

# Mitarbeiterbindung

7 erfolgversprechende  
Maßnahmen



# Inhaltsverzeichnis

01 Flexibles Arbeiten fördern	3
02 Die Arbeit mit Sinn gestalten	7
03 Weiterbildungsmöglichkeiten bieten	10
04 Eine gute Führungskultur entwickeln	12
04 Eine gute Führungskultur entwickeln	15
Nachhaltiges HR – Was bedeutet das eigentlich? – Fachbeitrag von Verena Menne	18
05 Team-Erfolge gemeinsam feiern	21
06 Mitarbeiter finanziell fördern	23
07 Mit Personaldienstleistern als Partner arbeiten	25
Impressum	28



---

# 01

## Flexibles Arbeiten fördern



# 01 Flexibles Arbeiten fördern

Remote Work ist ein wichtiger Bestandteil der neuen Arbeitswelt. Das ortsunabhängige Arbeiten bietet Flexibilität und steht daher bei Arbeitnehmern hoch im Kurs. Die Standortflexibilität ermöglicht den Beschäftigten eine gute Work-Life-Balance und verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Insbesondere für Eltern oder pflegende Angehörige ist Homeoffice ein wertvolles Modell, um den Alltag erfolgreich zu organisieren. Die Flexibilität bezüglich der Arbeitsstunden und der Arbeitszeitplanung ist den Beschäftigten auch wichtig. Randstad Studien haben ergeben, dass viele Arbeitnehmer mit Vollzeitjob eine verkürzte Arbeitswoche bevorzugen oder ihre aktuelle Wochenarbeitszeit an weniger Tagen erfüllen würden – etwa durch die Einführung der 4-Tage-Woche. Es gibt aber durchaus noch Arbeitnehmer, die den traditionellen Nine-to-Five-Job zu schätzen wissen. Nur vergleichsweise wenige Arbeitnehmer wünschen sich hingegen eine komplett flexible Einteilung ihrer Arbeitszeit zwischen Montag und Freitag oder sogar inklusive des Wochenendes.

## New Work erfordert Vertrauen und Eigenverantwortung

Um flexibles Arbeiten erfolgreich im Unternehmen zu etablieren, braucht es Vertrauen. Setzen Sie auf die Eigenverantwortung Ihrer Mitarbeiter, statt mit übermäßiger Kontrolle Frust und Misstrauen zu schüren.



Die Vorteile von **New Work** sind nicht auf die Büroarbeit beschränkt. In Industrieunternehmen gehört Remote Work zum Standard. In der Logistikbranche beispielsweise ermöglichen cloudbasierte Kooperationsplattformen produktives Arbeiten – auch von zu Hause aus. In Fabriken bieten zusätzliche Schichten mehr Flexibilität. Teams, die sich selbstorganisiert in der Einteilung ihrer Schichten abstimmen, schaffen sich gegenseitig mehr Freiraum.

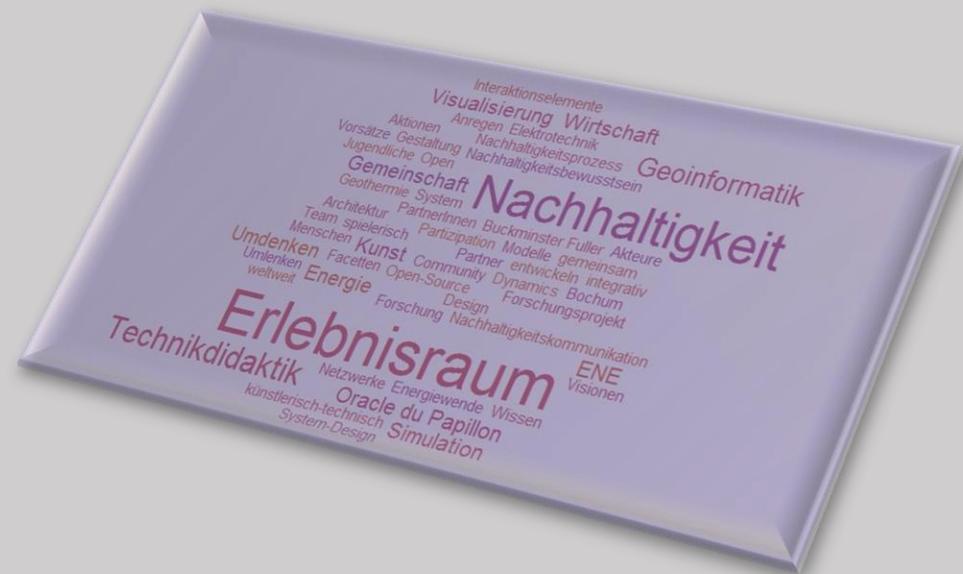
Überprüfen Sie die Möglichkeiten in Ihrem Unternehmen: In welchen Bereichen ist ortsunabhängiges bzw. zeitlich flexibles Arbeiten möglich und sinnvoll? Entwickeln bzw. erweitern Sie die Unternehmensrichtlinie für flexible Arbeitsoptionen. Auch hier helfen externe Berater. Sie bieten effiziente Lösungen für das Management Ihres Personals und teilen ihr Know-how in der digital gestützten Arbeit über örtliche und zeitliche Grenzen hinaus.

Abseits vom Vollzeitjob bieten sich heute verschiedene Arbeitszeitmodelle an, welche Arbeitnehmern mehr Flexibilität erlauben. Erfahren Sie mehr über unterschiedliche Modelle für Arbeitszeiten und wann diese sinnvoll sind.



# — 02

## Die Arbeit mit Sinn gestalten



## 02 Die Arbeit mit Sinn gestalten

Arbeit ist bei weitem nicht nur dazu da, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Gerade junge Beschäftigte suchen in ihrer beruflichen Tätigkeit nach einem Sinn. Den deutschen Arbeitnehmern sind die Werte ihres Arbeitgebers wichtig. Dazu zählen vor allem Nachhaltigkeit, Diversity und Transparenz. Der zunehmende Einfluss von gesellschaftlichen Trends in der Arbeitswelt spiegelt sich in den Erwartungen und Zielen der jüngeren Generation. Insbesondere das Thema Nachhaltigkeit ist mittlerweile ein klares Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Setzt sich das Unternehmen nicht proaktiv für mehr Nachhaltigkeit ein, bedeutet das für viele Bewerber einen Grund zur Absage eines Jobangebots. Auch die Sinnhaftigkeit spielt bei der Erfüllung und Zufriedenheit eine entscheidende Rolle im Job. Wer morgens aufsteht und gerne ins Unternehmen oder in den Betrieb geht, wird dies länger und mit größerer Leidenschaft tun, als jemand, der lediglich für den Broterwerb zur Arbeit geht. Deswegen profitiert die Mitarbeiterbindung vom Purpose: dem Unternehmenszweck, der sich aus den Werten und Zielen eines Unternehmens speist.

### So finden Unternehmen ihren Purpose: den Kern des Unternehmens definieren und kommunizieren

Fühlen sich Menschen mit ihrem Arbeitsplatz emotional verbunden, weil sie einen Sinn in ihrer Tätigkeit sehen, leisten sie mehr.

Sie sind bereit, sich stärker für die Unternehmensziele einzusetzen und tragen mehr Verantwortung für den Erfolg. Menschen, die sich mit dem Unternehmen identifizieren, sind zufriedener und bleiben dem Unternehmen länger treu.

Der Purpose bildet das Fundament eines Unternehmens, seinen Sinn, seine Werte und seinen Kodex. Er dient als Leitspruch und Messlatte zugleich. Denn einem Purpose muss das Unternehmen nachhaltig gerecht werden. Die Führung eines Unternehmens trägt eine große Verantwortung bei der Entwicklung, Gestaltung und Kommunikation ihres Unternehmenszwecks. Nur, wer ihn nach innen wie außen glaubwürdig vorlebt, schafft Begeisterung für das Unternehmen und dessen [Arbeitgebermarke](#).

Zentrale Fragen sind: Welchen Mehrwert bietet das Unternehmen mit seinen Lösungen den Menschen und der Welt? Und welchem übergeordneten Ziel können diese Angebote, Services oder Produkte dienen?

Beispiel: Ein Logistikunternehmen liefert nicht nur einfach Güter von A nach B – es fördert die wirtschaftliche Vernetzung und tut dies vielleicht sogar auf innovative Weise, weil es auf E-Mobilität, umweltfreundliche Verpackungen und digitale Tools setzt. Diese Benefits im Sinne des Unternehmenszwecks gilt es zu definieren und nach innen wie außen zu kommunizieren.

# 03

Weiterbildungsmöglichkeiten  
bieten



## 03 Weiterbildungsmöglichkeiten bieten

Viele Arbeitnehmer legen großen Wert auf Aufstiegschancen. Welche langfristige Perspektive kann das Unternehmen bieten? Und welche künftigen Anforderungen bringt ihr Beruf, für die sie sich weiterentwickeln müssen? Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern hierbei mit attraktiven Qualifikationsangeboten entgegenkommen und auf ihrem beruflichen Werdegang begleiten, haben einen klaren Vorteil. Randstad Studien zeigen: Die Mehrzahl der deutschen Arbeitnehmer empfindet Weiterbildung als wichtig. Sie stehen heute branchenübergreifend unter einem wachsenden Qualifizierungsdruck. Ihnen ist die Notwendigkeit von Weiterbildungen bewusst, um ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Dennoch sind sie oft unsicher, in welche Fähigkeiten sie aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt investieren sollten. Die Bandbreite an Lernfeldern und Qualifizierungsmöglichkeiten ist groß. In fachliche Kompetenzen investieren – oder eher an den sozialen Kompetenzen arbeiten? Keine leichte Entscheidung für Beschäftigte. Dabei empfinden Arbeitnehmer das Angebot einer Umschulung für eine neue Rolle besonders interessant. Auch die Verbesserung von **Soft Skills** wie Kommunikationsstärke oder Führungstechniken, der Ausbau fachlicher Kompetenzen, digitaler Methoden oder die Weiterentwicklung in der aktuellen Rolle ist für die Beschäftigten als Lernangebot spannend.

Lebenslanges Lernen ist die zentrale Voraussetzung und die große Chance des neuen Arbeitens. Denn mit der Weiterentwicklung kommen neue Perspektiven, aber auch neuer Spaß am Arbeiten. Diese Begeisterung gilt es im Sinne der Mitarbeiterbindung zu nutzen. So nehmen Unternehmen ihre Mitarbeiter an die Hand und fördern die Personalbindung durch attraktive Weiterbildungsangebote:

### Kompetenzbewertungstests anbieten

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Wahl der Weiterbildungsmaßnahmen mit Kompetenzbewertungstests. Mit dieser Methode lassen sich Lücken und Chancen im Qualifizierungsprofil finden und nutzen – und die Wünsche der Mitarbeiter erfüllen.

### Umschulungen und Quereinstiege fördern

Ein Job für das gesamte Berufsleben? Dieses Modell hat ausgedient. Sich beruflich umzuorientieren ist gang und gäbe. Deswegen werden **Reskilling und Upskilling** zunehmend wichtig. Unterstützen Sie Ihre Talente im Unternehmen bei der Weiterentwicklung. Fördern Sie die interne Mobilität über Abteilungen und Standorte hinweg. Bieten Sie Umschulungen an. Mit der **Teilqualifizierung** helfen Sie Beschäftigten, die über keine abgeschlossene Ausbildung verfügen, einen klassischen Berufsabschluss nachzuholen.

## In Zukunfts-Skills investieren

In der neuen Arbeitswelt arbeiten Menschen mit vielfältigen Potenzialen und Perspektiven miteinander. Soft Skills werden für den sozialen Umgang wichtiger. Auch Sprachen, **interkulturelle Kompetenz** sowie Organisationsfähigkeit sind von zentraler Bedeutung. Gleichzeitig setzt die Digitalisierung einen großen Veränderungsprozess in Branchen und Berufen in Gang. Digitale Kompetenzen lassen sich mit einem digitalen Lernangebot vermitteln. Das funktioniert per E-Learning örtlich und zeitlich flexibel.

Für die Herausforderungen der Zukunft braucht die Arbeitswelt Beschäftigte, die besondere Fähigkeiten mitbringen, sogenannte Future Skills. Neben klassischen Fertigkeiten und Soft Skills spielen digitale, transformative und technologische Kompetenzen eine immer größere Rolle.  
Erfahren Sie jetzt mehr über Future Skills!



# 04

## Eine gute Führungskultur entwickeln



# 04 Eine gute Führungskultur entwickeln

Wie ist das Arbeitsklima in Ihrem Unternehmen?  
Fühlen sich Ihre Mitarbeiter verstanden und wertgeschätzt – insbesondere von ihren Vorgesetzten?  
Führungskräfte sind maßgeblich dafür verantwortlich, wie Mitarbeiter im Unternehmen ankommen, sich dort einarbeiten, einbringen und fühlen. Eine gute Führungskultur basiert auf Empathie und Offenheit. Mitarbeiter brauchen Freiräume, um sich auszuprobieren und auch Fehler zu machen. Ein Unternehmen, in dem Vorgesetzte in hierarchischen Strukturen Beschäftigte von oben herab behandeln und gängeln, schüren Misstrauen und Frustration. Deswegen ist es wichtig, eine gute Führungskultur zu etablieren. Viele Arbeitnehmer, das zeigen diverse Studien, kündigen, weil sie unzufrieden mit ihrer Führungskraft sind. Selbst ohne neues Jobangebot wählen einige Beschäftigte den freiwilligen Ausstieg. Für die Mehrzahl der Arbeitnehmer wäre es ein Grund, einen Job gar nicht erst anzunehmen, würden sie dem Führungsteam nicht vertrauen. Seien Sie wachsam für Anzeichen von schlechter Führung oder gar Führungsversagen in Ihrem Unternehmen. Weist eine Ihrer Abteilungen eine konstant hohe **Personalfuktuation** auf, sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern, um herauszufinden, was schiefläuft. Falls Ihre Angestellten Nachteile befürchten, erstellen Sie eine anonyme Umfrage. Nutzen Sie die Erkenntnisse, um an den Baustellen zu arbeiten.

Bemerken Sie Anzeichen für schlechtes Management, sprechen Sie das Problem direkt an. Oft lässt sich durch Gespräche und Schulungen viel bewirken. Sollte sich keine Besserung einstellen, kann eine Umbesetzung des Führungsteams notwendig werden.

**Mit diesen Maßnahmen schaffen Sie eine gute Führungskultur, in der die Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen:  
Etablieren Sie eine Gesprächskultur, die von Respekt und Offenheit geprägt ist**

Laden Sie Ihre Mitarbeiter dazu ein, ihre Meinungen und Ideen frei zu äußern. Nur, wenn alle ehrlich miteinander umgehen, können Vertrauen wachsen und Konflikte schnell gelöst werden. Ein respektvoller Umgang miteinander fördert eine friedliche Aussprache, das wertfreie Benennen von Sachverhalten und Gefühlen, das Artikulieren persönlicher Bedürfnisse und das gegenseitige Zuhören. Fühlt sich jemand in einer Situation unwohl oder haben bestimmte Handlungen zu emotionalen Verletzungen geführt, sollte die Person den Sachverhalt unverzüglich ansprechen können. Das vermeidet Missverständnisse und die Verschlimmerung der Situation.

## Fördern Sie einen positiven Umgang mit Fehlern

Selbst die kompetentesten und zuverlässigsten Mitarbeiter machen hin und wieder Fehler. Entscheidend ist jedoch, dass ihnen derselbe Fehler kein zweites Mal unterläuft. Wenn Unternehmen schlecht mit Fehlern umgehen, indem sie nach Schuldigen suchen oder Probleme unter den Tisch kehren, werden diese immer wieder dieselben Fehler machen. Dabei funktioniert Innovation nicht ohne Scheitern. Nur wer heute Fehler macht, kann es morgen besser machen und weiterkommen. Der Weg zum Erfolg, das zeigt die Erfahrung, führt über das Ausprobieren. Dazu braucht es eine **positive Fehlerkultur**. Gute Führungskräfte stärken ihren Mitarbeitern den Rücken und ermutigen sie, Rückschläge zu riskieren.

## Geben Sie regelmäßig und offen Feedback, erkennen Sie Leistungen an

Ohne Rückmeldung nützt auch der lehrreichste Fehler nichts. Leider gibt es nur bei sehr wenigen deutschen Arbeitgebern monatliche Feedbackgespräche. Meist tauschen sie sich nur einmal im Jahr gezielt mit ihren Mitarbeitern aus. Suchen Sie den regelmäßigen Austausch mit Ihren Beschäftigten, in festen Formaten und zwischendrin. Loben Sie bei Erfolgen, geben Sie **konstruktives Feedback**, wenn etwas besser laufen kann. Konstruktives Feedback verzichtet auf persönliche Seitenhiebe, ist frei von wertenden Urteilen und sucht den privaten Dialog mit dem Betroffenen. Aufrichtige Anerkennung erkennt man daran, dass sie im richtigen Moment erfolgt und nicht aufgesetzt wirkt. Bekommen Mitarbeiter und Kollegen niemals Würdigung für ihre Leistung, schadet das der Motivation und der Arbeitsmoral. Gibt es Lob hingegen nur, weil man damit bestimmte Handlungen herbeiführen möchte, ist es ebenso fehl am Platz.

## Fördern Sie einen positiven Umgang mit Fehlern

Selbst die kompetentesten und zuverlässigsten Mitarbeiter machen hin und wieder Fehler. Entscheidend ist jedoch, dass ihnen derselbe Fehler kein zweites Mal unterläuft. Wenn Unternehmen schlecht mit Fehlern umgehen, indem sie nach Schuldigen suchen oder Probleme unter den Tisch kehren, werden diese immer wieder dieselben Fehler machen. Dabei funktioniert Innovation nicht ohne Scheitern. Nur wer heute Fehler macht, kann es morgen besser machen und weiterkommen. Der Weg zum Erfolg, das zeigt die Erfahrung, führt über das Ausprobieren. Dazu braucht es eine **positive Fehlerkultur**. Gute Führungskräfte stärken ihren Mitarbeitern den Rücken und ermutigen sie, Rückschläge zu riskieren.

## Geben Sie regelmäßig und offen Feedback, erkennen Sie Leistungen an

Ohne Rückmeldung nützt auch der lehrreichste Fehler nichts. Leider gibt es nur bei sehr wenigen deutschen Arbeitgebern monatliche Feedbackgespräche. Meist tauschen sie sich nur einmal im Jahr gezielt mit ihren Mitarbeitern aus. Suchen Sie den regelmäßigen Austausch mit Ihren Beschäftigten, in festen Formaten und zwischendrin. Loben Sie bei Erfolgen, geben Sie **konstruktives Feedback**, wenn etwas besser laufen kann. Konstruktives Feedback verzichtet auf persönliche

# Nachhaltiges HR – Was bedeutet das eigentlich?

Fachbeitrag von Verena Menne Director Group HR der Randstad Gruppe Deutschland

Die aktuellen Krisen zeigen: Wenn wir uns ändern müssen, schaffen wir es, einen beeindruckenden Veränderungswillen zu entwickeln. Durch diesen Gestaltungsdrang hat der Wandel unserer Arbeitswelt einen erstaunlichen Schub bekommen. Nachhaltiges unternehmerisches Handeln gewinnt unter ständig wechselnden Rahmenbedingungen an Bedeutung. Im traditionellen Verständnis ist Nachhaltigkeit eine Frage der aktiven Umsetzung von Maßnahmen zur Besserung der Balance zwischen Produktivität und Ressourceneffizienz. Der Knackpunkt der wirtschaftlichen Debatte um Nachhaltigkeit ist das, was Wirtschaft eigentlich kennzeichnet: Wachstum, Produktivität und Rentabilität sind entscheidend für den Unternehmenserfolg. Lassen sie sich überhaupt mit nachhaltigen Entwicklungszielen vereinbaren? An dieser Frage hängt sich die Diskussion häufig auf. Dabei zählt aus Sicht von HR noch etwas anderes. Wie gehen wir mit der „Ressource“ Mensch um? Mit anderen Worten: Unter welchen Bedingungen arbeiten wir im ständigen Wandel produktiv – und das möglichst langfristig?

## Arbeitgeberpositionierung pro Mitarbeiterbindung

Wenn wir davon sprechen, dass Unternehmen gefordert sind, sich wettbewerbsfähig zu machen und zu halten und gleichzeitig die Rahmenbedingungen für nachhaltig produktives und sicheres Arbeiten zu schaffen, reden wir über die Positionierung von Unternehmen als Arbeitgeber. Genauer gesagt, geht es um die Positionierung als Teil einer Wertegemeinschaft, als gesellschaftlich relevante Kraft. In der

neuen wirtschaftlichen Realität wird diese Verantwortung wie unter einem Brennglas sichtbar. Wie geht mein Arbeitgeber mit Krisensituationen am Markt um? Wie behandelt er Mitarbeiter, wenn die Rahmenbedingungen schwierig sind? Traue ich diesem Arbeitgeber zu, das Unternehmen auch künftig erfolgreich zu führen? Diese Fragen stellen sich nicht nur Mitarbeiter, sondern auch potenzielle Bewerber. Schließlich baut der langfristige wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens auf der Zusammenarbeit von Führung und Belegschaft auf.

## Veränderung im Change-Management

Eine große Veränderung betrifft die Veränderungsprozesse selbst, die in Unternehmen etabliert sind. Welche neuen Strategien und Konzepte müssen im Management entwickelt werden, um die nachhaltige Reorganisation der Arbeit erfolgreich zu gestalten? Ein zentrales Motto des „Change-Managements“ vergangener Tage lautet: „Führungskräfte müssen Betroffene zu Beteiligten machen“. Die Corona-Pandemie hat uns in kürzester Zeit alle zu Betroffenen und zu Beteiligten gleichermaßen gemacht. Führungskräfte mussten von heute auf morgen loslassen und umdenken. Das Kontrollbedürfnis musste einem Vertrauensvorschuss weichen. Spätestens jetzt sollte klar sein: Hierarchisches und bürokratisches Führen von oben herab hat endgültig ausgedient.

## Die richtige Kommunikation

Viele Führungskräfte haben hier durchaus Nachholbedarf. Statt Mitarbeiter zu motivieren, kann Feedback von der oder dem Vorgesetzten für den gegenteiligen Effekt sorgen. Unsicherheit und schlechte Laune kommen genau dann dabei heraus, wenn Arbeitnehmer nicht wissen, wie sie das Feedback auffassen sollen. Offen auf Mitarbeiter zuzugehen und den Dialog auf Augenhöhe zu suchen, das zeichnet gute Führung aus. Arbeitnehmer erwarten diese Form der Achtsamkeit und reagieren sensibel auf Ansprache, die eher der Kontrolle und Kritik denn der Unterstützung und des Lernens zu dienen scheint.

## Achtsamkeit fördert Arbeitsklima

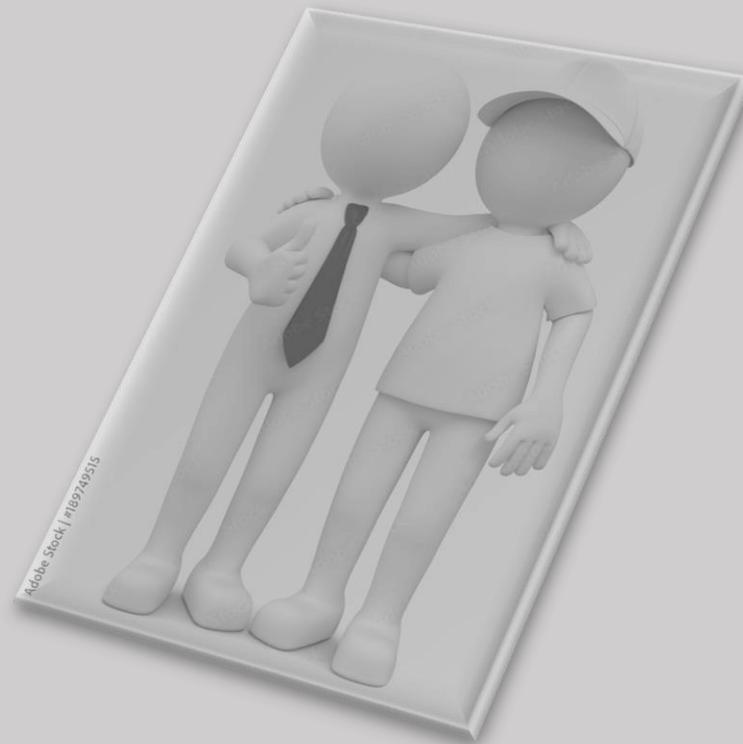
Achtsamkeit beschreibt sowohl die bewusste und konzentrierte Wahrnehmung der Umgebung als auch die offene und wertschätzende Einstellung gegenüber Mitmenschen. Wie Sie dieses Prinzip für sich im Beruf nutzen können? Die erhöhte Konzentration hilft nicht nur bei der Steigerung der Produktivität. Der empathische Umgang untereinander fördert das Arbeitsklima und zahlt so auf lange Sicht auch auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Belegschaft ein.

## Nähe suchen – auf allen Kanälen

Digitale Tools sind immer mehr die Grundvoraussetzung für den Informationsaustausch in Teams. Die Teams setzen sich vermehrt aus Mitarbeitern zusammen, die mobil, in Teilzeit, im Homeoffice oder freiberuflich tätig sind – und dies gilt nicht nur für die Belegschaft im Büro, sondern auch im Außendienst oder eingeschränkt auch in der Produktion. Die Verlagerung der Interaktion und Kommunikation in die virtuelle Welt verändert die Zusammenarbeit. Zwar können digitale Kommunikationstools den lockeren Plausch in der Kaffeeküche oder

das spontane Florgespräch nicht ersetzen. Aber sie sind wichtig, um die positiven kommunikativen und kreativen Effekte des persönlichen Austauschs nicht ganz verloren gehen zu lassen. Denn jede Anregung, jede Idee, auf die wir durch andere gebracht werden – ob in einer virtuellen oder realen Umgebung – fördert unsere Produktivität. Deswegen mein Tipp: Suchen Sie den regelmäßigen Kontakt zu Kollegen und Mitarbeitern, und zwar auch mal dann, wenn es nichts Dringendes zu klären gibt. Und weil es heute so viele mögliche Kanäle gibt, ist es wichtig, den richtigen zu wählen – und den richtigen Ton zu treffen. Wir müssen sehr daran arbeiten, der Komplexität in einer Mail, einer Instant Message, oder in einer Video-Konferenz gerecht zu werden. Sensibilisierung ist hier ein ganz wichtiges Thema. Es kann besonders dann schwerfallen, auf diese Feinheiten zu achten, wenn die äußeren Umstände ein hohes Maß an Sachlichkeit und Geschwindigkeit erfordern. Drängende wirtschaftliche Anforderungen verdeutlichen einmal mehr, wie wichtig es ist, ein positives Arbeitsklima zu fördern, das produktives Arbeiten unter herausfordernden Bedingungen überhaupt erst ermöglicht. Die soziale Natur der Arbeit Bei all den Veränderungen, die unsere Arbeitswelt weiterhin prägen werden, wird die soziale Natur der Arbeit entscheidend bleiben. Ortsunabhängiges Arbeiten, virtuelles Recruiting – diese Entwicklungen werden von der Digitalisierung weiterhin begünstigt. Doch die direkte zwischenmenschliche Interaktion wird auch hier ein essenzieller Aspekt der HR-Arbeit und Führung bleiben, damit auch die Fragen: Wo und bei wem möchte ich arbeiten? Wie möchte ich arbeiten? In unserer Arbeitskultur sind solche Fragen eine essentielle Entscheidung für Kandidaten und für Mitarbeitende. Sie möchten wissen, wofür ihr (zukünftiger) Arbeitgeber steht und wie hoch die

Schnittmenge zu ihren eigenen Werten und Einstellungen ist. Diese Vertrauensbildung steht am Anfang einer Arbeitsbeziehung. Diese Schnittmenge wird immer wieder – und oft unbewusst – überprüft, insbesondere in Krisensituationen. Nachhaltige Vertrauensbildung wird maßgeblich mitgeprägt von der Haltung, die Arbeitgeber und deren Führungspersonal zu den Fragen einnehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen. Und von den Maßnahmen, die sie als Antwort auf diese Fragen ergreifen.



Adobe Stock | #189749515

---

# 05

Team-Erfolge  
gemeinsam feiern



## 05 Team-Erfolge gemeinsam feiern

Wertgeschätzte und zufriedene Mitarbeiter bilden ein starkes und leistungsfähiges Team. Belohnen Sie Teams für ihre gemeinsamen Erfolge, z. B. beim Erreichen eines vorab definierten Ziels. Gemeinsam auf die Zielerreichung hinzuarbeiten, hat einen enorm positiven Effekt auf die Motivation und den Zusammenhalt. Die Identifikation mit dem gemeinsamen Ziel zahlt gleichzeitig auf die Identifikation mit dem eigenen Unternehmen ein. Erreicht das Team dieses Ziel, ist das ein toller Anlass für Arbeitgeber, die Teammitglieder für ihre Leistung zu belohnen. Solche Anerkennungsprogramme vermitteln Wertschätzung und bieten ein positives Gemeinschaftsgefühl. Eine Erfolgsparty gibt zudem noch Wochen danach Gesprächsstoff für die Kaffeepause. Die Atmosphäre im Team profitiert nachhaltig! Ein gelungenes Team-Event muss weder viel Geld kosten, noch müssen Sie mit Ihrem Team dafür zwangsläufig außer Haus gehen. Mit diesen Aktionen bringen Sie Ihre Mitarbeiterbindung auf das nächste Level:

- Laden Sie einen Ernährungsexperten ein und lassen Sie sich in der Betriebsküche zeigen, wie man mit einfachen Mitteln eine ausgewogene und gesunde Ernährung am Arbeitsplatz schafft. Für kulinarisch anspruchsvolle Gerichte gibt es Workshops.
- Sie wollen einfach nur gutes Essen genießen, ohne selbst aktiv zu werden? Mieten Sie einen Foodtruck für die Mittagspause.
- Belohnen Sie Ihr Team für seine Leistung mit einer unterhaltsamen Herausforderung: Zum Beispiel sind Escape-Spiele mittlerweile für den mobilen Einsatz vor Ort im Unternehmen buchbar, auch digital. Davon profitieren zusätzlich Teammitglieder im Homeoffice.
- Mit einem gemeinnützigem Team-Event schaffen Sie eine Gelegenheit, sich gemeinsam für ein soziales oder ökologisches Projekt zu engagieren. Beteiligen Sie sich am Bau eines Spielplatzes oder stellen Sie mit Ihren Mitarbeitern Vogelhäuser und Insektenhotels auf. Es gibt unzählige gemeinnützige Aktionen und Projekte, die sich über Unterstützung freuen.



06

Mitarbeiter  
finanziell fördern



# 06 Mitarbeiter finanziell fördern

Die Personalfuktuation in Ihrem Unternehmen ist überdurchschnittlich hoch? Dafür kann es ganz konkrete, nämlich finanzielle Gründe geben. Ein attraktives Gehalt und Sozialleistungen gehören zu den wichtigsten Kriterien bei der Wahl des Arbeitgebers. Ein angemessenes Gehaltslevel fördert Ihre Wettbewerbsfähigkeit. Deshalb ist es wichtig, den Markt und Ihre Konkurrenten gut im Auge zu behalten. Welche Gehälter werden dort bezahlt? Stellen Sie sicher, dass Ihre Stundensätze und Gehälter mit den Wettbewerbern mithalten können. Bieten Sie Mitarbeitern weniger als die Konkurrenz, riskieren Sie den Verlust von Leistungsträgern, und zwar auf breiter Front. Orientieren Sie sich bei der Anpassung der Gehälter am Vergleichswert Ihrer Branche in Ihrer Region. Auch Zusatzleistungen spielen eine wichtige Rolle. Mit attraktiven Vorteilen und Vergünstigungen bieten Sie Ihren Mitarbeitern einen Mehrwert. Damit heben Sie sich von Wettbewerbern ab. Gleichzeitig sind finanzielle **Benefits** nicht nur gut für den Geldbeutel der Beschäftigten. Als Belohnung für gute Leistungen stärken sie die Motivation der Mitarbeitenden.

Mit diesen Ansätzen vermitteln Sie Wertschätzung und schaffen zusätzliche Anreize für Ihre Mitarbeiter, langfristig gut und gerne bei Ihnen zu arbeiten:

- Erfolgsabhängige Bonusprogramme
- Zuschüsse zu Fahrtkosten, Zusatzversicherungen, Gesundheitskursen, Kinderbetreuungskosten und vermögenswirksamen Leistungen
- Essenszuschüsse
- Betriebliche Altersvorsorge
- Freiwillige Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Sonderurlaubsregelung
- Betriebskindergarten
- Gutscheine, z. B. zum Tanken
- Rabatte für unternehmenseigene Produkte und Services oder Kooperationen mit Rabattportalen
- Jobrad
- Firmenwagen zur privaten Nutzung
- ggf. Aktienerwerbsprogramme für Mitarbeiter



# — 07

Mit Personaldienstleistern  
als Partner arbeiten



# 07 Mit Personaldienstleistern als Partner arbeiten

Die Zusammenarbeit mit einem Personaldienstleister kann Ihnen dabei helfen, die Fluktuation von Anfang an gering zu halten. Personaldienstleister sind Profis in allen HR-Belangen. Sie helfen Unternehmen, ihre Stellen mit den richtigen Kandidaten zu besetzen – sei es über die [Zeitarbeit](#) oder die [direkte Personalvermittlung](#). Damit bringen Personaldienstleister wie Randstad Unternehmen jeder Branche und Größe mit den passenden Mitarbeitern zusammen. Mitarbeiter, deren Ziele und Werte mit denen ihres Arbeitgebers übereinstimmen, bleiben dem Unternehmen länger treu. Menschen, die nicht hundertprozentig in Ihre Organisation passen, verlassen das Unternehmen in der Regel wieder – häufig schon nach kurzer Zeit. Nicht alle Kandidaten, die auf den ersten Blick einen guten Eindruck machen, passen wirklich zu Ihrem Unternehmen. Manche bleiben nach ihrer Einstellung hinter den Erwartungen zurück. Personaldienstleister sind Profis im Recruiting. Sie analysieren den Bewerbermarkt, finden geeignete Kandidaten und prüfen das Qualifikationsprofil. Dafür greifen sie auf eine Vielzahl bestehender Kontakte zu geeigneten Kandidaten zurück. Dadurch können sie offene Stellen effizient und vor allem passgenau besetzen. Personaldienstleister wissen, was Bewerber bewegt – welche Erwartungen und Möglichkeiten sie haben. Sie haben einen langjährigen und tiefen Einblick in den Arbeitsmarkt.

Personaldienstleister arbeiten eng mit Ihrer Personalabteilung zusammen, indem sie Ressourcen, Einblicke und Fachwissen nutzen, um Ihre aktuelle Besetzungsstrategie zu analysieren und Ihren gesamten Personalbeschaffungsprozess zu professionalisieren. Zusätzlich unterstützen Personaldienstleister wie Randstad mit digitalen Tools. Diese Anwendungen bieten Lösungen zur elektronischen Zeiterfassung oder Schichtplanung. Das macht Ihre Personalarbeit effizienter.

## Arbeiten Sie mit Randstad

Mitarbeiterbindung ist ein wichtiges Thema. Die Entwicklungen im Team im Blick zu behalten, darauf kommt es an. Für das Ausarbeiten eines umsetzbaren Konzepts zur besseren Personalbindung ist externe Expertise wertvoll. Hier kommt Randstad ins Spiel. Mit über 50 Jahren Erfahrung im Bereich Personalbeschaffung und –Besetzung sowie Arbeitsplatzmanagement wissen wir, wie Sie die richtigen Mitarbeiter für Ihr Unternehmen finden, einstellen und motivieren.

[Nehmen Sie Kontakt zu uns auf!](#)

## Impressum

Herausgeber  
N.O.C Engineering GmbH  
Max-Planck-Straße 11  
78052 Villingen-Schwenningen, DE

Fon: +49 7721 40 60 9-0  
Fax: +49 7721 40 60 9-29

E-Mail: [info@noc-engineering.de](mailto:info@noc-engineering.de)  
[www.noc-engineering.de](http://www.noc-engineering.de)



