

BESCHÄFTIGTE BINDEN - GRUNDLAGEN

In einer Zeit, in der der Arbeitsmarkt von hoher Dynamik und Konkurrenz geprägt ist, gewinnt die langfristige Bindung von Beschäftigten zunehmend an Bedeutung. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, Talente nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu binden. Die hohe Nachfrage nach Fachkräften und das breite Angebot an Arbeitsplätzen machen die Bindung von Beschäftigten zu einer zentralen und strategischen Aufgabe des modernen Personalmanagements.

WAS BEDEUTET BESCHÄFTIGTENBINDUNG?

Beschäftigtenbindung, auch Retention Management genannt, ist ein strategischer Ansatz, um qualifizierte Beschäftigte langfristig an ein Unternehmen zu binden und deren Zufriedenheit und Engagement zu fördern. Der "War for Talents" und der demografische Wandel haben die Unternehmen in den letzten Jahren vor große Herausforderungen gestellt. Beschäftigtenbindung wird daher zunehmend als wesentlicher Bestandteil des Personalmanagements gesehen, um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern. Die Gründe hierfür sind vielfältig. So ist jede Neueinstellung mit erheblichen Kosten verbunden, die die Rentabilität belasten können, insbesondere wenn Stellen regelmäßig neu besetzt werden müssen. Darüber hinaus führt der Verlust von Beschäftigten zum Verlust von Know-how, zu Produktivitätsverlusten während der Einarbeitungszeit und zu möglichen negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima. Maßnahmen zur Beschäftigtenbindung sind daher kosteneffizienter und strategisch sinnvoller als die ständige Neubesetzung von Stellen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass im Zuge des Fachkräftemangels nicht mehr nur potenziell leistungsstarke oder strategisch wichtige Beschäftigte im Fokus des Retention Managements stehen, sondern möglichst alle Beschäftigten berücksichtigt werden sollten.

Unter Beschäftigtenbindung werden alle Maßnahmen verstanden, die darauf abzielen, die Verweildauer der Beschäftigten im Unternehmen zu verlängern und ihre Loyalität zu erhöhen. Der Begriff steht somit in engem Zusammenhang mit dem der Beschäftigtenzufriedenheit. Beschäftigtenbindung beginnt bereits beim Auswahlprozess, bei dem es darauf ankommt, Bewerber*innen zu identifizieren, die nicht nur fachlich qualifiziert sind, sondern auch zur Unternehmenskultur und zu den Werten des Unternehmens passen. Auch in anderen Bereichen des Personalmanagements wie Leistungsbeurteilung, Vergütung, Führung, Personaldienstleistungen und Personalentwicklung liegt der Schwerpunkt auf der langfristigen Bindung der Beschäftigten. Beschäftigtenbindung umfasst somit alle

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Strategien und Maßnahmen, die darauf abzielen, die Verweildauer und das Engagement der Beschäftigten im Unternehmen zu verlängern, und kann in diesem Sinne als Daueraufgabe und nicht als einmalige Aktivität verstanden werden.

Ein zentraler Aspekt der Beschäftigtenbindung ist zudem die emotionale Bindung oder das sogenannte Commitment der Beschäftigten an das Unternehmen. Studien zeigen, dass Beschäftigte, die sich emotional an ihren Arbeitgeber gebunden fühlen, nicht nur länger im Unternehmen bleiben, sondern auch als Markenbotschafter*innen fungieren und zur Gewinnung neuer Beschäftigter beitragen. Die emotionale Bindung kann durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden, die den Beschäftigten Wertschätzung und Anerkennung vermitteln.

Gängige Maßnahmen zur Beschäftigtenbindung sind flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Möglichkeiten, Weiterbildungsangebote, betriebliche Gesundheitsförderung oder finanzielle Anreize wie Prämien oder Beteiligungsmöglichkeiten. Auch ein angenehmes Betriebsklima, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und eine offene Unternehmenskultur spielen eine wichtige Rolle. Besonders wirkungsvoll sind Maßnahmen, die auf die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen der Beschäftigten zugeschnitten sind, da sie das Gefühl der Wertschätzung und Zugehörigkeit fördern.

Der Nutzen einer erfolgreichen Beschäftigtenbindung ist vielfältig. Unternehmen können durch geringere Fluktuationskosten und höhere Beschäftigtenzufriedenheit ihre Wirtschaftlichkeit und Produktivität steigern. Zudem führt eine geringere Fluktuation zu einem besseren Betriebsklima und reduziert den Verlust von Know-how. Beschäftigte, die sich mit ihrem Unternehmen identifizieren, sind motivierter, engagierter und tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Ebenfalls kann eine hohe Beschäftigtenbindung den Erfolg von Veränderungsprozessen fördern, indem sie die mögliche Wechselabsicht im Zuge des Veränderungsprozesses reduzieren und die Akzeptanz der Veränderungen erhöhen können.

Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kann die Beschäftigtenbindung allerdings eine Herausforderung darstellen, da sie oft nur über begrenzte Ressourcen verfügen. Dennoch können KMU durch persönliche Bindung, Flexibilität und eine enge Beziehung zwischen Management und Beschäftigten punkten. Individuelle Lösungen und persönliche Gespräche können die Beschäftigten in KMU stärken und die Fluktuation verringern.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Exkurs: Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit ist die Einstellung eines Beschäftigten oder einer Führungskraft zu seiner/ihrer Arbeit. Sie wird im Allgemeinen als die Summe der Gefühle und Einstellungen definiert, die eine Person in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen, ihre Aufgaben und ihr Arbeitsumfeld hat. Diese Einstellung kann stark variieren und wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst, darunter die Befriedigung persönlicher Bedürfnisse, die Wahrnehmung von Fairness und die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz.

Das Verständnis von Arbeitszufriedenheit wird durch zahlreiche theoretische Ansätze geprägt, die versuchen, die Komplexität dieses Phänomens zu erklären:

Inhaltstheorien: Diese Theorien betonen die inhaltlichen Bedürfnisse und Motive, die das Verhalten und die Einstellungen der Beschäftigten beeinflussen. Ein bekanntes Beispiel ist die Maslowsche Bedürfnishierarchie, die postuliert, dass individuelle Bedürfnisse hierarchisch organisiert sind und höhere Bedürfnisse erst dann befriedigt werden können, wenn die niedrigeren befriedigt sind.

Prozesstheorien: Diese Theorien betonen den dynamischen Charakter der Arbeitsmotivation und beschäftigen sich damit, wie Menschen motiviert werden. Ein Beispiel ist die VIE-Theorie (Valenz, Instrumentalität, Erwartung) von Victor Vroom, die besagt, dass die Motivation einer Person von drei Faktoren abhängt: der Wertigkeit (Valenz) des Ziels, der Wahrscheinlichkeit (Erwartung), dass die Handlungen des Einzelnen das gewünschte Ergebnis erzielen, und der Überzeugung (Instrumentalität), dass das Erreichen des Ziels zu einer Belohnung führt.

Diese theoretischen Ansätze bieten verschiedene Perspektiven auf die Motivation und die Faktoren, die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Sie helfen dabei, die Komplexität dieses Konstrukts zu verstehen und bieten Grundlagen für die Entwicklung von Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit.

Zur Messung der Arbeitszufriedenheit stehen über 300 verschiedene Verfahren zur Verfügung, die von einzelnen Facetten bis hin zu umfassenden Gesamtbewertungen reichen. Determinanten wie Aufgabeninhalt, Arbeitsdruck, Arbeitsumgebung, soziale Beziehungen und persönliche Merkmale beeinflussen die Arbeitszufriedenheit und wirken sich direkt auf die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten aus.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER SEIN

Beschäftigtenbindung und Arbeitgeberattraktivität sind eng miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig. Eine hohe Arbeitgeberattraktivität zieht qualifizierte Bewerber*innen an und erleichtert die Bindung. Gleichzeitig fördern attraktive Arbeitsbedingungen und eine positive Unternehmenskultur die langfristige Beschäftigtenbindung.

Arbeitgeberattraktivität bezieht sich dabei auf den wahrgenommenen individuellen Nutzen, den ein Individuum aus seiner Arbeit für eine bestimmte Organisation zieht. Die Wahrnehmung wird von verschiedenen unternehmens- und arbeitsplatzspezifischen Faktoren beeinflusst. Sie wirkt sich wiederum auf verschiedene Aspekte vor und nach der Einstellung eines Beschäftigten aus. Die Attraktivität eines Arbeitgebers ergibt sich somit aus dem Abgleich zwischen den individuellen Erwartungen eines Individuums, die wiederum von individuellen Einflussfaktoren wie z. B. Wertvorstellungen abhängen, und dem wahrgenommenen Angebot des (potenziellen) Arbeitgebers.

Das wahrgenommene Angebot lässt sich dabei in instrumentelle und symbolische Attraktivitätsfaktoren unterscheiden. Instrumentelle Attraktivitätsfaktoren sind objektiv, konkret und faktisch messbar. Sie bieten potenziellen Beschäftigten einen unmittelbaren Nutzen. Beispiele hierfür sind Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, Gehalt und Arbeitsplatzausstattung. Auf der anderen Seite stehen die symbolischen Attraktivitätsfaktoren, die subjektiv, abstrakt und schwer greifbar sind. Sie vermitteln Informationen über einen Arbeitgeber in Form von Eigenschaften und dienen der Differenzierung potenzieller Arbeitgeber. Symbolische Faktoren wie Gewissenhaftigkeit, Innovationsfähigkeit und Kollegialität tragen dazu bei, das Selbstwertgefühl potenzieller Beschäftigter zu steigern.

Die Informationsquellen zur Arbeitgeberattraktivität lassen sich in zwei Kategorien einteilen: organisationsabhängige und organisationsunabhängige Quellen. Organisationsabhängige Quellen, wie Stellenanzeigen und Karrierewebsites, werden direkt vom Arbeitgeber kontrolliert und gesteuert. Organisationsunabhängige Quellen, wie z. B. Mund-zu-Mund-Propaganda und elektronische Bewertungsportale, stehen dagegen nicht unter der direkten Kontrolle des Arbeitgebers, da sie von Dritten verbreitet werden. Durch digitale Kommunikationskanäle wird eine hohe Arbeitgeberattraktivität und deren Kommunikation immer entscheidender. So ermöglichen Bewertungsplattformen wie glassdoor oder kununu eine attraktive Darstellung von Unternehmen. Andererseits bergen entsprechende Portale die Gefahr von Imageschäden.

Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wie flexible Arbeitszeiten, Entwicklungsmöglichkeiten und eine wertschätzende Führungskultur tragen direkt zur Beschäftigtenbindung bei. Unternehmen, die als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

werden, haben somit nicht nur einen Rekrutierungsvorteil, sondern profitieren auch von einer höheren Beschäftigtenbindung und -zufriedenheit, was die Fluktuation senkt und die Produktivität steigert.

EMPLOYER BRANDING: DIE RICHTIGE MARKE SCHAFFEN

Ein verwandtes Konzept besteht im sogenannten Employer Branding. Employer Branding bezeichnet die Strategie eines Unternehmens, seine Arbeitgebermarke zu entwickeln und zu pflegen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Dies beinhaltet die bewusste Gestaltung des Unternehmensimages und der Unternehmenskultur, um potenzielle Beschäftigte zu gewinnen und bestehende Beschäftigte langfristig an das Unternehmen zu binden. Arbeitgeberattraktivität beschreibt also die wahrgenommene Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber, während Employer Branding die strategische Gestaltung dieser Attraktivität durch den Aufbau und die Kommunikation einer starken Arbeitgebermarke umfasst.

Eine effektive Umsetzung des Employer Branding kann dazu beitragen, Beschäftigte langfristig an das Unternehmen zu binden, indem sie sich mit dessen Werten, Visionen und Zielen identifizieren. Zu den Mitteln, mit denen Unternehmen die Beschäftigtenbindung durch Employer Branding stärken können, gehören unter anderem:

- ☞ **Ein authentisches Unternehmensimage schaffen:** Durch Employer Branding kann ein Unternehmen ein authentisches Bild seiner Kultur und Werte vermitteln. Beschäftigte schätzen Transparenz und Ehrlichkeit, daher ist es wichtig, dass das Unternehmensimage mit der Realität übereinstimmt. Ein konsistentes und glaubwürdiges Unternehmensimage stärkt das Vertrauen der Beschäftigten und fördert die Bindung an das Unternehmen.
- ☞ **Attraktive Arbeitsbedingungen bieten:** Employer Branding bedeutet auch, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es den Beschäftigten ermöglichen, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Möglichkeiten, Weiterbildungsangebote und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Aber auch die Bereitstellung moderner und sicherer Arbeitsumgebungen sowie die Förderung von Gesundheit, Fähigkeiten und Sicherheit am Arbeitsplatz können als Anreizfaktoren gesehen werden. Indem das Unternehmen die Bedürfnisse und Interessen seiner Beschäftigten ernst nimmt und entsprechende Angebote macht, wird die Beschäftigtenbindung gestärkt.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Beschäftigtenengagement fördern:** Eine starke Arbeitgebermarke fördert das Beschäftigtenengagement, indem sie die Beschäftigten motiviert, sich aktiv am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Unternehmen können Beschäftigtenengagement durch regelmäßige Kommunikation, Beschäftigten-Feedback-Programme, Beschäftigtenbefragungen und die Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungsprozesse fördern. Beschäftigte, die sich mit ihrem Unternehmen identifizieren und einen persönlichen Bezug dazu haben, sind eher bereit, langfristig im Unternehmen zu bleiben.
- ☞ **Aufzeigen von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten:** Zum Employer Branding gehört auch die Kommunikation der Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Beschäftigte wollen wissen, dass ihr Unternehmen sie in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und fördert. Indem Unternehmen klare Entwicklungsperspektiven aufzeigen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und interne Aufstiegschancen fördern, können sie Beschäftigte dazu ermutigen, langfristig im Unternehmen zu bleiben und ihre Karriere voranzutreiben.
- ☞ **Eine positive Unternehmenskultur pflegen:** Eine positive Unternehmenskultur, die von Kooperation, Respekt, Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist, trägt wesentlich zur Beschäftigtenbindung bei. Unternehmen sollten eine Kultur schaffen, in der sich die Beschäftigten wohl fühlen, ihre Ideen einbringen und sich gegenseitig unterstützen können. Eine starke Unternehmenskultur fördert das Zugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten und motiviert sie, langfristig im Unternehmen zu bleiben.

PRAKTISCHE ANSÄTZE ZUR BESCHÄFTIGTENBINDUNG

Eine effektive Beschäftigtenbindung erfordert eine Vielzahl von Maßnahmen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind. Unternehmen setzen auf flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, Teilzeit oder Sabbaticals, um die Work-Life-Balance zu verbessern und den Beschäftigten mehr Autonomie zu ermöglichen. Darüber hinaus spielen betriebliches Gesundheitsmanagement, regelmäßiges Feedback, Teamevents, Incentives und betriebliche Altersvorsorge eine wichtige Rolle. Grundsätzlich zeigt sich dabei, dass individuelle Ansätze entscheidend sind, um die Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen zu können und ein Gefühl der Wertschätzung zu vermitteln.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Grundsätzlich zeigt sich eine Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten, um Beschäftigte an das Unternehmen zu binden, darunter:

- ☞ **Wissensbasis schaffen:** Um die Beschäftigtenbindung zu stärken, ist es wichtig, die Fluktuation regelmäßig zu messen und die Motivationslage durch Befragungen der Belegschaft oder relevanter Beschäftigtengruppen zu ermitteln. Austrittsinterviews bieten die Möglichkeit, die Gründe für einen Unternehmenswechsel zu verstehen. Die Erhebung der freiwilligen Fluktuation sowie Messgrößen wie Fehlzeiten dienen als „Frühwarnsysteme“ für potenzielle Fluktuation.
- ☞ **Rekrutierung:** Erfolgreiches Retention Management beginnt bereits vor dem Eintritt neuer Beschäftigter. Dazu gehört die gezielte Rekrutierung von Personen, die zur Unternehmenskultur passen, sowie die Festlegung realistischer Erwartungen der neuen Beschäftigten an den Arbeitgeber.
- ☞ **Einarbeitung:** Effektive Einarbeitungsprogramme, einschließlich Schulungen, Mentorenprogramme, Orientierungsprogramme und Einführungsveranstaltungen, sind entscheidend, um ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln und die Unternehmenskultur zu prägen. „Runde Tische“ mit Führungskräften signalisieren das Interesse des Managements und vermitteln wichtige Unternehmensstrategien.
- ☞ **Aufgabengestaltung:** Die Gestaltung der Arbeitsaufgaben sollte darauf abzielen, sowohl Über- als auch Unterforderung zu vermeiden. Das richtige Maß an Herausforderung trägt wesentlich zur Motivation der Beschäftigten bei.
- ☞ **Personalentwicklung:** Kontinuierliche Weiterbildungsangebote und herausfordernde Einsatzmöglichkeiten fördern die berufliche Entwicklung der Beschäftigten. Transparenz und Fairness bei Auswahl- und Beförderungsprozessen sind ebenfalls entscheidend für die Zufriedenheit und Bindung der Beschäftigten.
- ☞ **Coaching:** Durch individuelles Coaching werden Beschäftigte in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt. Professionelle Coaches helfen dabei, persönliche Stärken zu erkennen, Karriereziele zu formulieren und Herausforderungen zu meistern. Diese gezielte Begleitung kann die Beschäftigtenzufriedenheit erhöhen und gleichzeitig Leistung und Engagement steigern.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Führungsinstrumente:** Unternehmensweit gültige Leitlinien und Standards für Führung und Zusammenarbeit sind unerlässlich. Elemente wie respektvoller Umgang, konstruktives Feedback, Partizipation und transparente Kommunikation tragen wesentlich zur Beschäftigtenbindung bei. Führen mit Zielen fördert Eigeninitiative und ergebnisorientiertes Arbeiten.
- ☞ **Empowerment:** Empowerment bedeutet, den Beschäftigten mehr Verantwortung und Entscheidungskompetenz zu übertragen. Dies fördert nicht nur das Vertrauen und die Wertschätzung der Beschäftigten, sondern kann auch ihre Motivation und Zufriedenheit steigern. Empowerment beinhaltet auch regelmäßiges Feedback und Anerkennung für die geleistete Arbeit, was dazu beiträgt, ein Gefühl der Zugehörigkeit und des persönlichen Erfolgs zu schaffen.
- ☞ **Anreizsysteme:** Monetäre Anreizsysteme, die die Wertschätzung des Managements widerspiegeln, sind wichtig für die Beschäftigtenbindung. Eine klare Strukturierung und transparente Kriterien für leistungsbezogene Gehaltsbestandteile sind dabei entscheidend. Nicht-monetäre Anreize wie flexible Arbeitszeitgestaltung und Unterstützung von berufstätigen Eltern gewinnen zunehmend an Bedeutung.
- ☞ ...

DI E WORK-LIFE BALANCE ALS INSTRUMENT ZUR BESCHÄFTIGTENBINDUNG

Eine ausgewogene Work-Life-Balance spielt eine wichtige Rolle für die Beschäftigtenbindung. Sie ermöglicht es den Beschäftigten, ihre beruflichen Verpflichtungen mit ihren persönlichen Interessen und familiären Aufgaben in Einklang zu bringen. Dies führt zu weniger Stress und einer höheren Arbeitszufriedenheit, welche wiederum auf die Beschäftigtenbindung Einfluss nimmt.

Beschäftigte, die flexible Arbeitszeitmodelle nutzen können und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt werden, zeigen in der Regel eine stärkere Bindung an das Unternehmen. Sie fühlen sich wertgeschätzt und erleben weniger Konflikte zwischen Beruf und Privatleben. Dies fördert ihre Zufriedenheit sowie ihr Engagement für die Ziele und Werte der Organisation.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance trägt auch dazu bei, Stress und Burnout zu reduzieren. Beschäftigte, die ihre Arbeitsbelastung effektiv steuern können und ausreichend Zeit für Erholung und persönliche Interessen haben, sind weniger anfällig für Überlastung

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

und Erschöpfung. Dies fördert ihre langfristige Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, was wiederum die Bindung an das Unternehmen stärkt.

Darüber hinaus fördert eine unterstützende Work-Life-Balance die Motivation der Beschäftigten. Wenn Beschäftigte das Gefühl haben, dass ihre persönlichen Bedürfnisse ernst genommen werden und sie die Flexibilität haben, ihr Arbeitsleben an ihre individuellen Lebensphasen anzupassen, steigert dies ihre Motivation, ihr Bestes zu geben und langfristig im Unternehmen zu bleiben.

NACHHALTIGKEIT DURCH GESUNDE BESCHÄFTIGTE

Gesunde Beschäftigte spielen eine entscheidende Rolle für die langfristige Bindung von Beschäftigten. In einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nicht nur eine Maßnahme zur Gesundheitsförderung, sondern auch ein strategisches Instrument zur Steigerung der Beschäftigtenbindung. Unternehmen, die durch präventive Maßnahmen wie Gesundheitschecks und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sowie durch Programme zur Stressbewältigung und Förderung der psychischen Gesundheit in die Gesundheit ihrer Beschäftigten investieren, zeigen soziale Verantwortung und profitieren zugleich betriebswirtschaftlich durch weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten und eine höhere Beschäftigtenbindung.

Forschungsergebnisse belegen, dass gesunde Beschäftigte weniger krankheitsbedingt ausfallen. Dies trägt zur Kontinuität der Arbeitsabläufe bei und reduziert zugleich direkte Kosten für das Unternehmen. Darüber zeigt sich, dass ein gut umgesetztes BGM die emotionale Bindung der Beschäftigten an ihren Arbeitgeber erhöht. Transparente Kommunikation zu Gesundheitsthemen, gezielte Unterstützung bei der Work-Life-Balance und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten fördern die Wertschätzung und das Zugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten zum Unternehmen.

Das Engagement der Führungskräfte im BGM spielt dabei eine wichtige Rolle. Gesunde Führungskräfte schaffen ein unterstützendes und wertschätzendes Arbeitsumfeld, das sowohl die physische Gesundheit durch klare Arbeitsstrukturen und gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen als auch die psychische Gesundheit durch konstruktives Feedback, Anerkennung und Förderung der persönlichen Entwicklung stärkt. Zudem zeigt sich, dass zufriedene und gesunde Beschäftigte das Unternehmen seltener verlassen, was die Fluktuation senkt und die Stabilität im Team fördert.

TALENT- UND KARRIEREMANAGEMENT: DURCH LAUFBAHN- GESTALTUNG BESCHÄFTIGTE FÖRDERN UND BINDEN

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Talentmanagement und Karrieremanagement sind zentrale Bestandteile einer langfristigen Personalstrategie, die darauf abzielt, den Unternehmenserfolg zu unterstützen und die Beschäftigten an das Unternehmen zu binden. Sie umfassen verschiedene Maßnahmen und Ansätze, um Talente zu identifizieren, zu entwickeln, zu fördern und an das Unternehmen zu binden sowie die individuelle Karriereentwicklung der Beschäftigten zu unterstützen.

Im Rahmen des Talentmanagements geht es darum, Schlüsselpositionen im Unternehmen mit den richtigen Beschäftigten zu besetzen und sicherzustellen, dass diese über die erforderlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale verfügen, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Es umfasst die Nachwuchs-, Karriere- und Nachfolgeplanung, bei der die Identifikation und Entwicklung von Talenten im Vordergrund steht. Talente sind definiert als Beschäftigte, die über zentrale Schlüsselkompetenzen verfügen, ihre Talente in überdurchschnittliche Leistungen umsetzen und sowohl das Potenzial als auch den Willen haben, sich weiterzuentwickeln.

Die Gewinnung, Motivation und Bindung von Talenten ist eine zentrale Herausforderung für das Talentmanagement, da qualifizierte und talentierte Beschäftigte eine wichtige und zunehmend knappe Ressource darstellen. Unternehmen müssen daher gezielte Strategien und Maßnahmen entwickeln, um Talente zu identifizieren, zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Erfolgreiches Talentmanagement zeichnet sich durch bestimmte Merkmale aus. Es muss unternehmensspezifisch entwickelt werden und sich an den Prioritäten und Bedürfnissen der Organisation orientieren. Darüber hinaus sollte Talentmanagement eng mit der Umsetzung der Unternehmensstrategie verknüpft sein und die fünf Bereiche Intelligence, Marketing, Entwicklung, Systeme & Prozesse und Akquisition & Assessment umfassen.

Es gibt verschiedene Ansätze des Talentmanagements, darunter der konventionelle und der integrative Ansatz. Während sich der konventionelle Ansatz auf wenige, herausragende Beschäftigte konzentriert und talentorientierte Maßnahmen für diese definiert, verfolgt der integrative Ansatz ein breiteres Verständnis von Talent und berücksichtigt die individuellen Fähigkeiten und Potenziale aller Beschäftigten. Ein erfolgreicher Talentmanagement-Prozess sollte sowohl externe als auch interne Aktivitäten miteinander verknüpfen und eine ganzheitliche Sicht auf das Thema Talentmanagement fördern.

Neben dem Talentmanagement spielt das Karrieremanagement eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Bindung von Beschäftigten und der individuellen Karriereentwicklung. Ziel des Karrieremanagements ist es, die persönlichen und beruflichen Ziele der Beschäftigten mit den Unternehmenszielen in Einklang zu bringen und die notwendigen

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Instrumente und Maßnahmen bereitzustellen, um die Karriereentwicklung der Beschäftigten zu unterstützen.

Zu den Instrumenten des Talentmanagements gehören unter anderem Off-the-job-Trainings, Assessment-Center, On-the-job-Trainings und persönliches Coaching. Die Instrumente können dazu beitragen, die Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten zu entwickeln und ihre individuelle Karriereentwicklung zu fördern.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie fördert TRAIBER.NRW im Rahmen der Förderbekanntmachung „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ mit 4,1 Mio. EUR bis Ende 2025.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.traiber.nrw

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages