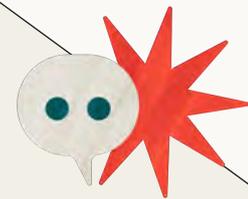




7 Tipps, um die Fluktuationsrate zu senken

Wir zeigen dir, wie Du die Fluktuationsrate mit gezielten Maßnahmen in Deinem Unternehmen mit flair deutlich senken oder einer hohen Mitarbeiterfluktuation sogar präventiv vorbeugen kannst.

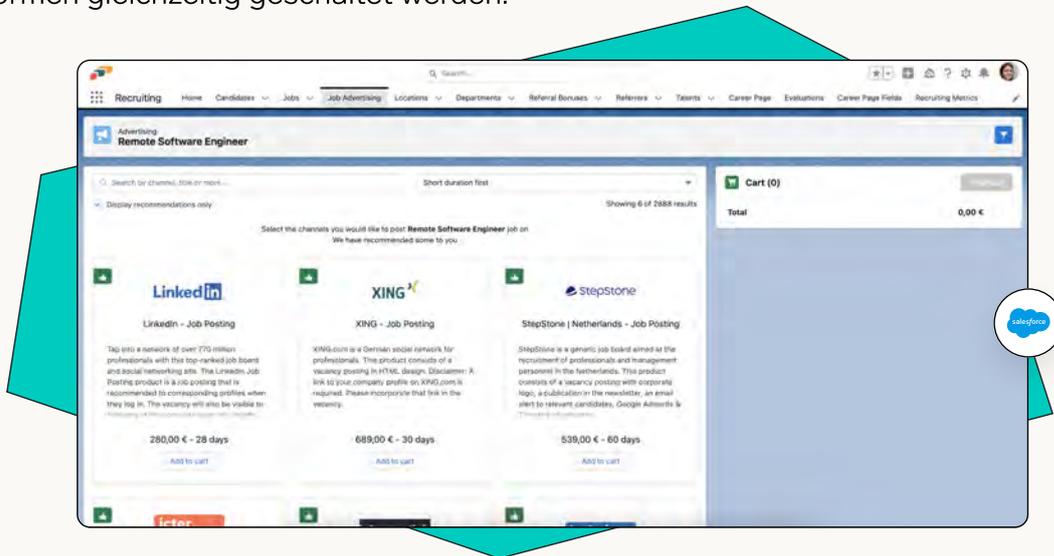


Überblick:

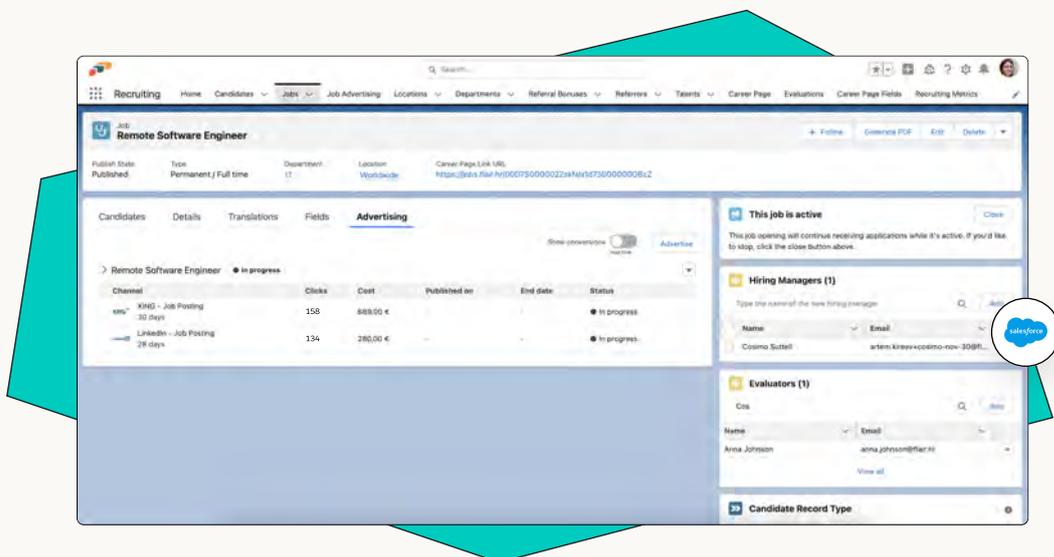
Wir stellen in unserem Leitfaden eine detaillierte Step-by-Step Anleitung vor, wie Du die Motivation deiner Mitarbeiter:innen steigern kannst und sie im Unternehmen hältst. Dabei wird deutlich, wo wir mit flair ansetzen, um einen gezielten Mehrwert für dein Unternehmen zu generieren. In nur 7 Schritten zu zufriedeneren Mitarbeiter:innen. Let's go!

Step 1: Optimierung von Recruitingprozessen

Es ist wichtig, bereits bei den Recruitingprozessen zu beginnen, da dies der erste Berührungspunkt mit potenziellen Mitarbeiter:innen ist und man einen nachhaltigen Eindruck hinterlässt. flair setzt hier gezielt in der übersichtlichen Kampagnenorganisation an. Die Stellenausschreibung kann in flair verwaltet und das Stellenangebot auf mehr als 2500 Plattformen gleichzeitig geschaltet werden.



In der flair App ist direkt ersichtlich, wo die Stellenanzeigen veröffentlicht werden können und welches Budget benötigt wird. Auch der Zahlungsprozess kann innerhalb der flair App abgeschlossen werden.



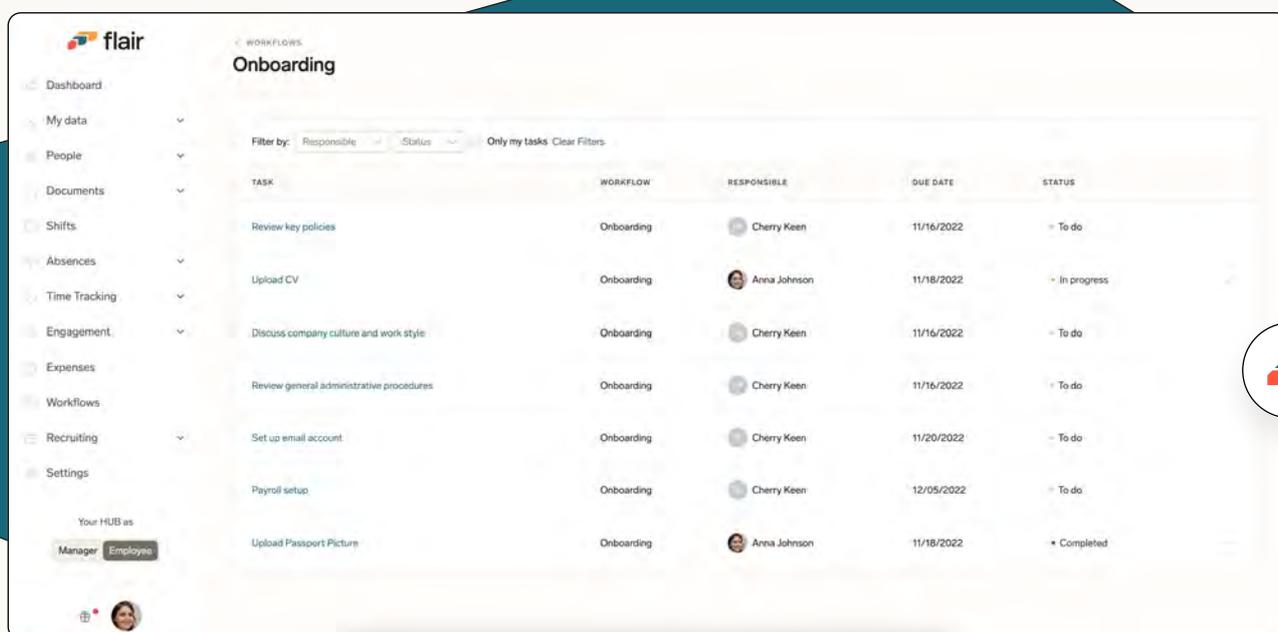
Laufende Kampagnen kann man anschließend in einer Übersicht einsehen und prüfen wie oft die jeweiligen Job-Postings geklickt wurden. Außerdem fasst die Übersicht alle Stellenangebote auf allen Plattformen zusammen, um einen bestmöglichen Vergleichswert zu generieren, wo die Kampagnen am besten ankommen. Zudem kann die Kommunikation mit den Bewerber:innen standardisiert und automatisiert werden, sodass eine zügige und reibungslose Kommunikation stattfindet, was einen positiven ersten Eindruck bei dem/der Bewerber:in hervorruft. Die Aufgabe des Unternehmens ist es hier, äußerst professionell und trotzdem nahbar aufzutreten.

Step 2: Umfassendes Onboarding

Der Onboarding Prozess ist von großer Wichtigkeit, damit neue Mitarbeiter:innen sich im Unternehmen, bei den Kolleg:innen und in ihrem Aufgabenbereich einfinden.

Innerhalb der ersten Tage, bildet sich der/die neue Mitarbeiter:in einen Eindruck und seine/ ihre Meinung zum Unternehmen und Kolleg:innen. Dies wird nachhaltig die weitere Zusammenarbeit und Leistungsbereitschaft beeinflussen. Deshalb ist es wichtig, dass der Onboarding Prozess strukturiert und organisiert abläuft, damit der/die Mitarbeiter:in weiß, wie er/sie mit den ersten Aufgaben starten kann, Zugänge zu allen Programmen erhält und auch die ersten Kontakte zu Kolleg:innen knüpft.

flair kann als Software beim Onboarding Prozess einen wichtigen Beitrag leisten, diesen zu optimieren, zu strukturieren und zeitgemäß zu gestalten. Der Onboarding Prozess lässt sich in der Manageransicht bei flair erstellen und findet sich anschließend im Employee Hub bei dem/der jeweiligen neuen Mitarbeiter:in wieder.



TASK	WORKFLOW	RESPONSIBLE	DUE DATE	STATUS
Review key policies	Onboarding	Cherry Keen	11/16/2022	To do
Upload CV	Onboarding	Anna Johnson	11/18/2022	In progress
Discuss company culture and work style	Onboarding	Cherry Keen	11/16/2022	To do
Review general administrative procedures	Onboarding	Cherry Keen	11/16/2022	To do
Set up email account	Onboarding	Cherry Keen	11/20/2022	To do
Payroll setup	Onboarding	Cherry Keen	12/05/2022	To do
Upload Passport Picture	Onboarding	Anna Johnson	11/18/2022	Completed

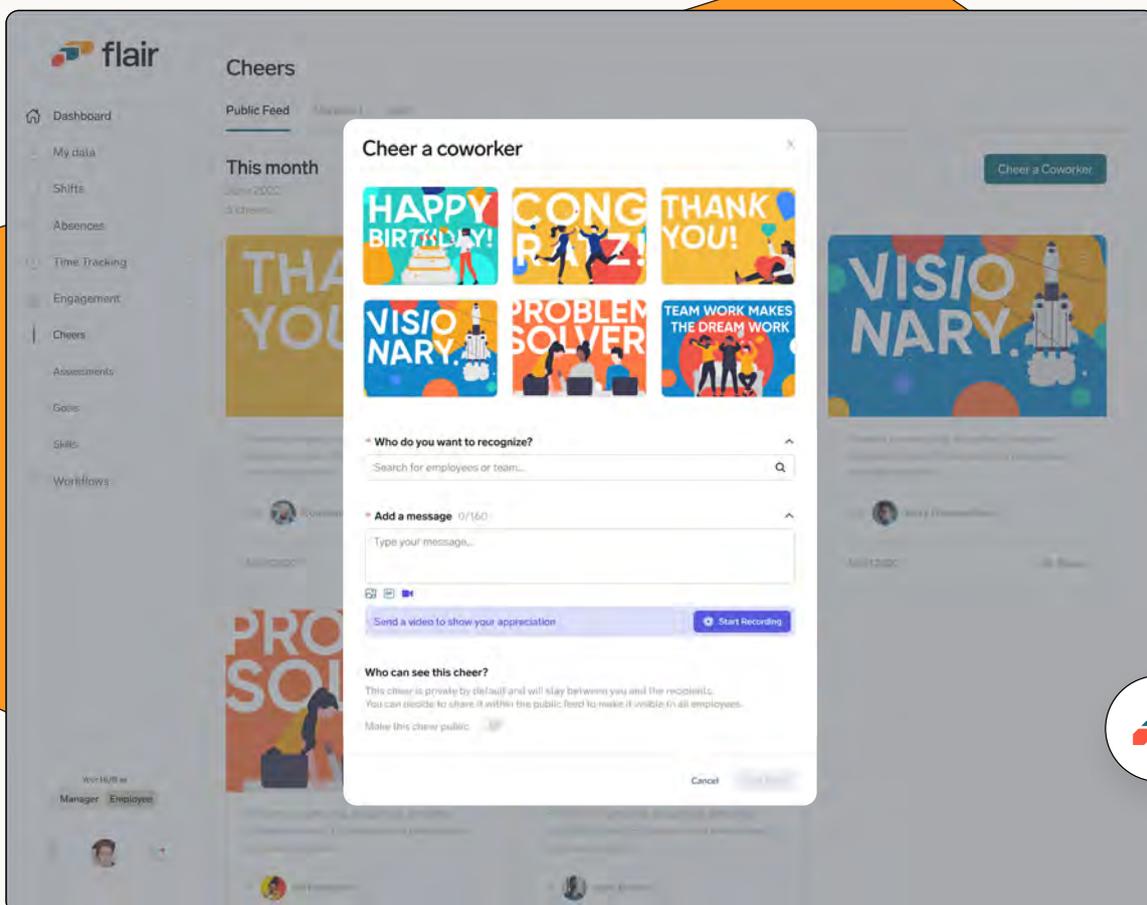
So behältst Du eine Übersicht über alle Mitarbeiter:innen, die gerade den Onboarding Prozess durchlaufen und kannst vorab auch individuelle Onboarding Prozesse erstellen.

Step 3: Wertschätzung demonstrieren

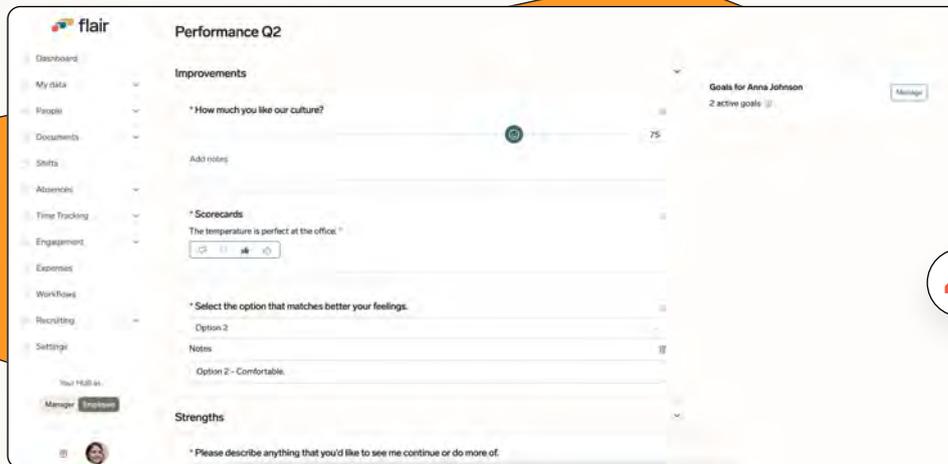
Für Mitarbeiter:innen ist es essenziell wichtig eine sinnstiftende Arbeit auszuführen. In einer Capgemini Studie gaben 70% der Mitarbeiter:innen an, das dies der für sie wichtigste Punkt sei. Regelmäßige Gespräche zwischen Teamleiter:in und den Mitarbeiter:innen können helfen, Wertschätzung auszudrücken und Erwartungen abzustechen. Außerdem können sie dazu dienen, Feedback zu geben und sich über Ziele und Erfahrungen auszutauschen, um frühzeitig auch negative Tendenzen aufdecken zu können.

Sowohl hinsichtlich der Wertschätzungsthematik, als auch bei einem strukturierten Feedback Prozess, kann flair helfen.

Eine einfache, aber effektive Art und Weise, Anerkennung auszudrücken ist mit der Cheers Section im flair Employee Hub möglich. Hier kann man öffentlich für alle Mitarbeiter:innen sichtbar, oder privat ein Lob oder Dankeschön teilen. Das geht nicht nur von Manager:in zu Mitarbeiter:in, sondern in alle Richtungen. Es kann dafür sorgen die Motivation zu steigern und dem Lob-Empfänger eine Freude bereiten. Es können sogar Loom Videos mit einer persönlichen Botschaft in die Cheers Section gepostet werden.



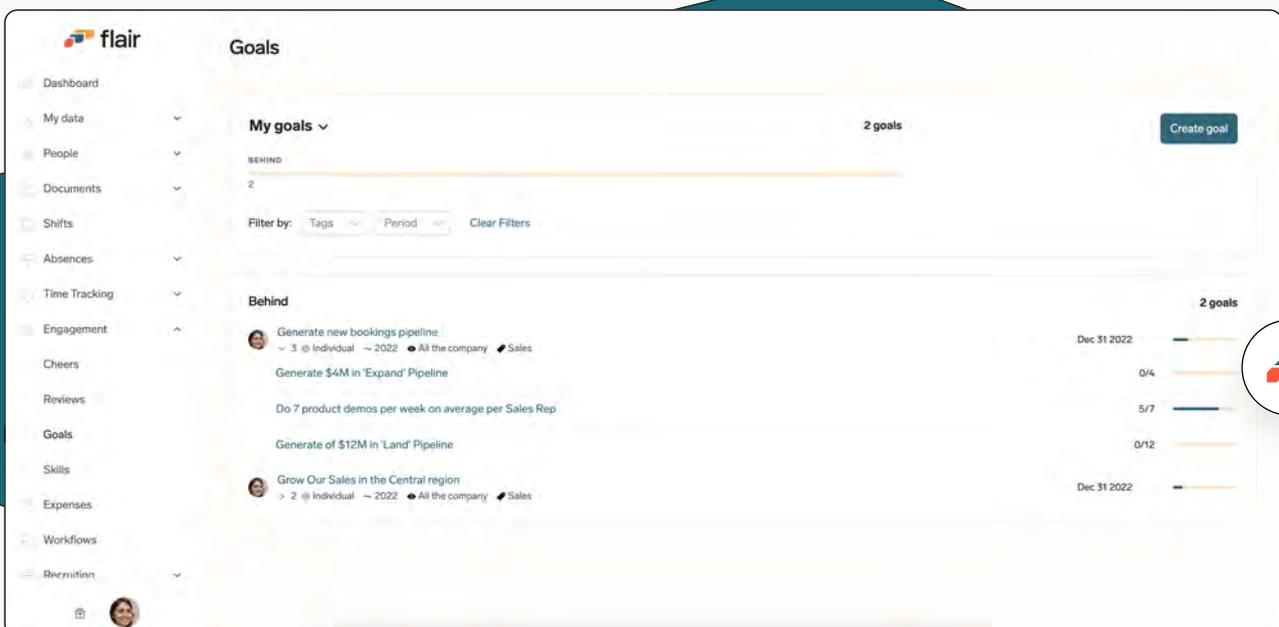
Außerdem können sich Teamleiter:in und Mitarbeiter:in untereinander Feedback geben. Dies wird dem/der Mitarbeiter:in dann im Employee Hub angezeigt.



Step 4: Weiterentwicklung unterstützen

Für Mitarbeiter:innen sollen Zukunftsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten klar in Aussicht stehen und zugänglich gemacht werden. Dies ist wichtig für die Motivation der Mitarbeiter:innen und damit Know-How auch innerhalb des Unternehmens aufgebaut und bestenfalls langfristig gehalten wird. Das Potenzial der Mitarbeiter:innen sollte gefördert werden, damit er/sie sich wertgeschätzt fühlt und auch nicht so schnell zu einem/einer anderen Arbeitgeber:in abwandert.

Um die Ziele zusammen mit dem/der Mitarbeiter:in zu fixieren, können diese in der flair Anwendung festgehalten und visualisiert werden, um sie nach einem gewissen Zeitraum auch wieder zu besprechen. Dadurch werden auf beiden Seiten Erwartungshaltungen klar abgesteckt und können somit besser eingehalten und überprüft werden.



Step 5: Hybrides Arbeiten / Homeoffice

Im Zuge der Corona-Pandemie mussten viele Unternehmen von einem Tag auf den anderen auf 100% Homeoffice umstellen. Das sich Unternehmer:innen mit einer großen Herausforderung konfrontiert sahen, ist wenig verwunderlich.

Doch die Umsetzung funktionierte in den meisten Fällen besser als gedacht und viele Mitarbeiter:innen wollten gar nicht zurück ins Office, als es wieder möglich war, oder zumindest nicht zu 100%. Deshalb haben viele Arbeitgeber:innen sich die Vorteile zu nutzen gemacht und bieten hybrides oder remote Arbeiten an, wodurch sie starke Einsparungen im Bereich der Bürokosten erzielen können.

Hybrides Arbeiten oder 100% Homeoffice bringt viele Vorteile für Mitarbeiter:innen mit sich, die diese auch meist sehr zu schätzen wissen. Der Arbeitsweg fällt weg, was nicht nur Kosten einspart, sondern auch positiv zur Umweltbilanz beiträgt, die Arbeitszeiten können flexibel und effektiv nach Belieben gestaltet werden. So kann man arbeiten, wann man am produktivsten ist und liefert dem Unternehmen gleichzeitig einen größeren Mehrwert, da man schneller, bessere Ergebnisse liefert.

Zudem steigert dieses Angebot nachweislich die Work-Life-Balance durch den Zugewinn an Zeit, die flexiblen Arbeitszeiten und der einfacheren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wie wichtig dieser Punkt ist zeigen Auszüge aus einer aktuellen Capgemini Studie, die besagen, dass 65% der Beschäftigten dies als wichtigen Aspekt ihrer Berufstätigkeit ansehen.



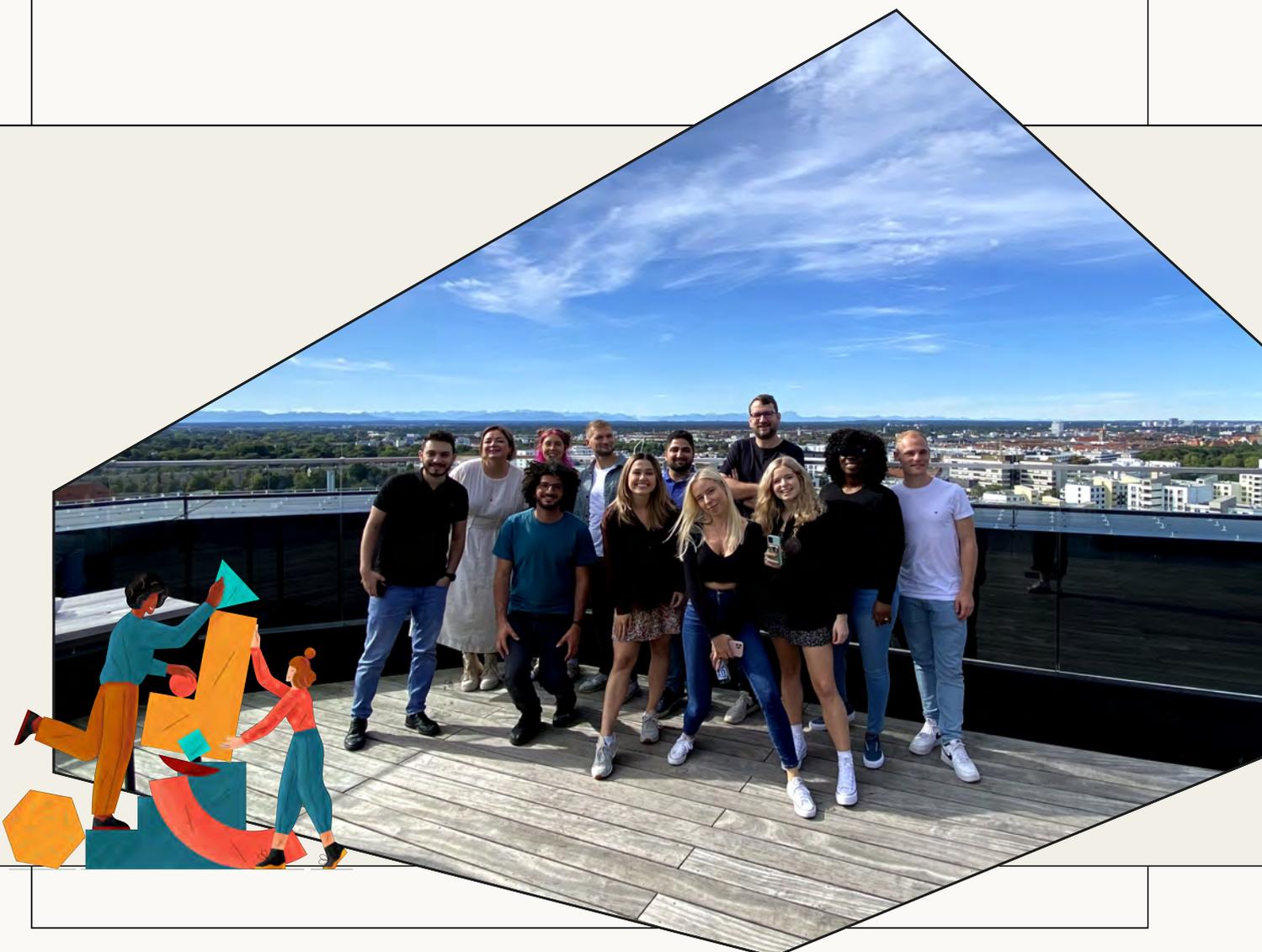
Doch die Herausforderung für Arbeitgeber:innen liegt nun darin, alle Voraussetzungen zu schaffen, dass ebendieses Angebot möglich ist. Hier setzt flair an und bietet mit dem Employee Hub eine Art Steuerungszentrale, in dem die Mitarbeiter:innen ihre Unterlagen verwalten können, ihre Arbeitszeit tracken, und Abrechnungsdokumente hochgeladen werden. Zudem können hier auch Anfragen für Urlaubstage gestellt, oder Krankheitsfälle eingestellt werden. So haben auch Kolleg:innen immer den Überblick, wer aktuell da ist, oder vielleicht im Urlaub oder krank ist.

Step 6: Gehalt und nicht-monetäre Leistungen

Wertschätzung und davon herrührende Motivation kann auch durch eine gute Bezahlung ausgedrückt werden. Allerdings sollten heutzutage auch nicht-monetäre Leistungen dem/der Mitarbeiter:in zugänglich gemacht werden. Dies kann beispielsweise in Form sogenannter Corporate Benefits umgesetzt werden. Typischerweise werden Vergünstigungen bei einer Reihe von Partnern, angefangen bei Fitnessstudios bis hin zum Onlineshopping oder dem Möbelkauf angeboten.

Step 7: Teambuilding Maßnahmen

Eine stabile und positive Unternehmenskultur reicht noch nicht, um ein Wir-Gefühl, insbesondere bei Remote-Teams, zu schaffen. Die Interaktion im Rahmen von Teambuilding Maßnahmen ist hier wichtiger denn je für das Betriebsklima. Da man sich selten sieht, sind Zusammentreffen somit ein echtes Highlight, wovon das Teamgefühl lange zehrt. Es ist sinnvoll hierfür das gesamte Unternehmen zusammenzubringen, um gemeinsam Erfahrungen zu sammeln und sich auf einer persönlichen Ebene besser kennenzulernen. Das wird die Motivation der Mitarbeiter:innen steigern und die Zusammenarbeit im Nachgang nachhaltig verbessern.





www.flair.hr