

Mitarbeiterbindung & Mitarbeiterengagement

Die hkp/// group Retention Management Toolbox

Ungewollte Mitarbeiterfluktuation stellt für Organisationen ein Problem dar. Das gilt in Zeiten des Aufschwungs genauso wie in Krisenzeiten. Auch wenn in Teilen der Organisation Personal abgebaut wird, werden häufig in anderen Bereichen händeringend Mitarbeiter gesucht. Unternehmen sind darauf angewiesen, langfristig erfolgskritische Mitarbeiter in ausreichender Personalstärke an Bord zu haben, um die Unternehmensstrategie erfolgreich umsetzen zu können. Hohes individuelles Engagement und Mitarbeiterbindung sind dafür entscheidend.

Steigende Fluktuationsquoten insbesondere bei Leistungsträgern lassen bei Führungskräften die Alarmglocken schrillen. Eine häufig zu beobachtende Gegenreaktion ist die rasche Gewährung von Retention Boni oder vergleichbaren Maßnahmen. Doch die dadurch erzielte Wirkung ist meist nur von kurzer Dauer und keine langfristige Lösung.

Stattdessen sollten Unternehmen strukturiert vorgehen und zielgruppenorientiert intervenieren. Dabei ist das Retention-Problem richtig einzuordnen und mit seinen Ursachen zu verstehen. Nur auf einer solchen tragfähigen Basis lassen sich wirkungsvolle Maßnahmen entwickeln und umsetzen.

Ungewünschte Fluktuation und ihre Ursachen erkennen und beseitigen

Egal, ob in Ihrem Unternehmen ein Retention-Problem vorliegt oder Sie das Engagement Ihrer Mitarbeiter proaktiv steigern wollen: Setzen Sie auf das EVER-Prinzip mit seinen Phasen *Einordnung, Verständnis, Entwicklung, Realisierung* und die darauf basierende hkp/// group Retention Management Toolbox!

”

Die durch Corona am härtesten getroffenen Branchen sind darin gefordert, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und Wachstumspotenziale zu erschließen. Dafür braucht es erfolgskritische Talente, die auch in Krisenzeiten im Unternehmen zu halten sind.

“

David Voggeser, Partner hkp/// group



Ungewollte Fluktuation und ihre Ursachen

Die Ursachen und Anzeichen einer ungewollt hohen Fluktuation können vielzählig wie vielfältig sein.

- Es existieren keine flexiblen Arbeitszeitmodelle, die es arbeitenden Eltern erschweren bis unmöglich machen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren
- Karriere- und Entwicklungspfade sind nicht oder nur für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden zugänglich
- Kontrolle wird immer noch vor Empowerment gesetzt, was vor allem junge und ehrgeizige Mitarbeitende in ihren Möglichkeiten limitiert
- Immer wieder verlassen Mitarbeiter aus den Teams bestimmter Führungskräfte das Unternehmen
- Auffällig viele neue Mitarbeiter kündigen in der Probezeit
- Wichtige Projekte verzögern sich immer wieder wegen Personalknappheit

Die Folge dieser Situationen ist jedoch immer gleich: Egal auf welcher Hierarchiestufe – die mobilen und leistungsstarken jungen Mitarbeiter verlassen als erstes das Unternehmen, gefolgt von jenen zuverlässigen und grundsätzlich loyal eingestellten Mitarbeitern, die als Maschinenraum so wichtig für den Fortbestand eines Unternehmens sind, sich aber im Sog der Fluktuation auch neu orientieren.

Die hkp/// group Retention Management Toolbox

Um den unterschiedlichen Ursachen einer ungewollt hohen Fluktuation Rechnung zu tragen, haben die hkp/// group Experten ein standardisiertes Verfahren und darauf abgestimmte Tools entwickelt, die auf dem sogenannten EVER Prinzip basieren.

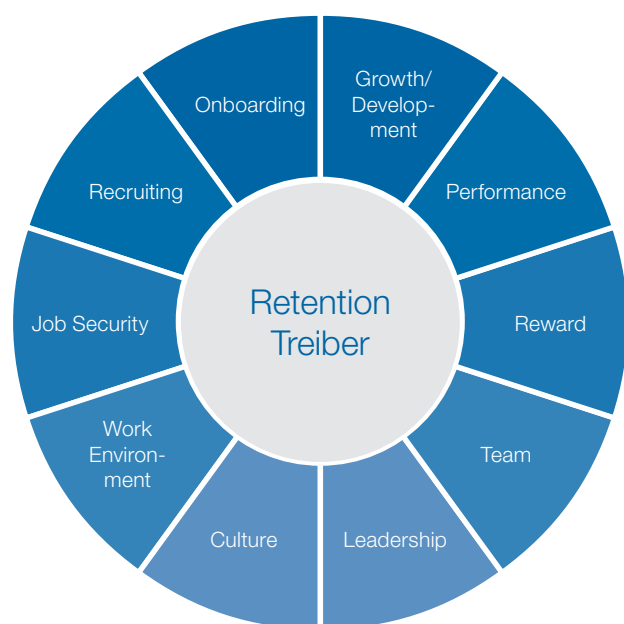


Abb. 1: Ein spezifisches Framework bildet den konzeptionellen Rahmen und die Grundlage für die hkp/// group Retention Management Toolbox

Die hkp/// group Retention Toolbox bietet keine Pauschallösungen. Sie unterstützt dabei, zum Kern des Problems vorzustoßen und diesen konkret einzuordnen. Neben der präzisen Beschreibungen zum Vorgehen im Projekt enthält die Toolbox die notwendigen quantitativen und qualitativen Tools inklusive Interview-Leitfäden, Maßnahmenkatalog etc.

Für jede Projektphase sind in der Toolbox die passenden Materialien enthalten. Neben einem Heatmap Tool erhalten Anwender Items für die Mitarbeiterbefragung, Interviewleitfäden für semi-strukturierte Interviews und Fokusgruppen, Workshop-Anleitungen und einen Maßnahmenkatalog.

Darüber hinaus ist im Angebot für Anwender ein Sparring Call pro EVER-Phase enthalten. Zusätzlich können hkp/// group Experten für die Abwicklung verschiedener Prozessschritte gebucht werden.

Die Alleinstellungsmerkmale

Die Nutzung der hkp/// group Retention Management Toolbox setzt keine aufwändige Einführung oder Qualifikationen im Bereich Talent Management oder speziell Mitarbeiterbindung voraus. Für die Durchführung eines entsprechenden Projekts ist – abhängig von dessen Größe – lediglich ein Projektleiter und ggf. ein kleines Projektteam erforderlich, das die beschriebenen Tools zum Einsatz bringt und die relevanten Prozessschritte umsetzt.

Darüber hinaus bietet die hkp/// group Retention Management Toolbox Anwendern zahlreiche weitere Vorteile, darunter:

Beraterunabhängige Nutzung

- Sie können die Toolbox eigenständig anwenden.
- Die übersichtliche und benutzerfreundliche Gestaltung der Toolbox erfordert auf Ihrer Seite kein Expertenwissen.

Machbarkeit

- Mithilfe der Toolbox können Sie die Lösung Ihres Retention Problems direkt angehen.
- Die Toolbox hilft Ihnen, passende und umsetzbare Lösungen zu entwickeln.

Effizienz

- Den in der Toolbox enthaltenen Projektplan können Sie ohne viel Aufwand adaptieren und direkt mit der eigentlichen Arbeit beginnen.
- Alle Prozessschritte, benötigten Kapazitäten und Stakeholder sind bereits eingeplant.

Skalierbarkeit

- Egal ob Startup, Mittelständler oder Großkonzern, ob ein Standort oder das ganze Unternehmen betroffen ist – die hkp/// group Retention Toolbox ist universell einsetzbar.

Unterstützung

- hkp/// group steht Ihnen auf Wunsch während des gesamten Prozesses oder einzelnen Prozessschritten als kompetenter Partner zur Seite.

Phasen				
	Einordnung	Verständnis	Entwicklung	Realisierung
hkp/// group Retention Management Toolbox				
Ergebnis dieser Phase	<ul style="list-style-type: none"> Analyse der Beschäftigtenkennzahlen und Kündigungen der letzten 1-3 Jahre mit dem <i>hkp/// group Heatmap Tool</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Erhebung, Sammlung und Auswertung qualitativer Daten durch Befragung, Interviews, Fokusgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> Zielgruppenspezifische Maßnahmen in Prototyping & Ideation Workshop entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung der Maßnahmen Langfristiges Monitoring der Maßnahmen
Was passiert in der Phase?	<ul style="list-style-type: none"> Beantwortung der Frage, <i>wo</i> ein Retention-Problem vorliegt Eingrenzung des Problems auf einen bestimmten Teil der Organisation (Zielgruppe) 	<ul style="list-style-type: none"> Beantwortung der Frage, <i>warum</i> ein Problem besteht und Kenntnis über mögliche Retention Treiber Identifikation von Ansatzpunkten für Lösungsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> Konkrete, zielgruppenorientierte kurz- oder langfristige Maßnahmen, die eingeführt und genutzt werden 	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung von Engagement und Retention Verringerung der ungewollten hohen Fluktuation
Pro Phase enthalten	Projektplan & <i>hkp/// group Heatmap Tool</i> zur quantitativen Auswertung	Befragung, Interview und Fokusgruppen zur qualitativen Auswertung	Workshopkonzept zur Entwicklung von Maßnahmen & Maßnahmenkatalog	Evaluationskonzept und Dashboard zum Monitoring der Erfolgs-KPIs
	+	+	+	+
	Sparring Call mit <i>hkp/// group</i>	Sparring Call mit <i>hkp/// group</i>	Sparring Call mit <i>hkp/// group</i>	Sparring Call mit <i>hkp/// group</i>
optional durch <i>hkp/// group</i>	Auswertung quantitativer Daten und Ergebnisvorstellung	Durchführung und Auswertung von qualitativen Recherchearbeiten und Moderation des Ergebnisworkshops	Moderation der Prototyping-Workshops und Ausarbeitung spezifischer Maßnahmen	Begleitung bei der Umsetzung der Maßnahmen
	Project Management Office (PMO) und Change Management für die Laufzeit des Projekts			

Abb. 2: Prozesse und Tools der *hkp/// group* Management Toolbox im Überblick



Unternehmen sollten ihre Ausgaben für die gezielte Bindung von erfolgskritischen Mitarbeitern als Investition betrachten, die sich auf kurze wie auch lange Sicht rentiert. Langfristige Mitarbeiterbindung schafft – erst recht im Aufschwung nach einer Krise – einen klaren Wettbewerbsvorteil.



Frank Gierschmann, Partner *hkp/// group*



Starten Sie Ihr Projekt noch heute!

Haben Sie die Vermutung, dass in Ihrem Unternehmen ein Problem im Bereich Mitarbeiterbindung herrscht? Sehen Sie sich womöglich bereits mit einer ungewünschten Fluktuation konfrontiert? Dann kontaktieren Sie uns für ein individuelles Beratungsgespräch, in dem wir mit Ihnen gemeinsam herausfinden, wie Sie die *hkp/// group* Retention Management Toolbox bei der erfolgreichen Lösung Ihrer Probleme unterstützen kann.

Ihre hkp/// group Expert:innen



David Voggeser, Partner, ist seit Anfang 2011 für die hkp/// group tätig und berät im Bereich Executive Compensation u. a. Unternehmen aus den Bereichen Technologie und Maschinenbau zu Aspekten des Vergütungsdesigns und -kalibrierung. Sein Fokus gilt hier variablen Vergütungssystemen (STI und LTI Design) und externen Vergütungsvergleichen von Führungskräften sowie der Einführung von Funktionsbewertungs- und Beteiligungssystemen. In diversen Onsite-Projekten konnte David Voggeser hierbei für unterschiedliche Kunden – vom MDAX-Konzern bis zum mittelständischen Hidden Champion – Lösungen konzipieren und implementieren.
david.voggeser@hkp.com



Frank Gierschmann, Partner, berät seit 2013 für die hkp/// group Konzerne und Mittelständler zu allen Aspekten des Talent- und Performance Managements. Er begann seine berufliche Laufbahn in der Konzernzentrale des weltweit größten Logistikdienstleisters. Innerhalb von 11 Jahren übernahm er hier verschiedene Aufgaben in der Führungskräfte- und Personalentwicklung, zuletzt als Vice President Corporate Executives Staffing. 2011 folgte der Wechsel zu einem börsennotierten Logistikkonzern in die Schweiz, wo er als Global Head of Talent Management auch die weltweiten Leadership-Programme für Top-Führungskräfte sowie die Identifizierung und Entwicklung von High Potentials steuerte.
frank.gierschmann@hkp.com



Sophia Persigehl, Senior Consultant, absolvierte ihr Masterstudium der Soziologie mit Schwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg. Vor ihrem Eintritt bei der hkp/// group sammelte Sophia Persigehl vielseitige praktische Erfahrungen im HR-Management eines weltweit führenden Automobilherstellers. Sie blickt auf erste Berufsjahre in der Personalentwicklung, insbesondere in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, Potenzialvalidierung und Talent Management, zurück, wo sie nicht zuletzt auch von ihrer Systemischen Beratungsausbildung profitieren konnte.
sophia.persigehl@hkp.com

Über die hkp/// group

Die hkp/// group ist eine partnergeführte, internationale Unternehmensberatung. Als transformationserfahrene Berater sind wir anerkannter Innovationsführer in HR und beraten große und mittlere international tätige Unternehmen bis hin zu Start-ups, mit denen wir passgenaue und praxistaugliche Lösungen erarbeiten.

Die hkp/// group Partner verfügen über langjährige und internationale Beratungs- und Unternehmenserfahrung. Sie sind im Markt anerkannte Experten für Executive Compensation, Board Services, Performance & Talent Management, HR Strategy & Transformation, HR & Compensation Benchmarking. Unsere Partner werden von Aufsichts- und Verwaltungsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie HR-Managern und -Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt.

In einem immer dynamischeren Umfeld ist unser Anspruch, für unsere Kunden nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern. Dabei verbinden wir tiefes Verständnis von Unternehmensstrategie, HR- und Finanz-Know-how mit ausgeprägter Branchenkompetenz, insbesondere für Banken und Versicherungen, Automobilhersteller und -zulieferer sowie Unternehmen in Transport und Logistik, Chemie und Pharma, Öl und Gas, Real Estate, IT und Telekommunikation sowie Handel.

Kontakt

Bei Fragen zum Leistungsspektrum und zum Unternehmen wenden Sie sich bitte an:

Thomas Müller, Partner, Leiter Marketing & Communication

Phone +49 69 175 363 323 Mobile +49 176 100 88 237 thomas.mueller@hkp.com



www.xing.com/company/hkpgroup



www.linkedin.com/company/hkpgroup



www.twitter.com/hkp_group

Amsterdam

Vondelstraat 89 A
1054 GM Amsterdam
Niederlande
Phone +31 20 737 0687
amsterdam@hkp.com

Frankfurt

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Deutschland
Phone +49 69 175 363 30
frankfurt@hkp.com

Zürich

Wiesenstrasse 7
8008 Zürich
Schweiz
Phone +41 44 542 81 60
zurich@hkp.com