



14.07.2022 - 08:01 Uhr

DIE GROSSE RESIGNATION: Amrop entwickelt eine solide Strategie zur Mitgliederbindung

Brüssel (ots/PRNewswire) -

Signifikante Veränderungen bei den jüngsten Beschäftigungsquoten haben die Arbeitgeber dazu gezwungen, ihre Herangehensweise an die Mitarbeiterbindung und die Faktoren, die die Langlebigkeit und Stärke einer Belegschaft beeinflussen, neu zu bewerten. Die große Resignation, bei der Millionen von Menschen auf der Suche nach einem besseren Leben ihren Arbeitsplatz verlassen, hat in fast allen Branchen zu Umwälzungen geführt, die große Lücken in den Bereichen Talent und Produktion hinterlassen und gleichzeitig Auswirkungen auf die Budgets und die Unternehmensmoral haben.

„Wir bei Amrop haben in unseren Partnerländern signifikante Trends festgestellt - die Auswirkungen dessen, was das U.S. Bureau of Labor Statistics berichtet: 47,8 Millionen Amerikaner haben im vergangenen Jahr ihre Arbeit aufgegeben. Unsere Position als globales Beratungsunternehmen für Führungskräfte und Executive Search erlaubt es uns, diese Herausforderungen in anderen Ländern zu analysieren und zu antizipieren und unser weltweites Netzwerk mit Strategien zur Bewältigung des großen Rücktritts zu unterstützen“, sagt Annika Farin, Amrop Partnership Chair und Managing Partner des deutschen Büros.

Die Daten von Amrop zeigen, dass die große Resignation, die die USA hart getroffen hat, nun auch ein großes europäisches Gebiet betrifft, was kleinere Länder dazu veranlasst, die Lektionen, die man in den USA über die Mitarbeiterbindung gelernt hat, zur Kenntnis zu nehmen. Amrop stellt auch fest, dass die demografischen Faktoren in Europa Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben, da die Baby-Boomer alle gleichzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden - „das ist besonders in Deutschland offensichtlich, wir sehen das jetzt überall und müssen kreativ werden“, sagt Farin.

Laut Antonio Pellerano, Präsident und geschäftsführender Gesellschafter von Amrop Italien, sind von diesem Phänomen 60 % der Unternehmen in Italien und mehrere Tausend Stellen betroffen, vor allem in den Bereichen Digitaltechnik und ITK. Ähnliche Tendenzen sind nun auch in Ost- und Westeuropa zu beobachten.

Obwohl eine Microsoft-Umfrage aus dem letzten Jahr zeigt, dass 41 % der Beschäftigten weltweit eine Kündigung in Erwägung ziehen, ist die zu erwartende Kündigungsrate in der Klasse der Führungskräfte deutlich höher. Eine aktuelle Deloitte-Umfrage zeigt, dass fast 70 % der Führungskräfte in den USA, dem Vereinigten Königreich, Kanada und Australien ernsthaft darüber nachdenken, ihren Arbeitsplatz zu verlassen.

Die Studie zeigt, dass 81 % der Führungskräfte auf der Suche nach einem besseren Leben die Verbesserung ihres Wohlbefindens für wichtiger halten als das Vorantreiben ihrer Karriere. Dieses Streben nach einem neuen Lebensstil dringt nun auch in die europäischen Länder vor und zwingt die Unternehmen dazu, die Rolle der Arbeit in ihrem Leben neu zu bewerten und ihre Führungskräfte, Finanzchefs und andere Mitarbeiter der Führungsebene genau zu beobachten.

Amrop entwickelt Programme zur Mitarbeiterbindung, die das Engagement, die Produktivität und die Beschäftigung der Mitarbeiter erhalten - immer abgestimmt auf die Bedürfnisse und Ziele des Unternehmens. Eine vielschichtige, gezielte und persönliche Strategie ist der Schlüssel, unterstützt durch eine vertrauensvolle, sichere Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Das von Amrop Woodburn Mann und dem Woodburn Mann Leadership Science Institute entwickelte Retention Counseling Service ist ein erfolgreiches Beispiel für ein solches Programm, aus dem das Amrop Netzwerk weltweit Lehren zieht, wenn es um Strategien zur Partnerbindung geht. Der Schwerpunkt liegt auf den Grundsätzen eines verstärkten Engagements - auf persönlicher und institutioneller Ebene -, die Lösungen für Führungskräfte innerhalb eines Unternehmens erleichtern.

„Das Programm fördert die langfristige Bindung an das Unternehmen und erhöht die Attraktivität der Führungskraft, im Unternehmen zu bleiben“, erklärt Andrew Woodburn, Managing Partner bei Amrop Woodburn Mann und Mitglied des Global Board der Amrop Partnership. „In den meisten Fällen wird der Einzelne nicht darüber informiert, dass er eine Weiterbeschäftigungsberatung durchläuft, da dieses Wissen eine unangenehme Dynamik zwischen ihm und seinem Arbeitgeber schaffen könnte. Vielmehr erhalten sie eine Chance zur Entwicklung von Führungskräften. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber entwickeln wir ein Programm, um einige der Herausforderungen zu bewältigen, die den Arbeitnehmer zur Fluchtgefahr werden lassen.“

Woodburn rät den Unternehmen, nicht nur auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen. „In vielen Fällen sind Kultur und Mitarbeiterbindung auf den Führungsstil zurückzuführen, der von oben nach unten durchgesickert ist. Daher müssen die Kultur und die Führung der Organisation von oben nach unten gepflegt werden. Es handelt sich um ein langfristiges Programm, dessen Umsetzung in einem Unternehmen viele Jahre dauern kann und das eine engagierte Unternehmenskultur und die Zustimmung des Unternehmens erfordert.“

Er empfiehlt bei der Erstellung eines solchen Programms ein vielfältiges Vermittlungsmandat. „Sie sollte die Einstellung, das

derzeitige organisatorische Umfeld, persönliche Probleme, Aus- und Weiterbildung, Führung, Vergütung, Aufgabenbereich und Zukunftserwartungen umfassen. Diese breite Palette sollte die kritischen Punkte ans Licht bringen, die im Rahmen des Programms zur Mitarbeiterbindung angegangen werden müssen, um eine praktikable Lösung sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber zu finden."

„Wie bei Amrop ermutigen Unternehmen, Pläne zur Mitarbeiterbindung als Teil ihres Auftrags zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Talenten zu erstellen. Unser Ziel bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen ist es, das Wissen des Unternehmens zu erhalten, indem wir langfristige und wertvolle Mitarbeiter, insbesondere in der Kategorie der Führungskräfte, an das Unternehmen binden. Die Erfahrung, die Qualifikationen, die Netzwerke, der Einblick, das Verständnis für das Unternehmen und die Fähigkeit einer Führungskraft, über die KPIs hinaus einen Beitrag zu leisten, sind hoch geschätzte Güter - und diese C-Suites sollten einen starken Fokus in der Bindungsstrategie eines Unternehmens darstellen" - Annika Farin

Um eine gute Planung der Mitarbeiterbindung zu gewährleisten, empfiehlt Amrop einen agilen Ansatz, der den Einzelnen und sein allgemeines Wohlbefinden berücksichtigt. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Flexibilität bieten können und deren Bedürfnisse und Werte verstehen, werden mit größerer Wahrscheinlichkeit eine stabile und wettbewerbsfähige Belegschaft haben. Das Angebot attraktiver Sozialleistungen, das Engagement für langfristige Karriereperspektiven, die Förderung von Schulungen und die Investition in kontinuierliches Lernen führen zu einer stärkeren Loyalität und binden talentierte und motivierte Führungskräfte, die sich für den Erfolg des Unternehmens einsetzen.

Kontakt:

Amrop GLOBAL HEADQUARTERS
Die Amrop-Partnerschaft SCRL
Rue Abbé Cuyppers 3
1040 Brüssel, Belgien
T: +32 471 733 825
E: contact@amrop.com
Brigitte Arhold, COO
Logo - https://mma.prnewswire.com/media/1857796/Amrop_Logo.jpg

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100059462/100892522> abgerufen werden.