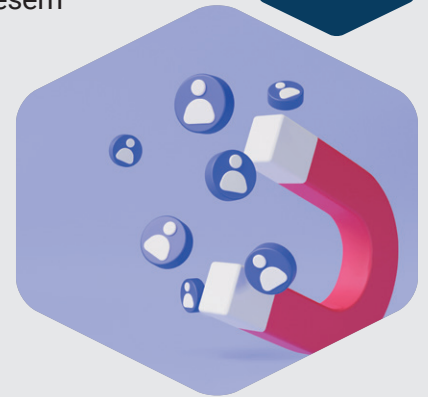


Mitarbeiterbindung mit Hilfe von digitalen Tools

In Zeiten von steigendem Fachkräftemangel und Jobhopping ist es nicht verwunderlich, dass die wichtigsten Themen der Personalabteilung bzw. Human Resources (HR) im Jahr 2022 das Recruiting und die Mitarbeiterbindung sind. Zu diesem Ergebnis kommt die EHI-Studie „Digitalisierung der HR“, in der speziell Handelsunternehmen befragt wurden.[1] Bei beiden Themen können digitale Tools zum Einsatz kommen, um Personalverantwortliche zu unterstützen. Das Infoblatt konzentriert sich speziell auf den Einsatz von digitalen Tools, um vor allem die Mitarbeiterbindung zu fördern.

INFO
BLATT



Vorteile durch stärkere Mitarbeiterbindung:

- Angeeignetes Wissen bleibt länger im Unternehmen
- Geringere Recruiting-Kosten
- Besseres Betriebsklima
- Produktivere und motiviertere Mitarbeitende
- Weniger Fehlzeiten

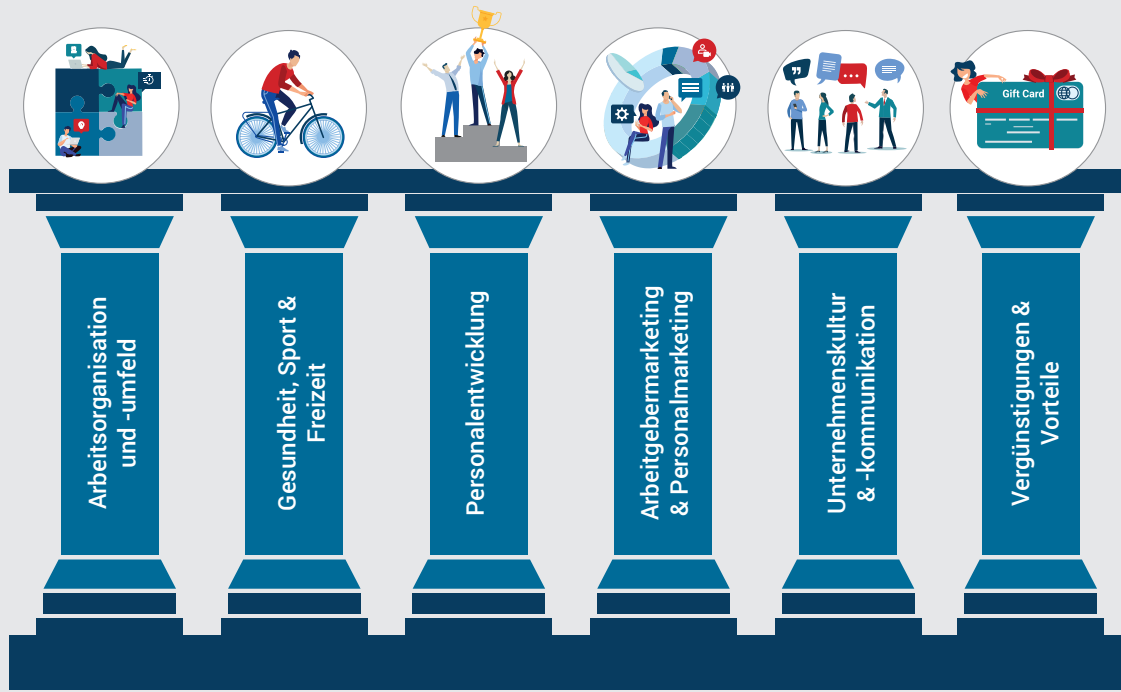


46 %

der kleinen und mittleren Unternehmen haben Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden und zu binden.[2] (Stand: 2022)

Wie halte ich meine Mitarbeitenden?

Um die Mitarbeiterfluktuation zu reduzieren, können Unternehmen sich an den sechs Säulen der Mitarbeiterbindung orientieren [3]:



Arbeitsorganisation und -umfeld: Eine gut organisierte Arbeitsstruktur und ein angenehmes Arbeitsumfeld tragen zur Mitarbeiterbindung bei. Dies kann durch einen professionell ausgestatteten Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, erreicht werden.

Gesundheit, Sport & Freizeit: Auch die Förderung von Gesundheit, Sport und Freizeitaktivitäten kann die Mitarbeiterbindung stärken. Diese Aspekte wirken sich positiv auf das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus. Ein Unternehmen könnte beispielsweise ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze oder Zuschüsse für Mitgliedschaften in Fitnessstudios anbieten, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu verbessern.

Personalentwicklung: Um Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden, ist es wichtig, ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Beispielsweise kann ein Unternehmen Weiterbildungen, Coachings und regelmäßige Mitarbeitergespräche anbieten, um den Mitarbeitenden Wachstums- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten.

Arbeitgebermarketing & Personalmarketing: Eine positive Arbeitgebermarke und gezieltes Personalmarketing tragen zur Mitarbeiterbindung bei, indem sie das Unternehmen für potenzielle und bestehende Mitarbeitende attraktiv machen. Beispielsweise kann ein Unternehmen seine Unternehmenskultur, seine Sozialleistungen und seine Entwicklungsmöglichkeiten in der Außendarstellung hervorheben, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und bestehende Mitarbeitende zu binden.

Unternehmenskultur & -kommunikation: Eine positive Unternehmenskultur und eine offene Kommunikation sind entscheidend für die Mitarbeiterbindung. Diese kann durch regelmäßige Mitarbeitergespräche und gut strukturierte Feedbackprozesse gefördert werden. Eine transparente Kommunikation innerhalb der Teams, also auch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, ist wichtig für ein gutes Arbeitsverhältnis. Darüber hinaus sollten Werte und Ziele kommuniziert werden, um die Motivation der Mitarbeitenden zu stärken.

Vergünstigungen & Vorteile: Zusätzliche Vergünstigungen und Leistungen sind hilfreich, um die Mitarbeiterbindung zu erhöhen. Beispielsweise könnte ein Unternehmen Mitarbeiterrabatte, Fahrtkostenzuschüsse, betriebliche Altersvorsorge, Bonuszahlungen oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld anbieten, um für die Mitarbeitenden zusätzliche Anreize und Wertschätzung zu schaffen. Um die Säulen der Mitarbeiterbindung zu unterstützen, können verschiedene digitale Tools eingesetzt werden. Im Folgenden werden die verschiedenen Möglichkeiten vorgestellt.





Arbeitsorganisation
und -umfeld



Gesundheit, Sport &
Freizeit



Unternehmenskultur
& -kommunikation

Mobiles Arbeiten leicht gemacht

Während der Coronapandemie wurde mobiles Arbeiten in vielen Unternehmen zum Standard. Auch wenn diese Arbeitsform nicht für alle Tätigkeiten geeignet ist, bietet mobiles Arbeiten für viele Beschäftigte mehr Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance. Um mobiles Arbeiten zu ermöglichen, muss die Kommunikation der Mitarbeitenden auch virtuell einwandfrei funktionieren sowie der Zugriff auf alle notwendigen Arbeitsunterlagen gewährleistet sein. Hierfür stehen verschiedene Anbieter von Softwarelösungen zur Verfügung, die im Folgenden kategorisiert und kurz vorgestellt werden. Bei der Nutzung von digitalen Tools für mobiles Arbeiten in Deutschland gibt es einige wichtige Datenschutzaspekte zu beachten. Bei der Auswahl der Tools sollte in jedem Fall vorab geprüft werden, ob diese mit der DSGVO konform sind.

Tools für die Zusammenarbeit

Online-Kommunikation: Mit Instant-Messaging-Anwendungen können Teams schnell und direkt digital miteinander kommunizieren. Über Chatkanäle oder private Nachrichten lassen sich Informationen effizient austauschen und Fragen klären. Häufig genutzte Apps sind Slack oder Microsoft Teams.

Online-Konferenzen: Um Besprechungen oder Konferenzen abzuhalten, können sich Mitarbeitende einfach per Video zusammenschalten. Plattformen wie Zoom, Microsoft Teams, Google Meet oder Cisco Webex bieten die Möglichkeit, Projekte virtuell zu besprechen, Ideen auszutauschen oder Kundschaft zu treffen.

Kollaboratives Projektmanagement: Für ein effizientes Projektmanagement stehen verschiedene Plattformen zur Verfügung, die die Teamarbeit an Projekten erleichtern. Die Mitglieder eines Projektteams können Aufgaben, Termine und den Projektstatus einsehen. Mögliche Plattformen sind z. B. Asana, Trello, Monday oder Jira.

Tools für den Zugriff auf das Arbeitsmaterial

Cloud-Speicher und File-Sharing-Plattformen: Um ortsunabhängig arbeiten zu können, müssen Mitarbeitende freien Zugriff auf ihre Arbeitsmaterialien haben und diese auch bearbeiten und teilen können. Plattformen wie Microsoft Sharepoint, Google Drive oder Dropbox ermöglichen dies.



Die Datensicherheit spielt bei Cloud-speichern und File-Sharing-Plattformen eine große Rolle. Es gibt unterschiedliche Kriterien, die beachtet werden müssen um die Datensicherheit zu gewährleisten. Beispielweise sollten sich die externen Server in Deutschland bzw. in der EU liegen. Mehr zum Thema Cloud erfahren Sie in unserem Infoblatt "[Cloud-Technologie im Handel](#)".

Fernzugriff: Der Zugriff auf lokale Anwendungen oder Ressourcen muss auch von außerhalb des Büros möglich sein. Mit Remotedesktop-Software wie TeamViewer, AnyDesk oder Splashtop haben Mitarbeitende die Möglichkeit, aus der Ferne auf ihren Arbeitscomputer zuzugreifen. Als weitere Möglichkeit kann ein VPN (Virtual Private Network) genutzt werden. Ein VPN verschlüsselt die Verbindung zwischen dem entfernten Standort und dem Büronetzwerk, so dass vertrauliche Daten geschützt bleiben.

Webbasierte Office-Suiten: Office-Suiten sind Softwarepakete, Softwarepakete mit verschiedenen Anwendungen, die für die tägliche Arbeit benötigt werden und auf die von überall zugegriffen werden kann. Gängige Office-Suiten wie Microsoft Office 365 oder Google Workspace bieten kollaborative Funktionen, mit denen Mitarbeitende parallel an Dokumenten, Tabellen oder Präsentationen arbeiten können.



71 %

der befragten Arbeitnehmer:innen
wollen mehr Work-Life-Balance.[4]
(Stand: 2022)



Personalentwicklung

Weiterentwicklungsmöglichkeiten schaffen

Digitale Karriereentwicklungstools können bei der Planung, Verfolgung und Förderung der beruflichen Entwicklung eingesetzt werden. Dafür gibt es sogenannte Performance-Management-Software und E-Learning-Plattformen.

Performance-Management-Software helfen bei der Leistungsbeurteilung, Zielsetzung und Zielverfolgung. Durch den Einsatz von Performance-Management-Software können eine regelmäßige Feedbackkultur und die Mitarbeiterentwicklung bewusst gefördert werden. Gängige Anbieter sind z. B. Factorial HR, Kenjo und kiwiH.

Die Weiterbildung von Mitarbeitenden kann mit Hilfe von E-Learning-Plattformen, wie LinkedIn Learning, Google Digital Workshops oder skillsoft, unterstützt werden. Diese Plattformen bieten eine breite Auswahl an kostenlosen und kostenpflichtigen Onlinekursen und Lernmaterial zu unterschiedlichen Themen. Um die Verwaltung mehrerer Lernsysteme zu vereinfachen, können ganzheitliche Lernplattformen wie z. B. Valamis eingesetzt werden. Damit werden alle externen Lerninhalte auf einer Plattform gebündelt, aber auch eigene Lerninhalte können zur Verfügung gestellt werden.[5]

34 %

Kündigen wegen Mangel
an beruflicher Entwicklung
und Förderung.[6]
(Stand: 2022)





Vergünstigungen & Vorteile

Wertschätzung zeigen

Durch einen respektvollen Umgang und Anerkennung der Arbeitsleistung fühlen sich Arbeitnehmer:innen wertgeschätzt. Um die Wertschätzung der Leistung der Mitarbeitenden zu verdeutlichen, können zusätzlich digitale Belohnungssysteme eingesetzt werden. Belohnungen steigern in der Regel die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gibt eine Vielzahl an Plattformen, die hierfür eingesetzt werden können. Ein Beispiel ist die Plattform bonrepublic. Mit dieser Plattform können Sie Ihren Mitarbeitenden flexibel monetäre (z. B. Geschenkgutscheine) und nicht-monetäre (z. B. zusätzliche Ferientage) Belohnungen erhalten.[7] Ein weiteres Beispiel ist die Plattform hrmony, mit der Mitarbeitenden einen digitalen Essenzuschuss erhalten können.[8]



31 %

der Mitarbeitenden würden wegen mangelnder Wertschätzung ihrer Arbeit kündigen.[9]
(Stand: 2022)

Quellenverzeichnis

- [1] EHI-Whitepaper „Digitalisierung der HR im Handel 2022“, S. 9
- [2] Gothaer (2022): Gothaer KMU-Studie 2022: Fachkräftemangel verschärft sich drastisch, <https://presse.gothaer.de/pressreleases/gothaer-kmu-studie-2022-fachkraef-temangel-verschaerft-sich-drastisch-3198823>
- [3] vgl. <https://www.hrworks.de/lexikon/mitarbeiterbindung/>
- [4] vgl. <https://www.personio.de/blog/hr-studie-talente/>
- [5] vgl. <https://www.valamis.com/de/produkt>
- [6] vgl. <https://www.mckinsey.de/news/presse/2022-12-21-great-attrition-deutschland>
- [7] vgl. <https://www.bonrepublic.com/de/corporate-benefits/>
- [8] vgl. <https://www.hrmony.de/funktionen>
- [9] vgl. <https://www.personio.de/blog/hr-studie-talente/>

Internetquellen zuletzt abgerufen am 02.08.2023

Bildnachweise

Titel: Nostagrams/stock.adobe.com, Hurca!/stock.adobe.com; Seite 2: yakubienko/stock.adobe.com, PureSolution/stock.adobe.com, Julien Eichinger/stock.adobe.com; Seite 3: photon_photo/Parradee; Seite 4: PureSolution/stock.adobe.com, Julien Eichinger/stock.adobe.com; Seite 5: Diki/stock.adobe.com; Seite 6: Hurca!/stock.adobe.com; PureSolution/stock.adobe.com; Seite 7: Hurca!/stock.adobe.com, PureSolution/stock.adobe.com



Das Mittelstand-Digital Zentrum Handel gehört zu Mittelstand-Digital. Mit dem Mittelstand-Digital Netzwerk unterstützt das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz die Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen und dem Handwerk.

Infoblatt: Mitarbeiterbindung mit Hilfe von digitalen Tools – 08/2023
Mittelstand-Digital Zentrum Handel
EHI Retail Institute GmbH
Spichernstraße 55, 50672 Köln



digitalzentrumhandel.de