

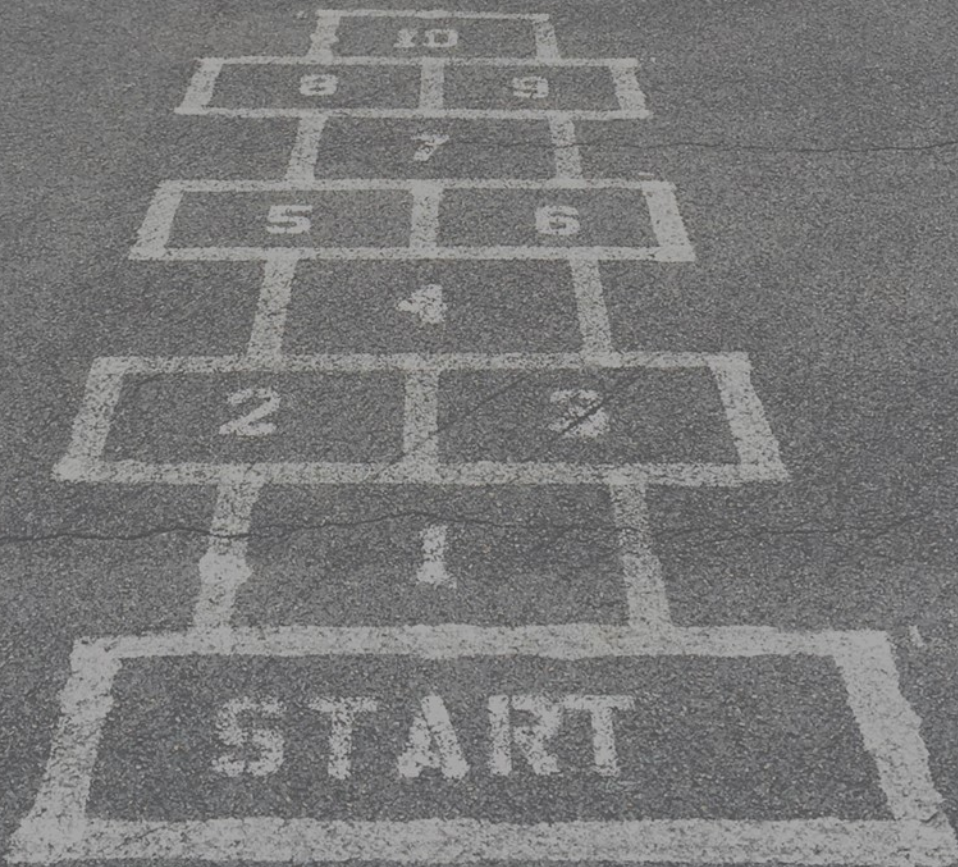
Frank Thieme

---

# PRAXIS-LEITFADEN MITARBEITERBINDUNG

Stellenwert der Personalabteilung steigern

---





Geschäftsleitung und Führungskräfte lieben Dinge, die das Unternehmen noch erfolgreicher machen. Denn das macht auch sie erfolgreich.

Genauso ist es doch auch mit Ihnen als Personaler, oder? Auch Sie wollen erfolgreich sein.

Und vor allem: Sie wollen von Geschäftsleitung und Führungskräften akzeptiert und anerkannt werden.

Sie wollen, dass Ihre Personalabteilung den Stellenwert im Unternehmen genießt, den sie verdient.

Dafür müssen Sie sich für den Erfolg des Unternehmens einsetzen.

Und zwar aktiv.

**AM BESTEN PROAKTIV!**

**„Tun Sie nicht nur das, was man von Ihnen erwartet, sondern gehen Sie einen Schritt weiter!“**

Meine Erfahrung zeigt, dass gerade der Personalbereich hervorragende Möglichkeiten hat, das Unternehmen richtig weit nach vorne zu bringen.

Denn als Fach- und Führungskraft aus dem Personalwesen sitzen Sie direkt in der ersten Reihe!

Sie arbeiten täglich mit den Personen, die für den Erfolg des Unternehmens entscheidend sind: den Mitarbeitern.

**„Und genau hier beginnt Ihre Erfolgsgeschichte!“**

Sorgen Sie proaktiv dafür, dass die Mitarbeiterbindung in Ihrem Unternehmen stark ist!

Dabei bedeutet Mitarbeiterbindung nicht nur, die besten und wichtigsten Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.

Diese müssen auch emotional gebunden sein - hochmotiviert, leistungsstark und engagiert.

Dieser Praxis-Leitfaden und meine Tipps auf [www.frankthieme.com](http://www.frankthieme.com) geben Ihnen wertvolle Impulse, wie Sie Treiber einer starken Mitarbeiterbindung werden und einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.

**Die unweigerliche Folge:** Sie werden Ihren eigenen Stellenwert und den Ihrer Personalabteilung deutlich erhöhen!

---

Seien Sie  
**PROAKTIV**

---





## PROAKTIV

Da aktives Handeln sowieso von Ihnen erwartet wird, werden Sie Geschäftsführung und Führungskräfte nur mit proaktiven Lösungen positiv überraschen.

Das Anfertigen von professionellen Zeugnissen ist zwar wichtig, doch damit gewinnen Sie keinen Blumentopf.

Wenn Sie es jedoch schaffen, dass wichtige Mitarbeiter gar nicht erst kündigen, dann machen Sie den Unterschied!

Auch Versetzungsschreiben sind notwendig.

Viel besser ist es allerdings, wenn Sie Unzufriedenheit bei Mitarbeitern und Störungen in der Zusammenarbeit rechtzeitig erkennen. Bevor Mitarbeiter demotiviert die Reißleine ziehen und versetzt werden wollen!

### **„Heute schon ausloten und vorbereiten, was morgen wichtig werden könnte.“**

Schauen Sie nicht nur in die Vergangenheit, wenn sie die Mitarbeiterbindung in Ihrem Unternehmen stärken wollen.

Richten Sie Fokus und Aktivitäten an der Zukunft aus. Nur so werden Sie Dinge verändern und erfolgreich sein.

Natürlich ist es wichtig herauszufinden, warum Mitarbeiter unzufrieden und demotiviert sind oder gar gekündigt haben.

Wirklich etwas bewegen werden Sie aber nur, wenn Sie herausfinden, was geändert werden muss, damit Mitarbeiter motiviert sind und gar nicht erst kündigen.

### **Etablieren Sie Frühwarnsysteme:**

- ✓ Erkennen Sie Reibungen, bevor Konflikte entstehen
- ✓ Erkennen Sie Unzufriedenheit, bevor Demotivation entsteht
- ✓ Erkennen Sie Potenziale, bevor diese für das Unternehmen verloren sind

**Mit proaktiver Mitarbeiterbindung machen Sie früh Dinge sichtbar, die sonst erst später oder manchmal zu spät gesehen werden.**

---

Seien Sie  
**INNOVATIV**

---





## INNOVATIV

Erfolgreiche Mitarbeiterbindung hat viele Einflussfaktoren.

Die Beziehung zum direkten Vorgesetzten ist unbestritten einer der wichtigsten.

Doch gerade bei den jüngeren Generationen sind interessante und sinnstiftende Aufgaben, selbstverantwortliche Arbeit und Möglichkeiten der Weiterentwicklung genauso wichtig.

### **„Viele Mitarbeiter kündigen nicht, weil es dafür besondere Gründe gibt. Es gibt für sie nur keine besonderen Gründe zu bleiben!“**

Sie wollen Mitarbeiter, die hochengagiert arbeiten, immer die Extra-Meile gehen und gar nicht daran denken, sich woanders zu bewerben?

Die sich so mit dem Unternehmen und ihren Aufgaben identifizieren, dass Personalberater auf Granit stoßen?

#### **Dann seien Sie proaktiv UND innovativ!**

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern eine Arbeitsumgebung, in der sie sich optimal entfalten können.

Mit abwechslungsreichen und interessanten Aufgaben.

Mit Möglichkeiten, sich auch in Zukunft individuell weiterzuentwickeln.

### **„Machen Sie die Personalabteilung zum Innovationstreiber im Unternehmen!“**

Gerade beim Thema Mitarbeiterbindung sind innovative Ideen und Lösungen besonders wirksam.

Hinterfragen Sie bestehende Prozesse und Abläufe. Was in der Vergangenheit funktioniert hat, muss nicht automatisch in Zukunft optimal sein.

Finden Sie zusammen mit den Führungskräften heraus, was den Mitarbeitern wirklich wichtig ist und was verbessert werden sollte.

Verlassen Sie sich dabei nicht auf Ihr Bauchgefühl, sondern fragen Sie konkret nach.

Hierfür sind individuelle Mitarbeiterbefragungen ein ideales Instrument.

Wie Sie diese kostengünstig und effektiv einsetzen, erfahren Sie hier: [www.ihrebefragung.de](http://www.ihrebefragung.de)

**Binden Sie Führungskräfte und Mitarbeiter aktiv ein. Wenn Sie gemeinsam Lösungen entwickeln, werden diese hinterher auch akzeptiert und gelebt.**



## INNOVATIV

Erfolgreiche Mitarbeiterbindung beginnt bereits mit dem **Recruiting**, und zwar beim ersten Kontakt mit potenziellen Kandidaten.

Haben Sie Schwierigkeiten, bestimmte Stellen über Stellenanzeigen schnell und effektiv mit den richtigen Kandidaten zu besetzen? Dann probieren Sie doch einmal kreatives, innovatives **Guerilla Recruiting** aus.

Guerilla Recruiting ist eine geniale Methode, mit der Sie auch für besonders schwer zu besetzende Stellen, effektiv und kostengünstig Top-Kandidaten finden. Sogar solche, die gar nicht aktiv auf Jobsuche sind, sich aber einen Wechsel durchaus vorstellen könnten.

Beim Guerilla Recruiting rekrutieren Sie geeignete Kandidaten praktisch „aus dem Hinterhalt“, indem Sie ihnen Ihr Stellenangebot dort präsentieren, wo diese am wenigsten damit rechnen. Sie übermitteln Ihr Stellenangebot also mit dem größtmöglichen Überraschungseffekt.

So machen Sie Kandidaten schon beim ersten Kontakt neugierig auf Stelle und Unternehmen.

Ein geniales Beispiel für Guerilla Recruiting finden Sie hier: [Pizza Digitale](#)

### **Wie innovativ und wirksam ist Ihr Talent Management?**

Haben Ihre besten und wichtigsten Mitarbeiter passende, individuelle Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung?

Talent Management ist einer der wirkungsvollsten Treiber für erfolgreiche Mitarbeiterbindung.

Entwickeln Sie individuelle, hocheffektive Talent Management Lösungen und unterstützen Sie damit proaktiv die Ziele Ihres Unternehmens.

So überzeugen Sie Geschäftsleitung und Führungskräfte garantiert.

## **„Die Innovationsmethode Design Thinking ist ideal für das Personalwesen.“**

Für das Personalwesen besonders gut geeignet ist die Innovationsmethode **Design Thinking**.

Hiermit entwickeln Sie im Team zusammen mit Führungskräften und Mitarbeitern hochwirksame und exakt auf die Nutzer zugeschnittene Lösungen.

Mit Design Thinking entwickeln Sie übrigens auch kreative und alternative Recruiting Kampagnen.

Wenn Sie in Ihrer Personalabteilung den Innovations-Turbo zünden wollen, finden Sie die Anleitung dazu in diesem Blogartikel: <https://frankthieme.com/innovatives-recruiting/>

### **Übrigens:**

**Proaktive** und **innovative** Lösungen sind als Kombination besonders wirkungsvoll, um Mitarbeiterbindung auf die Agenda von Geschäftsleitung und Führungskräften zu bringen!

---

# Seien Sie **FOKUSSIERT**

---







**„Wer alle erreichen möchte,  
erreicht selten die Richtigen.“**

Sie wollen, dass die wichtigsten Mitarbeiter Ihres Unternehmens hochmotiviert, leistungsstark und engagiert arbeiten und nicht daran denken, von selbst zu kündigen?

Dann sprechen Sie diese mit individuellen und fokussierten Mitarbeiterbindungs-Maßnahmen gezielt an.

**Schritt 1:**

Überlegen Sie gemeinsam mit den Führungskräften, wer die wichtigsten Mitarbeiter sind.

Wen wollen Sie proaktiv binden?

Wer sind Ihre **LEISTUNGSTRÄGER**:

Mitarbeiter, zu denen das Management geht, wenn es dringende Projekte und Aufgaben hat. Leistungsträger sind bekannt dafür, die Aufgaben zu erledigen. Sie müssen aber nicht unbedingt Potenzial und Verlangen haben, sich in hierarchisch höhere Positionen weiterzuentwickeln.

Wer sind Ihre **POTENZIALTRÄGER**:

Mitarbeiter, die eine hohe Leistung bringen und engagiert, motiviert und loyal sind. Zusätzlich haben sie nicht nur das Potenzial, in hierarchisch höheren Positionen erfolgreich zu sein, sondern auch das Verlangen danach.

Wer sind Ihre **KNOWHOWTRÄGER**:

Mitarbeiter, die wichtige bzw. kritische Kenntnisse und Fähigkeiten haben. Das kann Fach-, Produkt-, Prozess- oder Kundenwissen sein. Meist ist dieses Wissen intern und extern schwer zu ersetzen.

**Schritt 2:**

Starten Sie – ebenfalls gemeinsam mit den Führungskräften – den persönlichen und individuellen Dialog mit diesen Mitarbeitern.

Diese Mitarbeiter sind dem Unternehmen sehr wichtig und sollen unbedingt gehalten werden: **Sagen Sie es ihnen auch so, klar und direkt.**

Wichtig ist der persönliche Dialog, denn Handeln nach Bauchgefühl ist keine gute Grundlage für erfolgreiche Mitarbeiterbindung.

Sprechen Sie über Aufgaben, Verantwortungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Fragen Sie nach persönlichen Zielen und Wünschen.

**Schritt 3:**

Definieren Sie individuelle Maßnahmen, um Motivation, Leistungsstärke und Engagement der wichtigsten Mitarbeiter zu bewahren und sie langfristig zu binden.

**Die effektivsten Maßnahmen sind oft die, die auf den ersten Blick nicht wichtig erscheinen.**

---

Seien Sie  
**KOMMUNIKATIV**

---





## KOMMUNIKATIV

Sie wollen das Thema Mitarbeiterbindung auf die Agenda von Geschäftsleitung und Führungskräften bringen und so den Stellenwert der Personalabteilung steigern.

### „Kommunizieren Sie proaktiv!“

Machen Sie deutlich, was Sie zusammen mit Ihrer Personalabteilung für eine starke Mitarbeiterbindung tun können und wollen.

Zeigen Sie Geschäftsführung und Führungskräften, was der Verlust von wichtigen Mitarbeitern für das Unternehmen bedeutet.

Rechnen Sie vor, wieviel Geld Ihr Unternehmen durch geringere ungewollte Fluktuation und höhere Motivation und Leistungsstärke spart.

**Es ist viel mehr, als die meisten denken.**

Machen Sie den Führungskräften deutlich, welche persönlichen Vorteile sie von einer starken Mitarbeiterbindung haben.

Verallgemeinern Sie nicht, seien Sie spezifisch und individuell.

### „Selbst Unternehmen mit geringer Fluktuation haben sehr viel Potenzial, Kosten zu sparen.“

Beispiele für Ihre Argumentation finden Sie in diesem Blogartikel:

<https://frankthieme.com/teure-fluktuation/>

Senden Sie zusammen mit den Führungskräften die klare Botschaft an die wichtigsten Mitarbeiter, wie wichtig diese für das Unternehmen sind.

Machen Sie deutlich, dass Sie wissen wollen, was gut läuft und was verbessert werden kann.

Erfolgreiche Kommunikation verläuft immer in beide Richtungen.

Kommunizieren Sie die von Ihnen entwickelten Maßnahmen an die betreffenden Mitarbeiter.

Bleiben Sie in direktem Kontakt und verfolgen Sie, ob die Maßnahmen Motivation, Leistungsstärke und Engagement positiv verändern.

Ein altbekanntes Sprichwort, das leider viel zu selten umgesetzt wird, lautet:

**„Tue Gutes und sprich darüber.“**

**Deshalb werden Sie den Stellenwert Ihrer Personalabteilung noch mehr steigern, wenn Sie Ihre Aktivitäten und Erfolge aktiv mit Geschäftsführung und Führungskräften teilen.**



Hallo, ich bin **Frank Thieme**.  
Experte für Mitarbeiterbindung  
und kreatives Guerilla Recruiting.

Als Gründer von FrankThieme.com arbeite ich als Experte für Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung. Meine Schwerpunkte liegen auf HR-Strategie, Talent Management und kreatives Guerilla Recruiting.

Ich bin leidenschaftlicher Personalprofi und war in HR-Managementpositionen bei Gruner + Jahr, Texas Instruments und Nortel Networks tätig. Zuletzt verantwortete ich 12 Jahre lang das europäische Personalwesen beim Automobilzulieferer Autoliv.

**Besonders brenne ich für die Themen Talent Management und Guerilla Recruiting.**

Ich liebe es, zusammen mit meinen Kunden mit kreativen Talent Management Konzepten und außergewöhnlichen Guerilla Recruiting Kampagnen den Fachkräftemangel zu rocken.

Als Berater, Trainer und Sparringspartner unterstütze ich Personalprofis wie Sie, Top-Talente zu finden und langfristig zu binden.

**Entscheiden auch Sie sich für neue, innovative Impulse für Recruiting, Talent Management und Mitarbeiterbindung.**

Nutzen Sie meine individuellen Angebote auf [www.frankthieme.com](http://www.frankthieme.com).

Wertvolle Tipps und Informationen zu Mitarbeiterbindung, innovativem Personalmanagement und Guerilla Recruiting finden Sie in meinem Blog <https://www.frankthieme.com/blog>.

**Frank Thieme**  
Lerchenweg 28  
25365 Sparrieshoop  
04121-2649421  
nachricht@frankthieme.com