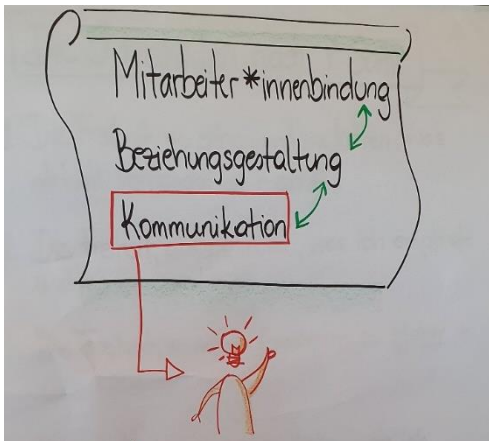


Nachlese zum 2. Regionalen Impuls-Frühstück am 15.11.2023

Das 2. Regionale Impuls Frühstück, welches am 15.11.2023 im Weinwerk Burgenland in Neusiedl am See stattfand, stand ganz im Zeichen von Mitarbeiter*innenbindung.



Der Fokus lag darin, das Thema aus dem Blickwinkel der Beziehungsgestaltung und insbesondere der Kommunikation zu betrachten.

Dabei wurde der Blick vor allem darauf gerichtet, welchen Mehrwert eine gute Beziehungs- und Kommunikationsebene in Bezug auf die emotionale Mitarbeiter*innenbindung hat.

Vier Aspekte der Mitarbeiter*innenbindung

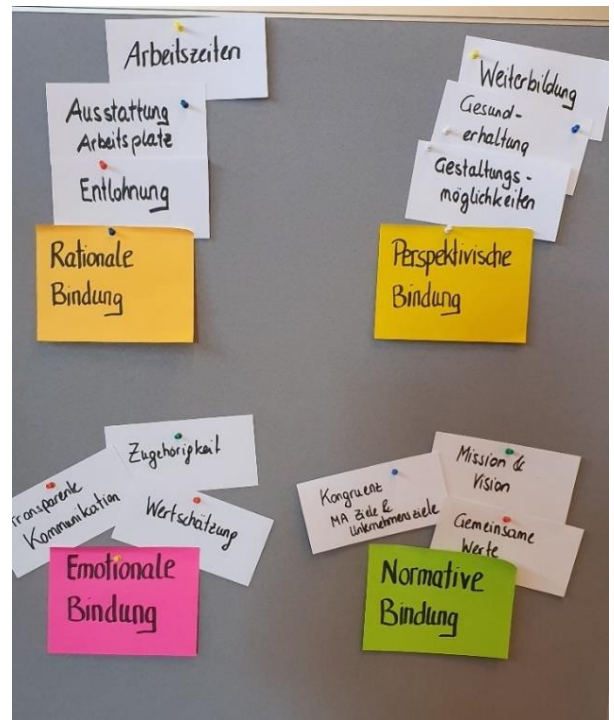
Gansser und Godbersen (2017) haben das Vier-Komponenten-Model der Mitarbeiter*innenbindung entwickelt. Dieses geht davon aus, dass die Mitarbeiter*innenbindung aus 4 Komponenten besteht.

Diese wurden zu den in der Grafik abgebildeten 4 Aspekten weiterentwickelt:

... entsteht, wenn die Rahmenbedingungen für einen stimmig sind	Rationale Bindung	Perspektivische Bindung	... entsteht, wenn man längerfristige Möglichkeiten für sich sieht
... entsteht, wenn man sich wohlfühlt	Emotionale Bindung	Normative Bindung	... entsteht, wenn man Werte teilt und sich verpflichtet fühlt

So trägt jede Komponente zur Stärkung der Mitarbeiter*innenbindung bei. Jedoch ist die Relevanz der einzelnen Komponenten für jedes Teammitglied unterschiedlich und je nach äußeren Lebensumständen auch veränderbar.

Eine Abfrage unter den Frühstücksteilnehmer*innen, was sie an ihr Unternehmen bindet, ergab eine deutliche Tendenz zur Perspektivischen Bindung. Das widerspiegelte deutlich, wie die Teilnehmenden ihre Aufgabe im Unternehmen ausüben und schätzen. Gleichzeitig gab es einen regen Austausch, welche Aspekte der Mitarbeiter*innenbindung ihre Mitarbeitenden verfolgen und wie sie als Unternehmer*innen und Personalist*innen diesen gerecht werden können (in Form von Arbeitsmitteln, Arbeitszeitgestaltung, Entlohnung, gemeinsame Werte, Weiterbildungsmöglichkeiten, ...)



Als Arbeitgeber lohnt es sich deshalb genau zu wissen welche Komponenten man mit welchen innerbetrieblichen Maßnahmen fördert und vor allem welche Relevanz diese für die eigene Belegschaft haben.

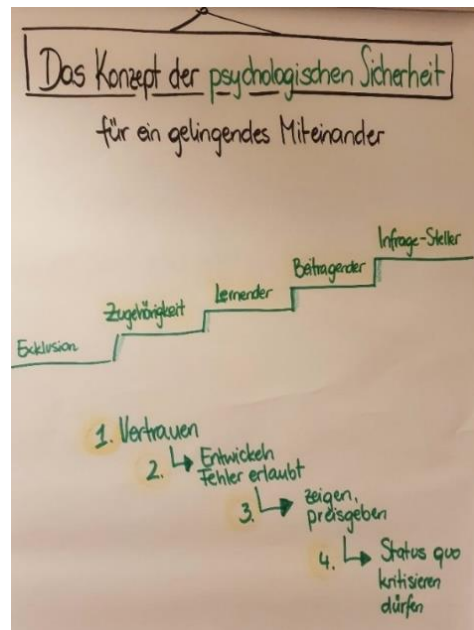
Ein wesentlicher Schlüssel für das Gelingen der emotionalen Bindung ist die Beziehungsgestaltung.

Beziehungsgestaltung – auf Basis des Konzeptes der psychologischen Sicherheit nach Amy Edmondson

Eine aktive Beziehungsgestaltung ist für Unternehmen wesentlich um eine gute Verbindung zu ihren Mitarbeiter*innen zu halten.

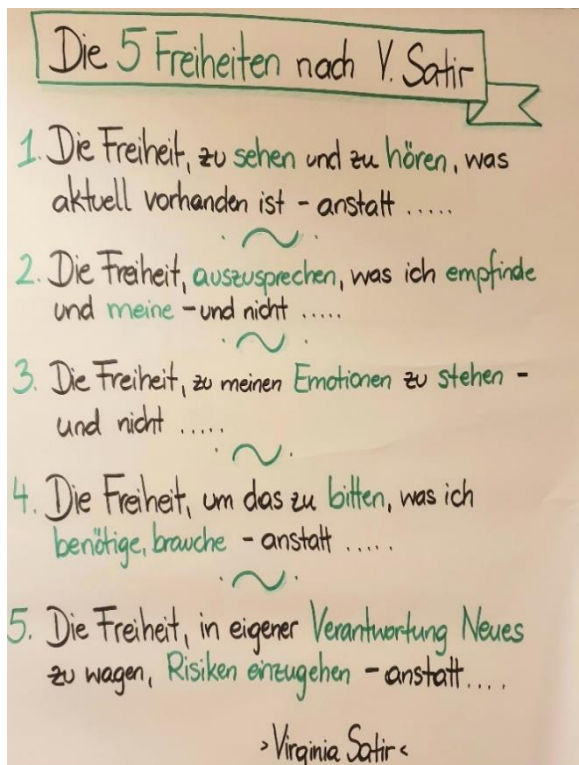
Das Konzept der psychologischen Sicherheit nach Amy Edmondson liefert Anregungen (konkrete Ankerpunkte) um insbesondere den Aspekt der emotionalen Bindung zu gestalten. Ein Unternehmen das psychologische Sicherheit anstrebt zeichnet sich durch eine Arbeitsatmosphäre aus, in welcher Kolleg*innen offen sind, Fehler zugeben, Kontra geben und Fragen stellen können und zwar ohne dass man mit negativen Konsequenzen rechnen muss.

Wie dieses Gefühl der Sicherheit in Organisationen entstehen kann, beschreibt das vier Stufen Model von Dr. Timothy Clark in nebenstehender Darstellung.



Kommunikationsgestaltung- auf Basis des Konzeptes der fünf Freiheiten nach Virginia Satir

Eine gute Beziehung drückt sich vor allem durch eine konstruktive Haltung aus. Dazu hat Virginia Satir die fünf Freiheiten der gelungenen Kommunikation aufgestellt. Sie machen uns deutlich, dass wir es sind, die immer neu entscheiden können, unsere eigenen Ressourcen zu nützen. Dadurch kann jede*r einzelne Vorgesetzte und Mitarbeiter*in zu einer ehrlichen, gewinnbringenden Arbeitsbeziehung beitragen.



1. ... was sein sollte, sein könnte, gewesen ist oder erst sein wird.
2. ... was von mir erwartet wird.
3. ... etwas anderes vorzutäuschen.
4. ... immer auf Erlaubnis zu warten.
5. ... immer nur auf Nummer sicher zu gehen und auf eingetretenen Pfaden zu wandeln.

Nach der Vorstellung der „Theorieinputs“ und unmittelbaren Diskussion zur deren praktischen Relevanz kam es zu einem regen Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden über die Formate wie Jour-fixes, Mitarbeitergespräche, Mitarbeiter*innenumfragen, Feedbackgespräche sowie externe Evaluierungen. Die daraus entstandenen Gespräche wurden mit viel Interesse und Offenheit aller Beteiligten geführt.