



# Mitarbeiter finden und binden

---

## 5 Tipps für ein erfolgreiches Talentmanagement-Konzept

# Inhalt

- 1.** **Herausforderung und Tipp 1:** Modernes Recruiting – Fachkräftemangel bewältigen, Arbeitgebermarke stärken und digital Top-Kandidaten finden
  - 2.** **Herausforderung und Tipp 2:** Der erste Eindruck zählt – Eingliederung neuer Mitarbeiter durch Onboarding mit dem HR-System
  - 3.** **Herausforderung und Tipp 3:** Kommunikation und Innovationskraft der Mitarbeiter im Kontext der Digitalen Transformation vorantreiben
  - 4.** **Herausforderung und Tipp 4:** „Moderne Wissensgesellschaft“ – Lernmanagement, Leistungsbeurteilung, und Entwicklungsplanung gezielt einsetzen
  - 5.** **Herausforderung und Tipp 5:** Personallücken vermeiden – Zentrales Personalmanagement für aussagekräftige Analysen und richtige Entscheidungen
  - 6.** **Fazit:** Wettbewerbsvorteile durch ein modernes Talentmanagement und motivierte Fachkräfte
-

## Mitarbeiter finden und binden

### 5 Tipps für ein erfolgreiches Talentmanagement-Konzept

In Zeiten der Globalisierung des Arbeitsmarktes und des steigenden Mangels an Fach- und Führungskräften, ist es wichtig, sich als Unternehmen im Talentmanagement zeitgemäß auszurichten. Unternehmen müssen sich aktiv engagieren, um die richtigen Mitarbeiter zu finden und diese durch einen ansprechenden On-Boarding-Prozess sowie ein motivierendes Weiterbildungsmanagement zu binden. Die Wettbewerbsfähigkeit eines jeden Unternehmens ist neben der Digitalisierung und stetigen Weiterbildung stark von fachlich kompetenten und motivierten Mitarbeitern abhängig. In der digitalen Welt werden die Mitarbeiter im Unternehmen zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Ein digitales Personalmanagement auf Grundlage eines organisationszentrierten HR-Systems, das alle drei Schritte des Talentmanagements (Außendarstellung des Unternehmens, Bewerbungsprozess, Onboarding und Weiterbildung) abbildet, kann dabei helfen, die genannten Herausforderungen gezielt zu bewältigen. Moderne HR-Systeme entlasten zusätzlich das Personalwesen. In veränderten Arbeitswelten und der zunehmenden Nutzung digitaler Medien, können moderne Systeme einen signifikanten Beitrag dazu leisten, die richtigen Fachkräfte zu finden, diese zu fördern und an das Unternehmen zu binden.

# 1 Herausforderung: Modernes Recruiting – Fachkräftemangel bewältigen, Arbeitgebermarke stärken und digital Top-Kandidaten finden

Möchte ein Unternehmen von seiner Recruitingstrategie nachhaltig profitieren, muss es sich den Gegebenheiten und dem Tempo der heutigen Zeit anpassen. Der zunehmende Fachkräftemangel und die Entwicklung völlig neuer Stellenprofile, die Recruiter eventuell noch gar nicht kennen, macht es immer schwieriger die richtigen Kanäle für die Veröffentlichung von Stellenanzeigen zu finden. Außerdem müssen sich die Stellenausschreibungen an den Bedürfnissen der Bewerber orientieren – die Schaffung einer attraktiven Arbeitgebermarke, die die entsprechenden Werte vermittelt, wird daher immer wichtiger. So legen Arbeitssuchende heute z. B. mehr Wert auf die Work-Life-Balance oder flexible Arbeitszeiten, als noch vor einigen Jahren. Diese und weitere Werte, die in der Unternehmenskultur natürlich optimalerweise verankert sein sollten, muss das Unternehmen dann auch auf der Karriereseite entsprechend prominent präsentieren, und sich so als attraktiver Arbeitgeber darstellen. Ist der Bewerber vom Unternehmen überzeugt, muss auch der Bewerbungsprozess einfach durchführbar sein. Das bedeutet, eine moderne und mobile Unternehmenswebseite zur Verfügung zu stellen und auch den Bewerbungsprozess über digitale Kanäle zu ermöglichen.



### Unser Tipp:

Eine technische Systemplattform, wie z. B. SAP SuccessFactors, bildet dabei die Grundlage für eine gut funktionierende Talentmanagement-Strategie mit wesentlicher Vereinfachung und Beschleunigung wichtiger Arbeitsprozesse im Recruiting. Das digitale Recruiting ermöglicht neben Zeit- und Kosteneffizienz, genau die richtigen Kandidaten zu finden. Stellenausschreibungen auf wichtigen Jobportalen und Social-Media-Plattformen lassen sich mit IT-Unterstützung gezielt ausspielen. In Zeiten der Digitalisierung ist es sinnvoll, den Bewerbungsprozess digital und zum Teil automatisiert abzuwickeln, um die meist online eingereichten Bewerbungen effizient zu bearbeiten (vgl. Abb. 1).

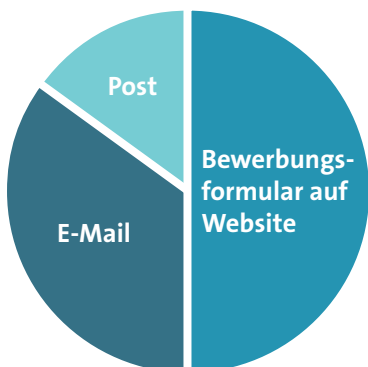


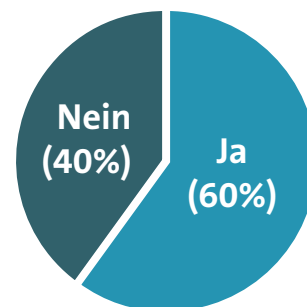
Abb.1: Die wichtigsten Eingangskanäle von Bewerbungen; Quelle: Recruiting Trends 2016, Themenspecial „Bewerbung der Zukunft“, Herausgeber: Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Münster

Danach geht es weiter: Die Terminvereinbarung mit Bewerbern und die Verwaltung Ihrer Bewertungen können im System durchgeführt werden. Während des Vorstellungsgesprächs ist es möglich, direkt im System Bewertungen der Kandidaten zu vermerken. Anschließend erhält der Personaler oder die zuständige Führungskraft vom System eine objektive Statistik zu den Bewerbern und kann so einfacher die richtige Entscheidung treffen. Im Nachgang kann das Recruiting-Team durch die ganzheitliche Analyse genau auswerten, über welchen Kanal die meisten, oder die am besten geeigneten Bewerbungen eingingen. Anschließend erhält der Personaler vom System eine objektive Statistik zu den Bewerbern und den Kanälen, auf denen sie gefunden wurden. Diese wesentlichen Daten sind jederzeit verfügbar. Ausgeschiedene Bewerbungen können als Talentpool für spätere Vakanzen gespeichert werden.

### Schon gewusst?

Bereits 60 % der Unternehmen nutzen eine Bewerbermanagementsoftware, vor allem für das Verwalten der Bewerbungen, automatisierte Antworten auf Bewerbungen und den Aufbau eines Talentpools (vgl. Abb. 2).

### Nutzen Sie eine Bewerbermanagement-Software?



### Wofür nutzen Sie eine Bewerbermanagement-Software?

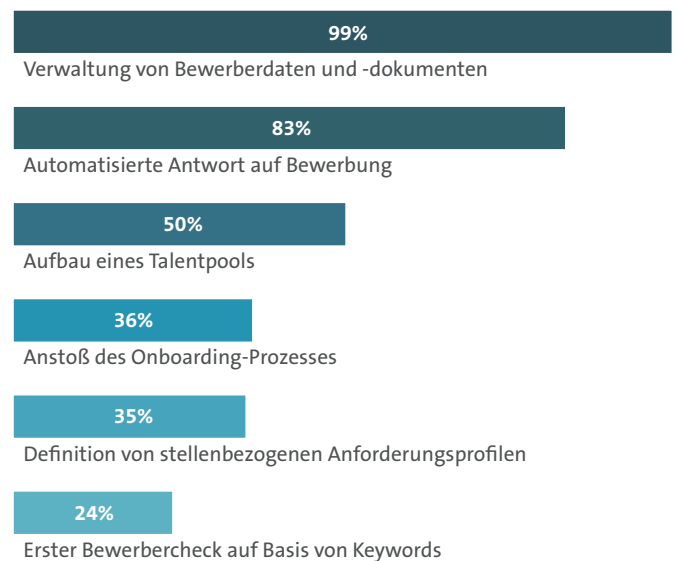


Abb.2: Nutzung einer Bewerbermanagement-Software in Unternehmen; Quelle: Recruiting Trends 2017, Herausgeber: Staufenberg Institut GmbH und Kienbaum Consultants International GmbH

## 2. Herausforderung: Der erste Eindruck zählt – Eingliederung neuer Mitarbeiter durch Onboarding mit dem HR-System

Ist der richtige Kandidat gefunden, beginnt bereits mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags die Onboarding-Phase. Diese Phase bildet eine besondere Herausforderung für Personalverantwortliche, denn 1/3 der Arbeitnehmer scheidet bereits während der Probezeit wieder aus (Abb. 3).

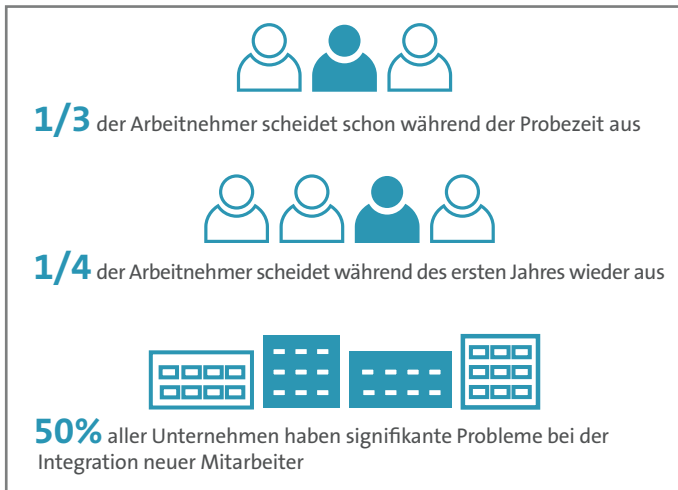


Abb.3: Fluktuation neuer Arbeitnehmer; Quelle: Haufe Online Redaktion

Dies ist für jedes Unternehmen sehr ärgerlich, da in Zeiten des Fachkräftemangels jede Arbeitskraft benötigt wird und eine Einstellung immer mit Kosten verbunden ist. Der neue Mitarbeiter hat eventuell schon bei vorherigen Arbeitgebern einen Einarbeitungsprozess erlebt und hat deshalb immer gewisse Erfahrungen, mit denen er das neue Unternehmen vergleicht.



### Unser Tipp:

Um den Onboarding-Prozess zielgerichtet zu entwickeln, hilft eine HR-Software. Hier können Qualifikationen, Aufgabengebiete, Weiterbildungen und ein konkreter Einarbeitungsplan für jeden neuen Mitarbeiter hinterlegt und jederzeit überprüft werden. Fachliche, aber auch soziale Einarbeitungsphasen können vom Personalmanagement in Absprache mit der entsprechenden Abteilung geplant werden. Während der Probezeit kann dieser Plan kontinuierlich geprüft werden und Schwierigkeiten und Erfolge besprochen werden. Der Weg für eine weitere Einarbeitung im Sinne des Unternehmens und des Mitarbeiters können ausgearbeitet werden. Denn eine erfolgreiche Einführung neuer Mitarbeiter ist entscheidend für eine positive Bindung mit dem Ziel einer langfristigen Zusammenarbeit und gegenseitiger Wertschätzung. Wer sich von Anfang an im Unternehmen wohl und sozial eingegliedert fühlt und sich mit der Unternehmenskultur identifizieren kann, wird sich auch eher langfristig binden – zum Wohl der gesamten Firma.

## 3. Herausforderung: Kommunikation und Innovationskraft der Mitarbeiter im Kontext der Digitalen Transformation vorantreiben

Oft ist es in mittleren bis großen Unternehmen schwierig, alle Mitarbeiter auf dem gleichen Wissensstand zu halten. Alle wichtigen internen Stakeholder über den aktuellen Stand von Projekten oder über Ergebnisse zu informieren ohne jemanden auszuschließen, ist per E-Mail kaum noch möglich. Alle Mitarbeiter in das Geschehen des Unternehmens einzubinden und so das Gefühl des Miteinanders und der Wichtigkeit jedes einzelnen zu stärken, hat jedoch eine große Bedeutung. Findet dieser Austausch nicht statt, leidet darunter auch der Ideenaustausch und die Innovationskraft im Unternehmen. Langfristig führt das zu Frustration unter den Mitarbeitern.



### Unser Tipp:

Diese Probleme können durch den Einsatz von Social-Collaboration-Tools im Unternehmen angegangen werden. Über diese Tools können Mitarbeiter kommunizieren, Ideen austauschen und Projektgruppen bilden. Dies fördert innovative Ideen und führt die Mitarbeiter an digitale Anwendungen heran.

Außerdem dient es auch der Integration neuer Mitarbeiter, die über das betriebliche soziale Netzwerk Kollegen kennen lernen und das aktuelle Geschehen im Unternehmen verfolgen können. Die Eingliederung jedes Mitarbeiters in das Unternehmensgeschehen soll die einzelnen Persönlichkeiten animieren und langfristig binden. Fühlen sich die Fachkräfte akzeptiert und bestätigt, sind sie jederzeit bereit, sich zu verbessern und zum Wohl des gesamten Unternehmens beizutragen. Collaboration-Tools fördern neue Arten der Zusammenarbeit und Kommunikation unter den Mitarbeitern – gestärkt wird vor allem die Innovationskraft, Agilität, Technologieaffinität und das Zusammengehörigkeitsgefühl, so das Ergebnis der Deutschen Social Collaboration Studie 2017. Neben der Kostenreduktion, spielt vor allem aber die Unternehmenskultur und das Streben nach Innovativität der Mitarbeiter eine Rolle (vgl. Abb. 3).

### Grund für die Nutzung von Collaboration Tools in %

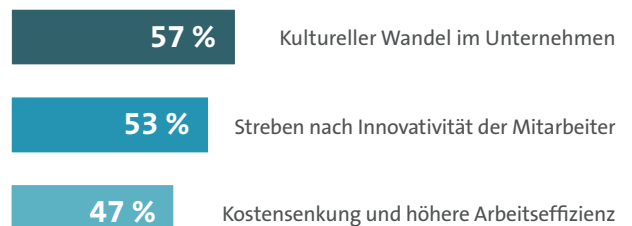


Abb.3: Grund für die Nutzung von Collaboration Tools in %; Quelle: Deutschen Social Collaboration Studie 2017, Herausgeber: Technische Universität Darmstadt Fachgebiet Wirtschaftsinformatik, Campana & Schott

## 4. Herausforderung: „Moderne Wissensgesellschaft“ – Lernmanagement, Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung gezielt einsetzen

Der demografische und technologische Wandel erfordert vermehrt qualifizierte und technisch versierte Mitarbeiter. In Zeiten der Digitalisierung ist die kontinuierliche Weiterbildung von Mitarbeitern unabdingbar, da gut ausgebildete Mitarbeiter einen klaren Wettbewerbsvorteil bilden. Zum Zweck der langfristigen Gewinnung und Bindung qualifizierter Fach- und Führungskräfte ist es außerdem wichtig, dass diese sich entfalten und verwirklichen können. Deswegen ist die Entwicklungsplanung solch bedeutungsvoller Ressourcen im Unternehmen gezielt durchzuführen. Das Fortbestehen und die Wirtschaftlichkeit eines jeden Unternehmens sind außerdem abhängig von kompetenten Nachfolgeregelungen, welche die Unternehmensphilosophie weiterhin lebendig halten.



### Unser Tipp:

Ein Lernmanagement-System kann zielorientiert helfen und dort ansetzen, wo Wissensbedarf besteht. Zudem fühlen sich die Mitarbeiter geschätzt und in ihrer Leistung bestätigt und haben so die Motivation, stets ihr Bestes zu geben.

Um Wissensrückstände oder fehlendes Detailwissen zu identifizieren, müssen die Leistungen der Mitarbeiter laufend geprüft und bewertet werden. Anhand sinnvoller IT-Unterstützung können Mitarbeiterqualifikationen nahtlos im HR-System hinterlegt und aktualisiert werden. Zeitgemäße Leistungsbeurteilungen können um neue Zielvereinbarungen ergänzt und effizient angestrebt werden. Verbesserungen werden anhand spezifischer Weiterbildung gezielt erreicht und Fachkenntnisse nachholend vertieft, ohne manuellen Aufwand für die HR-Abteilung zu verursachen.

So kann mit dem passenden HR-System, wie z.B. SAP SuccessFactors, ein Profil für jeden Mitarbeiter angelegt werden, in dem man genau sieht, welche Weiterbildungen er bereits getätigt hat und welche Zertifikate er dafür erhalten hat. Weiterbildungen können auf einer digitalen Plattform als E-Books, Videos oder Onlinetests zur Verfügung gestellt werden. Die Ergebnisse werden direkt im System erfasst. Die Fachkraft kann außerdem an anstehende Weiterbildungsmaßnahmen erinnert werden und es kann eine Deadline zur Erledigung eingestellt werden. Führungskräfte können jederzeit auf den ersten Blick sehen, an welchen Weiterbildungsmaßnahmen ein Mitarbeiter teilgenommen hat und welches Ergebnis erzielt wurde. Außerdem können Blogs oder Austauschplattformen integriert werden, auf denen sich die Mitarbeiter über ihr neu erworbenes Wissen austauschen.

Die Entwicklungsplanung eines jeden Mitarbeiters kann im HR-System vermerkt und in der Mitarbeiterplanung entsprechend berücksichtigt werden. Speziell talentierte Mit-

arbeiter fühlen sich auf diese Weise geschätzt und bestätigt, was wesentlich zur Förderung der Motivation und zu einer verbesserten Leistungsfähigkeit im Unternehmen beiträgt. Im HR-System können die Ergebnisse von Entwicklungsgesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter festgehalten werden. Die Führungskraft kann dem Mitarbeiter gezielt Fortbildungsmaßnahmen zuordnen, die er oder sie empfiehlt. So lässt sich die Leistung der Fachkraft zukunftsweisend und transparent planen.

Mit einem HR-System kann man außerdem einfach erkennen, welche Mitarbeiter in den nächsten Jahren oder Monaten, z.B. durch Elternzeit oder Rente, das Unternehmen (vorübergehend) verlassen. Es kann gezielt nach dem passenden Nachfolger, anhand von bestimmten hinterlegten Tätigkeiten oder Know-How, gesucht werden. Ist ein passender Nachfolger gefunden, kann er für die frei werdende Stelle vorgemerkt und gezielt gefördert werden. So können auch potentielle Lücken in der Nachfolge identifiziert werden und Mitarbeiter proaktiv für die Besetzung der Stelle geschult werden.

## 5. Herausforderung: Personallücken vermeiden – Zentrales Personalmanagement für aussagekräftige Analysen und richtige Entscheidungen

Die Zentralisierung personalbezogener Stammdaten im HR-System ist von großer Bedeutung. Gerade in komplexen HR-Strukturen ist es wichtig, dass bestimmte Daten der Mitarbeiter, wie Weiterbildungsinformationen und Qualifikationen, für die zentrale HR-Abteilung zugänglich sind. Dies ist insofern essentiell um beispielweise bei Projekten auch auf globale Mitarbeiterressourcen zugreifen zu können. Sind etwaige Qualifikationen der Mitarbeiter nicht zentral erfasst, wird die Findung von geeigneten Projektteilnehmern im Unternehmen erheblich erschwert. Dies gilt vor allem für Unternehmen mit Standorten im Ausland. Eine große Herausforderung ist in diesem Kontext auch die Wahrung des Datenschutzes – bestimmte Bereiche wie beispielsweise Gehaltsdaten müssen wiederum über ein geeignetes Berechtigungswesen geschützt und ggf. verschlüsselt werden.



### Unser Tipp:

Durch eine einheitliche und korrekte Stammdatenbasis, können mit einem HR-System Analysen erstellt werden und datenbasierte Erkenntnisse über sämtliche Personalprozesse gewonnen werden. So liegen dem HR-Bereich und dem Management aussagekräftige Ergebnisse für die strategische und operative Personalplanung vor – Ressourcenlücken können frühzeitig erkannt und geschlossen werden. Auch Einstellungs-, Fluktuations- und Kündigungstrends können regelmäßige ausgewertet werden.

Trotzdem wird mit den Daten der Mitarbeiter sicher umgegangen. Aus Gründen des Datenschutzes werden persönliche Daten nur mit entsprechender IT-Berechtigung freigegeben und sichtbar. Die Daten können so zentral besser verwaltet und entsprechend vor fremdem Zugriff geschützt werden.

## **6** Fazit – Wettbewerbsvorteile durch ein modernes Talentmanagement und motivierte Fachkräfte

Der rasante demografische Wandel der aktuellen Zeit führt zunehmend zu einem Mangel an qualifiziertem Fachpersonal und professionellen Führungskräften. Eine Digitalisierung und Modernisierung der HR-Systeme leistet einen wertvollen Beitrag, um im äußerst dynamischen Wettbewerb zu überleben.

Auf der Grundlage einer ausgereiften technischen Systemplattform und eines modernen Talentmanagements

können schnell qualifizierte Mitarbeiter gefunden, aktiv angesprochen und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Auch die Weiterbildung in einer optimalen Lernumgebung kann mit entsprechenden IT-Lösungen zeit- und kostensparend integriert werden. Alle anfallenden Daten stehen jederzeit zur Verfügung, sind aktuell und können leicht verwaltet und ausgewertet werden.

Die einwandfreie Integration einer HR- und Talentmanagement-Software, wichtige Unterstützung durch zuverlässige Partner sowie kompetente Beratung und Begleitung verhelfen jedem mittleren bis großen Unternehmen zu gezielter Modernisierung, mehr Wirtschaftlichkeit und besserer Wettbewerbsfähigkeit.

### Über die FIS Informationssysteme und Consulting GmbH

Die FIS Informationssysteme und Consulting GmbH ist ein expandierendes, unabhängiges Unternehmen und bildet das Dach der FIS-Gruppe. Innerhalb dieser sind über 700 Mitarbeiter/innen beschäftigt, um Unternehmen jeden Tag moderner, wirtschaftlicher und wettbewerbsfähiger zu machen. Der Schwerpunkt der FIS liegt in SAP-Projekten und der Entwicklung effizienter Lösungen, welche die Digitalisierung in Unternehmen vorantreiben. Als eines der führenden SAP-Systemhäuser in der D-A-CH-Region ist FIS mit der Komplettlösung *FIS/wws* im Technischen Großhandel Marktführer. Gemeinsam mit dem Tochterunternehmen Medienwerft deckt FIS das komplette SAP-Themenspektrum für den Bereich Customer Experience (CX) ab.

In der Tochtergesellschaft FIS-ASP betreiben und administrieren mehr als 100 Spezialisten die SAP-Systeme von Kunden in eigenen Rechenzentren in Süddeutschland. Das Tochterunternehmen FIS-SST ist kompetenter Ansprechpartner für Projekte rund um das Thema Nearshoring. Kollaborative Lösungen für die komfortable und sichere Prozessabwicklung verschiedener Unternehmen auf gemeinsamen Plattformen werden im Tochterunternehmen FIS-iLog entwickelt.



**FIS Informationssysteme und Consulting GmbH**

Röthleiner Weg 1  
D-97506 Grafenrheinfeld

Tel.: +49 97 23 / 91 88-0  
Fax: +49 97 23 / 91 88-100

info@fis-gmbh.de  
[www.fis-gmbh.de](http://www.fis-gmbh.de)

