

Emotionale Bindung

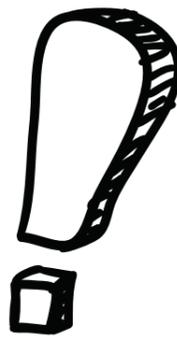


Bindung findet zwischen **mindestens zwei Parteien** statt: Die **Mitarbeiter:innen** auf der einen Seite und das **Unternehmen, die Aufgaben, die Kolleg:innen** oder **die Vorgesetzten** auf der anderen Seite. Die Frage ist, ob sich Mitarbeitende **gut aufgehoben und wertgeschätzt** fühlen und ob **Ziele und Werte** geteilt werden.

Die emotionale Mitarbeiter:innenbindung kann auch als „**bleiben wollen**“ aufgefasst werden.

Hier sind folgende Maßnahmen hilfreich

- Sinnstiftende Arbeit
- Wertschätzung
- Gute Beziehungen zu Kolleg:innen und Chef:in
- Team Building
- Gemeinsame Events



Fragen zur Reflexion

Wie sorgen wir für gute Beziehungen?

Wie zeigen wir Wertschätzung?

Welche Aufmerksamkeit geben wir dem Sinnerleben in unserem Arbeiten?



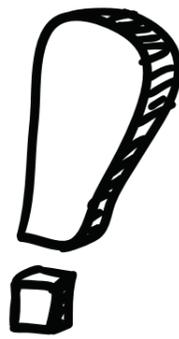
Rationale Bindung



Hier wägen Mitarbeitende die **Vor- und Nachteile** der **aktuellen Arbeitsstelle** gegenüber **anderen Angeboten** ab. Was bringt es ihnen im Unternehmen zu bleiben? Wie leicht oder schwer wäre es, eine neue, bessere Stelle zu finden? Wenn die Überlegung zu Gunsten der aktuellen Stelle ausfällt, dann kann die rationale Mitarbeiter:innenbindung auch als „**bleiben müssen**“ aufgefasst werden.

Hier sind folgende Maßnahmen hilfreich

- Transparente Bonussysteme
- Gute Rahmenbedingungen
- Gute Ausstattung
- Betriebliche Altersvorsorge
- Attraktive/Flexible Arbeitszeitmodelle
- Besondere Urlaubszeitmodelle
- Well-Being Angebote
- ...



Fragen zur Reflexion

Wie kommen wir Arbeitszeitwünschen von Mitarbeiter:innen entgegen?
Wie flexibel sind wir dabei?
Welche Art von Anreizen können wir anbieten?

Normative Bindung



Die Normative Bindung beruht auf einem **Verpflichtungsgefühl** der Mitarbeiter:innen **gegenüber der Organisation**. Sie ist in der Regel sehr stabil, da sie sich aus dem ethisch-moralischen Denken der Mitarbeiter:innen speist. Das Pflichtbewusstsein und das Verantwortungsgefühl kann sich auf **die Aufgabe, das Projekt, die Kolleg:innen, den Vorgesetzten** oder **das Unternehmen** beziehen. Die normative Bindung kann auch als „**bleiben sollen**“ aufgefasst werden.

Hier sind folgende Maßnahmen hilfreich

- Gemeinsame Vision und Ziele
- Wertebasierte Führung
- Klarer Mehrwert
- Gegenseitiger Mehrwert
- ...



Fragen zur Reflexion

Wie etablieren und pflegen wir Werte?

Wie sorgen wir für Ziele und gemeinsame Visionen?

Wie verdeutlichen wir den individuellen Mehrwert für das Ganze?



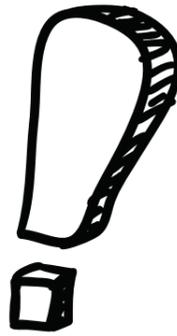
Perspektivische Bindung



Die perspektivische Mitarbeiter:innenbindung stellt die **Entwicklungsmöglichkeiten**, **Qualifizierungsangebote** und **Mitarbeiterförderung** in den Vordergrund. Mitarbeiter:innen fragen sich, **was für eine Zukunft ihnen im Unternehmen** bevorsteht und wie sie sich langfristig entwickeln können.

Hier sind folgende Maßnahmen hilfreich

- Fortbildungen
- Lebensphasen-Modelle
- Beruflicher Aufstieg
- Weiterbildung
- Steigende Verantwortung
- ...



Fragen zur Reflexion

Welche Perspektive bieten wir unseren Mitarbeiter:innen?

Wie genau machen wir das?

Wie fördern wir Talente?

Wie ermöglichen wir Partizipation?

