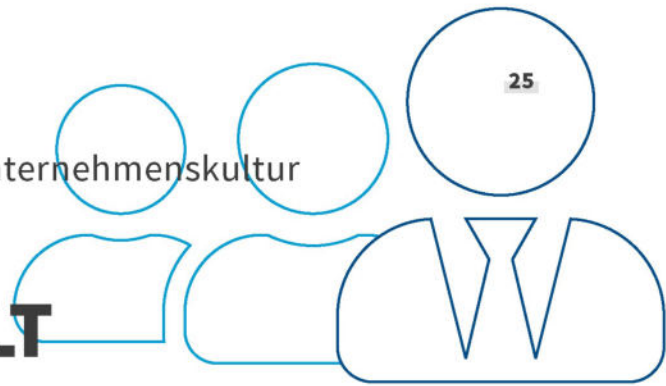


Mehr Loyalität dank identitätsfördernder Unternehmenskultur

VERTEILT IST OFT SCHON HALB ENTEILT



Fachkräftemangel und demografische Entwicklung machen Personalbindung zur erfolgskritischen Aufgabe. Das gilt sogar in Japan, wo Arbeitsverhältnisse einst „Schicksalsgemeinschaften“ hießen, Überstunden die Regelmäßigkeit waren und längere Urlaubskontingente die absolute Ausnahme. Bindung funktioniert heute zum Glück mehr denn je über lukrative Gesamtangebote.



Von unserem Autor
Andreas Becker

Längst befinden wir uns auf einem Arbeitnehmermarkt, und das Buhlen um personelle Ressourcen führt immer wieder dazu, dass Unternehmen sich gegenseitig überbieten – über den Lohn, Entwicklungsmöglichkeiten oder Bonusanreize. Was dabei oft verkannt wird: Gerade auch die Identifikation mit der Arbeitsstelle kann den latenten Gefahren von Abwerbung oder Umorientierung (Stichwort „innere Kündigung“) entgegenwirken.

„Eine identitätsfördernde Unternehmenskultur kann die Leistungsbereitschaft und das Engagement jedes Einzelnen erhöhen, sie zahlt aber auch in die Zufriedenheit aller ein und damit in geringere Fluktuation“, weiß Thomas Heupel aus seiner Berater-tätigkeit. Dezentrales Arbeiten, wie es in der Pandemie zur Blüte gereift ist,

sieht der Geschäftsführer der 2014 gegründeten Heupel Consultants GmbH & Co. KG in diesem Zusammenhang als „unternehmerische Chance, aber auch als Risiko einer schleichenden Abkehr vom Betrieb“. Wer immerhin in Teilen virtuell organisiert ist, sollte diese Gefahr kennen. Gleichzeitig ermutigt der aus Herxheim stammende Experte für Digitalisierung und KI, drohender Entfremdung entgegenzuwirken und sich gezielt beraten zu lassen.

Die Werte der Organisation, sagt Heupel, müssten klar sein und gelebt werden. Wesentlich sei zudem die gegenseitige Wertschätzung, bei der jeder Einzelne als „wertvoller Mensch und Kollege“ behandelt werden muss. Statt in Projekten auf Einzelkämpfer zu setzen, rät er zu „Zwei-plus-Besetzungen“, um das Miteinander zu fördern, und für mehr Zusammenhalt würden Mitarbeiterbeteiligungen sorgen.

„Der Austausch untereinander ist gerade in verteilten Szenarien sehr wichtig“, betont Heupel. Daher setzt er in seiner Agentur auf fixe digitale Termine zum Austausch zu Tagesaktuellem (Dailies), für Wochenrück- und Ausblicke (Weeklies) oder die Planung von Arbeitsinhalten (Monthlies). Ganz wichtig: Mindestens alle Vierteljahre arbeiten alle persönlich zusammen. Solche Quartelies gehen über mehrere Tage und finden an externen Orten mit Socializing-Charakter statt.

Das zahlt sich aus. So ist es etwa gelungen, eine Mitarbeiterin während der ersten Monate ihrer Mutterschaft über eine geringfügige Beschäftigung im Unternehmen zu halten – mittlerweile ist sie wieder voll eingestiegen. »

[heupel-consultants.com](https://www.heupel-consultants.com)

