

Was tun, damit die Talente bleiben?



Mitarbeiterbindung (Retention) verfolgt das Ziel, die talentierten, bindungsbereiten, leistungsbewussten und qualifizierten Mitarbeiter anzusprechen, die für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens besonders wichtig sind.

Die 3 Schritte des Retention-Management-Prozesses

1. Zielgruppenanalyse

- Wer soll angesprochen werden?
- Was bewegt diese Menschen? Was treibt sie an?

2. Handlungsbedarf

- Wie stark ist die Bindung an das Unternehmen?
- Wie groß ist die Abwanderungsgefahr?

3. Maßnahmen

Strategieplanung und –umsetzung, Investitionsrahmen, Individualität, Tiefe/Breite, Abstufungen, etc.

Mitarbeiterbindung ist vor allem bei Personen mit Schlüsselkompetenzen **überlebenswichtig**, die auf dem Arbeitsmarkt nur schwer oder gar nicht zu gewinnen sind.

Was, wenn Leistungs- und Potenzialträger das Unternehmen dennoch verlassen haben?

Blieben Sie mit diesen Menschen mit Hilfe eines gezielten **Comeback-Managements** in Verbindung und gewinnen Sie sie zurück!

Hier versagt das Gießkannenprinzip.

Die richtigen Mitarbeiter auswählen—Stärken stärken—Perspektiven aufzeigen



- Freiberuflich und Interim tätig seit 2009
- Mehr als 15 Jahre Erfahrung als Personalentwickler
- Interne Einarbeitung, Schulung und Zertifizierung von künftigen Personalentwicklern
- 21 Jahre Führungserfahrung
- Zertifizierter Trainer und Business Coach
- Personalentwickler (M.A.), Wirtschaftspsychologie Leadership & Management (M.A.), Diplom Betriebswirt (FH)
- Starkes Trainer- und Beraternetzwerk

Experte für:

Personalentwicklung
Talentmanagement
Eignungsdiagnostik, Auswahlverfahren
Führungskräfteentwicklung, -training, -coaching
Persönlichkeitsentwicklung
Performancemessungen

Projektauftrag, Werkvertrag oder Interim

Kontakt:

Flachs Personalentwicklung
Karl-Heinz Flachs
Schleifweg 28
D - 97273 Kürnach bei Würzburg

Telefon: +49 163 2 31 88 89
Mail: khf@flachs.net
Web: www.flachs.net

Welche Lösungen suchen Sie?

Die richtigen Mitarbeiter auswählen—Stärken stärken—Perspektiven aufzeigen

Effektives Talentmanagement

Die richtigen Menschen an die wichtigen Stellen!



Karl-Heinz Flachs

Was ist Talentmanagement?

Wozu Talentmanagement?

Wie erkennt man Potenzialträger?

Talente entwickeln - wie?

Was tun, damit die Talente bleiben?

„Wenn uns die besten 20 Mitarbeiter fehlen würden, dann wären wir nur ein durchschnittliches Computerunternehmen, wie viele andere auch.“ (Bill Gates)

Erste Antworten auf den folgenden Seiten.

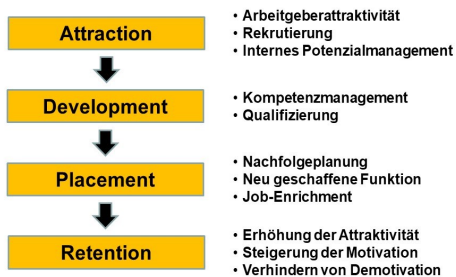
Flachs Personalentwicklung

Was ist Talentmanagement?



Unter Talentmanagement versteht man das zielorientierte Handeln, um Talente/künftige Schlüsselpersonen zu entdecken, zu gewinnen, zu entwickeln, zu fördern, optimal zu platzieren und an das Unternehmen zu binden.

Talentmanagement-Prozess



Wozu Talentmanagement?

In der Regel konzentriert sich das Talentmanagement eines Unternehmens auf die 5 - 20% der sogenannten A-Performer mit weiterführendem Potenzial. Die Gründe:

- **Nachfolge:** „A-People to A-Positions“
- **Produktivität:** Talente generieren höhere Erträge
- **Attraktivität:** höhere Bewerberzahlen
- **Bindung:** Aufzeigen von Perspektiven
- **Fokussierung** im Rahmen begrenzter Budgets

Talente suchen Chancen!

Flachs Personalentwicklung

Wie erkennt man Potenzialträger?



Potenzialanalysen als Mittel zum Erkennen von Potenzialträgern haben die Aufgabe, das Potenzial eines Menschen für eine umrissene Aufgabe in der Zukunft zu analysieren.

Voraussetzung: das Anforderungs- bzw. Zielprofil

Beispiel: Führungsnachwuchskraft

Kriterium	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Führungsmotivation										
Leistungsmotivation										
Handlungsorientierung										
Sensitivität										
Durchsetzungsstärke										
Belastbarkeit										

Wird die Mindestanforderung (noch) nicht erreicht, werden fundierte Potenzialaussagen getroffen (kann und will), um bestehende Lücken mit einem individuellen Entwicklungsplan erfolgversprechend zu schließen.

Methoden zur Feststellung der Eignung

- Strukturierte Interviews durch Experten
- Wissenschaftlich fundierte Eignungsdiagnostik: objektiv, reliabel, valide, normiert (unterstützend)
- Referenzen (unterstützend)
- Assessments mit interaktiven Elementen

Die Kombination der Methoden verstärkt die Aussagegenauigkeit über die Eignung eines Kandidaten.

Kosten einer Fehlentscheidung, die nach 6 Monaten korrigiert wird: ca. **90% des Jahresgehaltes**.

Der Nasenfaktor bringt Sie nicht weiter.

Flachs Personalentwicklung

Talente entwickeln - wie?



Die Kompetenzentwicklung erfolgt im Rahmen einer Laufbahn- und/oder Nachfolgeplanung individuell oder in Teilen kollektiv, z. B. in Form von „Talent-Pools“.

Wichtige Rahmenbedingungen

- Die Maßnahmen finden überwiegend on-the-job, teils auch near-the-job und/oder off-the-job statt
- Standortbestimmungen und regelmäßige Feedbackschleifen sind selbstverständlich
- Persönlichkeitsentwicklung ist ein wichtiger Bestandteil des „Wachsens“
- Es existiert ein schlüssiges Transferkonzept für die Lerninhalte
- Der Transfererfolg wird gemessen/evaluiert

Beispielelemente eines Entwicklungsprogramms

on-the-job	near-the-job	off-the-job
Erfahrungslernen	Projektarbeit	Schulungen
job enlargement	Action Learning	Lehrgänge
job enrichment	Gruppenarbeit	Blended Learning
Vertretungen	Fallstudien	Workshops
Selbststudium	Planspiele	job rotation
E-Learning		Reflexion
Job-Coaching		Persönlichkeitsentwicklung
Kollegiale Beratung		Mentoring
Auslandseinsätze		Messebesuche
		Fachkongresse

Entweder Sie tun es oder andere tun es.