



Case Study

# Employee Retention

---

# Case Study – Employee Retention

In dieser Case Study wurde das Unternehmen „Lunar Industries“ mittels der digitalen Kulturanalyse analysiert und entsprechende Maßnahmenkonzepte für die Mitarbeiterbindung abgeleitet.

## Einführung

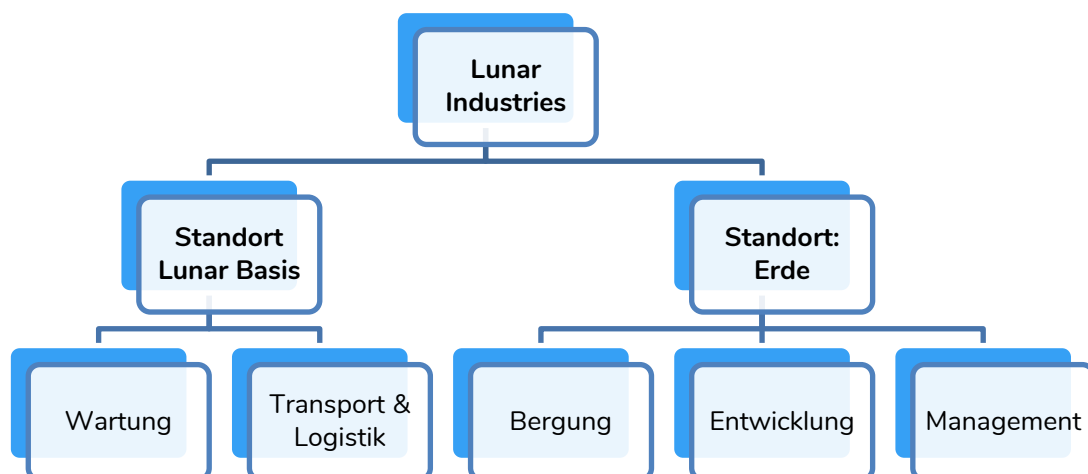
Lunar Industries ist im Energiesektor tätig und möchte die eigene Unternehmenskultur nutzen, um die Bindung der Mitarbeiter zu stärken. Seit dem letzten Jahr ist die Fluktuation überdurchschnittlich angestiegen und wichtige Fachkräfte verloren gegangen.

**Dem Management ist nicht ganz klar, welche Faktoren für die erhöhte Fluktuation verantwortlich sind. Es fehlt ein transparenter Blick in die Alltagskultur des Unternehmens.**

Um in einem schnellen und einfachen Prozess diese Faktoren auszumachen, soll die digitale Kulturanalyse eingesetzt werden.

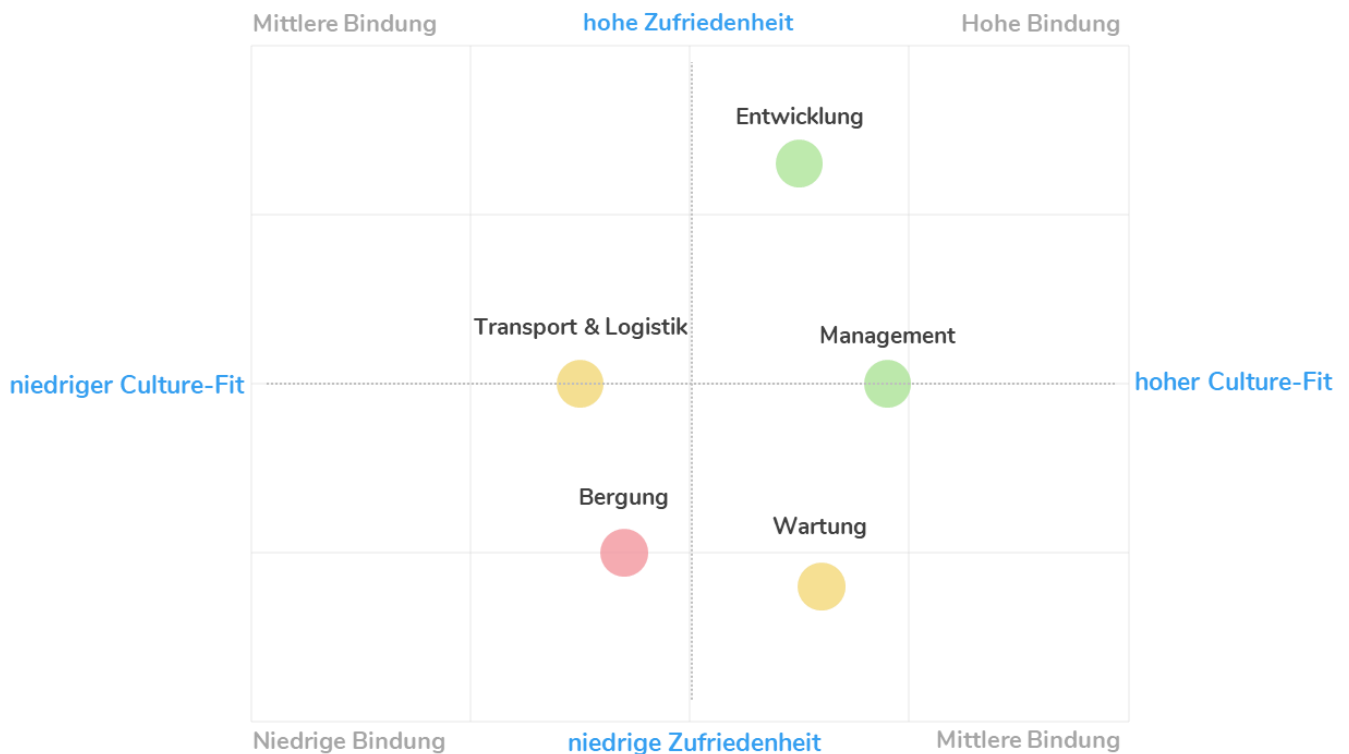
## Analysierte Standorte und Abteilungen

Es wurden die zwei Standorten der Lunar Industries analysiert. Im folgenden Diagramm ist das Organigramm der analysierten Abteilungen abgebildet. Insgesamt wurden 240 Personen innerhalb von 2 Wochen befragt.



## Ergebnisse der Analyse

Um einen umfassenden Blick auf die Mitarbeiterbindung der Lunar Industries zu erhalten, werden alle analysierten Abteilungen hinsichtlich der Bindungshöhe in einer Matrix dargestellt.



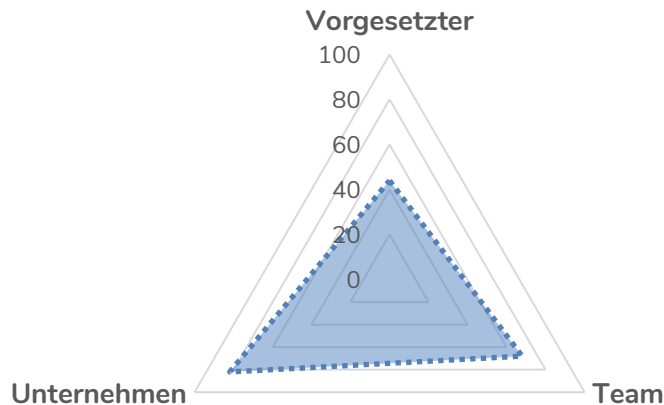
**Die Höhe der Bindung leitet sich aus zwei Faktoren ab:**

1. Zufriedenheit mit dem Unternehmen, Vorgesetzten und Team
2. Culture-Fit mit den Werten des Unternehmens, Vorgesetzten und Teams

Die Abteilungen Entwicklung und Management hat insgesamt eine hohe Bindung. Transport & Logistik und Bergung jeweils eine mittlere Bindung, wobei bei Transport & Logistik der Culture-Fit, bei Wartung die Zufriedenheit etwas zu niedrig ist.

In der Abteilung Bergung liegt die geringste Bindung vor. Im nächsten Schritt wurde deshalb aus der digitalen Kulturanalyse abgeleitet, wie sich die Bindung in dieser Abteilung erhöhen lässt.

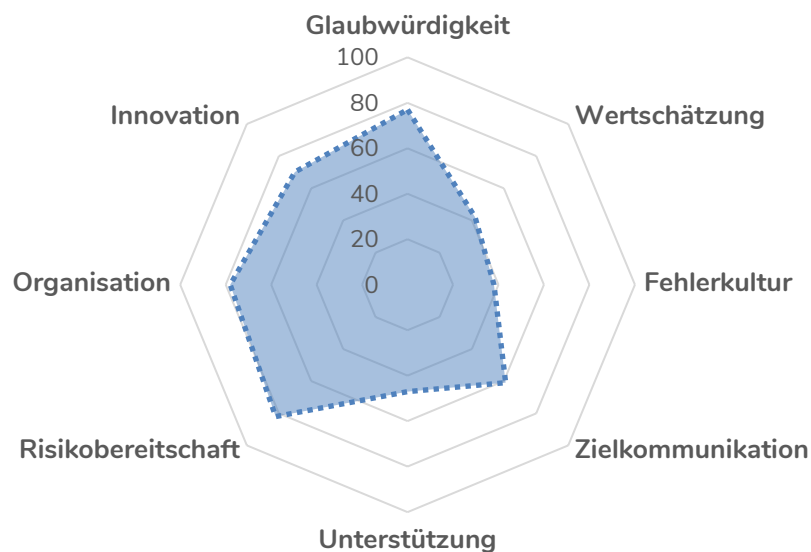
Dazu wird das Bindungspotential gegenüber dem Unternehmen, Team und Vorgesetzten betrachtet.



**Bei der Bindung zum Vorgesetzten kann das größte Potential erkannt werden.**

Um entsprechende Entwicklungsfelder ableiten zu können, wird das Führungswerte-Profil für die Abteilung Bergung untersucht.

Die gelebten Führungswerte werden im Folgende abgebildet:



Das Führungswerte-Profil zeigt deutlich auf, dass die Bereiche „Fehlerkultur“, „Wertschätzung“ und „Unterstützung“ am wenigsten stark ausgeprägt sind. Hier liegt also der größte Hebel zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung.

## Maßnahmenkonzept

Durch die digitale Kulturanalyse konnte festgestellt werden, dass in der Abteilung „Bergung“ eine niedrige und in den Abteilungen „Wartung“ und „Transport & Logistik“ eine mittlere Mitarbeiterbindung vorliegt.

Um die Bindung der Mitarbeiter in der Abteilung „Bergung“ zu erhöhen, sollte die Bindung zum Vorgesetzten gestärkt werden.

Um dies zu erreichen, wird ein erster Workshop initiiert, bei dem die Führungskräfte und Mitarbeiter der Abteilung gemeinsam erarbeiten, wie die Führungskultur verbessert werden kann. Durch die Erkenntnisse aus der Analyse wird spezifisch auf die Weiterentwicklung folgender Werte eingegangen:

- Fehlerkultur
- Wertschätzung
- Unterstützung

**Die Analyse hat aufgedeckt, dass auch in den anderen Abteilungen diese drei Werte relativ gering ausgeprägt sind.**

Durch die positive Erfahrung aus dem ersten Workshop wird dieser nun für jede Abteilung abgehalten. Ziel soll eine generell gesteigerte Zufriedenheit mit den Vorgesetzten sein und eine Führungskultur, die sich positiven von den Mitwettbewerbern abhebt.

## Interessiert an Kultify?

**Jetzt Termin vereinbaren**

**Umfassende Einführung, um Kultify aktiv und effizient im Beratungsprozess nutzen zu können**