

## Impulse aus dem Mittelstand

# In Mitarbeiterbindung investieren



### RESEARCH

Der Zusammenhang zwischen Personalentwicklung und Unternehmenserfolg liegt bei 40%.

# 83%

der Angestellten sind offen für Angebote der Konkurrenz.



### ENTWICKLUNG

Die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer steigt. Während im Jahr 2019 lediglich 27% der Angestellten bereit waren ihren Arbeitgeber zu wechseln, sind es im Jahr 2020 bereits 39%.



### FAKTEN

- ▶ Keine erfolgreiche Personalwirtschaft ohne kontinuierliche Mitarbeitergespräche
- ▶ Quantitative Kennwerte sind stark abhängig von Umweltfaktoren
- ▶ Qualitative Aufnahmen ermöglichen eine strukturierte Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens sowie der Arbeitnehmer
- ▶ Potenzialbewertungen bilden die Grundlage strategischer Personalentwicklung

### QUELLEN:

Becker, K.-D. & Hille, S. (2016): Mitarbeiter beurteilen – Leistung differenzieren. Heider Druck GmbH: Bergisch Gladbach.

Gallup-Report 2020: Mitarbeiterbindung stärken, um Fehlzeiten zu reduzieren. Verfügbar unter: <https://www.machtf.it/de/bgm-studien/gallup-report>

Pfeffer, J. (1998): The human equation: building profits by putting people first; Harvard Business School Press.

Sämtliche Versuche, das mit Mitarbeitern untrennbar verbundene Wissen zu bewerten, sind gescheitert. Variablen wie die „Wissensrelevanzzeit“ oder der „Motivationsindex“ lassen sich nur schätzen. Selbst bei einem plausiblen Ergebnis in Euro bleibt die Frage nach dem „Wofür“ zunächst unbeantwortet. Zur Steuerung von Personalentwicklungsmaßnahmen allein ungeeignet und zur Verbesserung des Ratings für Banken irrelevant, verliert jeglicher Ansatz der Wissensbewertung an Bedeutung. Das Abwandern von Wissen in Form des Verlustes von Mitarbeitern kann jedoch insbesondere für KMU teuer werden. Wissen verkümmert im Laufe der Zeit und muss daher durch gezielte Fortbildungen „aufgeforstet“ und gepflegt werden. Auch die Mitarbeitermotivation gilt es abzufragen und zu verbessern. Beide Maßnahmen dienen der Steigerung von Beschäftigungsdauern und infolgedessen der Sicherung des „Wissenskapitals“. Dabei ist es die Aufgabe der Unternehmensführung, ein System der Offenheit und des Respekts zu etablieren, um die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer zu reduzieren. Zu empfehlen wäre beispielsweise die Einführung regelmäßiger, strukturierter Mitarbeitergespräche mit einem Schwerpunkt in der qualitativen Ausgestaltung und der Umsetzung dieser. Für Führungskräfte ergibt sich daraus eine strategische Aufgabe mit langfristiger Ausrichtung.