

Infografik

- Arbeitsplatz-qualität
- Führungsstil
- Entlohnung
- Stellenprofil
- Entwicklungs-möglichkeiten
- Unternehmens-image

Arbeitgeber Attraktivität



Arbeitsbezogene Einstellungen & Verhalten der Person
A.-Zufriedenheit; Commitment; Engagement; Bedürfnis nach Beteiligung

Training, Entwicklung & Anerkennung
Training & Karriere; Anerkennung; (Be-)Förderung; Belohnung & Anerkennung

Charakteristika der Person
Alter; Kinder; Ausbildung; Geschlecht; Dauer der Unternehmenszugehörigkeit; Persönlichkeit

O.- Kontext
P-O-Fit; O.-Klima; O.-Größe; Gerechtigkeit; O.- Werte & Mission; Kommunikation

Arbeitsplatz & Tätigkeit
Gehalt; A.-platzsicherheit; A.-Belastung; Rollenkonflikte; Aufgabenkomplexität; Work-Life Balance

Führung & Team
Führungsverhalten; Beziehung zu Kolleg:innen; Diversität



Warum bewegt Sie das Thema?

Was wissen Sie schon über die Fluktuationsgründe in Ihrem Unternehmen?

Haben Sie bereits Vermutungen? Hypothesen?

Wenn das Fluktuationsproblem in Ihrem UN gelöst wäre- wie hätten Sie das bewerkstelligt?

- Welche Gründe für freiwillige Fluktuation kommen Ihnen noch in den Sinn?
- Welche Gründe für freiwillige Fluktuation sind in Ihrem UN am häufigsten?
- Könnten sich die Gründe ja nach Bereich / Job / etc. in Ihrem UN unterscheiden?
- Wie könnten Sie Daten und welche Daten für die Erfassung einzelner Gründe in Ihrem UN gewinnen?
- Fehlen Ihnen bzgl. der Personalbindungsmaßnahmen für Ihr UN wichtige Maßnahmen?
- Welche Maßnahmen könnten Sie sich als passend für Ihr UN vorstellen und wie könnten Sie die entsprechenden Daten sammeln, und welche Daten würden Sie erfassen wollen, um beurteilen zu können, dass Ihre Maßnahmen erfolgreich waren?

Welche Überlegungen gibt es schon in Ihrem UN zu den Zeitpunkten während der Employee-Journey zu denen die Daten erhoben werden müssen/sollen?

Wann fangen Sie an (die Daten zu erheben /auszuwerten)?

Warum fangen Sie noch nicht an (die Daten zu erheben /auszuwerten)? Was hält Sie ab?

Beispiele für Personalbindungsmaßnahmen

Bereich	Maßnahme	Quelle
Organisationaler Kontext	Einarbeitung und Integration der Mitarbeiter:innen in das Unternehmen; Belohnungsstrategien, die Anreize für erwünschtes Verhalten schaffen und Fairness und Gerechtigkeit bei allen demonstrieren; Corporate Social Responsibility (CSR) Strategien; Job Rotation	Häfner und Truschel (2022); Pandita und Ray (2018); Paruzel, Klug und Maier (2021)
Arbeitsplatz & Tätigkeit	Work Life Balance Strategien (Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Betreuung älterer Menschen, flexible Arbeitszeiten, Telearbeit/mobile Arbeit oder Jobsharing); Leistungsbeurteilung durch Würdigung und Anerkennung von guter Arbeitsleistung	Rodríguez-Sánchez, González-Torres, Montero-Navarro und Gallego-Losada (2020); Sandhya und Kumar (2011)
Führung & Team	Förderung der Teamarbeit durch Teambuilding oder Prozessoptimierung von Teambesprechungen	Häfner und Truschel (2022)
Charakteristika der Person	Unterstützung in Lebensbereichen durch Coaching oder Mentoring, auch über Karrierekontext hinaus durch beispielsweise Beratungsangebote bei Pflege von Angehörigen	Häfner und Truschel (2022)
Training, Entwicklung & Anerkennung	Aus-, und Weiterbildungsmöglichkeiten für die persönliche Entwicklung; Mentoring Programme	Deery (2008); Younas und Bari (2020)
Einstellung & Verhalten der Mitarbeiter:innen	Verbesserung der psychologischen Sicherheit und des Arbeitsengagements durch Anpassung von Arbeitsplatzmerkmalen (Job Design), z.B. Erhöhung von Autonomie, Bedeutsamkeit oder Abwechslung der Tätigkeit	Allen et al. (2010); Rubenstein et al. (2018)