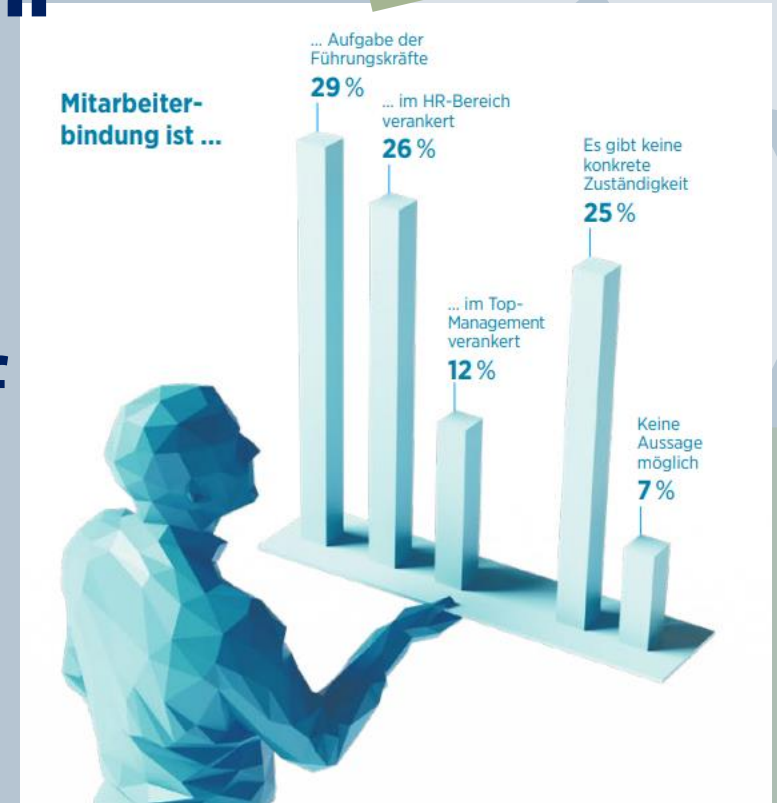


„BLEIB`DOCH NOCH!“

Sie als **Führungskraft** haben mehr Einfluss auf die **Bindung** Ihrer Mitarbeitenden, als Sie denken.



HR-Report 2023 - Mitarbeiterbindung | Hays

Ein Angebot für mehr Bindungs-Wirkung von und mit Meike Leue

Das kostet es, Mitarbeitende zu verlieren bzw. Performance einzubüßen.

Beispielrechnung

Kalkulations-Prämisse:

Die Wertschöpfung eines Mitarbeitenden entspricht der Höhe des eigenen Jahresgehaltes, in manchen Jobs – wie Vertrieb – mit einem Faktor von mindestens 2 multipliziert.

Vakanzkosten

Rolle	z.B. Vertriebler
Jahresgehalt	75.000,00 €
JG inkl. 30% Sozialabgaben	97.500,00 €
Arbeitstage pro Jahr	252
Urlaubstage pro Jahr	30
Krankheitstage	5
netto-Arbeitstage pro Jahr	217
Wertschöpfung pro Tag bei 100% Performance	449,31 €
Faktor Wertschöpfung	2
Gesamt Wertschöpfung pro Tag	898,62 €

Vakanzeit in Tagen	120
Zahl zu besetzende Positionen	3
Verlust an Wertschöpfung durch Vakanz	323.502,30 €

Performancekosten

Performance in %	85
performancereduzierte Wertschöpfung pro Tag	763,82 €
Verlust an Wertschöpfung durch mangelnde Performance pro Tag	134,79 €
Anzahl Mitarbeitende mit reduzierter Performance	5
Dauer der reduzierten Performance in Tagen	60
Verlust an Wertschöpfung durch mangelnde Performance	40.437,79 €

Aspekte der Bindung von Mitarbeitenden

„Ich finde gut, was wir machen und warum wir es machen.“

- Unternehmenszweck
- Werte
- Strategie ...

„Ich leiste einen Beitrag zum Ziel und bin wirksam.“

- Kompetenz-Analyse
- Lernen/Enablement
- Feedback ...

„Ich bin Teil der Gemeinschaft.“

- Soziale Integration
- Kolleginnen/Kollegen
- Kultur ...

„Ich werde gesehen.“

- Führung
- Karriere/Entwicklung
- Vergütung/Awards ...

„Ich fühle mich ans Unternehmen gebunden.“

„Mein privates Umfeld findet gut, was ich mache, meine private Situation passt zu meinem Job.“



Bindung – ein Gefühl



„Ich fühle mich ans Unternehmen gebunden.“

MITARBEITER- BINDUNG ALS PERSÖNLICHE ENTSCHEIDUNG

MITARBEITERBINDUNG – INDIVIDUELLE ABWÄGUNG

Basis: n = 1.001 (alle Befragten)



Was Sie als Führungskraft tun sollten:

Machen Sie die einzelnen Aspekte **messbar**.



Erlangen Sie Transparenz über den Bindungsstatus durch **Fragen** und **Verhaltensindikatoren**.



Nehmen Sie individuell und passend zum **Motivationsprofil** Ihrer Mitarbeitenden Einfluss.



Seien Sie sich über **Chancen** und **Grenzen** Ihrer **Möglichkeiten** bewusst.

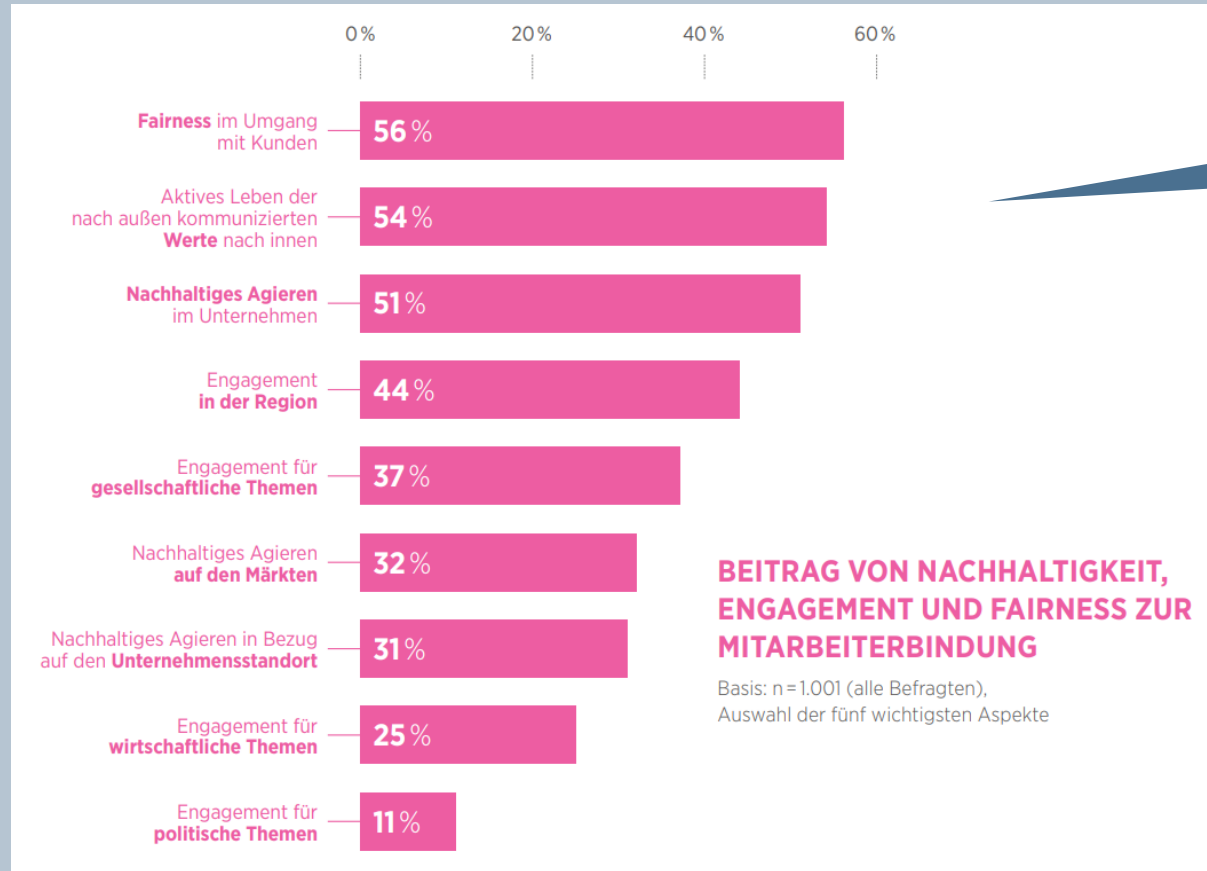


MERKE:

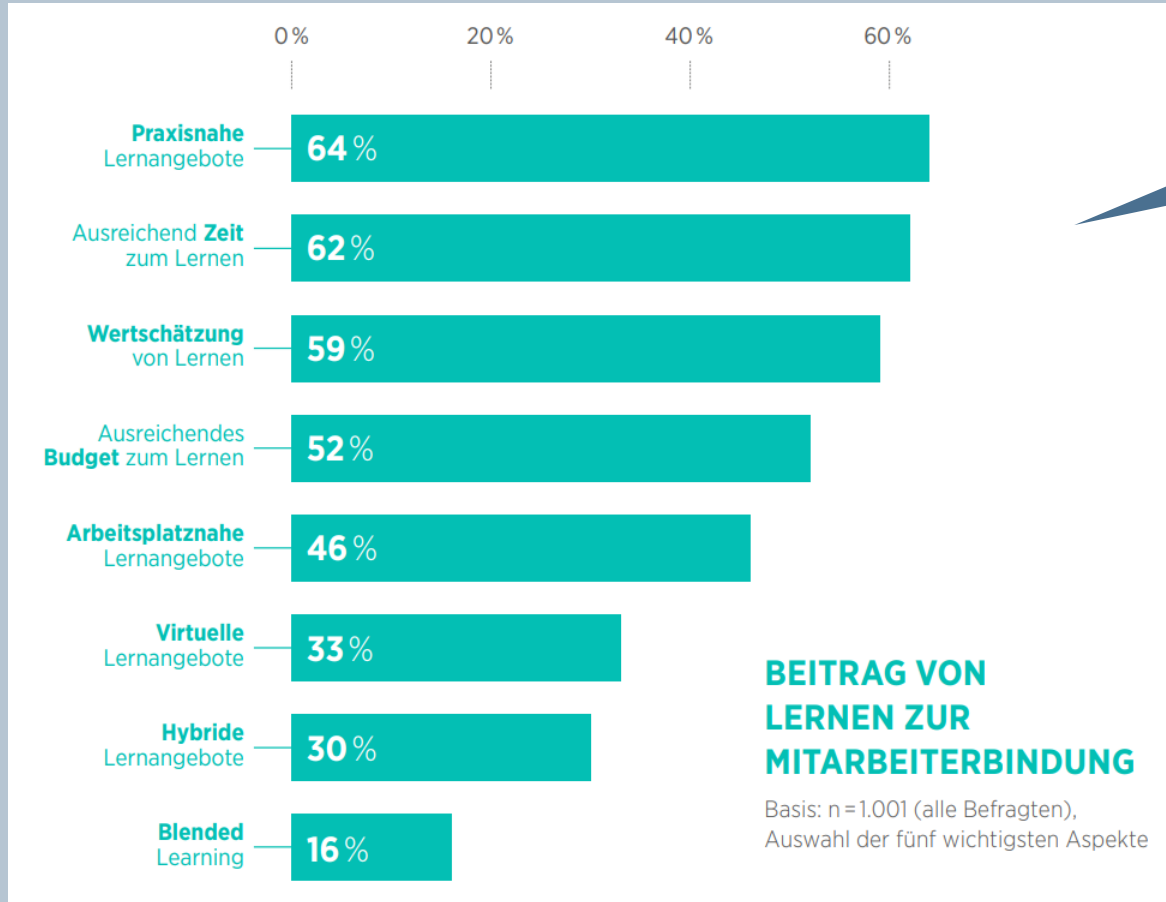
Auf das Gefühl der Bindung zahlen Sie bereits in Talent-Marketing und Rekrutierung ein. Auch die Art des Ausscheidens aus Ihrem Unternehmen und das Kontakt-Halten beeinflussen die Bindung und ggfs. Rückkehr von Mitarbeitenden.

Werte und Sinn als Faktoren zur Bindung:

„Ich finde gut, was wir machen und warum wir es machen.“



Lernen als Faktor zur Bindung:



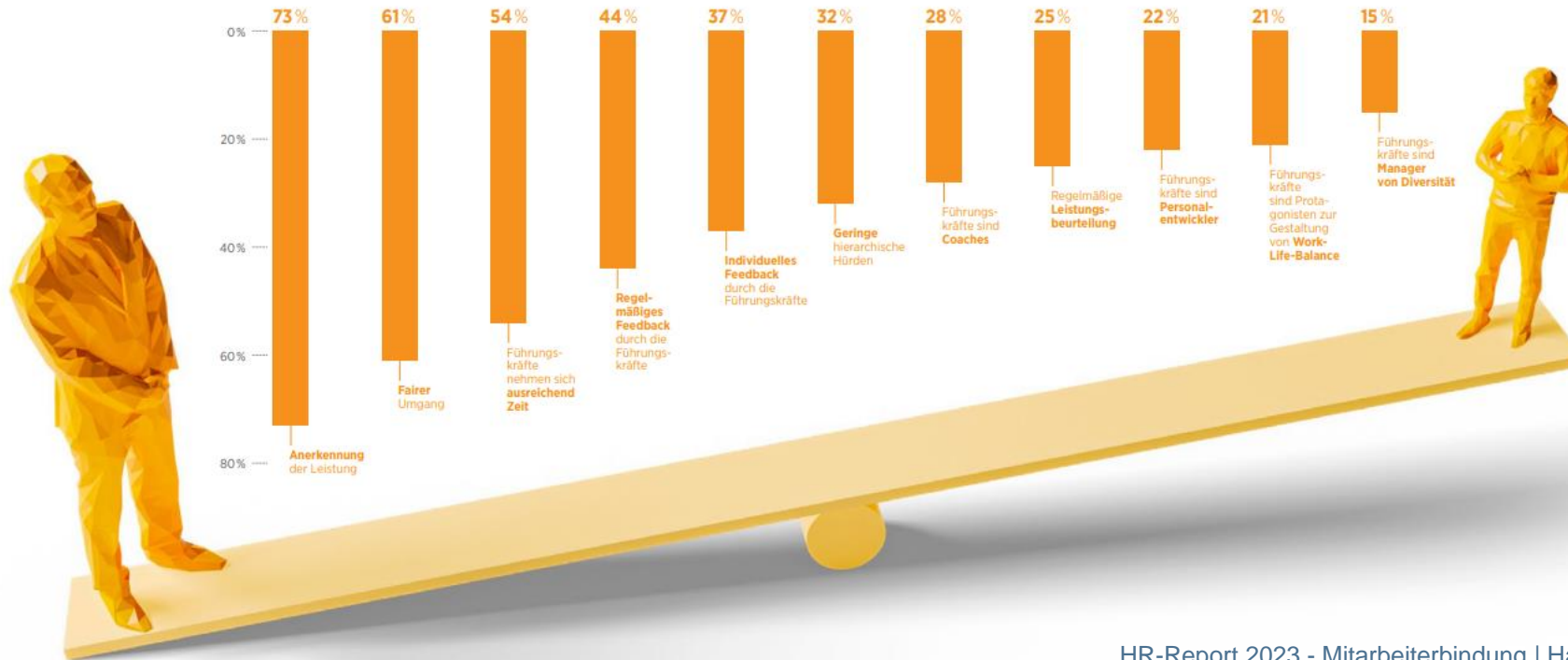
„Ich leiste einen Beitrag zum Ziel und bin wirksam.“

Führung als Faktor zur Bindung:

„Ich werde gesehen.“

BEITRAG VON FÜHRUNG ZUR MITARBEITERBINDUNG

Basis: n=1.001 (alle Befragten),
Auswahl der fünf wichtigsten Aspekte



Angebots-Bausteine

VORBEREITUNG

Abstimmung bzgl.
Intention, Zielgruppe,
Rahmenbedingungen mit
relevanten Stakeholdern.

KICKOFF – IMPULSVORTRAG

30 Min. Impulsvortrag via
Teams + 1h Frage/Antwort-
Session

VERTIEFUNG

1. Präsenzworkshop
(1 Tag),
ODER
2. Zwei **online-Blöcke** via
Teams á 3,5h.
ODER
3. Fünf **online-Blöcke**
á 1,5h via Teams

NACHHALTIGKEIT

Begleitung bei der
Überführung der Themen in
die Praxis durch sinnvolle
und zum Unternehmen
passende Methoden.

Besondere Wirksamkeit durch:

- Geeignete Transfermethode(n) (z.B. Transferstärkemethode)
- Definition konkreter Meilensteine und Involvierung verschiedener Führungsebenen
- Mix aus digitalen, analogen, synchronen, asynchronen, formellen und informellen Elementen

MEIKE LEUE

wirksame Lernkonzepte



Los geht's! Stärken Sie Ihre Bindungs-Kräfte.

Meike Leue

Wirksame Lernkonzepte



lernen@meike-leue.de



[0178-8592867](tel:0178-8592867)



www.linkedin.com/in/meike-leue/



www.meike-leue.de