

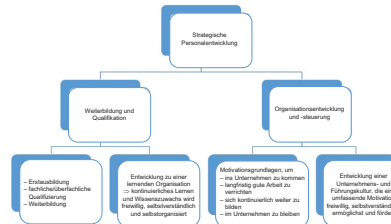
# Mit geringen Ressourcen Talententwicklung und -bindung zielgerichtet umsetzen

## Teil 3: *Systematische Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung – Stärkung der Arbeitgeberattraktivität*

»Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Vermittlung von Qualifikationen, welche die aktuellen und zukünftigen Leistungen von Führungskräften und Mitarbeitern steigern (...).« (Stock-Hornburg 2010: Personalmanagement)

IndiesemengenBegriffsverständnis der klassischen Personalentwicklung werden Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung gleichgesetzt. Auch in der betrieblichen Praxis vieler mittelständischer Unternehmen ist dies ein oft praktizierter Ansatz, der auf die rein fachliche Weiterbildung der Beschäftigten abzielt. Jedoch sind KMUs mit viel weitreichenderen personalrelevanten Themen konfrontiert – es gilt, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem Kampf um Arbeitskräfte geeignete Fach- und Führungskräfte zu finden, zu binden und in die jeweils passenden Positionen zu entwickeln. Damit wird deutlich, dass Personal-

entwicklung viel umfassender verstanden werden muss als dies der oben genannte »klassische Ansatz« zulässt. **Personalentwicklung** »(...) umfasst alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden.« (vgl. Becker, 2005: Systematische Personalentwicklung). Um erfolgskritische Personalthemen nachhaltig zu lösen und um die Personalpolitik eines Unternehmens als wichtiges Attraktivitätsmerkmal zu nutzen, ist die Personalentwicklung nicht als für sich stehendes Aktionsfeld zu betrachten. Vielmehr sind alle Maßnahmen der Personalentwicklung auf die Unternehmensstrategie und die strategische Planung aus-



zurichten – von der Anwerbung über die Einstellung und Entwicklung bis hin zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Erfolgreich wird eine systematische Personalentwicklung dann, wenn sie Motivation schafft, damit

- sich potentielle Mitarbeiter beim Unternehmen bewerben,
- Mitarbeiter an den angebotenen Maßnahmen der Qualifikationsentwicklung aktiv und dauerhaft teilnehmen,
- die Beschäftigten langfristig in ihren jeweiligen Arbeitskontexten gute Leistungen erbringen und ihre Kompetenzen einbringen und
- die Beschäftigten langfristig im Unternehmen bleiben.

Eine systematische, im Sinne einer »nachhaltigen«, Personalentwick-

Autorin: Dr. Dana Janas  
competence consulting  
Telefon +49 9353 508107  
d.janas@competenceconsulting.de  
www.competenceconsulting.de



lung muss diese Handlungsfelder mit Leben erfüllen:

- ▶ **Das Unternehmen muss sich bei potentiellen Mitarbeitern bekannt machen** und deutlich machen, dass in ihm eine »andere« Unternehmenskultur herrscht als beim Wettbewerb (aktives Herausstellen der individuellen Attraktivitätsmerkmale).
- ▶ **Die Motivation der Beschäftigten**, am Arbeitsplatz dauerhaft gute Leistungen zu erbringen und sich für das Unternehmen zu engagieren, **wird entscheidend dadurch gefördert, dass das Berufs- und Privatleben als eine stimmige Einheit wahrgenommen wird.**

**Ansätze zur Work-Life-Balance wie Arbeitszeitflexibilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Online-Arbeitsplätze etc. sind in diesem Kontext ebenso zu diskutieren wie ein unterstützen des betrieblichen Gesundheitsmanagement.**