



BGM als Mitarbeiterbindungs- instrument

Wiebke Krohn

Arbeitgeberberatung für Personal-
entwicklung und soziale Innovation

Arbeitgeberverband Lüneburg-
Nordostniedersachsen e.V.

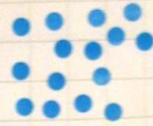
A close-up, grayscale image of a human eye, looking slightly to the left. The eye is detailed, showing the iris, pupil, and eyelashes. The image is partially obscured by a teal diagonal shape on the right side of the slide.

Klebeaktion

Welche zwei Themen bzw. Ziele des BGM halten Sie für Ihr Unternehmen für besonders wichtig?

Themen BGM

Arbeitsbedingungen anpassen



15 Punkte

U-Kultur klar kommunizieren



3 Punkte

Arbeitsklima verbessern



9 Punkte

Anerkennungskultur etablieren



6 Punkte

Informationswege verkürzen



1 Punkt

MA-Gespräche führen



4 Punkte

Entwicklung ermöglichen



5 Punkte

AG-Attraktivität steigern



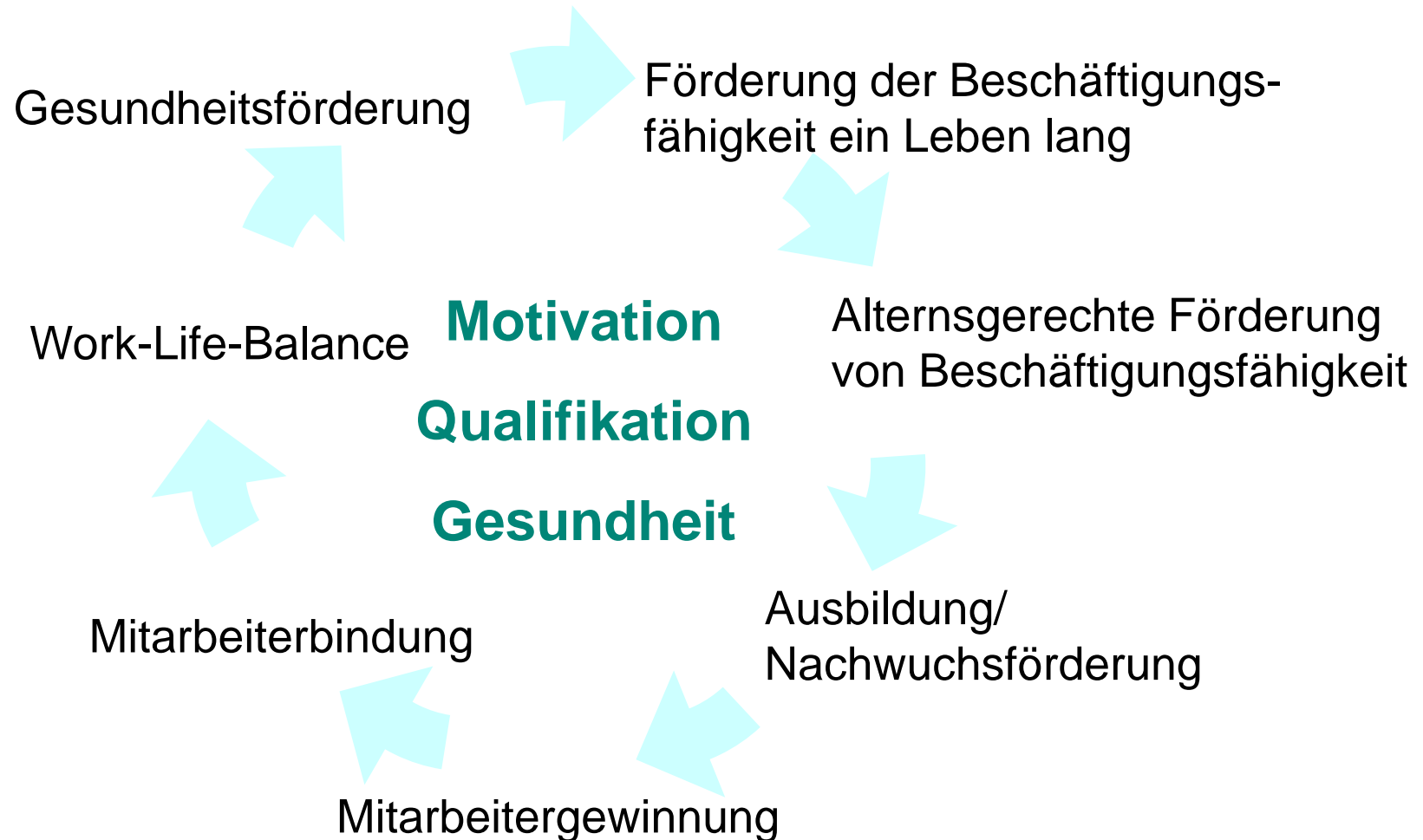
11 Punkte

MA-Gesundheit fördern

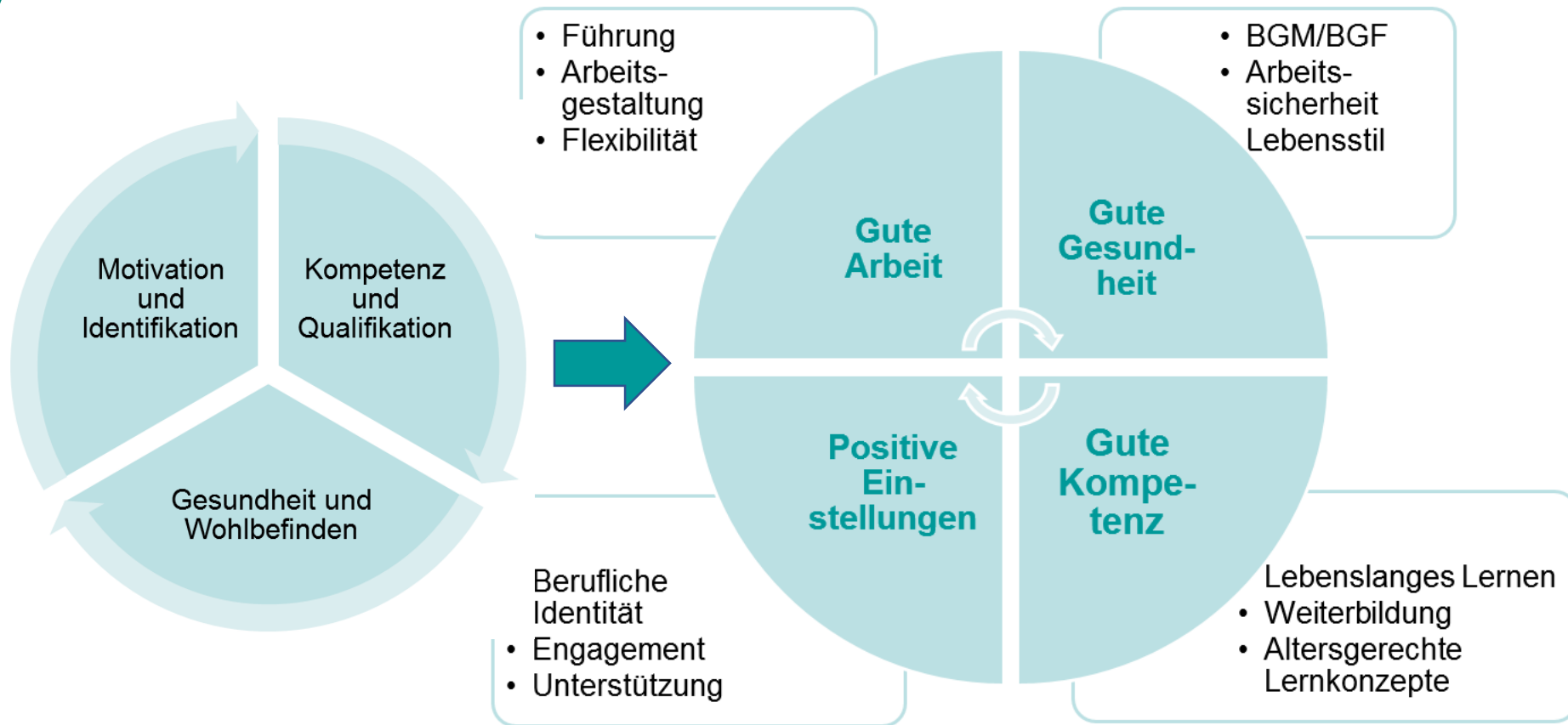


24 Punkte

Handlungsfelder einer nachhaltigen, zukunftsorientierten Personalpolitik



Nachhaltigkeit in Personalarbeit und Förderung der Arbeitsfähigkeit



Mitarbeiterbindung

- Ergebnis von Managementaktivitäten, die die richtigen Mitarbeiter motiviert, im Unternehmen zu bleiben, effizienter und effektiver zu arbeiten und sich loyal gegenüber dem Unternehmen zu verhalten = (Employee) Retention Management
 - **Bleibemotivation: Mitarbeiterbindung umfasst mehr, als dass ein Mitarbeiter nicht kündigt**
 - **Leistungsbereitschaft positiv beeinflussen**
- Bindungsgrad von Mitarbeitern resultiert aus dessen individuellen, rational bewussten Erwägungen und unbewussten Komponenten

Arten der Bindung

Normative Bindung



- Gemeinsame Vision und Ziele
- Wertebasierte Führung
- Klarer Mehrwert

Perspektivische Bindung



- Fortbildungen
- Lebensphasen-Modelle
- Mitwirkungsmöglichkeiten

Rationale Bindung



- Bonussysteme
- Gute Rahmenbedingungen
- Gute Ausstattung

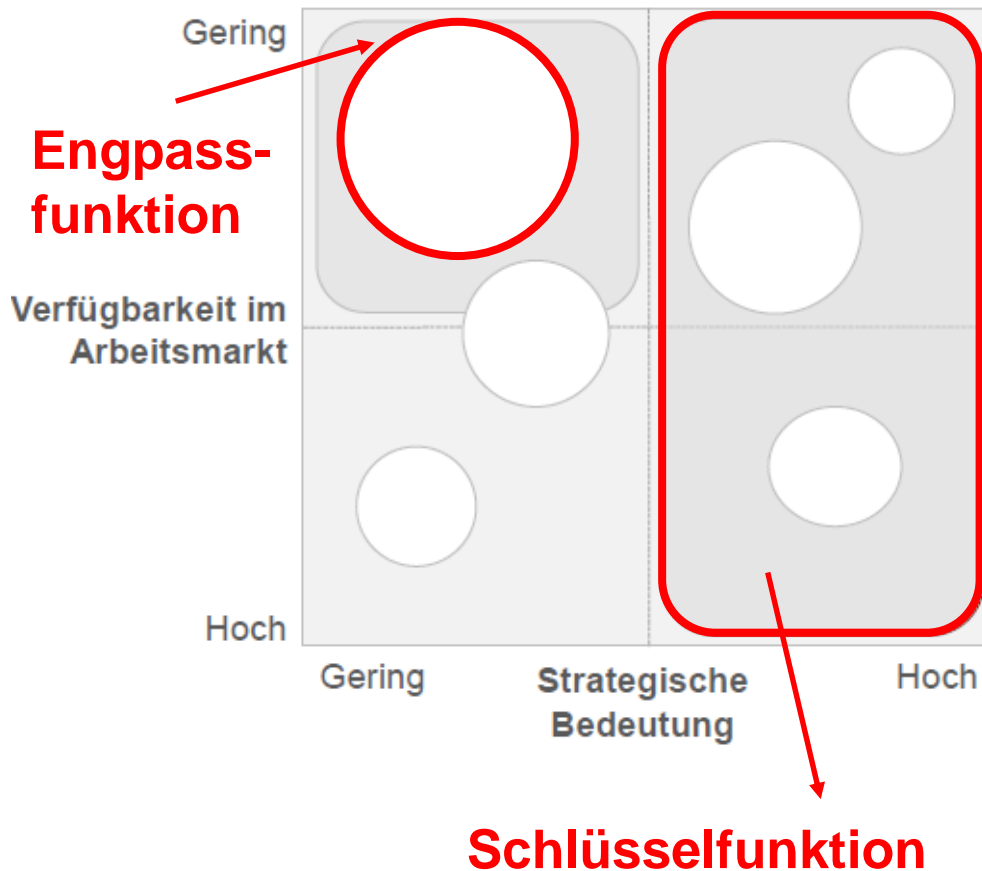
Emotionale Bindung



- Wertschätzung
- Teambuilding
- Gemeinsame Events

Gesamte MA-Bindung resultiert aus allen vier Komponenten in unterschiedlicher Ausprägung

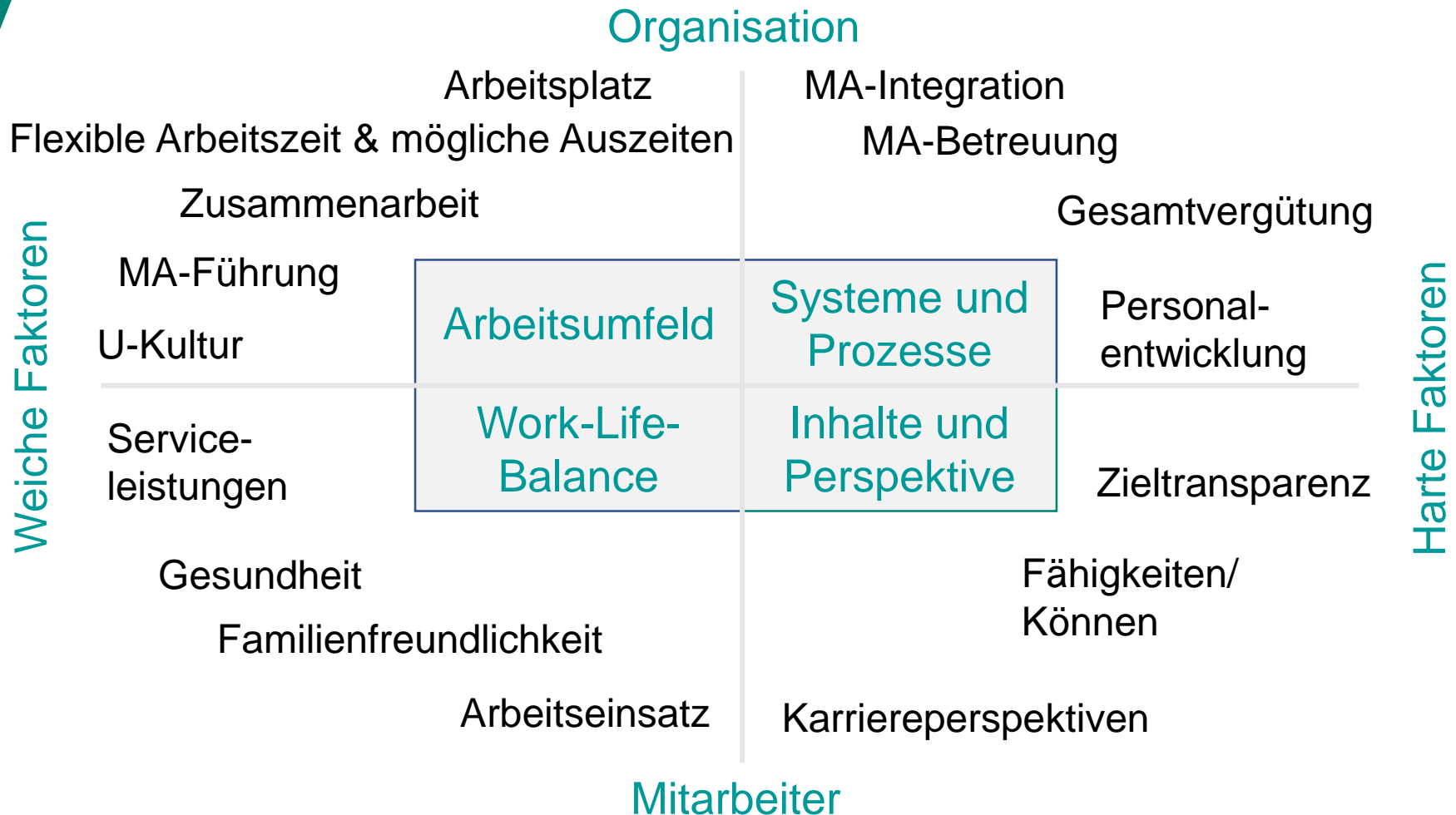
Analyse Schlüssel- und Engpassfunktion



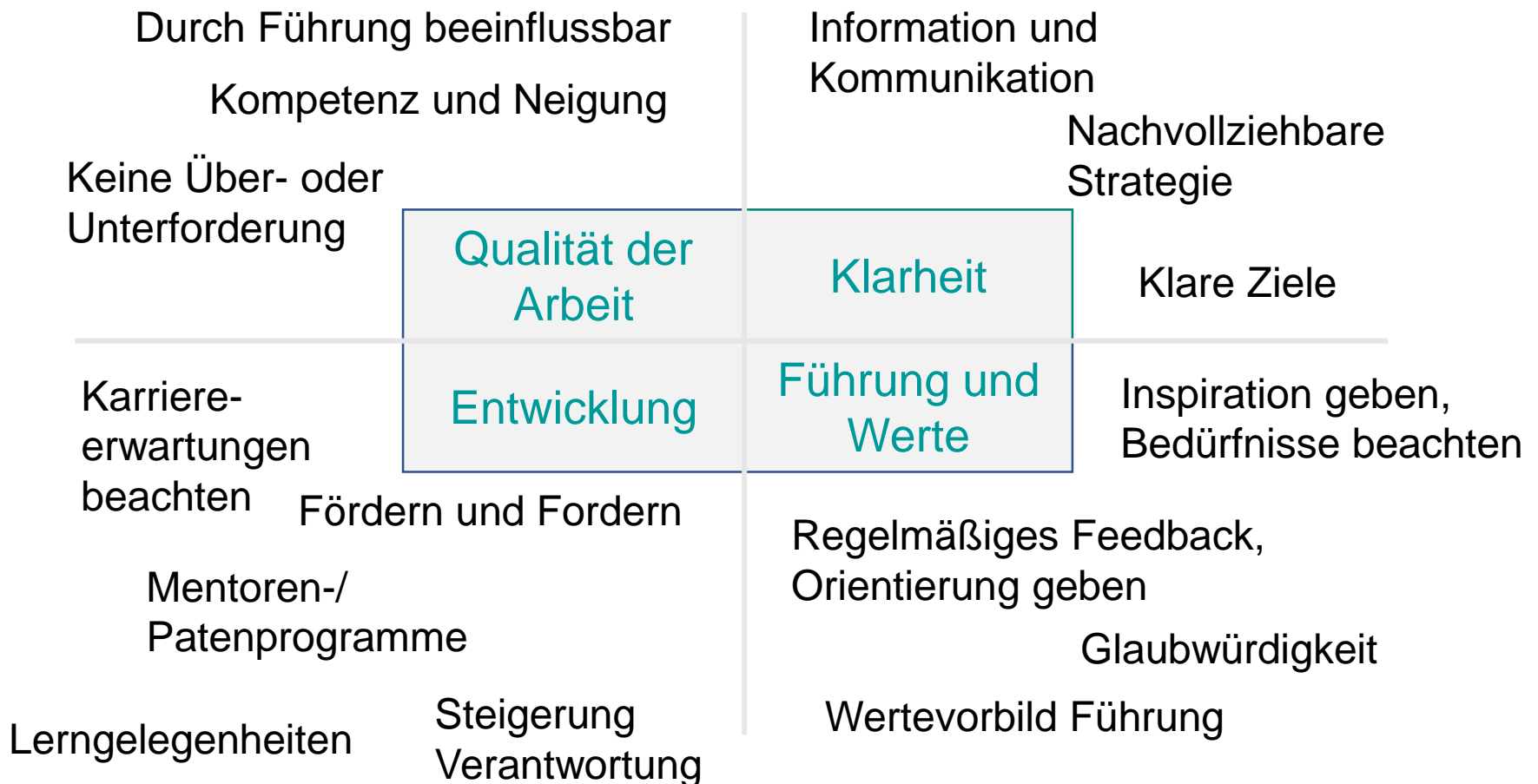
- 5% ausschlaggebend für unseren Erfolg – Wir tun alles, was wir können, um sie zu behalten
- 15% sehr wichtige Mitarbeiter – Wir tun viel, um sie zu behalten
- 60% Mitarbeiter, die wir gerne behalten wollen und deren Wünsche wir versuchen nachzukommen
- 20% Mitarbeiter, die uns besser verlassen



Maßnahmen Mitarbeiterbindung I



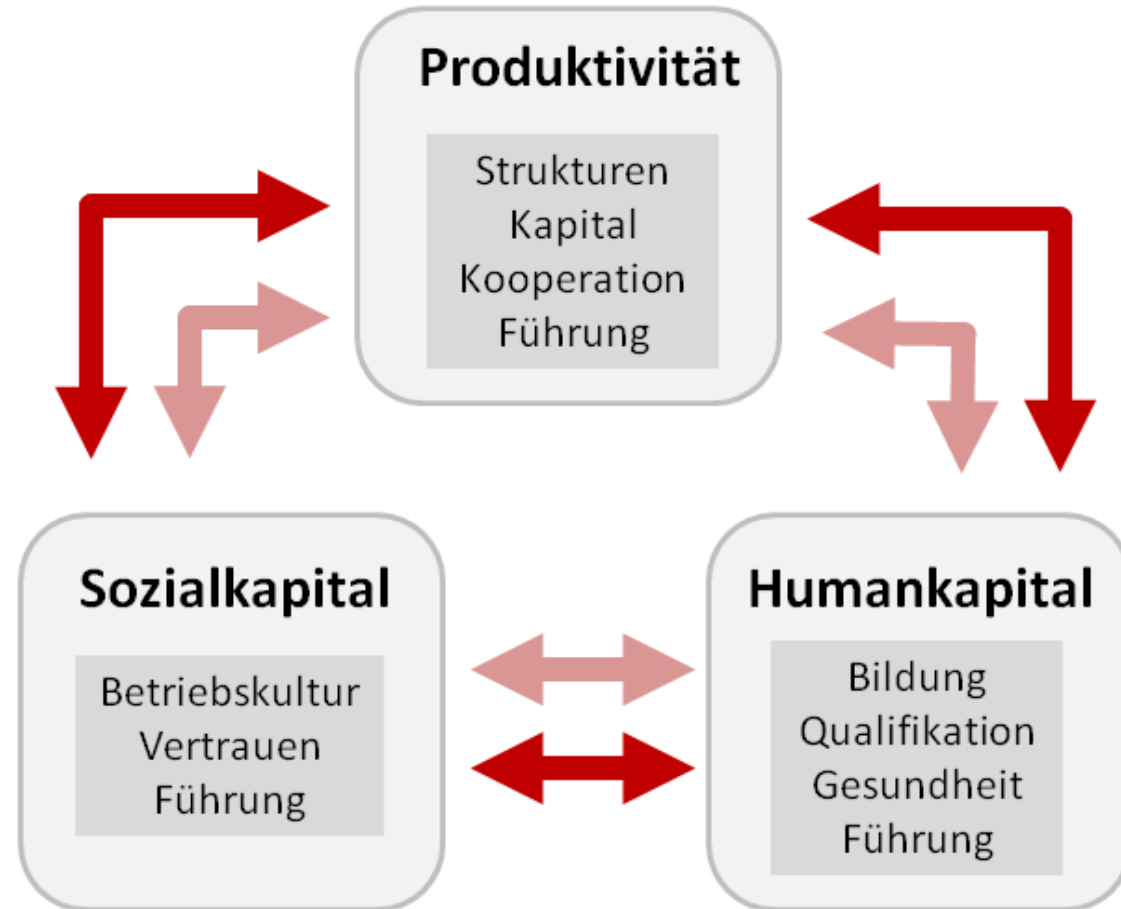
Maßnahmen Mitarbeiterbindung II



Handlungsfelder BGM



BGM – Wechselwirkungen



10 Tipps zur Mitarbeiterbindung

1. Arbeitsbedingungen anpassen



2. Unternehmenskultur klar kommunizieren



3. Arbeitsklima verbessern



4. Anerkennungskultur etablieren



5. Informationswege verkürzen



6. Mitarbeitergespräche führen



7. Entwicklung ermöglichen



8. Arbeitsattraktivität steigern



9. Gesundheit fördern

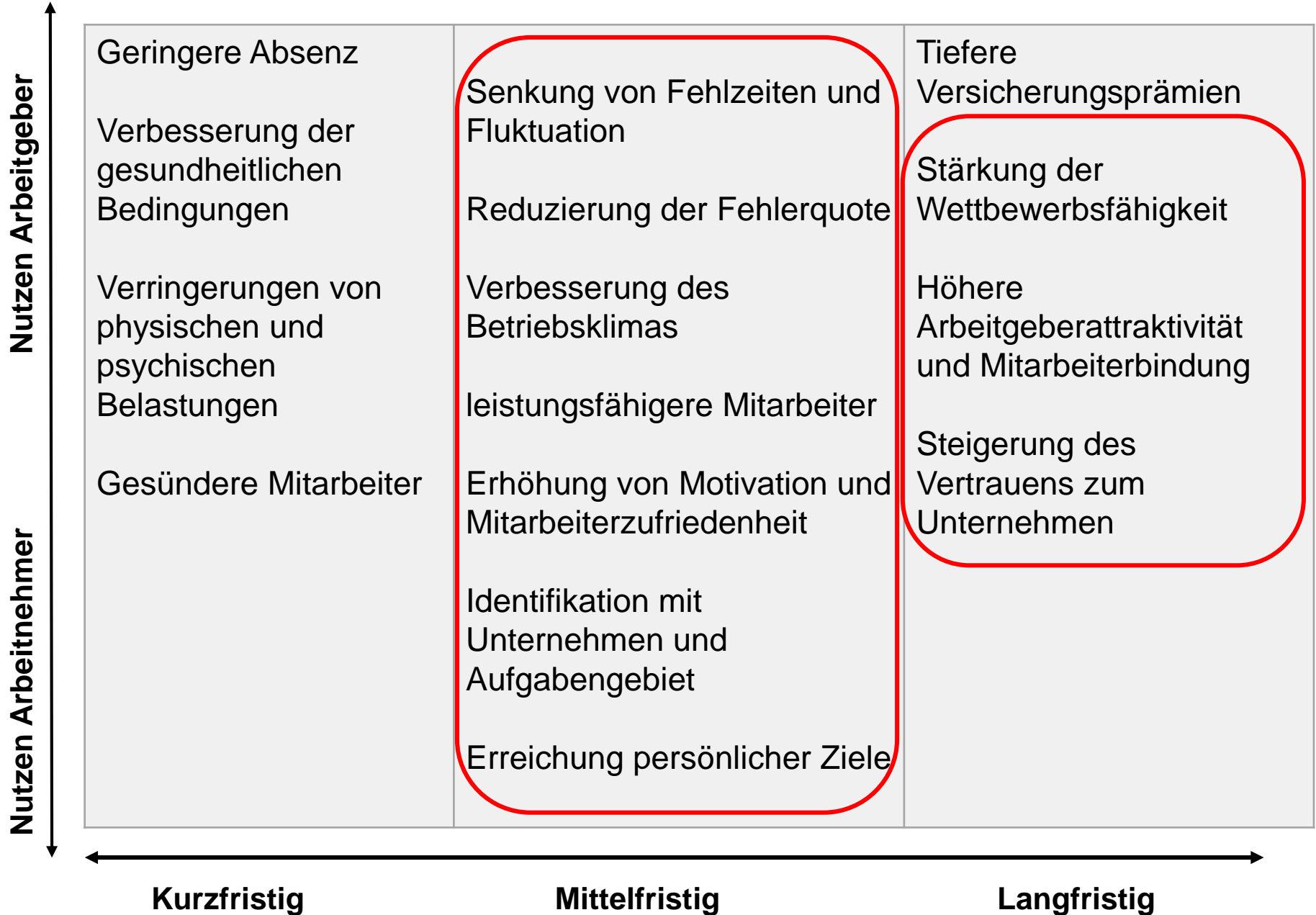


10. Monetäre Faktoren beachten

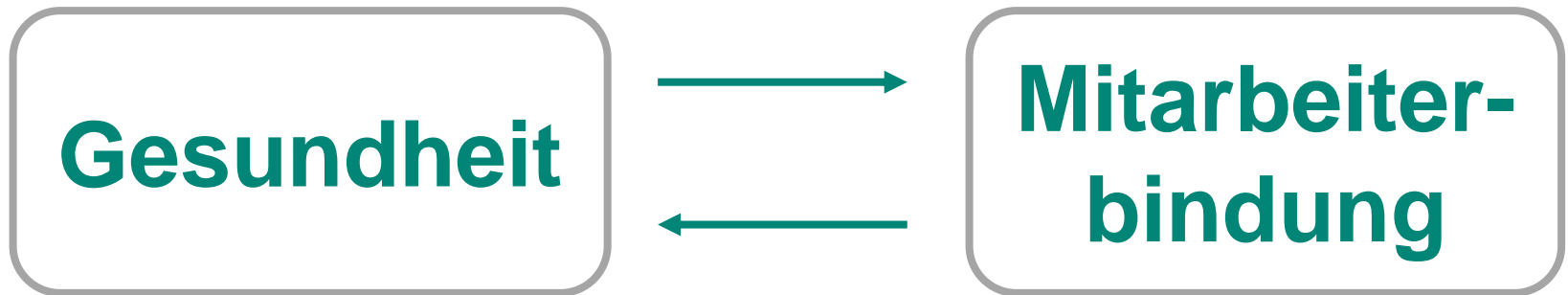




Nutzen von BGM



BGM und Mitarbeiterbindung bedingen sich gegenseitig



Befragung Hamburger Unternehmen zur BGF

„Gesundheit hat für meinen Betrieb einen hohen oder sehr hohen Stellenwert“

84%

Anteil der Mittelstandsbetriebe (100-500 MA) in HH mit Gesundheitsförderung

33% > >55%

Mittelstand: „Wissens-, Zeit- und Ressourcenmangel sind die Umsetzungshürden für uns.“

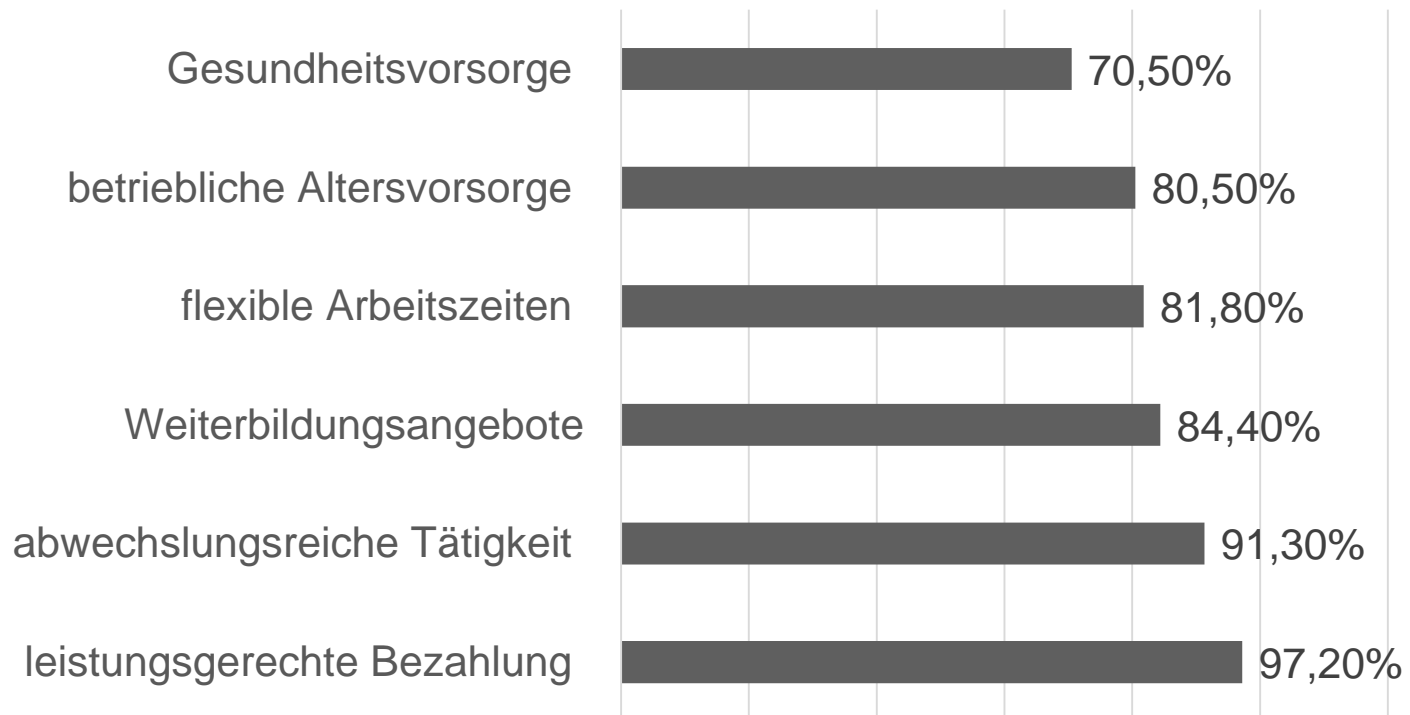
>70%

„Welche Mehrwerte oder Verbesserungen haben Sie durch Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb festgestellt?“

1. Mitarbeiter-Gesunderhaltung: **78%**
2. Betriebsklima: **76%**
3. Arbeitgeberattraktivität: **74%**
4. Leistungsfähigkeit des Betriebes: **58%**
5. Image / Marketing: **54%**

Orizon Studie „Arbeitsmarkt 2013 – Perspektive der Arbeitnehmer“

- Online-Befragung mit 2072 Arbeitnehmern und –suchenden zwischen 18 und 65 Jahren, entscheidenden Faktoren bei der Wahl ihres Arbeitgebers



Emotionale Bindung durch BGM

- Gesundheitsförderung stärkt Bindung: Studie belegt, dass BGM Mitarbeiter emotional an das Unternehmen bindet
- Mitarbeiter aus Firmen mit BGM-Angeboten sind signifikant stärker an ihr Unternehmen gebunden als Arbeitnehmer von Betrieben ohne solche Maßnahmen
- auch junge Arbeitnehmer legen großen Wert auf Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
- Nutzen und Vorteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind bekannt
- Gesundheitsmanagement ist wichtig: 79 %, bei denen es kein BGM gibt, halten dieses dennoch für wichtig
- 58 % von ihnen sind sich sicher, dass sehr viele Mitarbeiter diese Angebote nutzen würden.

Emotionale Bindung durch BGM

- Personalmarketing: auch kleinere Unternehmen können sich durch Gesundheitsförderung von Mitbewerbern abheben und ihre Mitarbeiter gezielt binden
- Angebot von Einzelaktivitäten ist nicht ausreichend
- Ideal: **umfassendes BGM-Konzept**, das sowohl an den **Arbeitsbedingungen** als auch am **Verhalten** ansetzt mit dem Ziel, dass alle Mitarbeitenden langfristig gesund und leistungsfähig bleiben
- Zentrale Erfolgskriterien:
 - BGM wird von der Geschäftsleitung unterstützt
 - von Führungskräften und Mitarbeitern genutzt und gelebt
 - regelmäßig evaluiert und gemeinsam weiterentwickelt

➔ Dann werden auch Themen wie **Work-Life-Balance**, **Wertschätzung**, **gesunde(r) Führung(sstil)**, **Zusammenhalt** und **Identifikation mit dem Unternehmen** umgesetzt

Murmelrunde: Ideenpool

- Ungerade Reihe hat Zettel und Stift und dreht sich bitte um
- Welche Idee haben Sie zu einer BGF-Maßnahme, die der Mitarbeiterbindung dient?





Ergebnisse Teil 1

Maßnahmen Gesundheitsförderung

- Obstkorb
- Zuschüsse für das Fitnessstudio, Hansefit
- Gesundheitsmaßnahmen
- Gesundheitstage
- Gesunde Impulse
- Massagen
- Aktiv-Pause
- Ernährungsberatung
- Fitnessmanagement
- Ruheraum für Pausen

Maßnahmen Wohlbefinden und Team

- Weihnachtsfeier/Sommerfest
- Betriebsausflüge
- Teamevents
- Monatliche Prämien
- Schnitzeljagd
- Kinderbetreuung



Ergebnisse Teil 2

Maßnahmen Arbeitsorganisation

- Home Office
- Arbeitsplatzergonomie individuell gestalten
- Flexible Arbeitszeiten
- Freizeitausgleich
- Gute Arbeitsbedingungen
- Moderne Arbeitsplätze

Maßnahmen Kultur und Kommunikation

- Regelmäßiges Feedback
- Regelmäßig austauschen
- Offene + freie Kommunikation
- Feedbackkultur leben
- MA aktiv einbinden
- Gemeinsame Zeit während der Arbeitszeit ohne Arbeit
- GL-Blog
- Duzen
- MA Anerkennung
- Transparenz
- Kulturwandel
- Fortbildung der Führungskräfte



Wiebke Krohn

Arbeitgeberberaterin für
Personalentwicklung und soziale
Innovation

Arbeitgeberverband Lüneburg-
Nordostniedersachsen e.V.

Stadtkoppel 12, 21337 Lüneburg

www.arbeitgeberverbandlueneburg.de