

Abstract

Titel: ZIELGRUPPENSPEZIFISCHES RETENTION-PROGRAMM

Kurzzusammenfassung: Wie lässt sich der Kontakt zu den ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten aufrechterhalten? Basierend auf einem theoretischen Rahmenwerk wird in der vorliegenden Arbeit mit einer qualitativen Befragung ein Kompetenzkatalog bestimmt, die Interessen und Anforderungen an Retention-Massnahmen mit einer quantitativen Umfrage erhoben und die erhaltenen Ergebnisse mit qualitativen Experteninterviews validiert und diskutiert. Durch das Zusammentragen der Ergebnisse aus der Primär- und Sekundärrecherche lässt sich zum Schluss ein zielgruppenspezifisches Retention-Programm konzipieren. Hierbei werden die ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten basierend auf ihrer jeweiligen Performance- und Potenzialbewertung auf die drei Retention-Massnahmenbereiche «Informationsübermittlung», «persönlicher Kontakt» und «Entwicklungsmassnahmen» aufgeteilt.

Verfasser/-in: Benjamin Feldmann

Herausgeber/-in: Abdullah Redzepi

Publikationsformat: BATH
 MATH
 Semesterarbeit
 Forschungsbericht
 Anderes

Veröffentlichung: 2016

Sprache: Deutsch

Zitation: Feldmann, B. (2016). *Zielgruppenspezifisches Retention-Programm*. FHS St.Gallen, Hochschule für angewandte Wissenschaften.

Schlagwörter: Talent Relationship Management, Retention Management, Recruiting, Employer Branding, Retention-Programm

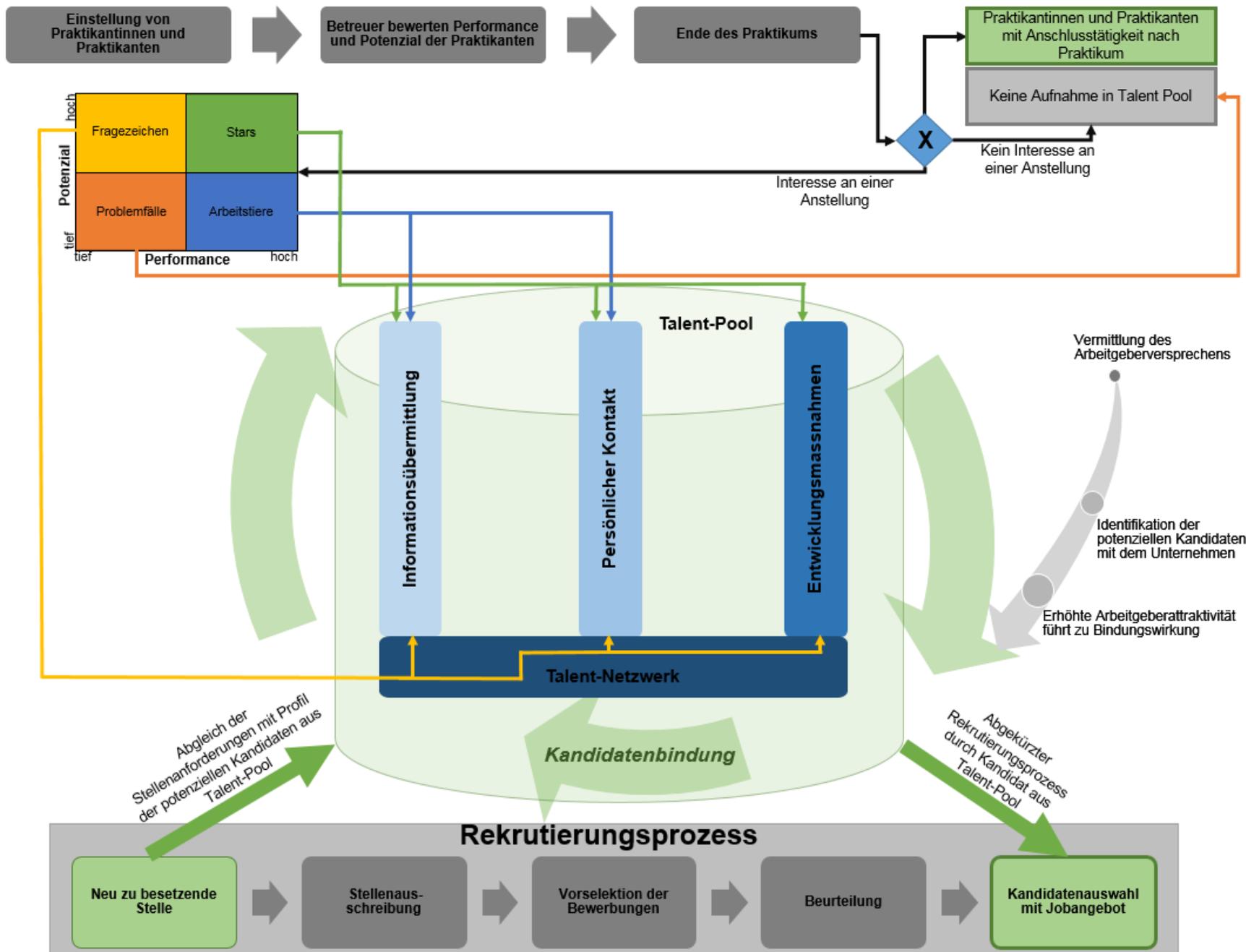
Ausgangslage: Ein international tätiges Schweizer Industrieunternehmen beschäftigt diverse Praktikantinnen und Praktikanten. Diese können nach Abschluss der befristeten Tätigkeit nicht alle weiterbeschäftigt werden. Dabei geht der Kontakt teilweise verloren, was insbesondere bei all denjenigen schade ist, die besonders gute Leistungen erbracht haben. Wie lässt sich der Kontakt zu den ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten aufrechterhalten? Die vorliegende Arbeit zeigt ein Retention-Programm auf, mit dem der Kontakt zu den Praktikantinnen und Praktikanten ohne Anschlussfähigkeit längerfristig aufrechterhalten werden kann. Damit können diese im Falle einer neu zu besetzenden Stelle als Erste berücksichtigt werden und der traditionelle Bewerbungsprozess lässt sich verkürzen.

Ziel: Die Ziele dieser Bachelor Thesis sind erreicht, wenn:

- Für die Bewertung der Praktikantinnen und Praktikanten ein Kompetenzkatalog vorhanden ist, mit dem sich ein Performance-Potenzial-Portfolio erstellen lässt.
- Eine quantitative Erhebung der Anforderungen an Retention-Massnahmen bei den Praktikantinnen und Praktikanten durchgeführt wurde und die Ergebnisse durch Experteninterviews validiert sind.
- Ein Retention-Programm erarbeitet ist.
- Die Handlungsempfehlungen zum Aufbau des Retention-Programms dargelegt sind.

Vorgehen: Mit einer Sekundärrecherche wird unter Einbezug der Schlüsselqualifikationen, Retention Management, Employer Branding, Recruiting und des Talent Relationship Managements ein theoretisches Rahmenwerk erarbeitet. Darauf basierend erfolgt die Primärrecherche, die sich in der vorliegenden Arbeit in drei Bestandteile aufteilen lässt. Mit einer qualitativen Validierung des Kompetenzkataloges werden die einzelnen Kompetenzen nach deren Wichtigkeit bewertet und die Kompetenzbereiche gewichtet. Eine quantitative Umfrage bei den aktuellen und ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten ergibt Hinweise zu deren Interessen und Anforderungen an Retention-Massnahmen. Die Ergebnisse aus der quantitativen Umfrage werden mit qualitativen Experteninterviews validiert und die Auswirkungen auf die Ausgestaltung des Retention-Programms diskutiert. Dieses Vorgehen ermöglicht abschliessend durch das zusammentragen der Ergebnisse die Erstellung eines zielgruppenspezifischen Retention-Programms.

Erkenntnisse: Die qualitative Validierung des Kompetenzkataloges ermöglichte eine Ergänzung der drei Kompetenzbereiche «Personale Kompetenzen», «Sozial-kommunikative Kompetenzen» und den «Aktivitäts- und Handlungskompetenzen» mit weiteren Kompetenzen. Dadurch ist im Rahmen des unten dargestellten Retention-Programms eine genaue Einteilung der Praktikanten ohne Anschlussfähigkeit und mit einem Interesse an einer weiteren Anstellung beim Unternehmen in das Performance-Potenzial-Portfolio möglich.



Durch eine Aufteilung der Praktikantinnen und Praktikanten in die vier Praktikantenkategorien des Performance-Potenzial-Portfolios lässt sich eine passende Zuordnung der einzelnen Retention-Massnahmen vornehmen. Die genaue Ausgestaltung der drei Retention-Massnahmenbereiche konnte mit der quantitativen Umfrage bei den aktuellen und ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten bestimmt werden. Die Basis des Retention-Programms bildet das Talent-Netzwerk, welches zwischen den Praktikanten und dem Unternehmen einen gegenseitigen Austausch und dadurch den Aufbau einer langfristigen Beziehung ermöglicht.

Die Durchführung der Retention-Massnahmen verursachen bei den Unternehmen einen hohen Aufwand. Deshalb können insbesondere bei den intensiven Entwicklungsmassnahmen nicht alle Praktikantinnen und Praktikanten miteinbezogen werden. Die qualitativen Experteninterviews ergaben, dass die Praktikantenkategorie 'Stars' aufgrund ihrer hohen Performance und ihrem Potenzial mit den meisten und intensivsten Retention-Massnahmen an das Unternehmen zu binden ist. Demgegenüber steht die Praktikantenkategorie 'Problemfälle', die gar nicht in den Talent-Pool aufzunehmen ist und somit auch bei den Retention-Massnahmen nicht berücksichtigt wird.

Das Retention-Programm bindet die ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten an das Unternehmen. Dadurch können diese potenziellen Kandidaten für eine später zu besetzende freie Stelle berücksichtigt werden. Die Vermittlung eines realitätsnahen Arbeitgebersprechens erhöht dabei die Identifizierung der potenziellen Kandidaten mit dem Unternehmen und führt in Kombination mit den Retention-Massnahmen zu einer verstärkten Bindung an das Unternehmen. Mit einem solchen potenziellen Kandidaten aus dem Talent-Pool lässt sich der Rekrutierungsprozess verkürzen und es können Kosten eingespart werden.

Damit die Anforderungen und Erwartungen der ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten erfüllt werden können ist eine regelmässige Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung des Retention-Programms empfehlenswert. Mit regelmässigen Meetings lässt sich durch die Berücksichtigung von Rückmeldungen der ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten das Verhältnis zwischen Aufwand und Bindungswirkung des Retention-Programms überprüfen.

wichtigste Literaturquellen

Jäger, W. & Jäger, M. (2004). Talente finden und binden [Elektronische Version]. *PERSONAL*, 12 (2), 11–15.

Hartmann, R. (2015). Rekrutierung im Mittelstand: Trends und Herausforderungen im Personalmanagement oder von Trüffelschweinen und Wollmilchsäuen. In M. Hartmann

(Hrsg.), *Rekrutierung in einer zukunftsorientierten Arbeitswelt. HR-Aufgaben optimal vernetzen.* (S. 215–234). Wiesbaden: Springer Gabler.

Hesse, G. (2015). Herausforderungen für das Employer Branding und deren Kompetenzen. In G. Hesse & R. Mattmüller (Hrsg.), *Perspektivenwechsel im Employer Branding. Neue Ansätze für die Generation Y und Z* [Elektronische Version]. (S. 53–104). Wiesbaden: Springer Gabler.

Lang, R. W. (2000). *Schlüsselqualifikationen: Handlungs- und Methodenkompetenz, personale und soziale Kompetenz* (1. Aufl.). München: dtv Verlagsgesellschaft.

Olesch, G. & Paulus, G. J. (2000). *Innovative Personalentwicklung in der Praxis. Mitarbeiter-Kompetenz prozessorientiert aufbauen.* München: Beck WirtschaftsVerlag.

Trost, A. (2012). *Talent Relationship Management. Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels* [Elektronische Version]. Berlin, Heidelberg, New York: Springer-Verlag.