

05

TALENT MANAGEMENT

Talente binden,
aber nicht um jeden Preis

LESEPROBE



WETTBEWERBSVORTEIL TALENT MANAGEMENT

Wie Sie als Personaler wirklich
etwas verändern können

01

Worum es bei Talent Management geht und wieso die richtige Führungskultur unverzichtbar ist

02

Wie Sie Talente erkennen und „Talent sein“ attraktiv machen

03

Der richtige Job für die richtigen Mitarbeiter

04

Talente entwickeln

05

Talente binden, aber nicht um jeden Preis

Herausforderung 6: Wenn's mal wieder länger dauert

Die Crux mit dem Geld – es ist nicht alles, aber ohne es ist alles nichts
Headhunting einmal anders

Lass uns Freunde bleiben – manchmal passt es einfach nicht mehr

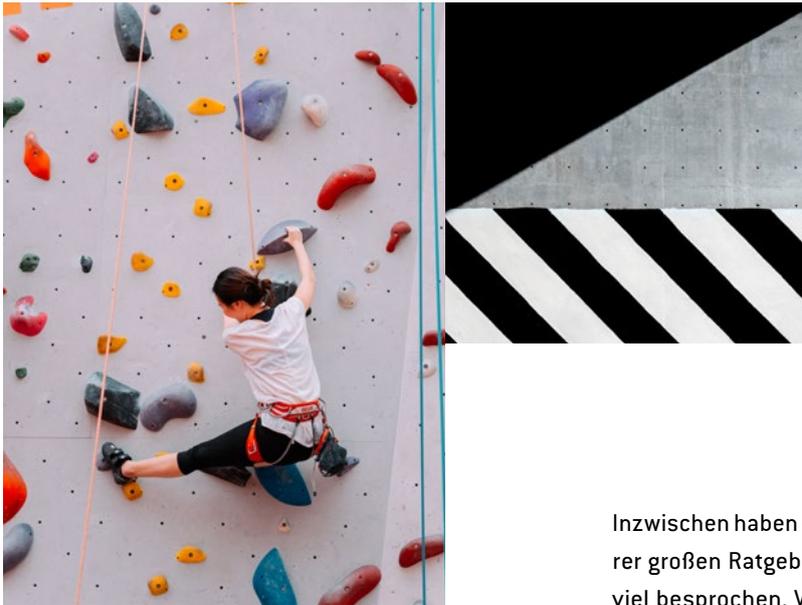
Herausforderung 7: Kein Talent, keine Zukunft?

06

Und jetzt Sie!

05

Talente binden, aber nicht um jeden Preis



Dominik Josten ist ehemaliger Personaler, Prozessberater und Projektmanager und heute Mitglied der Geschäftsleitung der KWP INSIDE HR, zuständig für die Bereiche Business Development & Marketing.



Savina Schlichte ist Wirtschaftspsychologin mit einem Master of Business and Engineering – und widmet mit Begeisterung ihr ganzes Berufsleben dem Thema Personal.

Inzwischen haben wir in den bisherigen vier Teilen unserer großen Ratgeberserie „Talent Management“ schon viel besprochen. Von Führungskultur über Talentidentifikation und Anreize, die richtige Stelle und längerfristige Entwicklungskonzepte und Fehlerkultur.

Aber in der Praxis läuft nicht immer alles glatt. Gleichzeitig bringt der stete Wandel der Organisation neue Herausforderungen, etwa Neueinstellungen in bestehende Talentstrukturen zu integrieren. Daher geht es in diesem Teil um die langfristige Bindung von Talenten, aber genauso darum was zu tun ist, wenn es einfach nicht (mehr) passt.

Wie immer freuen wir uns auch über Diskussion und Anregungen!

Viel Spaß bei der Lektüre!

Dominik Josten Savina Schlichte

Herausforderung 6

WENN'S MAL WIEDER LÄNGER DAUERT

Die Crux mit dem Geld – es ist nicht alles, aber ohne es ist alles nichts

Talententwicklung passiert nicht von heute auf morgen. Auch nicht übermorgen. Wichtig ist, dass Sie dies ehrlich kommunizieren und Perspektiven aufzeigen. **Auch als Talent kann der Weg zum Traumjob länger dauern. Das ist normal.** Stellen Sie sicher, dass der Weg dahin Spaß macht – in dem Sie abwechslungsreiche Tätigkeiten bieten, Alternativen zum Traumjob (Fach- anstatt Führungskarriere) aufzeigen und eine **Entwicklung eben auch monetär anerkennen.**

Denn Sie investieren in den Mitarbeiter – durch Schulungen, Zeit von Führungskräften, Mentoren und Coaches sowie durch Akzeptanz von Fehlern – ja nicht ohne Grund. **Am Ende soll das Talent langfristig im Unternehmen bleiben und wichtige Positionen bekleiden.** Wer interne Talente als „Schnäppchen-Alternative“ zu externen betrachtet, wird diese früher oder später verlieren. **Dann ist der Schaden gleich doppelt so groß.** Das in den (Ex-)Mitarbeiter investierte Geld ist verloren und Sie müssen auch noch einen, oft noch teureren, externen Ersatz einstellen.

Talententwicklung passiert nicht von heute auf morgen. Auch nicht übermorgen.

Das bedeutet ein Umdenken – denn häufig werden Externen bei der Einstellung z. B. größere Gehaltswünsche erfüllt, als es bei der Frage nach einer Gehalterhöhung von internen Mitarbeitern erwünscht ist. Paradoxerweise wird so eher in eine Wette investiert (wird der neue Mitarbeiter sich als Talent herausstellen?) als vorhandene, bereits identifizierte Talente zu binden. **Und ja, Gehalt ist nicht alles, aber sollte ein Talent mitbekommen, dass es nach mehreren Aufstiegen und jahrelanger Top-Leistung viel weniger verdient, als der neu eingestellte Kollege, wirkt das sehr demotivierend.**

