

Mitarbeiterbindung kommt verstärkt auf den Prüfstand

24.09.2010 | 11:41 | Kathrin Gulnerits (Wirtschaftsblatt)

Welche Rolle spielen der Vorgesetzte, Gehalt und Kollegen bei der Fluktuation? Können Unternehmen Mitarbeiter überhaupt noch binden? Experten geben Auskunft.

Ein schönes Büro, ein toller Karriereplan, ein cooler Chef und umgängliche Mitarbeiter- und schon ist das Wort Jobwechsel aus den Hirnen der Mitarbeiter für immer und ewig gestrichen? "Wozu sich binden? Funktioniert Mitarbeiterbindung überhaupt" war das Thema einer Diskussionsrunde bei der Personal Austria, die diese Woche in Wien stattfand. Laut einer Manpower-Studie mit 597 Teilnehmern zählen für Mitarbeiter vor allem die Faktoren Arbeitsumgebung, Gehalt, Aufgabenspektrum, Anerkennung und Fairness, Karrierechancen sowie gute Mitarbeiter bzw. Manager und kollegialer Umgang.

Manpower-Chef Erich Pichorner nimmt aber auch die Vorgesetzten in die Pflicht. Er nennt die Stichwort Vertrauen und Wertschätzung. "Jeder Mitarbeiter sehnt sich nach Anerkennung, will persönlich wahrgenommen werden." Daran müssen seiner Meinung nach allerdings noch viele Chefs arbeiten. "Das darf nicht aufgesetzt sein und das können auch keine Instrumente erledigen." Reiner Doberschütz, Managing Consultant bei Right Management, hält die Kommunikation im Unternehmen für einen wichtigen Bindungsfaktor. "Es funktioniert sicher nicht, sich nur auf mechanistische Dinge wie etwa das Gehalt zu verlassen." Doch wollen sich Mitarbeiter überhaupt langfristig binden? Vor allem die sogenannten Millennials - also Mitarbeiter, die nach dem Jahr 1980 geboren sind, gelten ja als eher flatterhaft. Ulrike Weiß, Director Human Resources bei Baxter, meint Ja: "Nur wenn man sich auf das Unternehmen einlässt, ist es auch möglich, Karriere zu machen."

Andere Erwartungen

Jochen Wenderoth, HR-Manager bei Unilever Austria, hält es wiederum für schwierig, alle unterschiedlichen Gruppierungen im Unternehmen einzufangen. "Das ist eine extrem anspruchsvolle Aufgabe. Ein junger hat beispielsweise andere Erwartungen als ein älterer Mitarbeiter."

Das Geld sieht Wenderoth weniger als Grund für Fluktuation. Klagen über zu wenig Gehalt hört er freilich trotzdem immer wieder. "Auch von Mitarbeitern, die immer noch im Unternehmen sind", meint er schmunzelnd. "Im Zweifel muss ich abwägen: Was habe ich auf dem Konto und was finde ich noch vor - also Arbeitsklima, Kollegen, Verhältnis zum Vorgesetzten?"

© Wirtschaftsblatt.at