

Talent Management

Talent Management ist das Instrument für langfristig zufriedene und motivierte Talente. Mit diesen Tipps schaffen Sie ein ideales Umfeld für die Weiterentwicklung Ihrer Talente!



1. Jobsuche

- 1. Gute Auffindbarkeit:** Stellenangebote sollten in bekannten Portalen gut zu finden sein.
- 2. Alternative Kanäle:** Nutzen Sie auch alternative Kanäle, die Talente für die Jobsuche nutzen.
- 3. Employer Branding:** Arbeiten Sie mit Ihrem Marketing Team am Employer Branding.
- 4. Schnelle Reaktion:** Antworten Sie schnell auf eingehende Fragen.

2. Recruiting

- 1. Recruiting Prozess definieren:** Strukturieren Sie die Recruitingschritte. Definieren Sie die Verantwortlichkeiten des Recruiting-Teams und des Fachverantwortlichen.
- 2. Vergleichbarkeit schaffen:** Definieren Sie die gesuchten Kompetenzen und wie Sie die Talente miteinander vergleichen können.
- 3. Stellenbeschreibung spannend gestalten:** Erstellen Sie eine Stellenausschreibung, die sich von anderen Unternehmen abhebt.
- 4. Aktive Kontaktaufnahme:** Sprechen Sie Talente aktiv an und schaffen Sie ein gutes Employer Branding.
- 5. Schnelle Reaktion:** Reagieren Sie schnell auf eingehende Bewerbungen. Die besten Talente sind nicht lange verfügbar.

3. Preboarding

Starten Sie die Zusammenarbeit bereits ab Vertragsunterschrift.

- 1. Neues Talent vorab zu einem Event einladen:** Laden Sie das neue Talent schon vor dem 1. Tag zu einem Firmenevent ein.
- 2. Hardware bestellen:** Stellen Sie sicher, dass zum 1. Arbeitstag das benötigte Arbeitsmaterial am Arbeitsplatz des neuen Talents fertig eingerichtet ist.
- 3. Willkommensemail:** Versenden Sie vor dem ersten Tag eine Willkommensemail mit den wichtigsten Informationen zum 1.Tag.
- 4. Präsent bereitstellen:** Legen Sie ein kleines Willkommensgeschenk auf dem Arbeitsplatz für das neue Talent bereit.
- 5. Wichtige Unterlagen am Arbeitsplatz bereitstellen:** Platzieren Sie alle wichtigen Unterlagen für den Arbeitsstart am Arbeitsplatz.
- 6. Team informieren:** Informieren Sie die Teammitglieder über den Neuzugang und dessen Rolle.
- 7. Willkommensnachricht:** Dekorieren Sie den Eingang mit einer persönlichen Willkommensnachricht.
- 8. Einarbeitungsplan und Ziele bereitstellen:** Bereiten Sie den individuellen Einarbeitungsplan vor und definieren Sie die Ziele für die Rolle.
- 9. Termineinladungen:** Laden Sie das neue Talent zu relevanten Terminen ein.
- 10. Mitarbeiter- / Feedbackgespräche:** Planen Sie jetzt schon die Mitarbeitergespräche ein.
- 11. Coach/Mentor/Buddy zuteilen:** Haben Sie ein Buddyprogramm? Dann wählen Sie den geeigneten Buddy für das neue Talent aus.

4. Onboarding

- 1. Begrüßung:** Begrüßen Sie das neue Talent herzlich. Der erste Eindruck ist eine wichtige Basis für die Zusammenarbeit.
- 2. Mitarbeiterausweis:** Halten Sie den Mitarbeiterausweis für das Talent bereit.
- 3. Gemeinsames Mittagessen:** Planen Sie am ersten Arbeitstag einen Termin für ein gemeinsames Mittagessen ein.
- 4. Willkommenskarte:** Eine Willkommenskarte mit den Unterschriften der Teammitglieder zeigt dem neuen Talent, dass es willkommen ist.
- 5. Partner einladen:** Laden Sie den/die Partner/in des neuen Talents in das Unternehmen ein.
- 6. Gespräch über Erwartungen:** Planen Sie ein Gespräch über die gegenseitigen Erwartungen ein.
- 7. Einarbeitungsplan:** Erstellen Sie einen Einarbeitungsplan und teilen Sie diesen mit dem neuen Talent.
- 8. Feedbackgespräche:** Terminieren Sie regelmäßige Feedbackgespräche innerhalb der Einarbeitungszeit.
- 9. Schulungen:** Laden Sie das neue Talent zu digitalen Onboarding-Schulungen ein, die für die Rolle relevant sind.



Häufige Fehler im Talent Management - Das gilt es zu vermeiden!

- **Kein Prozess:** Es gibt keinen Prozess für das Talent Management im Unternehmen.
- **Keine aktive Förderung:** Talente werden nicht aktiv gefördert und weiterentwickelt.
- **Veraltete Formate:** Keine Variierung in den Trainingsformaten.
- **Reine Präsenzveranstaltungen:** Es wird komplett auf digitale Werkzeuge verzichtet.
- **Veraltete Inhalte:** Inhalte werden nicht regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht.



Ideen für das Employer Branding

- Anzeigen auf Social Media Plattformen schalten (Hashtags nicht vergessen)
- Mitarbeiter motivieren, selbst Blogposts / Artikel zu spannenden Themen zu veröffentlichen
- Bewertungen auf kununu, glassdoor etc. pflegen
- Kreative und außergewöhnliche Stellenanzeigen
- Incentive für Mitarbeiter, die neue Talente werben
- Unternehmensprofile immer auf dem neuesten Stand halten
- Karriereseite immer aktuell und attraktiv halten
- Unterschiedliche Kommunikationsformate wählen (Videos, Banner, etc.)
- Mitarbeiterzufriedenheit messen und gute Werte nach außen kommunizieren

5. Training und Weiterentwicklung

Schaffen Sie Raum in Ihrem Unternehmen für die individuelle Weiterentwicklung Ihrer Talente.

- ✓ **Regelmäßigkeit:** Regelmäßige Weiterbildungen stärken das Wissen Ihrer Talente.
- ✓ **Motivation steigern:** Die persönliche Weiterentwicklung steigert die Motivation und Loyalität der Talente zum Unternehmen.
- ✓ **Flexibilität:** Achten Sie auf die flexible Zeiteinteilung für die persönliche Weiterentwicklung.
- ✓ **Methodik und Didaktik:** Nur gut strukturierte Trainings vermitteln das Wissen nachhaltig.
- ✓ **Digitales Training:** Nutzen Sie digitale Plattformen um manuelles Schulungsmanagement zu reduzieren.
- ✓ **Interaktive Trainings:** Erstellen Sie interaktive Trainings, die Ihren Talenten Freude bereiten.

