

STRATEGISCHES TALENTMANAGEMENT

Wie fördern Sie Ihre Mitarbeiter?

Echte Talente sind ehrgeizig. Wenn Sie dürfen, machen sie Ihr Unternehmen erfolgreich.

Gute Mitarbeiter sind immer gefragt. Sie fallen aber meist nicht fertig vom Himmel. Probieren Sie es lieber mit gezielter Talentförderung. Dorotea Mader, Beraterin, systemischer Business-Coach und Trainerin, zeigt auf, warum Talentmanagement auf der Prioritätenliste von Unternehmen ganz oben stehen sollte. Jedenfalls, wenn man Mitarbeiter gewinnen und halten will.

Warum ist Talentmanagement so wichtig, Frau Mader?

Die Fähigkeit eines Unternehmens, qualifizierte Mitarbeiter auszubilden und zu halten sowie gutes Personal anzuziehen, war schon immer wichtig. Doch mittlerweile ist die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt zu einem wettbewerbs-, wenn nicht sogar existenzentscheidenden Faktor geworden. Unternehmen tun gut daran, die Mitarbeiter-Akquise und die Mitarbeiter-Bindung ernsthaft in Angriff zu nehmen. Das heißt, in erster Linie die Perspektive zu wechseln. Betriebe müssen sich von der Vorstellung lösen, dass die Mitarbeiter die Bittsteller sind. Aufgrund der Entwicklung am Arbeitsmarkt ist es heute genau anders rum: Der Arbeitgeber muss sich für Mitarbeiter und Bewerber attraktiv machen, um von diesen ausgewählt zu werden.

Was macht Ihrer Meinung nach gutes Talentmanagement aus?

Mit einem guten Talentmanagement steigt die Produktivität im Betrieb, weil die Mitarbeiter mit Leidenschaft und Energie an den richtigen Dingen arbeiten. In der Praxis bedeutet Talentmanagement, dass Betriebe Mitarbeiter fachlich und persönlich weiterentwickeln und sie so einsetzen, dass sie mit ihren Fähigkeiten und ihrem Wissen bestmöglich zum Unternehmenserfolg beitragen.

Welche Rolle spielt Employer Branding?

Employer Branding ist, wenn wir so wollen, das Marketing der Arbeitgebermarke. Es ist eine Strategie, die auf zwei großen Säulen fußt: den Mitarbeitern im Betrieb und den potenziellen Kandidaten am Arbeitsmarkt. Es geht darum, eine positive und gesunde Unternehmenskultur zu schaffen, die geprägt ist von einer respektvollen und eigenverantwortlichen Haltung aller. Die Merkmale dieser Unternehmenskultur, also Stärken, Werte und das Alleinstellungsmerkmal als Arbeitgeber, werden dann über die Kommunikation nach innen und nach außen getragen. Es geht jedoch ausdrücklich nicht darum, schöne ▶



Fassaden aufzubauen. Employer Branding bedeutet nicht, Bewerber und Mitarbeiter zu täuschen. Denn Bewerber, die das Versprochene nicht wiederfinden, wenn sie in den Betrieb kommen, verlassen diesen über kurz oder lang wieder. Bedenken wir, dass Fluktuation hohe Kosten generiert: Recruiting, Einarbeitung, Entgelt – alles gewissermaßen umsonst.

Wie gelingt es also, Talente zu halten und ans Unternehmen zu binden?

Menschen binden sich, wenn sie sich wohl und willkommen fühlen, wenn sie das Gefühl haben, dass sie wichtig sind und einen Beitrag leisten können, wenn ihr Einsatz wertgeschätzt und ihre Arbeit anerkannt und gelobt wird. Unabhängig vom Talent eines Mitarbeiters, ist das die Basis für ein langfristiges Miteinander am Arbeitsplatz. Eine derartige Unternehmenskultur gilt es gemeinsam mit den Mitarbeitern zu entwickeln. Die Deloitte Millennials Studie 2019 hat zudem ermittelt, dass ein angemessenes Gehalt, Flexibilität und persönliche sowie fachliche Weiterbildung jene Elemente sind, die Bewerber bei der Wahl ihres Arbeitgebers als besonders wichtig erachten.

Menschen binden sich, wenn sie sich wohl und willkommen fühlen.

Wie sehr profitieren Unternehmen von zufriedenen Mitarbeitern?

Wenn Mitarbeiter wissen, dass sie wichtig sind und ihr Beitrag ausschlaggebend ist für den Unternehmenserfolg, werden sie sich besonders für den Betrieb einsetzen. Zufriedenheit geht einher mit Wertschätzung, Motivation und folglich mit Leistung. Es geht also darum, wie sehr sich ein Mitarbeiter für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich fühlt und entsprechend um die Leistung, die er für den Betrieb erbringt. Dieser Hebel liegt in der Hand der Unternehmer und Führungskräfte. An ihnen liegt es, diesen Schatz zu heben und im Sinne des Betriebes davon zu profitieren.

Interview: Isabel Meraner, HGV-Kommunikation

Dorotea Mader ist Expertin für Human Resource, Employer Branding und Leadership. 14 Jahre arbeitete sie erfolgreich in Sales, Organisation sowie Kommunikation und als Geschäftsführerin eines internationalen Handelskonzerns auch in Personal-Verantwortung. Heute unterstützt sie Unternehmen und Führungskräfte als Beraterin, systemischer Business-Coach und Trainerin.



CHECKLIST: GEZIELTES TALENTMANAGEMENT

Sparen Sie Papier, die Mitarbeiter sind Ihre Visitenkarte

Es kommt auf die Passform an. Vier Tipps von Dorotea Mader, wie Sie die Talente Ihrer Mitarbeiter in Stärken verwandeln.

- **Stärken stärken.** Weg von der ständigen Suche nach den Schwächen (wohlgemerkt, wir sprechen von Schwächen und nicht von Fehlern!) der Mitarbeiter und hin zu „was können sie gut“ und dies stärken. Es ist wissenschaftlich bewiesen, dass die Weiterentwicklung der Mitarbeiter in den Bereichen, wo sie Stärken aufzeigen, schneller, effizienter und nachhaltiger ist. So schaffen sie Profis!
- **Passgenaue Personalentwicklung statt Gießkannenprinzip.** Nicht jeder muss alles können, und nicht jeder muss jede Schulung besuchen. Überlegen Sie genau, welche Weiterbildung welchem Mitarbeiter wirklich nützt und ihn weiterbringt – persönlich und fachlich.
- **Das richtige Format.** Es gibt unzählige Formen der Weiterbildung, vom „learning by doing“ über Seminare online oder offline bis hin zu Coaching und Mentoring. Es gilt zu entscheiden, welche Form der Weiterbildung die passende für den Mitarbeiter und das jeweilige Thema ist.
- **4. Mitarbeiter für die Zukunft weiterentwickeln.** Welche sind die Herausforderungen der Zukunft, welche die Erwartungen unserer Gäste von morgen? Hoher Standard, individuell persönlich, familiär oder business-like? Die Weiterentwicklung der Mitarbeiter wird davon bestimmt und darauf ausgerichtet. So sichern Sie sich jene Fachkräfte, die Sie morgen brauchen, sprich jene, die zu Ihrer Zielgruppe passen und demnach bei Ihren Gästen gut ankommen.