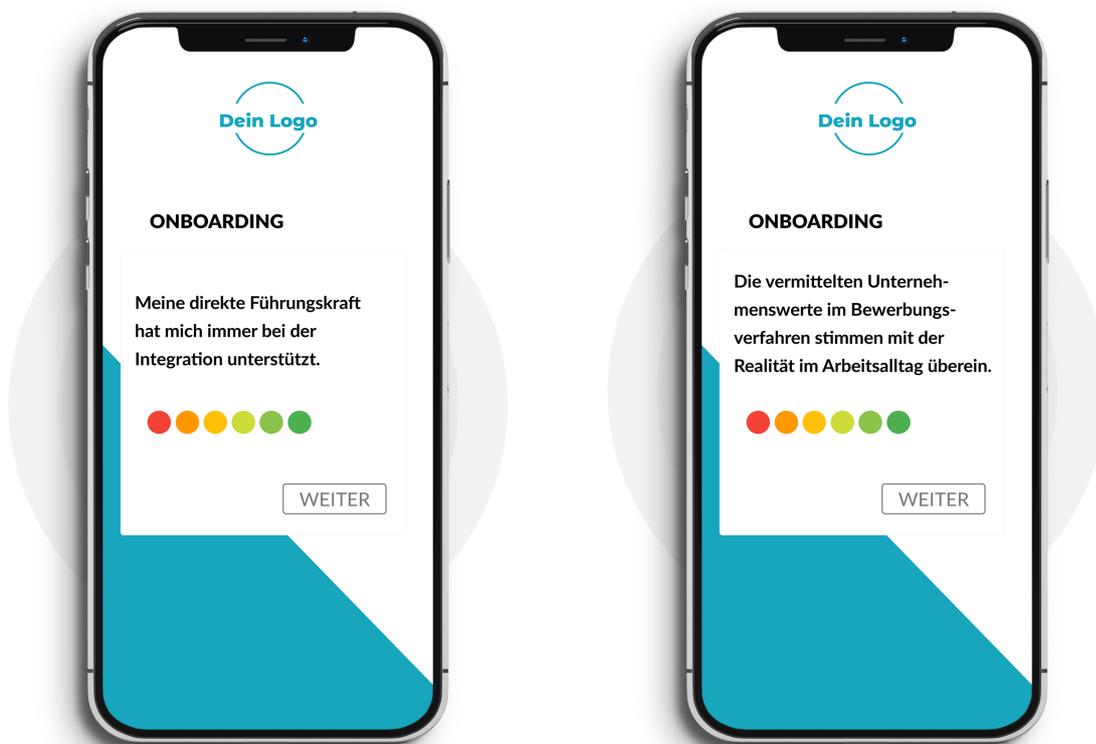
RESULTATE

Die Puls-Befragungen offenbarten, dass Diskrepanzen zwischen den Erwartungen der Mitarbeitenden und der tatsächlichen Unternehmenskultur ein wesentlicher Faktor für die hohe Fluktuation waren. Basierend auf diesen Erkenntnissen wurden Maßnahmen entwickelt, um die Mitarbeiterbindung zu stärken. Dazu gehörten unter anderem die Intensivierung der Betreuung durch ein Mentorenprogramm, die Anpassung der internen Kommunikation sowie die Förderung von Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die regelmäßigen Puls-Befragungen wurden auch nach den ersten Monaten fortgesetzt, um langfristig die Zufriedenheit und das Engagement der MitarbeiterInnen zu tracken und weiter zu verbessern.



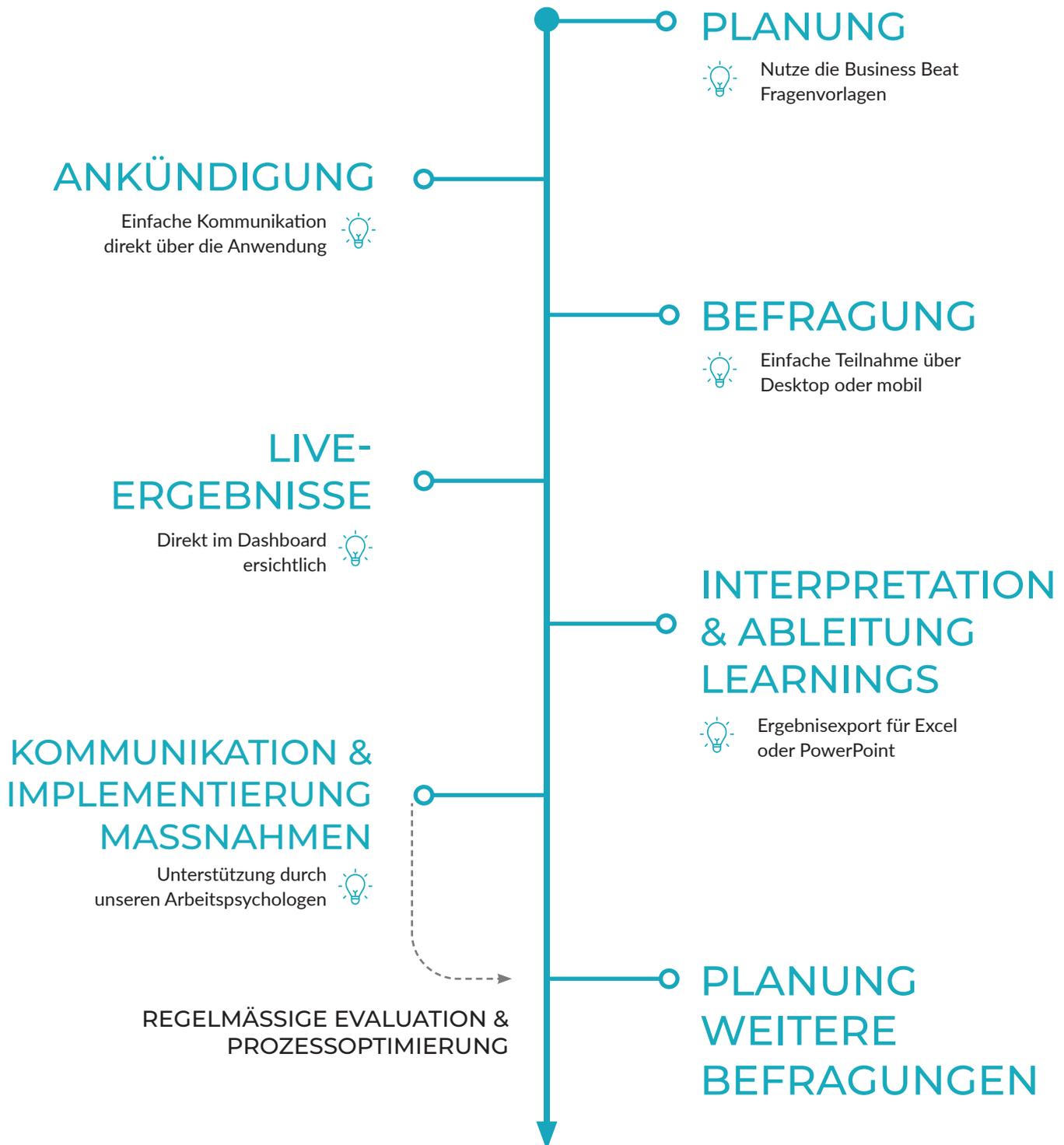
DIE MASSNAHMEN

- ✓ Einführung Mentorenprogramm
- ✓ Verbesserung der internen Kommunikation
- ✓ Optimierter Bewerbungsprozess
- ✓ Fortlaufende Befragung
- ✓ Adaptierung der im Recruitingprozess vermittelten Werte



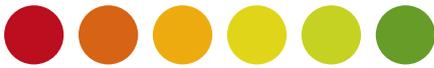
Beispielbefragung zum Thema Onboarding

#3 SCHRITT-FÜR-SCHRITT ANLEITUNG PULS-BEFRAUUNG



#4 FRAGENPAKET FÜR MITARBEITERBINDUNG

Wie geht es dir aktuell bei uns?



trifft nicht zu

trifft voll zu

Wie zufrieden bist du mit deiner aktuellen Arbeitssituation?



trifft nicht zu

trifft voll zu

Mein Unternehmen kümmert sich ausreichend um die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen.



trifft nicht zu

trifft voll zu

Die Zusammenarbeit mit meinen KollegInnen spornt mich an, mein Bestes zu geben.



trifft nicht zu

trifft voll zu

Ich kann mich mit den Werten meines Unternehmens identifizieren.



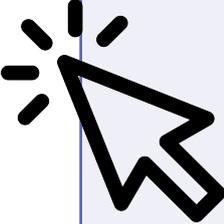
trifft nicht zu

trifft voll zu

BIST DU BEREIT DURCHZUSTARTEN?

Wähle ein Datum aus

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			



**Buch dir online einen
kostenlosen Termin für einen
unverbindlichen Austausch.**

Telefon: +43 512 387 064

oder +49 69 808 837 25

E-Mail: info@business-beat.com

business-beat.com/termin/

