



## Haufe Akademie Blog

In dem Blog der Haufe Akademie finden Sie Fachartikel, Interviews und Beiträge rund um das Thema der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung.

### Schwerpunkt Themen

Das neue Gesamtprogramm

Personalentwicklung

e-Learning

Perspektiven Blog

# Mitarbeiterbindung als Führungsaufgabe



Von [Gunther Wolf](#) am 26. Juli 2017 [Führung und Leadership](#)

## Wie Sie Ihre Mitarbeiter an Bord halten, binden und motivieren

**Warum haben erfolgreiche Führungskräfte immer eine Mannschaft hinter sich, die 100%ig hinter ihnen steht? Stehen die Mitarbeiter hinter ihnen, weil sie so erfolgreich sind – oder haben sie deswegen Erfolg, weil sie alle Herausforderungen des Arbeitslebens zusammen mit einer loyalen, schlagkräftigen Truppe meistern? Wer weiß, vielleicht ja beides. Aber was wir wissen: Genau das sind die Früchte, die Vorgesetzte mithilfe einer mitarbeiterzentrierten, erfolgsorientierten Führung ernten.**

Geeignete Arbeitskräfte zu gewinnen, wird immer schwieriger. In manchen Regionen ist der Arbeitsmarkt so gut wie leergefegt. Von dem resultierenden Mangel an gut ausgebildeten und leistungsbereiten

Bewerbern sind in erster Linie die Führungskräfte betroffen. Wenn Stellen lange unbesetzt bleiben, können wichtige Projekte nicht umgesetzt, Termine nicht eingehalten oder Qualitätsanforderungen nicht erfüllt werden. Das Erreichen der eigenen Business Ziele ist in steter Gefahr.

## Bewerber gestern, heute und morgen

Mitarbeiterbindung gewinnt immer mehr an Bedeutung, denn die Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt haben sich zweifellos umgekehrt. Als Führungskraft gewinnt man zunehmend den Eindruck, dass das gesamte Unternehmen und wir als Vorgesetzte weit mehr von den Mitarbeitern abhängig sind als umgekehrt. Dennoch wäre es falsch, in eine devote Haltung zu verfallen. Von einer Führungskraft, so trivial dies auch klingt, erwarten Mitarbeiter in erster Linie, dass sie führt. Und zwar klar und verständlich, vertrauensvoll und wertschätzend, authentisch und souverän, konsequent und verlässlich.

Jede Fluktuationsanalyse kommt zu dem Schluss: Mängel im Vorgesetztenverhalten sind Fluktuationsursache Nummer Eins. Und spätestens seit Reinhard K. Sprengers Bestseller „Mythos Motivation“ wissen wir, dass unzureichende Führung auch unter den Motivationskillern den ersten Platz belegt. Andersherum und positiv ausgedrückt: Mitarbeiter können durch gutes Führungsverhalten in einem mitarbeiterzentrierten plus erfolgsorientierten Arbeitsklima enorm begeistert werden, entsprechend hohe Vorgesetztenbindung und Verbleibsabsichten aufbauen sowie immer wieder neue persönliche Performance-Bestmarken aufstellen.

## Mitarbeiterbindung: Vier gewinnt

Mitarbeiterbindung ist eine unabdingbare Voraussetzung für die individuelle Motivation und Performance. Wir Führungskräfte können auf vier Ebenen ansetzen: Die emotionale Bindung des Mitarbeiters basiert auf der Übereinstimmung von Zielen und Werten, sie äußert sich in hoher Leistungsbereitschaft und geringer Fluktuationsneigung. Neben dieser hoch wirksamen emotionalen Verbundenheit existieren die rationale, die behaviorale und die normative Ebene. Daneben sollten wir bei der Steuerung der Mitarbeiterbindung berücksichtigen, welche Bindungsbezüge gestärkt werden sollen: Die zum Unternehmen als solches, zu den Arbeitsaufgaben, zum Vorgesetzten oder zu den Kollegen?

### Unsere Seminarempfehlung

#### **Führungsaufgabe Mitarbeiterbindung: Leistungsträger motivieren – Fluktuation senken**

Mit wirksamen und gezielten bindungs- und loyalitätsorientierten Führungstechniken senken Sie Fluktuation, Fehlzeiten und Fehlerquoten. Dabei steigern Sie Motivation, Performance, Qualität und Kundenorientierung Ihrer Teams und Abteilungen.

[ZUR VERANSTALTUNG](#)

## 4x4 Matrix zur Analyse der Mitarbeiterbindung

Ebene:\nBezug	Rationale Bindung	Behaviorale Bindung	Normative Bindung	Emotionale Bindung
Unternehmensbindung				
Aufgabenbindung				
Teambindung				
Vorgesetztenbindung				

Wie relevant die jeweilige Ebene und der jeweilige Bezug für die Bindung des Mitarbeiters ist, hängt von dessen individuellen Persönlichkeitseigenschaften ab: Mancher ist besonders offen für emotionale Bindung, mancher bewegt sich lieber auf der rationalen Ebene. Mancher fühlt sich besonders den Arbeitsaufgaben verbunden, mancher tendiert zur Identifikation mit dem Unternehmen. Doch präsent sind immer alle vier Ebenen und alle vier Bezugsrichtungen.

## Die passenden Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiter ergreifen

Wer als Vorgesetzter die 4x4-Matrix nutzt, um passende Maßnahmen zu ermitteln und festzuhalten, erkennt nach kurzer Zeit: Mitarbeiterbindung ist – wie im Privatleben – eine sehr individuelle Angelegenheit: Was bei wem wirkt und was nicht, muss sorgfältig durchdacht werden.

Aber Bindung von Mitarbeitern kostet Zeit. Und die zeitlichen Ressourcen von Führungskräften sind nicht unerschöpflich. Wir müssen also differenzieren- so, wie es der Vertrieb auch im Hinblick auf die Kundenbindung tut: Für welche unserer Mitarbeiter betreiben wir großen Aufwand, für welche mittleren, für welche nur geringen?

Bei dem Führungskräfte-Workshop „[Führungsaufgabe Mitarbeiterbindung](#)“ der Haufe Akademie haben Führungskräfte die Gelegenheit, zusammen mit Vorgesetzten aus anderen Unternehmen erfolgversprechende Maßnahmen zu entwickeln und die Umsetzung zu planen. Wenn Sie als Personalmanager oder Mitglied der Unternehmensleitungen erfahren möchten, welche Systeme und Instrumente geeignet sind, werfen Sie einmal einen Blick auf das Seminar „[Erfolgsfaktoren Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität](#)“.

### Über den Autor



GUNTHER WOLF

Diplom-Ökonom, Diplom-Psychologe. Experte für Performance Management, Mitarbeiterbindung, Employer Branding, Zielvereinbarung und variable Vergütungssysteme. Seit 1984 als zertifizierter Management-Berater national und international tätig. Vielfacher Fachautor und Key Note Speaker.