



# MITARBEITER:INNENBINDUNG: HINTERGRÜNDE UND TIPPS



Fachkräftemangel, Strukturwandel, digitale und ökologische Transformation – auch im Post-Corona-Zeitalter sehen sich viele Arbeitgeber:innen vor der Herausforderung, vakante Stellen zu besetzen. Das Thema Mitarbeiterbindung gewinnt damit zunehmend an Bedeutung. *Mitarbeiterbindung (Retention Management)* bezeichnet im Allgemeinen Maßnahmen von Personalverantwortlichen mit dem Ziel, die Wechselbereitschaft von Arbeitnehmer:innen zu anderen Arbeitgeber:innen langfristig zu verringern. Durch positive Anreize sollen qualifizierte Angestellte in ihrer Tätigkeit motiviert werden, engagiert bleiben und sich ihrer bzw. ihrem Arbeitgeber:in zugehörig fühlen. Ein Jobwechsel ist für diese Arbeitnehmer:innen unattraktiv.



## VORTEILE VON MITARBEITER:INNENBINDUNG

Die Vorteile einer solchen dauerhaften Zusammenarbeit für Arbeitgeber:innen liegen auf der Hand:

- ✓ Verringerte Fluktuation in der Belegschaft
- ✓ Reduzierte Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung
- ✓ Erhöhte Produktivität im Unternehmen
- ✓ Stabiles Qualitätsniveau
- ✓ Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- ✓ Beitrag zu Attraktivität und positivem Image des Unternehmens
- ✓ In der Folge: Pluspunkt bei der Rekrutierung qualifizierte:r Mitarbeiter:innen

Sinnstiftung und neue Perspektiven sind wesentlich für die Zufriedenheit, Motivation und Bindung von Mitarbeiter:innen. Eine hohe Fluktuationsrate zieht Ihnen nicht nur wertvolle Ressourcen ab, sondern geht mit einem unschätzbaren Verlust an Branchen- und Berufserfahrung einher, der in umkämpften Märkten für den Unternehmenserfolg entscheidend ist.

Egal ob Sie durch eine praxisorientierte Weiterbildung neue Impulse zur Steigerung Ihrer Wertschöpfung erhalten wollen oder Ihre Mitarbeiter:innen langfristig an Ihr Unternehmen binden möchten – die APOLLON Hochschule bietet für Ihr Unternehmen passgenaue Lösungen. Wir freuen uns, wenn wir mit Ihnen ins Gespräch kommen dürfen.

## FORMEN DER MITARBEITER:INNENBINDUNG

Wer um die Bedeutung der Mitarbeiter:innenbindung weiß, kann die Weichen für eine längerfristige Zusammenarbeit stellen. In der Theorie stehen insbesondere vier Ebenen im Mittelpunkt, auf denen Unternehmen Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeiter:innen proaktiv implementieren können. In der Praxis sind sie nicht derart trennscharf wie auf dem Papier, bieten in ihrer idealtypischen Form jedoch gute Anhaltspunkte für eine ganzheitliche Personalstrategie. Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen kann ein Bindungsgefühl eine oder alle der folgenden Formen annehmen:



### **Rationale Bindung**

Auf dieser Ebene ergibt sich die Bindung an eine:n Arbeitgeber:in insbesondere durch die finanziellen Anreize und solche, die sich auf die allgemeinen Rahmenbedingungen der Tätigkeit beziehen. Neben Gehaltsanpassungen sind damit materielle Vorteile wie Boni und Sozialleistungen, aber z. B. auch flexible Arbeitszeitmodelle oder die Ausstattung am Arbeitsplatz gemeint.

### **Normative Bindung**

Sind die Ziele und Werte der bzw. der Arbeitgeber:in transparent nachvollziehbar und decken sie sich mit denen der Arbeitnehmer:innen, entwickeln Angestellte oftmals ein hohes Pflichtgefühl gegenüber Arbeitgeber:in und Kolleg:innen. Glaubhafte und gelebte Unternehmenswerte sowie das Übertragen von Verantwortung an die Mitarbeiter:innen, z. B. für ein Projekt oder ein Team, können diese Bindungsebene stärken.

### **Emotionale Bindung**

Wird die eigene Tätigkeit als sinnstiftend wahrgenommen und das eigene Tun durch eine wertschätzende Unternehmenskultur anerkannt, kann dies die Mitarbeiter:innenzufriedenheit erhöhen. Die Bindung an eine:n Arbeitgeber:in wird auf dieser Ebene vor allem durch ein positives Arbeitsklima, offene Kommunikation und eine daraus resultierende gestärkte Beziehung gegenüber Vorgesetzten und Kolleg:innen untermauert.

### **Perspektivische Bindung**

In dieser Dimension resultiert die wahrgenommene Bindung an eine:n Arbeitgeber:in daraus, dass ein:e Arbeitnehmer:in Möglichkeiten zur individuellen beruflichen (Weiter-)Entwicklung erhält. Eine solche Karriereperspektive kann bspw. die Ausgestaltung des eigenen Aufgabenbereichs, Beförderungen sowie Weiterbildungsangebote umfassen.

Im Mittelpunkt steht hier also nicht der Aufstieg im Unternehmen. Vielmehr sollten Angestellte gefördert werden und genau die Förderung erhalten, die zu Ihnen und zu den Belangen des Unternehmens passt.



University of Applied Sciences

**APOLLON** Hochschule  
der Gesundheitswirtschaft

## BERUFLICHE WEITERBILDUNG ALS MAßNAHME ZUR MITARBEITER:INNENBINDUNG

Sie haben den Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen erkannt oder möchten mehr über die Möglichkeiten an der APOLLON Hochschule erfahren – sprechen Sie uns gerne an!

Bei Fragen und Anliegen in den Bereichen

- Personalmarketing und B2B-Kooperationen
- Individuelle Unternehmenskonditionen

steht **Herr Michael Timm** als versierter Ansprechpartner zur Verfügung



**Telefon:** +49 421 378 266-0

**E-Mail:** michael.timm@apollon-hochschule.de

Bei Fragen und Anliegen in den Bereichen

- maßgeschneiderte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Unternehmen und Institutionen
- Kooperationen in Lehre und Forschung

steht Ihnen **Frau Prof. Viviane Scherenberg** mit Rat und Tat zur Seite.



**Telefon** +49 421 378 266-730

**E-Mail** viviane.scherenberg@apollon-hochschule.de