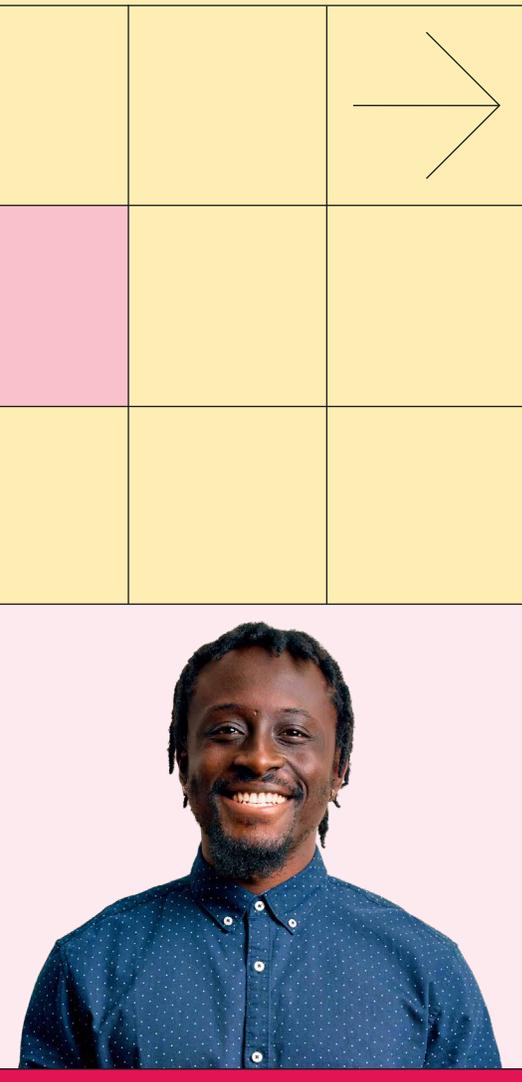


# 5 Tipps zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

Ein Guide zur Optimierung von Talent Management  
durch Employee Experiences



# Inhalt



03

**Vorwort**

---

06

**1. Schritt:  
Engagement-Umfragen durchführen  
und Ergebnisse umsetzen**

---

08

**2. Schritt:  
Mitarbeitende und  
ihre Beiträge anerkennen**

---

10

**3. Schritt:  
Kontinuierliches  
Feedback etablieren**

---

12

**4. Schritt:  
Klare und transparente Verfahren  
zur Leistungsbeurteilung entwickeln**

---

13

**5. Schritt:  
Weiterentwicklungs- und  
Karrierechancen bieten**

# Vorwort

Aktives Talent Management bedeutet, kontinuierlich in die Unternehmenskultur, die Mitarbeitenden und Führungskräfte zu investieren.

Grundlegend dafür sind die Unternehmenswerte: Die individuellen Werte des Unternehmens sind ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal im Kampf um Talente. Wenn die Werte klar signalisieren, wofür dein Unternehmen steht, werden sie zu tragenden Säulen der Arbeitgebermarke.

Die Werte beeinflussen, ob sich Stellensuchende für oder gegen das Unternehmen unterscheiden. Wenn klar dargestellt wird, was das Unternehmen hervorhebt und welche Art von Beschäftigten gesucht werden, kann man eine Arbeitgebermarke aufbauen, die die richtigen Mitarbeitenden anzieht und bleibend bindet. Dies erzeugt einen Schneeballeffekt, denn gute Leute wollen mit anderen guten Leuten zusammenarbeiten.

Wie gelingt das? Man muss auf das Feedback aus Mitarbeiterumfragen hören. Informiere dich über die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen in deinem Unternehmen und ergreife entsprechende Maßnahmen. Es ist wichtig, die Mitarbeitenden gezielt weiterzuentwickeln, denn insbesondere an hybriden und dezentralen Arbeitsplätzen ist es oft schwer, durch Osmose zu lernen. Es gilt, gemeinsame Lernmöglichkeiten und -umgebungen für eine verteilte Welt zu schaffen, in der sich alle Mitarbeitenden entfalten können.

Die hier geschilderten fünf Tipps beruhen auf den Daten, die wir im Rahmen unserer Studien gesammelt haben.

Hoffentlich wird dieser Guide das Wachstum und die Pflege deines Talentebaums inspirieren.



*Justin Angsuwat*

**Chief People Officer, Culture Amp**

# Das volle *Potenzial* des Unternehmens entfesseln

Die heutige Arbeitswelt steht im Zeichen eines dynamischen Wandels. Innovation und Spitzenleistungen entscheiden über den geschäftlichen Erfolg. Um ihre Vision zu verwirklichen, benötigen die Unternehmen eine erfolgreiche Talent Management Strategie.

Hier geht es um wesentlich mehr als das Gewinnen und Binden von Mitarbeitenden; Talent Management bedeutet auch, die Belegschaft zu fördern, zu entwickeln und zu befähigen, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Technologische Fortschritte und der Abbau geografischer Barrieren erschließen neue Chancen im Personalwesen, sich durch einen innovativen Ansatz einen Vorsprung zu verschaffen. Unternehmen, die dem Talent Management Vorrang geben, werden sich als bevorzugte Arbeitgeber profilieren; dies macht es ihnen leichter, die besten Talente zu rekrutieren und – insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – auch zu behalten.

Culture Amp unterstützt Unternehmen passioniert dabei, eine Kultur der kontinuierlichen Leistung aufzubauen und auch in einem schwierigen Wirtschaftsklima durchgängig hohes Engagement der Mitarbeitenden sicherzustellen. Unsere People Scientists haben die Daten von über 6.000 Kunden analysiert. Daraus entstanden die nachfolgenden fünf Tipps zur Optimierung von Talent Management durch Employee Experiences.

## Culture Amp empfiehlt:

1	Engagement-Umfragen durchführen und Ergebnisse umsetzen
2	Mitarbeitende und ihre Beiträge anerkennen
3	Kontinuierliches Feedback etablieren
4	Klare und transparente Verfahren zur Leistungsbeurteilung entwickeln
5	Weiterentwicklungs- und Karrierechancen bieten



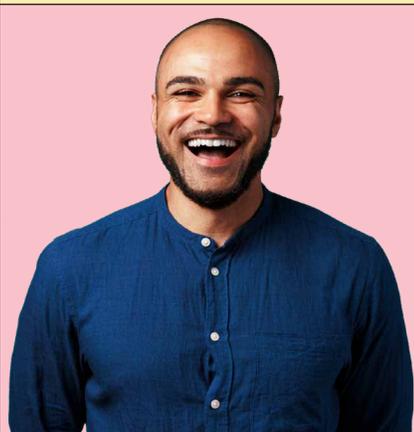
In diesem Guide bezeichnet der Begriff **Führungskraft** Mitarbeitende in gehobenen Positionen. Der Begriff **Vorgesetzte** hingegen beschreibt Mitarbeitende mit direkter Personalverantwortung.

Warum machen wir diese Unterscheidung?

Aus unseren Daten geht hervor, dass Führungskräfte im Allgemeinen mehr Einfluss auf das Engagement und die Fluktuation im Unternehmen haben als Vorgesetzte, mit einer wichtigen Ausnahme: der Art und Weise, wie Entwicklungsgespräche geführt werden.



**Hier erfährst du, wie du durch einige einfache Schritte dafür sorgen kannst, dass dein Unternehmen im kommenden Jahr besser aufgestellt ist.**



# Engagement-Umfragen durchführen und Feedback umsetzen

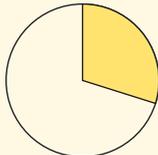


Untersuchungen haben gezeigt, dass Unternehmen, die das Engagement ihrer Mitarbeitenden im Blick behalten, einen **25 % höheren Aktienkurs** erzielen als solche, die dies nicht tun.

Umfragen zum Mitarbeiterengagement bieten der Personalabteilung eine Chance, mehr über die Erlebnisse und das Engagement der Mitarbeitenden zu erfahren und ein genaues Bild der Unternehmenskultur zu erhalten.

Mitarbeiterumfragen sind auch hilfreich für die Rekrutierungsprozesse. Die Stellensuchenden wollen wissen, ob sie sich bei Ihnen wohlfühlen werden und in die Unternehmenskultur passen. Sie möchten sich über das Arbeitsumfeld und die Werte des Unternehmens informieren und wissen, wie gut sich die derzeitigen Mitarbeitenden für den Erfolg gerüstet fühlen. Die Ergebnisse aus Mitarbeiterengagement-Umfragen liefern genaue Daten über viele Faktoren, die für Stellensuchende wichtig sind.

Wenn das Unternehmen auf die Umfrageergebnisse nicht angemessen reagiert, kann dies zu Desinteresse und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitenden führen.



Laut Untersuchungen von Culture Amp ist es **28 %-36 % wahrscheinlicher, dass die Mitarbeitenden abwandern**, wenn sie nicht überzeugt sind, dass auf Umfragen Maßnahmen folgen.



„Die Leute haben nicht die Umfragen satt, sondern die Untätigkeit. Die Personalabteilung sollte klarstellen, wie die Umfrageergebnisse in der Employee Value Proposition (EVP) umgesetzt werden und nur versprechen, was sie auch halten können.“

*Jess Brannigan*

Lead People Scientist, Culture Amp

Ein Unternehmen ist nur dann in der Lage, für das Engagement relevante, verbesserungsbedürftige Bereiche anzugehen, wenn es Feedback von seinen Mitarbeitenden einholt. Mithilfe von Mitarbeiterengagement-Umfragen können die Personalabteilungen Varianzen bezüglich verschiedener Faktoren, z. B. Unternehmensgröße, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, kulturelle Aspekte, Weiterentwicklung, Führung usw. ermitteln.

Mit dem einfachen Fragen nach Feedback ist es aber nicht getan. Laut unseren Untersuchungen ist es genauso wichtig, wie es danach weitergeht: Bleiben nach der Umfrage Maßnahmen aus, glaubt die Belegschaft, dass der Arbeitgeber nicht auf ihre Bedürfnisse hört. Die Beteiligung an nachfolgenden Umfragen sinkt, der Zynismus der Mitarbeiter steigt und sie haben den Eindruck, dass ihre Erwartungen nicht erfüllt werden. Unterbleiben geeignete Schritte, schafft dies das ideale Klima für die Mitarbeitenden, sich nicht zu engagieren und das Unternehmen zu verlassen.



## In der Praxis

# Engagement-Umfragen erschließen neue Chancen für Deezer

Die Musikstreaming-Plattform Deezer nutzt Culture Amp Engagement-Umfragen als direkten Draht zu ihren Mitarbeitenden, um herauszufinden, was im Unternehmen gut läuft und wo die Employee Experiences verbessert werden könnten.

Die erste Mitarbeiterumfrage des Unternehmens zeigte zwei wichtige Wachstumschancen auf: Die Mitarbeitenden wünschten sich mehr Klarheit über die Karrierepfade und sinnvollere Aufgaben. Anhand dieser Erkenntnisse konnte das Deezer HR-Team verbesserungsbedürftige Bereiche zur Stärkung der EVP priorisieren.

## Wie können HR-Teams dies umsetzen?

Das Engagement der Belegschaft und wie es sich auf die einzelnen Mitarbeitenden auswirkt, spielt eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung. Man sollte sich Zeit nehmen, mit den Bewerber:innen darüber zu sprechen, was Mitarbeiterengagement ist, und warum es für das Unternehmen wichtig ist.

Erwähne die einschlägigen Daten in den Bewerbungsgesprächen, beispielsweise die Hauptantriebskräfte des Engagements in der Organisation. Dies demonstriert den Bewerber:innen, dass hier ein Arbeitsklima für hoch engagierte Mitarbeitende gefördert wird.

Den derzeitigen Mitarbeitenden muss die Personalabteilung nicht nur zuhören, sondern auch Dinge angehen, die sie frustrieren und demotivieren. Auf der Grundlage der erhobenen Umfragedaten kannst du dann Strategien entwickeln, um das Engagement zu steigern und es den Mitarbeitenden zu ermöglichen, ihr Bestes zu geben.

# Mitarbeitende und ihre Beiträge

## anerkennen

Entlassungen, unbeständige Märkte und das Ende der COVID-19-Beschränkungen haben ein Spannungsverhältnis zwischen den geschäftlichen Notwendigkeiten und den Erwartungen der Mitarbeitenden an einen verständnisvollen Arbeitsplatz geschaffen.

Wenn der Druck zunimmt, anspruchsvolle Ziele zu erreichen, leidet die Motivation. Anerkennung und Wertschätzung seitens der Führungsebene und Vorgesetzten tragen wesentlich dazu bei, dass die Mitarbeitenden engagiert bleiben.

Finanzielle Anerkennung in Form von Gehaltserhöhungen und Prämien sind angesichts hoher Inflationsraten und verlangsamtem Wirtschaftswachstum oftmals keine Option. Es gibt jedoch auch andere Methoden, um die Motivation und das Wohlbefinden der Belegschaft zu fördern: Die Mitarbeitenden sollen erfahren, dass ihre Leistungen anerkannt werden.

Die Beschäftigten achten zunehmend darauf, was ihnen ihr Arbeitsverhältnis bringt und was sie dafür leisten sollen. Besteht hier ein Ungleichgewicht, leidet die Motivation.

Wenn die Mitarbeitenden das Gefühl haben, dass ihr Einsatz zum Unternehmenserfolg beiträgt, sind sie eher bereit, Höchstleistungen zu erbringen und für ihren Arbeitgeber die „Extrameile“ zu gehen.



„Das wahrgenommene Gleichgewicht zwischen Leistung und Belohnung wird immer wichtiger. Belohnung und Anerkennung haben für die Mitarbeitenden im letzten Jahr an Bedeutung gewonnen. Hier kann das HR-Team mit geeigneten Instrumenten ansetzen, um die Motivation zu steigern.“

*Eleni Teichmann*

**Senior People Scientist, Culture Amp**

Die von Culture Amp erhobenen Daten zeigen<sup>1</sup>, dass Mitarbeitende mit guten Vorgesetzten 27 % motivierter und weniger abwanderungsgefährdet sind. Vorgesetzte, die ihre Mitarbeitenden anerkennen und fördern, können also einen großen Unterschied für den zukünftigen Unternehmenserfolg bewirken.

1. [\*Manager Effectiveness Research 2023\*](#)

# Wie können HR-Teams dies umsetzen?

Regelmäßig wirksame, zeitnahe, konkrete, sichtbare, inkludierende und wertebasierte Instrumente zur Anerkennung der Mitarbeitenden anwenden  
Vorgesetzte befähigen, ein diversifiziertes Arsenal an Anerkennungsinstrumenten einzusetzen

Hier sind einige Vorschläge:

1	<b>Verbale Anerkennung im Betriebsalltag:</b> ein öffentliches Lob von den Vorgesetzten, den Kollegen oder Kolleginnen, das gemeinsame Feiern von Erfolgen und Dienstjubiläen.
2	<b>Informelle Anerkennung:</b> eine einmalige Belohnung, z. B. ein Geschenkgutschein für besondere Leistungen oder das <u>Stärken der Unternehmenswerte</u> .
3	<b>Formelle Anerkennung:</b> für die besten Mitarbeitenden, die ständig über sich hinauswachsen, beispielsweise ein strukturiertes Sabbatical-Programm oder ein zusätzlicher Urlaubstag.

Meist wird einfach angenommen, dass die Anerkennungsmaßnahmen funktionieren. Gewissheit erhält man allerdings nur, wenn man die Ergebnisse misst. Mitarbeiterumfragen mit Fragen zu Belohnung und Anerkennung zeigen dem HR-Team auf, welche Formen der Anerkennung am wirksamsten sind und warum. Sie ermöglichen auch den Vergleich verschiedener demografischer Gruppen, um zu erkennen, wie die Identität das Engagement beeinflusst.



Eine engagierte und begeisterte Belegschaft entsteht nicht durch Zufall. Sie setzt voraus, dass den Mitarbeitenden klare Erwartungen vorgegeben werden und dass sie von ihren Vorgesetzten die richtige Unterstützung und Aufmerksamkeit erhalten.

Dazu sollte die Personalabteilung die Personalverantwortlichen zu konstruktiven Gesprächen mit ihren Teammitgliedern befähigen und geeignete Entwicklungsinstrumente anbieten. Kontinuierliches Feedback kommt der gesamten Belegschaft zugute. Es obliegt der Personalabteilung, entsprechende Prozesse zu entwickeln, um die Personalverantwortlichen zum Erteilen von Feedback zu motivieren.



Laut unseren Untersuchungen ist es **67 % wahrscheinlicher**, dass sich die Mitarbeitenden zu höheren Leistungen motiviert fühlen, wenn sie konkretes, umsetzbares Feedback von ihren Vorgesetzten erhalten.

Kontinuierliches Feedback wird auch die Mitarbeiterbeurteilungen wesentlich erleichtern, da bereits im Laufe des Jahres reichlich Feedback erteilt und gesammelt werden konnte.

Wenn die Vorgesetzten ihre Teammitglieder durch nachhaltiges, wirksames Leistungsmanagement und kontinuierliches Feedback unterstützen, fühlen sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt, motivierter und bleiben länger im Unternehmen.



„Mitarbeiterbindung, Produktivität und Engagement lassen sich durch bestimmte Dinge beeinflussen. Wir nennen das ‚großartige Grundlagen‘. Dazu gehören regelmäßige Einzelgespräche, Entwicklungspläne, gemeinsames Zielesetzen, konstruktives und kontinuierliches Feedback und produktive Leistungsgespräche.“

*Jess Brannigan*

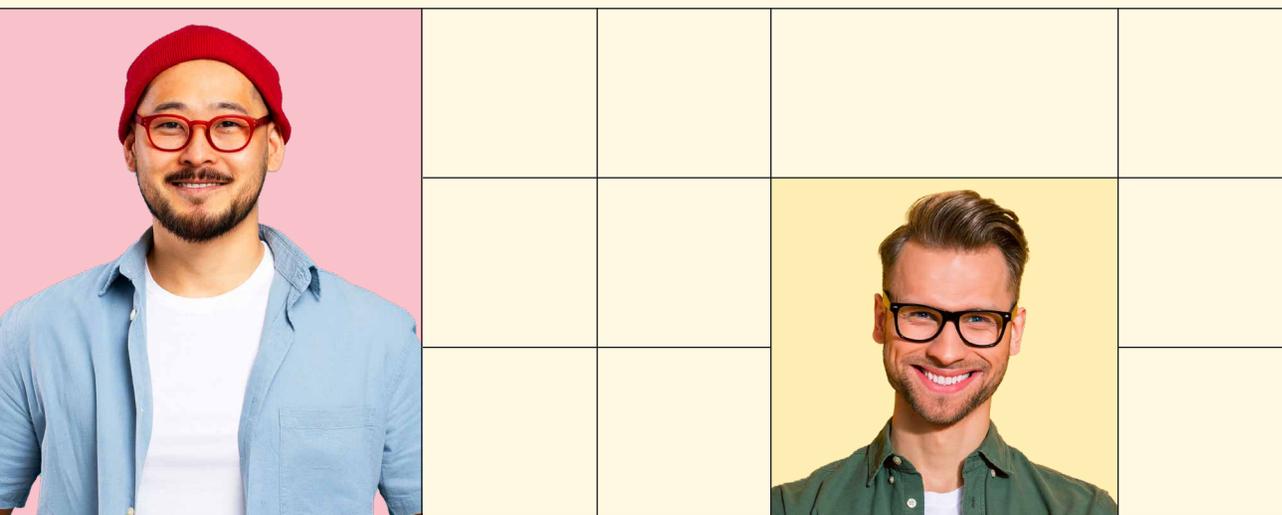
Lead People Scientist, Culture Amp

## Wie können HR-Teams dies umsetzen?

Zuerst einmal sollten sie herausfinden, warum es in ihrem Unternehmen noch kein kontinuierliches Feedback gibt. Es könnte an psychologischer Sicherheit oder an den Fähigkeiten der Führungskräfte mangeln, konstruktives Feedback zu erteilen.

In diesem Fall sollte die Personalabteilung schrittweise herausfinden, was wirklich funktioniert und warum. Ein guter Ansatzpunkt ist das persönliche Gespräch. Dies macht die Leistung von einem nur periodisch angesprochenen Thema zum ständigen Dialog – und das ist für Unternehmen, die eine hohe Leistung erzielen wollen, von entscheidender Bedeutung.

Der letzte und vielleicht frustrierendste Rat ist, Geduld zu haben. Meist will man die Dinge von heute auf morgen ändern. Ein schrittweises Vorgehen macht den gesamten Prozess jedoch leichter umsetzbar und gibt den Vorgesetzten und Mitarbeitenden Zeit, zu lernen, zu üben und den Wandel Schritt für Schritt zu verinnerlichen.



# Klare und transparente Verfahren zur Leistungsbeurteilung entwickeln

Leistungsbeurteilungsverfahren sind nur dann effektiv, wenn sie transparent und einfach sind. Culture Amp hat festgestellt, dass sich leistungsstarke Mitarbeitende am wohlsten fühlen, wenn sie von anderen motivierten Menschen umgeben sind, und in einem Umfeld arbeiten möchten, in dem die Leistung auf die richtige Art und Weise gemanagt wird.



„Unternehmen sollten darüber nachdenken, welche Kompetenzen für ihren Erfolg am wichtigsten sind, und vor allem wissen, bei welchen Talenten ein Fluchtrisiko besteht. Dies erleichtert nützliche Maßnahmen wie Karrieregespräche und gezielte Entwicklungsplanung und sorgt dafür, dass sich die Mitarbeitenden, insbesondere die Leistungsträger, angemessen engagiert, gefördert und im Unternehmen verwurzelt fühlen.“

*Jess Brannigan*

Lead People Scientist, Culture Amp

Die Mitarbeitenden müssen das Gefühl haben, dass ihre Leistung fair beurteilt und dass ihr Wohlbefinden dem Unternehmen wichtig ist. Die Vorgesetzten müssen dies also im Beurteilungsprozess zum Ausdruck bringen. Die Mitarbeitenden müssen auch klar verstehen, wie Beförderungen gehandhabt werden und darauf vertrauen können, dass das richtige Verhalten belohnt wird.

## Wie können HR-Teams dies umsetzen?

Leistungsbeurteilungen und kontinuierliches Feedback sind grundlegend für die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Die Personalabteilung sollte deshalb Leistungsbeurteilungsprozesse einrichten, die Vorgesetzte und Mitarbeitende dazu ermutigen, regelmäßig Feedback auszutauschen. Nur wenn alle aktiv Feedback einholen, wird eine Kultur für kontinuierliches Wachstum und Verbesserungen geschaffen.

Feedback muss stets dokumentiert und nachverfolgt werden und für Leistungsgespräche leicht abrufbar sein. Die Mitarbeitenden sollten ermutigt werden, sich eigenständig Ziele zu setzen, die sie dann in ihren persönlichen Gesprächen mit den Vorgesetzten besprechen.

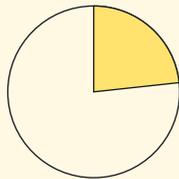
Die vereinbarten Ziele sollten dann regelmäßig nachverfolgt werden, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden auf Erfolgskurs bleiben. Wenn dies gelingt, steigert es nicht nur die Leistung des Unternehmens, sondern macht dieses zu einem wahren Talentmagneten, wenn es ums Rekrutieren geht.

# Weiterentwicklungs- und Karrierechancen bieten

Eine Talent Management Strategie, die den Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, ihre Karriere voranzutreiben und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, erhöht die Mitarbeitertreue.

Hier geben aussagekräftige Daten den Ausschlag: Durch das Sammeln von Daten über Top-Talente, das Einrichten von Karrierepfaden und Anbieten von Lernchancen kann die Personalabteilung zahlreiche Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung schaffen. Dies erleichtert das proaktive Besetzen freier Positionen.

Laut unserer Forschung sind mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten ein Hauptgrund für den Arbeitsplatzwechsel. Karriere- und Entwicklungschancen sind auch oft ein Grund, warum sich Mitarbeitende für ein neues Unternehmen entscheiden.



Unternehmen, die Weiterentwicklung als Employee Experience priorisieren, verzeichnen durchschnittlich **24,3 % mehr Wachstum** pro Beschäftigte.



„Die Vorgesetzten sollten Entwicklungspläne besprechen und aufzeigen, welche Möglichkeiten es gibt, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln. Dies macht die Beschäftigung in ihrem Unternehmen auch interessanter für andere Menschen.“

*Eleni Teichmann*

Senior People Scientist, Culture Amp

## Die Vermittlung der Unternehmensziele bei Wave

Früher verteilte der Wasserversorger Wave gedruckte Formulare zum Sammeln von Feedback im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs. Wenn der Zeitpunkt kam, das Formular auszufüllen, hatten viele Mitarbeitende – sofern sie sich überhaupt die Mühe gemacht hatten, diese zu notieren – die Aufzeichnungen über ihre Herausforderungen und Erfolge im Laufe des Jahres verloren. Nur wenige konnten sich an ihre wichtigsten Meilensteine erinnern.

Damals legten nur 30 bis 50 % der Mitarbeitenden Feedback-Formulare für ihre Leistungsbeurteilungen vor. Dank der Leistungsmanagement-Tools von Culture Amp hat die Personalabteilung bei Wave nun eine praktischere Lösung für die Leistungsgespräche gefunden.

Anstatt einmal im Jahr Feedback auf Papier zu sammeln, konnten die Vorgesetzten nun über Culture Amp regelmäßige Meetings mit den Mitarbeitenden geplant, ihre Ziele, wichtigsten Ergebnisse und ihr Wohlbefinden auf einer gleitenden Skala verfolgen, kontinuierliches Feedback anregen und sie durch persönlichere Gespräche besser motivieren.

Die Personalverantwortlichen bei Wave verfügen jetzt über mehr Daten und einen belastbaren Prozess, um individuelle Lösungen für die Mitarbeitenden zu finden, bei Bedarf in Echtzeit Kurskorrekturen vorzunehmen und sinnvolle Veränderungen in den Teams voranzutreiben.

Wenn Unternehmen transparente und unkomplizierte Karrierechancen bieten, sind sie besser in der Lage, Talente zu halten und mit Wandel in der Arbeitswelt umzugehen. Das Aufzeigen klarer Karrierepfade ist ein einfaches Mittel, um Gespräche über die berufliche Entwicklung anzuregen und Aufstiegsmöglichkeiten zu besprechen.

Ein klarer Prozess zur Leistungsbeurteilung kann außerdem, vor allem bei veränderlicher Dynamik am Arbeitsplatz, Unsicherheiten verringern. In Anbetracht der technologischen Fortschritte, beispielsweise dem vermehrten Einsatz von KI im Unternehmen, werden sich Mitarbeitenden im kommenden Jahr neue Kompetenzen erwerben müssen.

Gerade wenn die geschäftlichen Anforderungen verändern oder erhöhen, können die Vorgesetzten Ängste abbauen, indem sie in den Leistungsgesprächen die Erwartungen an die Mitarbeitenden und die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung klar darlegen.

## Wie können HR-Teams dies umsetzen?

Die HR-Teams sollten Kompetenzlücken ermitteln, damit die Personalverantwortlichen und ihre Teammitglieder geeignete Lern- und Entwicklungspläne erstellen können.

Entwicklungspläne sollten in einem „Sweet Spot“ angesiedelt sein, der die Bedürfnisse und Ziele des Unternehmens ebenso anspricht wie die Ziele, Motivationen, Interessen, individuellen Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeitenden.

Enge Kommunikation und die Einbeziehung der Mitarbeitenden beim Erstellen des Entwicklungsplans sorgen dafür, dass die Wünsche der Teammitglieder und die Bedürfnisse des Unternehmens beim Zielesetzen ausgewogen berücksichtigt werden.

# Worauf wartest du noch?

Unsere Daten zur Mitarbeiterstimmung signalisieren, dass immer mehr Mitarbeitenden das Vertrauen in den künftigen Erfolg ihrer Unternehmen und in die Fähigkeit ihrer Führungskräfte verlieren, sie durch einen radikalen Wandel zu führen.

Alle Menschen wollen grundsätzlich das Gefühl haben, dass sie für ein erfolgreiches Unternehmen arbeiten, das auch in Zukunft erfolgreich sein und wachsen wird. Der Erfolg der Mitarbeitenden ist untrennbar mit dem Erfolg ihres Arbeitgebers verbunden; er beeinflusst ihre Wahrnehmung und die Entscheidung, ob sie bleiben oder gehen.

In Zeiten der Instabilität und des Wandels ist es ratsam, die Employee Experiences gezielt zu verbessern. Dies erfordert ein gewisses Maß an Anstrengung, wird sich jedoch langfristig auszahlen. Die vorstehenden fünf Tipps machen es leichter, Talente zu gewinnen, besser zu managen und dauerhaft zu binden. Signalisiere den Mitarbeitenden, dass sie in deinem Unternehmen ein offenes Ohr finden und hier ihre Karriere – ungeachtet künftiger Herausforderungen – weiterentwickeln können.



Du suchst nach einem wissenschaftlich fundierten Leistungsbeurteilungsprozess, der auf menschlichen Erkenntnissen beruht und den auch die Mitarbeitenden schätzen werden?

Vereinbare bei Culture Amp eine Demo von Performance.

Kontakt