



Frank Thieme

PRAXIS-RATGEBER

Talent Management als innovativer und attraktiver Mitarbeiter-Magnet



Wenn die besten und wichtigsten Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen hochmotiviert, leistungsstark und engagiert bleiben sollen, brauchen Sie ein innovatives und attraktives Talent Management.

Es ist einer der wichtigsten Einflussfaktoren für die erfolgreiche Bindung Ihrer Top-Talente.

In diesem Praxis-Ratgeber erhalten Sie viele wertvolle Tipps, wie Sie das Talent Management in Ihrem Unternehmen zum echten Mitarbeiter-Magneten machen.

„Talent Management ist die zielorientierte Vorgehensweise, Talente zu finden, zu gewinnen, zu entwickeln, zu fördern, optimal einzusetzen und an das Unternehmen zu binden.“

Ausgehend von dieser Definition sind die Ziele des Talent Managements in Ihrem Unternehmen:

- ✓ Talente innerhalb und außerhalb des Unternehmens aufzuspüren
- ✓ Talente zu überzeugen, in das Unternehmen zu wechseln
- ✓ Talente weiterzuentwickeln und zu fördern
- ✓ Kritische Positionen und Funktionen mit den richtigen Mitarbeitern zu besetzen
- ✓ Nachfolge zu sichern
- ✓ Motivation, Leistungsstärke und Engagement der Talente zu bewahren
- ✓ Talente langfristig an das Unternehmen zu binden

Daher sollten Sie den Begriff TALENT nicht zu sehr eingrenzen. Es sind die Mitarbeiter, die wichtig für den jetzigen und zukünftigen Erfolg des Unternehmens sind.

Das können Führungskräfte oder Führungsnachwuchskräfte sein. Aber auch Fachkräfte und Experten mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten.

Wichtig ist: Diese Personen sollten das Potenzial und das Verlangen haben, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln. Das muss nicht immer eine hierarchisch höhere Position sein.

Das heißt allerdings auch, Talent Management bezieht sich nicht auf alle Mitarbeiter des Unternehmens, sondern nur auf die Mitarbeiter, die das Unternehmen als TALENTE sieht.

Richten Sie Ihr Talent Management immer auf die strategischen Ziele des Unternehmens aus. Vergessen Sie dabei aber nicht die Interessen, Wünsche und Ziele der Mitarbeiter.

Warum ist Talent Management so wichtig für Ihre Mitarbeiterbindung?

- ✓ Es fördert die emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen (durch die Gewissheit, eine Perspektive zu haben)
- ✓ Es stärkt das Employer Branding und macht das Unternehmen attraktiv
- ✓ Es hat starken Einfluss auf Motivation, Leistungsstärke und Engagement der Mitarbeiter



**„Human Resources ist Konstrukteur des Systems,
die Führungskräfte setzen Talent Management um.“**

Die Führungskräfte haben Aufgabe und Verantwortung, ihre Mitarbeiter bei deren Weiterentwicklung zu unterstützen.

Sie als Human Resources entwickeln und steuern den Prozess und die entsprechenden Maßnahmen und arbeiten eng mit den Führungskräften zusammen.

Dabei sorgen Sie dafür, dass die Talent Management Maßnahmen eng mit den Unternehmenszielen verknüpft sind.

Die Folgen: Sie tragen proaktiv zum Erfolg des Unternehmens bei und steigern den Stellenwert Ihrer Personalabteilung.

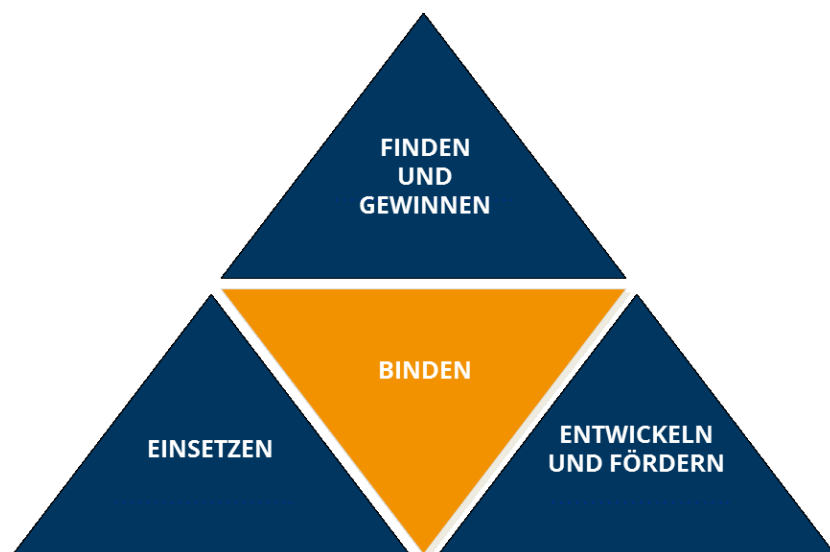
**„Talent Management wird nur dann erfolgreich sein,
wenn Sie die Mitarbeiter aktiv einbeziehen.“**

Sie und die Führungskräfte müssen Ziele und Wünsche der Mitarbeiter kennen und beurteilen können, ob diese realistisch sind.

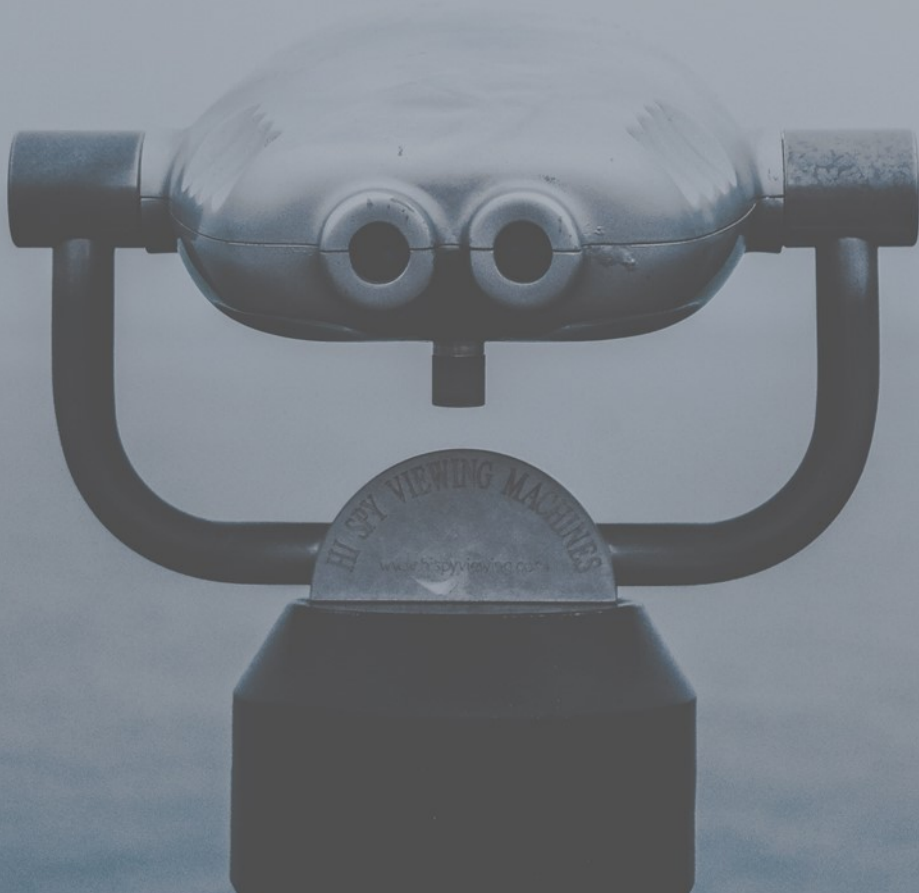
Hierzu bedarf es einer proaktiven und regelmäßigen Kommunikation.

Und es bedarf der Beurteilung von Leistung und Potenzial.

Dieser Ratgeber führt Sie durch die folgenden Bestandteile erfolgreichen Talent Managements:



Talente
FINDEN
und
GEWINNEN





„Talent Management und Mitarbeiterbindung beginnen mit dem Recruiting!“

Jedes Unternehmen braucht Talente: Mitarbeiter für kritische Positionen und Funktionen im Unternehmen.

Mitarbeiter, die dafür sorgen, dass das Unternehmen auch weiterhin erfolgreich bleibt.

Ein professionelles Talent Management ist Voraussetzung dafür, dass sich die richtigen Kandidaten für Ihr Unternehmen entscheiden und langfristig bleiben - hochmotiviert, leistungsstark und engagiert.

Talent Management beginnt damit, Talente aufzuspüren. Sowohl im Unternehmen als auch auf dem externen Arbeitsmarkt.

Wenn Sie die richtigen Talente finden und binden wollen, übertreffen Sie deren Erwartungen!

Sie haben mit Sicherheit schon einmal den Begriff „Candidate Experience“ gehört. Er beschreibt sämtliche Erfahrungen, die ein potenzieller Mitarbeiter im Verlauf des Recruiting-Prozesses mit dem Unternehmen sammelt.

Dabei ist der Recruiting-Prozess komplex und beinhaltet folgende Schritte:

- ✓ Orientierung und Jobrecherche (wie Kandidaten Ihr Unternehmen finden)
- ✓ Kandidatenansprache (wie Sie aktiv auf passiv suchende Personen zugehen)
- ✓ Bewerbung
- ✓ Auswahlverfahren
- ✓ Entscheidung und Vertragsabschluss
- ✓ Pre-Onboarding (die Zeit zwischen Vertragsabschluss und erstem Arbeitstag)
- ✓ Onboarding (erster Arbeitstag und Einarbeitung)

Die Zeiten, in denen täglich Initiativbewerbungen hochinteressanter Bewerber eingingen, sind mit Sicherheit auch in Ihrem Unternehmen vorbei.

Umso wichtiger ist, dass Sie Ihr Recruiting professionalisieren. Stellen Sie sicher, dass potenzielle neue Mitarbeiter schon früh Vertrauen zu Ihrem Unternehmen aufbauen. Übertreffen Sie deren Erwartungen.

„Seien Sie authentisch und bauen Sie Vertrauen auf.“

Wichtig ist, wie Sie und alle Beteiligten im Recruiting-Prozess kommunizieren und sich im Kontakt mit Kandidaten verhalten.

Hierbei sind die emotionale und personalisierte Qualität der Kontakte und Wertschätzung im Umgang außerordentlich wichtig.

Kandidaten beurteilen ihren potenziellen neuen Arbeitgeber auch danach, wie transparent, nachvollziehbar und klar er sich ihnen gegenüber verhält.



TALENTE FINDEN UND GEWINNEN

Gestalten Sie den Recruiting-Prozess wertschätzend auf Augenhöhe. Bleiben Sie ehrlich und authentisch. Versprechen Sie nichts, was nicht der Wahrheit entspricht oder Sie nicht halten können.

Stellen Sie sicher, dass die Kommunikation abgestimmt und einheitlich ist. Das erzeugt Vertrauen.

Zeigen Sie Mitarbeitern und externen Kandidaten, wie wichtig diese für Sie und das Unternehmen sind.

Erfragen Sie Erwartungen, Werte und Ziele und berücksichtigen Sie diese in angemessener Weise.

Sie erwarten vom Bewerber Interesse für Ihr Unternehmen. Dann können potenzielle Bewerber auch Ihr Interesse an ihnen erwarten.

„Suchen Sie neue Mitarbeiter auch mal abseits der normalen Wege: Kontaktieren Sie diese dort, wo sie es nicht erwarten!“

Die Nutzung bekannter Online-Jobportale ist bei vielen Unternehmen und Jobsuchenden immer noch beliebt.

Für manche Stellen mag diese traditionelle Recruiting-Methode immer noch gut funktionieren. Doch bedenken Sie: Mit einer Stellenanzeige erreichen Sie nur Kandidaten, die aktiv auf Jobsuche sind. Und das sind nur 20% der verfügbaren Talente.

Außerdem stehen Sie dort in zunehmender Konkurrenz zu anderen Unternehmen, denn es gibt immer weniger Kandidaten.

Gehen Sie deshalb beim Recruiting auch mal neue Wege und betreiben Sie **aktives Sourcing**.

Nutzen Sie Netzwerk- und Social Media Portale wie Xing, LinkedIn und Facebook, um potenzielle neue Talente aufzuspüren. Hier finden Sie Kandidaten, die aktiv auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung sind. Aber auch viele interessante Kandidaten, die nicht aktiv suchen.

Insbesondere bei der Suche nach hochqualifizierten Spezialisten und Experten sollten Sie verstärkt Kandidaten ansprechen, die momentan gar nicht auf Jobsuche sind.

Überraschen und überzeugen Sie diese mit einem ersten Kontakt zu Ihrem Unternehmen, den sie in dieser Art nicht erwartet haben. So können Sie Spezialisten und Experten mit ganz bestimmten Kenntnissen und Fähigkeiten gezielt von anderen Unternehmen abwerben – auch ohne Personalberater.

Entwickeln Sie zusammen mit Ihren Führungskräften ein hochwirksames und individuelles Recruiting-Konzept und setzen so erste wichtige Akzente für Mitarbeiterbindung.



TALENTE FINDEN UND GEWINNEN

Nutzen Sie Guerilla Recruiting!

Guerilla Recruiting ist eine innovative, effektive und kostengünstige Recruiting-Methode.

Beim Guerilla Recruiting erstellen Sie eine Taktik, Kandidaten Ihrer Zielgruppe gezielt anzusprechen – und dann schlagen Sie unerwartet zu: Sie präsentieren Ihren potenziellen neuen Mitarbeitern Ihre Stellenangebote dort, wo diese es am wenigsten erwarten.

Sie übermitteln Ihr Stellenangebot also mit dem größtmöglichen Überraschungseffekt: Direkt am Arbeitsplatz, auf dem Arbeits- oder Heimweg oder im privaten Umfeld.

„Guerilla Recruiting ist unkonventionell, kreativ und eignet sich für Unternehmen sämtlicher Größen und Branchen.“

Guerilla Recruiting eignet sich für fast alle Stellen im Unternehmen. Unabhängig davon, ob Sie Spezialisten oder Führungskräfte suchen, ob Buchhalter oder Vertriebsleiter.

Der entscheidende Vorteil: Sie erreichen mit Ihren Aktionen nicht nur Kandidaten, die aktiv auf Jobsuche sind. Auch latent suchenden Talenten überraschen Sie mit Ihren Stellenangeboten.

In meinen Guerilla Recruiting Projekten mit Kunden habe ich die Erfahrung gemacht, dass Kandidaten bei dieser innovativen Methode viel neugieriger auf Stelle und Unternehmen sind, als mit herkömmlichen Recruiting-Ansätzen.

Sie sind neugierig auf Guerilla Recruiting geworden? Dann schauen Sie doch mal auf diese kreativen Praxis-Beispiele:

Pizza Digitale (Scholz & Friends)

Kreative Talente von der Konkurrenz abwerben. Mit einer kostenlosen Pizza mit QR-Code aus Tomatensauce. So landen Neugierige direkt auf der eigens erstellten Landingpage mit den Jobangeboten: <https://www.youtube.com/watch?v=SzqTDRThbiE>

KFZ-Mechaniker gesucht (Volkswagen)

Qualifizierte KFZ-Mechaniker zu finden, wird immer schwerer. Nicht für Volkswagen. Präparierte Fahrzeuge wurden zu freien Autowerkstätten gebracht und vorher Jobangebote am jeweiligen Unterboden versteckt. Diese wurden genau von den Personen entdeckt, die Volkswagen erreichen wollte.

Karriere-Aufbauanleitung (IKEA)

IKEA Australien benötigte dringend hunderte neuer Mitarbeiter für ein neues Möbelhaus. Eine "Aufbauanleitung für die eigene Karriere" wurde in den Karton jedes Möbelstücks gelegt. Das Ergebnis waren 4285 Bewerbungen und 280 Neueinstellungen:

<https://www.youtube.com/watch?v=qwmXRAGDHeo>

Wie auch Sie mit genialen Guerilla Recruiting Ideen Top-Talente für Ihre schwer zu besetzenden Stellen finden, lesen Sie hier:

www.guerillarecruiting.info



TALENTE FINDEN UND GEWINNEN

Sie haben erfolgreich neue Mitarbeiter gefunden und die Arbeitsverträge sind unterzeichnet?
Jetzt sorgen Sie dafür, dass sich die positiven ersten Eindrücke fortsetzen.

Ein persönlicher und wertschätzender Onboarding-Prozess ist ein wichtiger Bestandteil Ihres Talent Managements.

Zwischen Abschluss des Arbeitsvertrages und dem ersten Arbeitstag liegt die Kündigungsfrist. Und die beträgt oft mehrere Wochen oder Monate. Diese Zeit können Sie hervorragend nutzen, denn professionelles Onboarding beginnt unmittelbar nach Vertragsunterzeichnung.

Nutzen Sie die Zeit vor dem ersten Arbeitstag, um schon früh Motivation und Loyalität zu festigen und wichtige Impulse für die Mitarbeiterbindung zu setzen.

Binden Sie Ihre neuen Mitarbeiter schon jetzt aktiv in die Kommunikation Ihres Unternehmens ein. Schicken Sie Informationen, laden Sie Ihre neuen Mitarbeiter zu Veranstaltungen oder Trainings ein und vergessen Sie den Geburtstag nicht.

Informieren Sie über die ersten Wochen im Unternehmen:

- ✓ Was passiert am ersten Arbeitstag?
- ✓ Wie sieht der Einarbeitungsplan aus?
- ✓ Wer wird dabei unterstützen?
- ✓ Gibt es einen Paten oder Buddy?

In dieser Zeit können Sie viele Dinge tun, die Ihre neuen Mitarbeiter nicht erwarten und die sie positiv überraschen.

Seien Sie kreativ. Wie wäre es mit **handgeschriebenen, persönlichen Countdown-Karten**, die wöchentlich verschickt werden und über das Geschehen im Unternehmen erzählen?

Oder einem **Gutschein-Kalender**, der dem neuen Mitarbeiter die Kündigungsfrist versüßt und mit jedem neuen Gutschein an den neuen Arbeitgeber denken lässt?

Steigern Sie ganz bewusst die Vorfreude auf den ersten Arbeitstag. Übertreffen Sie die Erwartungen Ihrer neuen Mitarbeiter.

„Sorgen Sie für einen unvergesslichen ersten Arbeitstag!“

Den Einarbeitungsplan und alle weiteren Informationen der ersten Tage und Wochen haben Sie im Vorfeld bereits geschickt.

Sorgen Sie nun dafür, dass der erste Arbeitstag für die neuen Mitarbeiter unvergesslich wird. Alle notwendigen Arbeitsmittel sind vorbereitet, der Schreibtisch „eingedeckt“. Alle Personen wissen Bescheid und kennen ihre Rolle und Verantwortung.

Nutzen Sie die ersten Tage und Wochen, um Voraussetzungen für Motivation, Leistungsstärke und Loyalität zu schaffen.

Unterschätzen Sie nie die Bedeutung von Recruitment und Onboarding für ein erfolgreiches Talent Management und eine starke Mitarbeiterbindung!

Talente
ENTWICKELN
und
FÖRDERN





„Viele Mitarbeiter verlassen das Unternehmen nicht, weil es dafür besondere Gründe gibt. Es gibt für sie nur keine besonderen Gründe zu bleiben.“

Ein zweiter wesentlicher Bestandteil Ihres erfolgreichen Talent Managements ist die Entwicklung und Förderung Ihrer Talente.

Insbesondere bei Mitarbeitern der jüngeren Generationen ist es riskant, wenn diese für sich keine besonderen Gründe zum Bleiben sehen. Denn Mitarbeiter der Generationen Y und Z legen viel Wert auf Sinnhaftigkeit und Perspektiven.

Geben Sie Ihren wichtigsten Mitarbeitern gute Gründe zu bleiben!

Individuelle Weiterentwicklungsperspektiven spielen eine sehr wichtige Rolle. Deshalb gehört das Talent Management zu den effektivsten Hebeln für eine starke Mitarbeiterbindung.

Zunächst identifizieren Sie die wichtigsten Mitarbeiter und Talente im Unternehmen. Das sind die Mitarbeiter, die für den jetzigen und zukünftigen Erfolg des Unternehmens dringend benötigt werden.

Wichtig hierbei ist: Gehen Sie nicht automatisch davon aus, dass Mitarbeiter, die heute Spitzenleistungen erbringen, dies auch in Zukunft tun werden.

Die entscheidende Frage ist, wer hat Potenzial, Engagement und Verlangen, auch in Zukunft hohe Leistungen zu erbringen:

- ✓ Wer ist fähig, auch komplexer werdende Herausforderungen zu bewältigen?
- ✓ Wie stark sind emotionale Verbundenheit, Identifikation und Loyalität mit dem Unternehmen und den Unternehmenszielen?
- ✓ Welche Anforderungen haben Mitarbeiter an eine ideale Position?
- ✓ Unter welchen Umständen würden Mitarbeiter das Unternehmen verlassen?
- ✓ Wer hat das Verlangen nach Verantwortung, Herausforderungen und Honorierungen, die weiterführende Positionen bzw. Aufgaben mit sich bringen?

Denken Sie hierbei nicht nur an Führungskräfte. Auch Mitarbeiter mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten sollten Sie berücksichtigen. Oft werden wichtige Fachkräfte ohne disziplinarische Führungsverantwortung im Talent Management vergessen.

Arbeiten Sie hierbei unbedingt mit den Führungskräften zusammen.

Dann finden Sie zusammen mit den Führungskräften in persönlichen, offenen Gesprächen heraus, wie zufrieden die Mitarbeiter mit der bisherigen Entwicklung im Unternehmen sind und welche Ziele sie für ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung haben.

Was wollen die Mitarbeiter konkret erreichen? Was würden sie dafür investieren? Bis wann möchten sie dort angekommen sein?

Stimmen Sie die Ziele der Mitarbeiter mit denen des Unternehmens ab. Talent Management ist kein Wunschkonzert, aber für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung ist es sehr wichtig, dass die Ziele der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen harmonisieren.



TALENTE ENTWICKELN UND FÖRDERN

Deshalb ist es wichtig, Mitarbeiter und Führungskräfte aktiv in die Planung und Umsetzung von Talent Management Maßnahmen einzubeziehen.

Eine der Ursachen für das Scheitern von Talent Management Maßnahmen ist die schwach ausgeprägte Verantwortlichkeit und niedrige Kompetenz der Führungskräfte für das Talent Management.

Vielen Führungskräften fehlt es an der Fähigkeit, die Mitglieder ihres Teams zu fördern.

Es ist sehr wichtig, dass Sie als Personalprofi hier ansetzen und aktiv unterstützen.

Nicht immer bedeutet Weiterentwicklungsperspektive automatisch hierarchischer Aufstieg.

Zu den Talenten in Ihrem Talent Management sollten auch die Mitarbeiter gehören, die über wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, aber nicht Führungskräfte sind oder werden wollen.

Nicht jeder Mitarbeiter möchte Führungskraft werden, aber jeder Mitarbeiter möchte die Perspektive für Weiterentwicklung haben.

Die Förderung der fachlichen Weiterentwicklung und Qualifikation ist hier sehr wichtig.

Wie ist in Ihrem Unternehmen die Wertschätzung Mitarbeitern gegenüber, die nicht Führungskraft werden wollen? Haben diese Mitarbeiter vergleichbare Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln? Wissen Sie, ob es Führungskräfte gibt, die sich in ihrer Führungsrolle unwohl fühlen und gern wieder in eine Fachlaufbahn wechseln wollen?

Fachliche Weiterentwicklung, das Lernen von Fremdsprachen, Projektarbeit, Auslandserfahrung, Erlernen fachübergreifender Kenntnisse und Fähigkeiten etc. sind vielen Mitarbeitern oft wichtiger als disziplinarische Personalverantwortung.

„Erfolgreiches Talent Management benötigt individuelle und zielorientierte Maßnahmen.“

Wenn Sie Ihre besten und wichtigsten Mitarbeiter erfolgreich binden wollen, dann müssen Sie ihnen auch individuell etwas bieten.

Sie müssen Ihr Talent Management individuell auf die Unternehmensziele und auf die identifizierten Talente ausrichten.

Mit Talent Management Maßnahmen, die für alle Mitarbeiter im Unternehmen gleich sind, werden Sie Ihre besten und wichtigsten Mitarbeiter auf Dauer nicht halten. Und sie werden mit ihnen Ihrem Unternehmen auf Dauer nicht die richtigen, zukünftig benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten zur Verfügung stellen.

Allerdings sollten grundsätzlich alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, in den Genuss von Talent Management Maßnahmen zu kommen. Schon unter mitbestimmungsrechtlichen Gesichtspunkten ist das notwendig.

Zugangsvoraussetzungen und Regeln, welche Maßnahmen für welche Mitarbeiter in Frage kommen, sorgen dennoch für Exklusivität und Individualität.



„Mit einem Development Center bringen Sie Ihr Talent Management auf die Überholspur!“

Eine hervorragende Möglichkeit, Stärken und Potenziale Ihrer Talente zu ermitteln, ist das Development Center.

Es ist ein ideales, wertschätzendes und aussagekräftiges Fundament für die systematische und zielgerichtete Weiterentwicklung, Förderung und Bindung Ihrer Talente.

Das Development Center ist ein Entwicklungs-Assessment Center. Es geht nicht um die Auswahl von Mitarbeitern, sondern um das Erkennen ihrer Stärken, Potenziale und Lernfelder.

Professionell vorbereitet und durchgeführt, ist das Development Center eines der besten Instrumente, um Talente gezielt weiterzuentwickeln und zu fördern.

Es zeigt den Teilnehmern die hohe Bedeutung, die sie für das Unternehmen haben. Und durch umfangreiches Feedback im Verlauf des Development Centers erhalten sie viele wertvolle Informationen für die eigene Weiterentwicklung.

Aufwand und Kosten eines professionellen und individuellen Development Centers überwiegen die Kosten von Fehlbesetzungen und Mitarbeiterkündigungen um ein Vielfaches.

Aufwand und Kosten eines Development Centers sind immer abhängig von Art und Anzahl der Teilnehmer, der Beobachter und den zu beobachtenden Kriterien.

Doch verglichen mit den Kosten, die Fehlbesetzungen und Kündigungen wertvoller Mitarbeiter für das Unternehmen bedeuten, sind die Kosten eines Development Centers gering.

Besonders wertvoll wird ein Development Center, wenn Führungskräfte Ihres Unternehmens als Beobachter aktiv in die Durchführung eingebunden sind.

Auf diese Weise lernen sie ihre Mitarbeiter noch besser kennen. Sie erfahren Stärken, Potenziale und Weiterentwicklungsziele und sie nehmen ihre Rolle und Verantwortung für die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter wahr.

Voraussetzungen für ein erfolgreiches Development Center:

- ✓ Individuell und zielgruppengenau zugeschnitten auf Unternehmen und teilnehmende Personen
- ✓ Professionell geplant und durchgeführt
- ✓ Einbinden von Personalabteilung und Führungskräften
- ✓ Fokussierung auf Stärken und Potenziale, nicht auf Defizite
- ✓ Konstruktives und wertschätzendes Feedback schon während des Development Centers
- ✓ Planung und Umsetzung von Folgeaktivitäten
- ✓ Sicherstellen realistischer Erwartungen
- ✓ Transparente Vorgehensweise

A close-up photograph of a person with long blonde hair, wearing a blue shirt, writing in a spiral-bound notebook. The person is holding a black pen and is focused on their work. The notebook is open, and the pages are filled with handwritten notes and diagrams. The background is slightly blurred, showing a desk and a chair. Two horizontal orange lines are positioned above and below the text.

Talente **EINSETZEN**



TALENTE EINSETZEN

Sie haben mit innovativem Recruiting die richtigen Talente für Ihr Unternehmen gesichert.

Die gemeinsam mit den Führungskräften entwickelten und umgesetzten Talent Management Maßnahmen zeigen Wirkung: Ihre Talente sind hochmotiviert, leistungsstark und engagiert.

Jetzt stellen Sie die Weichen dafür, dass Ihre Talente lange im Unternehmen verbleiben. Sorgen Sie dafür, dass sie im Unternehmen auf den richtigen Positionen eingesetzt werden.

Viele Unternehmen planen ihr Talent Management von vorne nach hinten. Die Planung von zukünftig benötigten Kenntnissen und Fähigkeiten und zukünftig zu besetzenden Positionen steht nicht am Anfang der Überlegungen.

Die strategischen Ziele Ihres Unternehmens müssen die Ausgangsbasis für Ihr Talent Management sein. Legen Sie fest, welche Kenntnisse und Fähigkeiten in Zukunft benötigt werden.

Nur dann werden Sie in der Lage sein, Ihre Talente ziel- und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Und zwar auf Positionen, in denen sie ihre besten Leistungen bringen werden.

„Managen Sie die Erwartungen Ihrer besten und wichtigsten Mitarbeiter.“

Sie entwickeln Talente mit dem Ziel, eines Tages wichtige Positionen zu übernehmen. Damit erzielen Sie Motivation und erhöhen die Mitarbeiterbindung.

Gleichzeitig schaffen Sie damit bei Ihren Talenten Erwartungen. Gute und leistungsstarke Mitarbeiter sind ungeduldig. Sie wollen im Unternehmen weiterkommen. Möglichst schnell.

Das kann zur Folge haben, dass nicht ausreichend herausfordernde Positionen in Ihrem Unternehmen zur Verfügung stehen.

Sorgen Sie deshalb zusammen mit den Führungskräften dafür, dass die Erwartungen Ihrer Talente im Verlauf des Talent Management Prozesses realistisch bleiben.

Versprechen Sie nichts, was Sie nicht halten oder selbst beeinflussen können.

Die Nachfolgeplanung ist ein wichtiger Bestandteil im Talent Management. Nutzen Sie allgemeinere Entwicklungsziele statt spezifischer Positionen.

Zum Beispiel „Produktionsmanagement“ statt „Produktionsleiter“ oder „Vertriebsmanagement“ statt „Key Account Manager“.

Diese Vorgehensweise hilft Ihnen, realistische Erwartungen zu setzen und diese auch zu erfüllen.



„Setzen Sie Ihre Talente entsprechend ihrer Stärken ein.“

Eine wesentliche Aufgabe des Talent Managements ist, Stärken und Potenziale Ihrer Mitarbeiter herauszufinden.

Manche Stärken sind offensichtlich, andere liegen im Verborgenen.

Zusammen mit den Führungskräften ist es eine Ihrer wichtigsten Aufgaben, die versteckten Eigenschaften der Mitarbeiter herauszufinden, richtig einzuschätzen und richtig einzusetzen.

Denn: Was Mitarbeiter gut können, das tun sie auch gern. Und was Mitarbeiter gern tun würden, das möchten sie auch erreichen.

Geben Sie den Mitarbeitern herausfordernde Aufgaben entsprechend ihrer Fähigkeiten und ihrer Stärken und vermeiden Sie Über- und Unterforderung.

Gute Kommunikation ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor im Talent Management

Unterschätzen Sie die Kommunikation im Talent Management nicht.

Gut abgestimmte Kommunikation mit Geschäftsführung, Führungskräften und Mitarbeitern ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg Ihrer Talent Management Maßnahmen.

Vor allem die Kommunikation der Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern ist von entscheidender Bedeutung.

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, Sie als Personalprofi sind Konstrukteur des Konzeptes, aber die Führungskräfte setzen Talent Management um!

Talente **BINDEN**





TALENTE BINDEN

„Ein professionelles Talent Management ist einer der Haupttreiber für erfolgreiche Mitarbeiterbindung.“

Entwickeln Sie das Talent Management in Ihrem Unternehmen so, dass es Talente magnetisch anzieht und langfristig bindet.

Richten Sie Ihr Talent Management auf die Ziele Ihres Unternehmens aus.

Gestalten Sie das Talent Management Konzept so, dass es die Bereiche Suche, Gewinnung, Entwicklung, Förderung und Einsatz von Talenten umfasst.

Überzeugen Sie Geschäftsleitung und Führungskräfte, Talent Management aktiv umzusetzen.

Sorgen Sie dafür, dass Talent Management sowohl für Fach- als auch für Führungskräfte gilt und grenzen Sie den Begriff TALENT nicht zu sehr ein.

Kennen und übererfüllen Sie die Erwartungen Ihrer Talente – also der besten und wichtigsten Mitarbeiter im Unternehmen. Beziehen Sie diese Mitarbeiter proaktiv ein.

Begleiten Sie Ihre Talent Management Maßnahmen mit ständiger und aktiver Kommunikation.

Damit schaffen Sie die Voraussetzungen, Ihre besten und wichtigsten Mitarbeiter langfristig zu binden. Und wertvolle Kenntnisse und Fähigkeiten für das Unternehmen zu sichern.





Hallo, ich bin **Frank Thieme**.
Experte für Mitarbeiterbindung
und kreatives Guerilla Recruiting.

Als Gründer von FrankThieme.com arbeite ich als Experte für Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung. Meine Schwerpunkte liegen auf HR-Strategie, Talent Management und kreatives Guerilla Recruiting.

Ich bin leidenschaftlicher Personalprofi und war in HR-Managementpositionen bei Gruner + Jahr, Texas Instruments und Nortel Networks tätig. Zuletzt verantwortete ich 12 Jahre lang das europäische Personalwesen beim Automobilzulieferer Autoliv.

Besonders brenne ich für die Themen Talent Management und Guerilla Recruiting.

Ich liebe es, zusammen mit meinen Kunden mit kreativen Talent Management Konzepten und außergewöhnlichen Guerilla Recruiting Kampagnen den Fachkräftemangel zu rocken.

Als Berater, Trainer und Sparringspartner unterstütze ich Personalprofis wie Sie, Top-Talente zu finden und langfristig zu binden.

Entscheiden auch Sie sich für neue, innovative Impulse für Recruiting, Talent Management und Mitarbeiterbindung.

Nutzen Sie meine individuellen Angebote auf www.frankthieme.com.

Wertvolle Tipps und Informationen zu Mitarbeiterbindung, innovativem Personalmanagement und Guerilla Recruiting finden Sie in meinem Blog www.frankthieme.com/blog.

Frank Thieme
Lerchenweg 28
25365 Sparrieshoop
04121-2649421
nachricht@frankthieme.com