

In Heft 3/2014 für Sie gelesen:



Gunther Wolf

Mitarbeiterbindung

Strategien und Umsetzung im Unternehmen

279 Seiten

49,95 Euro

ISBN: 978-3-648-03763-8

Verlag: www.haufe.de

Rezensionen:



Nina Schasching

Human Resources Manager

Spa Resort Therme Geinberg

nina.schasching@therme-geinberg.at

Mitarbeiterbindung ist ein Thema, das viele Bücher und Seminare aufgreifen. In der Praxis erlangt es aber oftmals nicht die notwendige Aufmerksamkeit. Das von zahlreichen Führungskräften und HR-Verantwortlichen als reine Fluktuationsbekämpfung kategorisierte Wort macht sich Wolf zum Thema seines Werks – und er macht es gut.

Der Autor sensibilisiert dafür, dass eine ausgezeichnete Mitarbeiterbindung unumgänglich ist, um im Wettbewerb zu überleben. Am Markt erfolgreich bleiben kann nur, wer sich um seine wichtigste Ressource nachhaltiger und besser kümmert als die Konkurrenz. Die Zeiten, in denen sich Unternehmen ihre Bewerber aussuchen konnten, neigen sich in zahlreichen Branchen dem Ende zu. Die immer weiter vorrückende „Arbeitsmarkt-Eiszeit“, wie Wolf die Situation auf den Punkt bringt, wird keinen verschonen.

Der erste Teil des Buches erklärt relativ leicht die Ebenen und Fokusse der Mitarbeiterbindung, behandelt die relevanten Themen soziale Identität und Identifikation und schlägt einen kurzen Bogen zu Fluktuation und Engagement. Der umfangreiche Ausflug in die Gebiete Motivation und Volition ist interessant für Kollegen, die sich damit noch nicht allzu intensiv beschäftigt haben, jedoch in dieser Länge nicht zwingend notwendig. Aufrüttelnd und spannend sind in jedem Fall die Studien und Ergebnisse zum Status quo der Mitarbeiterbindung. So viel sei verraten – es gibt Handlungsbedarf.

Das Buch liefert anschließend zwei Methoden, mit denen Unternehmen das Thema Mitarbeiterbindung nachhaltig angehen können. Manch einer mag den Eindruck bestätigen, dass das Werk als Werbekanal für das PEA-System und die SELIMAB-Methode dient. Beide Tools stellt der Autor eingehend vor und erklärt sie – Eigenwerbung hin oder her – überzeugend mit Praxisbezug und tollen unterstützenden Beispielen.

Wolf macht unter anderem deutlich, dass das Personalwesen die Mitarbeiterbindung zwar (mit)steuern kann und muss, dass diese aber ganz eindeutig eine nicht delegierbare Führungsaufgabe ist, die bestenfalls die Individualität jedes einzelnen Mitarbeiters berücksichtigt.

Um dieser Aufgabe optimal nachzukommen, gibt Wolf im zweiten Teil eine gut gegliederte und leicht lesbare Übersicht über Maßnahmen und Instrumente zur Stärkung der Mitarbeiterbindung. Er beschreibt praxisbezogene Ansatzpunkte für Maßnahmenpakete und regt an, die Unternehmens- und Managementkultur zu durchleuchten, um sie an das Thema Mitarbeiterbindung anzupassen.

Das Buch überzeugt mit verständlicher Schreibe, logischem Aufbau und einem hervorragend gelungenen Spagat zwischen Theorie und Praxis. Die Theorie wird durchgehend mit Praxisbeispielen aufgelockert und vervollständigt. Noch vor den Kollegen aus den Personalabteilungen sei dieses wirklich hilfreiche Buch ganz deutlich dem Management und den Führungskräften zu empfehlen.

Konzentrieren wir uns gemeinsam auf die Menschen – nur so können wir nachhaltig der Eiszeit entkommen und einen (wirtschaftlichen) Sommer dank und mit einem loyalen und leistungsfähigen Team genießen.

| | |
|---|-------|
| Praktischer Nutzwert: | **** |
| Lesbarkeit / Schreibstil: | **** |
| Verständlichkeit: | **** |
| Gliederung / Übersichtlichkeit: | ***** |
| Meine persönliche Empfehlung für Personalverantwortliche: | **** |



Philipp Huber

HR Region Manager EMEA
T-Systems International
Philipp.Huber@t-systems.com

Wenn ich ein Buch das erste Mal in Händen halte, prüfe ich zunächst, ob mich Layout, Titel und Untertitel ansprechen. Danach werfe ich einen Blick auf das Inhaltsverzeichnis, um zu sehen, ob ich eine Struktur erkenne. Dann treffe ich die Entscheidung, das Buch zu lesen oder nicht.

Das Buch „Mitarbeiterbindung“ von Gunther Wolf hätte die erste Hürde wohl nicht geschafft –, eine „staubtrockene“ Aufmachung und ein dünner Untertitel „Strategie und Umsetzung im Unternehmen“ – wäre da nicht der Sticker „Managementbuch des Jahres 2013“ auf der Umschlagsseite gewesen, der mich neugierig machte.

Und zu Recht. Denn bereits der Blick ins Inhaltsverzeichnis verspricht eine intensive, strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema „Mitarbeiterbindung“, wie ich sie in dieser Fokussierung bis dato nicht gelesen habe.

In Kapitel 1 gibt Wolf eine Begründung, warum Mitarbeiterbindung strategisch relevant ist: die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens hängt davon ab, ob es gelingt, die Kernbelegschaft an das Unternehmen zu binden. In einem nächsten Schritt zeigt Wolf juristische Mittel auf, mit denen Unternehmen Bindung vertraglich umsetzen können.

Dieser Teil ist für österreichische Personalverantwortliche weniger relevant, da der Autor hier deutsches Recht betrachtet – jedoch führt das Fazit dieses Teils unmittelbar in den Hauptteil des Buches ein: Juristische Fußfesseln greifen zu kurz, wirkliche Bindung entsteht auf einer der im folgenden Kapitel dargestellten rationalen, normativen, emotionalen und behavioralen Ebenen.

Spätestens an dieser Stelle werden hierzulande WU-AbsolventInnen an die BWL-Pflichtlektüre von Kasper und Mayrhofer erinnert: Nach einem Ausflug in die Psychologie (Motivationstheorien von Maslow über Herzberg bis hin zum moderneren Volitionsmodell) beleuchtet das Buch soziologische Faktoren der Mitarbeiterbindung wie Gruppenkohäsion oder Identifikation.

Der Leser hat das Gefühl, dass er – obwohl immer wieder praktische Beispiele zur Verdeutlichung der Theorien eingestreut werden – noch immer auf den vielfach herbeigesehnten „Werkzeugkasten“ wartet.

Nach einem kurzen Blick auf den Stand der wissenschaftlichen Studien zur Mitarbeiterbindung kommt Wolf zum eigentlichen Herzstück des Buches, dem „PEA-System“.

PEA steht für „Personalpotenzial“, „Erfolg auf wirtschaftlicher Ebene“ und „Attraktivität als Arbeitgeber“ und verspricht durch strukturierte und systematische Herangehensweise eine Wertschaffung durch Mitarbeiterbindung, welche die Kosten der selbigen rasch amortisiert.

Zugleich empfiehlt die SELIMAB-Methode (Selektive individualisierte Mitarbeiterbindung), die Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung nicht über einen Kamm zu scheren, sondern sie selektiv gewissen Mitarbeitergruppen zukommen zu lassen – Stichwort „Schlüsselpersonal“ oder „Critical Talent“. Hier werden unter anderem Personalportfoliomethoden sowie Tools zur Performance- und Potenzialmessung vorgestellt.

Abschließend clustert Wolf in einer Art „Index“ alle im Buch bisher als Beispiele erwähnten Bindungsinstrumente in Gruppen und referenziert auf jene Seiten, die diese im Kontext besprechen. Diese Herangehensweise ist innovativ, da der Autor die Instrumente nicht nur auflistet und beschreibt, sondern vielmehr im Kontext mit den zugrunde liegenden menschlichen Bedürfnissen (Motivationstheorien, psychologische und soziologische Faktoren) betrachtet.

Nun hat der Leser tatsächlich seinen Werkzeugkasten gefunden und stellt fest, dass er die Werkzeuge auf dem Weg bis hierher bereits eingesammelt hat.

| | |
|---|-------|
| Praktischer Nutzwert: | ***** |
| Lesbarkeit / Schreibstil: | **** |
| Verständlichkeit: | ***** |
| Gliederung / Übersichtlichkeit: | **** |
| Meine persönliche Empfehlung für Personalverantwortliche: | **** |