

Steuerberaterin Daniela Sievert-Meister
(Wolfgang Sievert Steuerberatungsgesellschaft mbH)

Mitarbeiterbindung – ein wesentlicher Aspekt, um erfolgreich zu sein

Wenn es immer schwerer wird, neue und gute Mitarbeiter für das Unternehmen zu finden, sollte man sich auch wesentlich stärker auf die Mitarbeiter konzentrieren, die bereits im Unternehmen sind. Die Unternehmen sollten aufpassen, dass sie nicht ihre ganze Energie in das Recruiting von neuen Fachkräften stecken, sondern vor allem das Halten der bestehenden Mitarbeiter in den Vordergrund rücken. Natürlich gibt es in jedem Unternehmen Mitarbeiterabgänge. Es können nicht immer alle gehalten werden – manchmal möchte man das auch nicht. Eine moderate Mitarbeitermigration tut keinem Unternehmen weh. Eine regelrechte Mitarbeiterfluktuation dagegen tut aber keinem Unternehmen gut.

Ein Mangel an Mitarbeiterverbundenheit und die damit einhergehenden Verluste sind aber oft genug selbst verschuldet. Um einer Mitarbeiterflucht entgegenzuwirken, spielen Unternehmenskultur und ein angemessenes Führungsverhalten eine große Rolle. Hierbei ist Loyalität ein wichtiger Begriff. Wenn die Führungskräfte von Mitarbeitern Loyalität erwarten, so müssen die Führungskräfte ebenfalls Loyalitätswerte leben. Aber genau daran scheitert es häufig.

Die größten Loyalitätszerstörer sind dabei:

- Emotionale Kälte
- Mangel an Menschlichkeit
- Top-Down-Gehabe
- Vertrauensverlust

Wer bereits an diesen Punkten Verbesserungen herbeiführt, kann dadurch die Verbundenheit der Mitarbeiter stärken und Fluktuationen verringern. Denn viele Mitarbeiter beenden eine Arbeitsbeziehung tatsächlich wegen zwischenmenschlichem Fehlverhalten. Oftmals liegt es schlicht und ergreifend am Mangel an ausreichender Wertschätzung der Mitarbeiter. Erfahrene Führungskräfte versuchen, mit Gespür und entsprechender Feinfühligkeit einen drohenden Abgang zu registrieren, bevor es zu spät ist. Sehr kurzfristig eingereichte Urlaubstage, mangelnde Arbeitsleistung aufgrund von Nachlässigkeiten oder Konzentrationsmängeln, rückläufiges Engagement sowie kaum Interesse am Unterneh-



Steuerberaterin Daniela Sievert-Meister, Wolfgang Sievert Steuerberatungsgesellschaft mbH

mensfortschritt können Indikatoren für potenzielle abgangsgefährdete Mitarbeiter sein. Versuchen Sie, die entsprechenden Signale zu deuten und für sich einen Plan aufzustellen, wie Sie die Mitarbeiterbindung an Ihr Unternehmen erhöhen können. ■



WOLFGANG SIEVERT
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

- Steueroptimierung
- Personalkostenoptimierung durch Lohnnebenkostensenkung
- Gründungsberatung
- Unternehmensnachfolge und Erbschaftssteuer
- Private Finanz- und Vermögensplanung
- Altersvorsorge, Notfallvorsorge (SOS-Ordner)
- Controlling und Geschäftsplanung für kleine und mittelständische Unternehmen
- Neu!** • Umsetzung der GoBD* mit Mehrwert – Optimierung Belegfluss, Prozesse und Schnittstellen
- Strategie- und Unternehmensberatung

* GoBD = Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff.



Lüneburger Straße 17
38518 Gifhorn



05371 9778-0



05371 9778-50



gifhorn@stb-sievert.de

Ihr

E₁ R₂ F₄ O₂ L₆ G₃

www.stb-sievert.de

ist unser

Z₃ I₁ E₁ L₄