Mitarbeiterbindung als wichtiges Recruitingwerkzeug

Ein Beitrag von Hans J. Schmid

MITARBEITERBINDUNG /// Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels stellt das Finden des richtigen Personals eine entscheidende Problematik dar. Deshalb wird es immer wichtiger, nicht nur gutes Personal zu finden, sondern auch die Beziehung zu bestehendem Personal zu pflegen. Damit entwickelt sich die Mitarbeiterbindung immer mehr auch zu einem Werkzeug des Recruitings, welches Laborinhabende nicht unterschätzen sollten.

© shockfactor.de – stock.adobe.com

© violetkaipa – stock.adobe.com

52 % der Arbeitnehmer möchten sich für einen bestimmten Bereich als Experte qualifizieren.
(Quelle: Randstad-MenteFactum-Arbeitnehmerbefragung, 2021)

63 % der Arbeitnehmer ist eine angenehme Arbeitsatmosphäre wichtig.
(Quelle: Randstad Employer Brand Research, 2021)

68 % der Arbeitnehmer ist die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes wichtig.
(Quelle: Randstad Employer Brand Research, 2021)

52 % der Arbeitnehmer identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber.
(Quelle: Randstad-MenteFactum-Arbeitnehmerbefragung, 2021)

Mitarbeiter zu finden, ist nicht leicht! Es gibt die unterschiedlichsten Möglichkeiten der Mitarbeitersuche: Anzeigen über die Agentur für Arbeit, Inserate auf Online-Jobportalen oder auch in einer Tageszeitung. Am erfolgreichsten fährt man heutzutage aber mit dem Social Recruiting. Trotzdem kosten diese Maßnahmen meist vor allem viel Zeit und Geld und sind dann am Ende nur wenig erfolgreich. Deshalb gilt es, das Personal, welches man hat und schätzt, zu halten. Allerdings ist das nicht immer einfach.

Zufriedenheit liegt nicht im Vergleich

Das Vergleichen mit anderen muss nichts Schlechtes sein, kann aber durchaus zu Unzufriedenheit führen. Das gilt vor allem dann, wenn Arbeitnehmer unterschiedlicher Unternehmen ihr Gehalt, das Arbeitsumfeld oder Ähnliches miteinander vergleichen. Auch in den sozialen Medien sowie im Fernsehen wird Arbeitnehmern immer wieder suggeriert, dass ein Wechsel des Arbeitgebers das Einkommen und die Zufriedenheit steigern. Das erhöht natürlich die Unzufriedenheit und kann dazu führen, dass sie sich nicht ausreichend entlohnt oder wertgeschätzt fühlen und schürt den Wunsch, den Arbeitsplatz zu wechseln.

Gerade das Thema Gehalt kann im Vergleich zu großer Unzufriedenheit führen. Allerdings konnten Studien belegen, dass andere Faktoren einen großen positiven Einfluss auf solche Vergleiche haben können. Der richtige Einsatz von Werkzeugen der Mitarbeiterbindung kann beim Arbeitnehmer eine Beziehung zum Labor aufbauen, was einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmer hat – auch wenn ein angemessenes Gehalt trotzdem eine essenzielle Rolle spielt.

Aufmerksamkeit als Schlüssel

Ein entscheidender Faktor, welcher die Zufriedenheit eines Arbeitnehmers maßgeblich beeinflusst, ist das Interesse des Vorgesetzten an der eigenen Person. Das heißt nicht, dass man als Arbeitgeber eine persönliche Beziehung zu seinen Mitarbeitern aufbauen muss, aber es gehört zur Aufgabe, jedem eine gewisse Beachtung und damit Wertschätzung zukommen zulassen – vorausgesetzt man möchte diesen Mitarbeiter langfristig halten. Dies beginnt schon mit der Begrüßung, einem kurzen Small Talk oder der Verabschiedung.

ANZEIGE

3D Druck, der einfach funktioniert

Phrozen Sonic XL 4K 2022

Kompakter LCD-Tischdrucker mit 52 µm Druckpräzision dank 4K-Display und hoher Lichtintensität für kurze Bauzeiten. Hochwertig verarbeitetes Vollmetallgehäuse, großer Bauraum und einfaches Wannenhandling machen die Dreve-Version des Sonic XL 4K 2022 zum userfreundlichen 3D Drucker für alle dentalen Anwendungen.

Qualified by Dreve

- Bauplattform mit optimalen Haftungseigenschaften
- Angepasste Software mit präzise eingestellten Druckprofilen
- Umfassender Service und Support von unseren Experten

dreve.com/phrozen

Dreve

Bonuspunkte sammeln

Um die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen, kann beispielsweise ein Bonus ausgeschrieben werden, der dem Labor an sich dienlich ist. Ein solcher Bonus kann z.B. für das Interesse an Fortbildung oder auch für wenige Fehltage ausgeschrieben werden. Bonuszahlungen können sehr förderlich für die Motivation sein und damit auch die Bindung an das Labor erhöhen. Allerdings sollte man in diesem Punkt Vorsicht walten lassen, schreibt man beispielsweise einen Bonus für besondere Leistungen aus, kann das zur Konkurrenz führen oder auch in Unzufriedenheit resultieren. Es ist daher wichtig, abzuwägen, wann eine Bonuszahlung sinnvoll ist und wann diese hinderlich wäre.

Entscheidungen als Team treffen

Wertschätzung entsteht dann, wenn sich Mitarbeiter als Teil des Ganzen wahrnehmen. Dazu gehört auch, ihre Meinung und Wünsche in Prozesse einzubeziehen. Das gelingt am einfachsten, wenn Mitarbeiter konkret nach diesen befragt werden. Zusätzlich kann es hilfreich sein, Mitarbeiter bei bestimmten und nicht betriebswirtschaftlichen Themen selbst entscheiden zulassen. Ein Beispiel dafür ist die Entscheidung, in welcher Art und Weise das Jahresgehalt ausgezahlt werden soll. Dafür wird ein bestimmter Betrag festgesetzt und der Arbeitnehmer kann selbst entscheiden, ob das Gehalt entsprechend auf die Monate des Jahres aufgeteilt werden oder es ein Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld geben soll. Die Art der Zahlung kommt immer auf die persönlichen Vorlieben an, manch einer ist vielleicht froh, wenn er zum Jahresende ein „zusätzliches“ Gehalt für den Kauf der Weihnachtsgeschenke erhält und wieder andere schätzen das im Vergleich höhere Monatsgehalt.

Abwanderung verhindern, Ressourcen schonen

Wenn gute Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, nehmen sie immer auch Spezialwissen mit. Bis sich ein Nachfolger dieses Wissen aneignen kann, vergeht in der Regel ein längerer Zeitraum. Um die Abwanderung zu verhindern und damit auch unternehmensrelevantes Wissen zu erhalten, ist es beispielsweise möglich, Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen. Dabei kann klein angefangen werden: Überstunden werden nicht ausgezahlt, sondern als Beteiligung am Unternehmen angerechnet oder in einen Mitarbeiterfonds eingezahlt. Gerade mit der Teilhabe steigt die Wertschätzung und teilhabende Mitarbeiter werden für den Umgang mit den Maschinen und Produkten sensibilisiert.

Teambildung mit gemeinsamen Aktivitäten

Employer Branding ist auch im Bereich von Gesundheitsmanagement möglich. Dafür können gemeinsame sportliche Aktivitäten im Team indiziert werden, die Gesundheit fördern und zusätzlich das Team stärken. Es sollte aber zwingend darauf geachtet werden, dass keiner mit diesen Aktivitäten überfordert ist und niemand ausgeschlossen wird. Sollten sportliche Veranstaltungen nicht infrage kommen, könnte beispielsweise auch ein Tischkicker-Turnier veranstaltet werden. Zusätzlich können auch andere gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Massagen und Rückenschule angeboten werden. Zusätzlich sind Betriebsfeiern und Ausflüge einfache Bindungsinstrumente, die lange in den Köpfen der Mitarbeiter gespeichert werden.

Fortbildung for the win!

Eine gute Möglichkeit regelmäßige Fortbildung einfach und unkompliziert in den Laboralltag zu integrieren, ist die Organisation von Fortbildungen vor Ort, so können alle Mitarbeiter teilnehmen und es ist keine lange Anreise notwendig. Das ist vielleicht auch gerade für Mitarbeiter mit Familien ein Pluspunkt. Es besteht auch die Möglichkeit, Kollegen und deren Personal einzuladen. So kann ein Netzwerk aufgebaut werden, denn man muss nicht unbedingt in Konkurrenz zueinander stehen – meistens gibt es für alle genügend Arbeit. Das ist Networking auf einem ganz anderen Level.

© fangop0246 – stock.adobe.com

Win-win-Situation für beide Seiten

Es gibt verschiedene Strategien, mit denen Mitarbeiter langfristig an ein Unternehmen gebunden werden können. Für beide Seiten hat dies klare Vorteile: Der Arbeitgeber hat langfristig gute Mitarbeiter und wird nicht mit dem Fachkräftemangel konfrontiert. Die Arbeitnehmer haben einen guten Job, mit dem sie langfristig zufrieden sind und in dem sie sich für ihre Arbeit wertgeschätzt fühlen. Es gilt also, in die eigenen Mitarbeiter zu investieren. Selbstverständlich aber nur, wenn das Personal, welches im eigenen Labor arbeitet, auch wirklich gut und keine Notlösung aufgrund des Fachkräftemangels ist.

3 Fragen an Hans J. Schmid

Herr Schmid, können Sie bitte ihr Tätigkeitsfeld kurz vorstellen?

Mit meiner Arbeit verschaffe ich kleineren Unternehmen mit unter 100 Mitarbeitern Zeit, denn diese haben schlichtweg meistens einfach nicht die Ressourcen oder Spezialisierung, um sich um unternehmensrelevante Aufgaben zu kümmern. Ich unterstütze sie deshalb in der Rolle des Projektmanagers. Und das vielfältig: Ich unterstütze beim Recruiting, im Aufbau der richtigen Medienstrategie oder auch beim Finden eines geeigneten Nachfolgers. Besonders wichtig sind mir dabei die Themen Recruiting und Mitarbeiterbindung, denn mit guten Mitarbeitern steht und fällt der Erfolg des Dentallabors. Besonders en vogue ist im Bereich Marketing aktuell das Thema Akquise – sowohl für Kunden als auch für Mitarbeiter. Ich rate meinen Kunden deshalb, in eine gute Onlinepräsenz zu investieren. Bei meinen Kunden, die ich in wirtschaftlichen Fragen berate, steht aktuell vor allem die Prozessoptimierung und Realisierung von staatlichen Zuschüssen sowie der europäischen Förderung im Mittelpunkt.

Sie sind gelernter Zahntechniker und arbeiten in der Unternehmensberatung. Wie hilft Ihnen dieser Background konkret bei der Beratung von Dentallaboren?

Ich denke, dass hier vor allem mein großer Erfahrungsschatz ein klarer Vorteil ist: Vom Einrichten eines Arbeitsplatzes mit Gußmaschinen und Keramikofen bis zum Verkauf eines Dentallabors war ich schon in viele Prozesse involviert. In manchen Unternehmenslagen kann eine neutrale Betrachtung eines Brancheninsiders die sicherste Art und Weise sein, Fehler zu verhindern. Warum also nicht auf den Erfahrungsschatz anderer zurückgreifen? Zusätzlich zum Dentallabor unterstütze und berate ich seit über 15 Jahre auch Zahnarztpraxen. So kenne ich die Wünsche der Labore und Zahnarztpraxen gleichermaßen und nutze das vor allem gewinnbringend für meine Labor-Kunden.

Was treibt Sie in Ihrer täglichen Arbeit an?

Menschen zu helfen, sich weiterzuentwickeln, Mitarbeiter zu motivieren und langfristig an das Labor zu binden sowie Kunden schnell in ein Unternehmen zu integrieren, sind meine Leidenschaft.

INFORMATION ///

Hans J. Schmid
service@arbeitsspass.com
www.arbeitsspass.com

Infos zum Autor

ANZEIGE

Die Prothese, die saugt!

FotoDent® denture

Jetzt Unterfüttern & Reparieren möglich!
Voll- und Teilprothesen einfach aus dem 3D Drucker: komplett schrumpffrei und damit immer passgenau.
FotoDent® denture zeichnet sich durch größtmögliche Dimensionsstabilität und Detailgenauigkeit aus. Es ist frei von MMA, biokompatibel und farbstabil.

FotoDent® denture 385 nm: Ideal geeignet für den Phrozen Sonic XL 4K 2022 – Qualified by Dreve

dentamid.dreve.de

Dreve