

Zukunft von Talent Relations

Wie ein modernes Talente-Management-System aussehen kann und warum es wichtig ist, mit seinen Kandidaten in Kontakt zu bleiben, lesen Sie hier.



Gastautor

Jan Pichler

ist Geschäftsführer
und Co-Founder
von myVeeta.

www.myveetapro.com

STELLEN SIE SICH bitte folgendes Szenario vor: Ein IT-Spezialist bewirbt sich für eine Position bei der Firma Thomeyer. Nach ein paar Wochen bekommt der Kandidat eine freundliche Absage. Drei Monate später wird er von Thomeyer zu einer Veranstaltung eingeladen, die sehr gut zu seiner beruflichen Entwicklung passt. Etwas später sendet ihm Thomeyer Fachinformationen zu Themen zu, die gerade für ihn relevant sind. Nach knapp zwei Jahren erhält er von Thomeyer ein Jobangebot, das sehr genau zu seiner beruflichen Entwicklung passt. Er schlägt zu!

Wie das funktionieren soll? Thomeyer ist ein mittelständisches Unternehmen mit knapp 500 Mitarbeitern und betreibt ein eigenes Talent-Relations-Programm. So hat das Unternehmen es geschafft, den Kontakt mit Bewerbern auch nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens aufrecht zu halten. Thomeyer kann für den Kandidaten relevante Informationen und Angebote zusenden, hat seine Arbeitgeberattraktivität damit deutlich erhöht, und ein Vertrauensverhältnis zum Bewerber aufgebaut.

Von anlassbezogen zu nachhaltig

Die anlassbezogene Mitarbeitersuche, d.h. die Suche nach Mitarbeitern erst nach Freiwerden einer entsprechenden Stelle, wird immer aufwändiger und langwieriger. Deswegen wird für viele Unternehmen das Thema Talent Relations in den nächsten Jahren immer wichtiger. Ziel dabei ist es, mit möglichst vielen potenziellen Arbeitnehmern eine langfristige Beziehung aufzubauen – nicht nur mit klassischen Nachwuchstalente wie Studenten, Praktikanten und Trainees, sondern auch mit zweitgereihten Bewerbern und ehemaligen Mitarbeitern.

Wesentliches Ziel einer nachhaltigen Talente-Beziehung ist es, über die beruflichen Entwicklungen und Wünsche der Talente auf dem Laufenden zu bleiben. So können Unternehmen sich einen eigenen, stetig wachsenden Pool mit aktuellen Talente-Daten aufbauen, in dem sich passende Kandidaten schnell und einfach fin-

den, und unkompliziert kontaktieren lassen. Gleichzeitig können Unternehmen ihren Talenten damit auch individuelle Informationen und Angebote senden. Sie können sie auf einer persönlichen Ebene ansprechen, sich in den Köpfen ihrer Talente als relevanter, attraktiver Arbeitgeber positionieren und sich dadurch deutlich von den anderen Arbeitgebern abheben.

Moderne Tools, klare Spielregeln

Eine langfristige Beziehung muss sowohl für Unternehmen als auch für Talente mit möglichst wenig Aufwand verbunden sein. Es gilt: Je höher der Marktwert eines Talents, desto niedriger dessen Bereitschaft, viel Zeit in die Beziehung mit möglichen zukünftigen Arbeitgebern zu investieren. Moderne Talent Relations Tools ermöglichen Talenten daher, ihren CV sehr einfach gleich bei mehreren Unternehmen aktuell zu halten und erinnern sie zudem proaktiv an die regelmäßige Aktualisierung ihres CVs. Dabei zu beachten ist, dass die Beziehung mit Talenten immer mit der Einladung des Talents in ein entsprechendes Programm (z.B. Talentenetzwerk des Unternehmens) beginnen muss. Nur so kann sich das Talent frei für eine Teilnahme entscheiden, ist offen für spätere Kontaktaufnahmen und stimmt einer langfristigen (DSGVO-konformen) Speicherung seiner Daten zu.

Unternehmen müssen die Kommunikation mit ihren Talenten zudem immer auf einer individuellen Ebene halten und dürfen sie nicht für z.B. allgemeine Job-Newsletter missbrauchen. Sonst wird aus der persönlichen Beziehung schnell unerwünschter Spam.

Fazit

Unternehmen können sich mittlerweile mit geringem Aufwand einen eigenen, effektiv nutzbaren Talentepool aufbauen. Voraussetzung dafür sind lediglich der Einsatz entsprechender, moderner Tools, und andererseits die Einhaltung bestimmter Grundregeln, um die Kommunikation mit Talenten transparent und persönlich zu halten. □