

## KREATIVE NACHWUCHSGEWINNUNG

# VORSPRUNG DURCH DEN EIGENEN TALENT-POOL

Ein Talent-Pool ist mehr als nur eine Datenbank mit Adressen potenzieller Kandidat:innen zur Besetzung von Jobs. Clever gepflegt, erweist sich ein Talent-Pool als wirksames Werkzeug für Unternehmen, um sich im aktuell verschärften „War for Talents“ Vorteile zu sichern.

**D**er Fachkräftemangel setzt der deutschen Wirtschaft zu. Einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge wird die Zahl der Fachkräfte, die dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bis 2035 um 7 Millionen abnehmen, bis 2060 sogar um 16 Millionen. Anlass genug für deutsche Unternehmen, die derzeit raren Talente proaktiv zu finden und zu binden – mithilfe eines Talent-Pools.

„Ein Talent-Pool ist eine strategische Sammlung potenzieller Kandidat:innen, die für zukünftige Stellenangebote im Unternehmen in Betracht gezogen werden“, erklärt Lenke Taylor, Chief People Officer (CPO) beim HR-Software-Unternehmen Personio. „Diese Datenbank kann durchaus

breit gefächert sein und sowohl Personen umfassen, die dem Unternehmen bereits bekannt sind – etwa durch eine vorherige Bewerbung oder als bestehende Mitarbeitende, die als wertvolle Talente identifiziert wurden –, als auch ganz neue Kandidat:innen, die dem Unternehmen noch nicht bekannt sind, aber für zukünftige Stellen im Unternehmen infrage kommen könnten.“

### Viele Quellen nutzen

Um einen Talent-Pool nachhaltig und sinnvoll aufzubauen, bräuchten Unternehmen zunächst eine klare Strategie zur Identifikation und Erfassung passender Kandidat:innen, so Taylor. „Dabei ist es durchaus sinnvoll, Talent-Pools aus einer Vielzahl unterschiedlicher Quellen aufzubauen“, rät die Expertin. „Die Nutzung von beruflichen



Unternehmen  
brauchen eine  
klare Strategie  
zur Erfassung  
passender  
Kandidat:innen.

Lenke Taylor,  
Chief  
People Officer bei  
Personio

Netzwerken, Karrieremessen, sozialen Medien oder Empfehlungen von Mitarbeitenden sind nur einige Beispiele. Ein weiterer Tipp, um das Netzwerk auszubauen: Personen, die bereits Teil des Talent-Pools sind, dazu animieren, Verbindungen zu möglichen neuen Kandidat:innen herzustellen, die ebenfalls für das Unternehmen interessant sein könnten.“

### Aktivitäten im Real Life wichtig

Rein technisch gesehen, sei eine gute Software wichtig, ergänzt Andrea König, Employer Branding Specialist bei Wien Energie, dem größten österreichischen Energieversorger. „Die Anmeldung für den Talent-Pool sollte einfach sein und die Software sollte der Gefahr von Karteileichen vorbeugen, indem sie den registrierten Kandi-

# AUSGEZEICHNETER KARRIERESTART

Von Unternehmenskultur über Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben bis zu Weiterentwicklung: Bei geprüften Fair Companies finden Berufseinsteiger:innen und Young Professionals ein faires Arbeitsumfeld und spannende Perspektiven.

ampiron	bakertilly	BAYER	IBDO	Bionorica	bürkert	Computacenter	DELO	Destilla
pbb DEUTSCHE PFANDBRIEFBANK	DMG MORI	Dräger	DZ BANK Die Initiativbank	Klaucke	opmobility	HSE	INVERTO IT FÜR BERLIN	ITDZ
JOST	KÄRCHER	LEIFHEIT Sie geht Qualität leicht	Lekkerland	mainova	MERKUR GROUP	MIND EIGHT Proven Excellence.	NRW.BANK Wir fördern Ihnen	
R+V Versicherung	motherson	SWK	syracom	TARGO BANK	tcs TATA CONSULTANCY SERVICES	Thyssengas	+E Trianel	
LAPP	Unilever	VERSICHERUNGS KAMMER	Weidmüller	WEMPE	Witt-Gruppe Member of the obo group	WSW.	ZENTIS 1893	

Jetzt diese und alle weiteren Fair Companies sowie attraktive Jobs entdecken auf [faircompany.de](http://faircompany.de)



dat:innen regelmäßig Reminder mit der Bitte um Datenupdates sendet“, sagt König. „Auf diese Weise wird auch der Curriculum Vitae (CV) immer auf dem neuesten Stand gehalten.“

Ebenso relevant, so König, „ist eine sinnvolle Filterfunktion, die Talente nach Ausbildung, Studium oder dem Ort filtert, an dem ein Unternehmen das Talent persönlich kennengelernt hat“. Mit einer reinen Techniklösung ist es nämlich nicht getan – genauso essenziell sind Aktivitäten im Real Life, mit denen das Unternehmen die Talente in die Datenbank holt. Hochaktiv ist da beispielsweise die Telefongesellschaft Sipgate mit Sitz in Düsseldorf.

### Mit TikTok den Talent-Pool aufbauen

So baut das Unternehmen seinen hauseigenen Talent-Pool etwa mit dem Programm „Hacking Talents“ auf, wie Bastian Wilhelms, Mitglied der Geschäftsführung bei Sipgate, verrät. „Bei „Hacking Talents“ arbeiten wir mit Universitäten wie der Hochschule Ruhr West im Ruhrgebiet, der Universität Duisburg-Essen und der Hochschule Düsseldorf zusammen, um mögliche Kandidat:innen für ein Praktikum schon abzugreifen, während diese sich noch im Bewerbungsprozess um einen Studienplatz an der Uni befinden.“ Die Erfolgsquote dabei sei enorm, „pro Jahr generieren wir bis zu 3.000 Bewerber:innen“, sagt Wilhelms.

Auch die Deutsche Bahn (DB) setzt auf die junge Zielgruppe, um ihren Talent-Pool aufzubauen. Nachdem die DB in den letzten Jahren unter anderem Informationen zu ihren Ausbildungsberufen auf TikTok veröffentlicht hat, nutzt sie die Plattform im Jahr 2024 nun auch verstärkt als möglichen Kanal, um konkrete Jobs hervorzuheben und Bewerbungen zu generieren. „TikTok ist eine wertvolle Ergänzung in unserem Marketingmix, um die Deutsche Bahn als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren und langfristig neue Talente zu gewinnen“, unterstreicht Kerstin Wagner, Leiterin Personalgewinnung bei der DB.

### Lust aufs Mitmachen wecken

Der Pharmadienstleister Vetter nutzt ebenfalls soziale Medien, wie Christian Schumacher, Manager Talent Acquisition bei Vetter, erklärt. „Basierend auf unserem speziellen Anforderungsprofil, knüpfen wir über Plattformen wie LinkedIn einen unverbindlichen Erstkontakt zu potenziellen Stellenkandidat:innen“, so Schumacher. „Bei beidseitigem Interesse und Passung nehmen wir diese Kontakte gerne in unseren Talent-Pool auf und bleiben darüber im Austausch mit ihnen.“ Als Teil des Innovationsansatzes veranstaltet Vetter zu dem „Hackathons“, bei denen die Mitarbeitenden gemeinsam nach innovativen Lösungen suchen, etwa im Bereich der Digitalisierung, so Schumacher: „Damit wecken wir Interesse zum Mitmachen, sowohl bei bestehenden Mitarbeitenden als auch bei potenziellen Kandidat:innen.“

### Risiko einer Fehlauswahl sinkt

Ein weises Vorgehen, so Personio-CPO Lenke Taylor: „Ein Talent-Pool optimiert die Vorauswahl durch vorhandene Informationen und der Rekrutierungsprozess muss nicht jedes Mal bei null beginnen.“ Zudem sinkt das Risiko einer Fehlauswahl, so Taylor: „Wenn Unternehmen jederzeit über eine ‚Talent-Reserve‘ verfügen, kann flexibler eingestellt werden – zum Beispiel für Stellen, die sehr schnell besetzt werden müssen, um bei der Bewältigung neuer Herausforderungen zu helfen.“ Und das ist wichtig – denn an neuen Herausforderungen wird es künftig garantiert nicht mangeln.

### Aufbau eines Talent-Pools: 7 Hacks

**Präsenz bei Jobmessen:** Nutzen Sie Karriere- und Jobmessen, um sich und Ihr Unternehmen vorzustellen und den persönlichen Kontakt zu neuen Talente zu suchen. Jobmessen bieten dafür den perfekten Rahmen, um potenzielle Bewerber:innen kennenzulernen und Kontaktdata zu sammeln.

**Zusammenarbeit mit Hochschulen:** Greifen Sie den Nachwuchs dort ab, wo er seine berufliche Laufbahn beginnt: an Universitäten, Fachhochschulen, Akademien. Unternehmen wie Sipgate machen es durch Kooperationen mit Hochschulen vor, die ihnen Talente vermitteln (nachzulesen in unserem Artikel). Auch durch Events oder Infostände auf dem Campus können Sie den Nachwuchs erreichen.

**Aktionen bei Social Media:** Manche Unternehmen sind so schlau, neue Talente in den sozialen Medien zu suchen. Junge Erwachsene sind täglich mehrere Stunden auf Instagram und TikTok unterwegs; mit Videos und Accounts auf diesen Social-Media-Kanälen für das eigene Unternehmen zu werben, lohnt also und bringt Sie mit Ihrem Nachwuchs auf Augenhöhe.

**Mundpropaganda:** Bitten Sie Ihr Personal, Stellenanzeigen in ihren eigenen sozialen Kanälen zu teilen oder geeignete Kandidat:innen aus ihrem Freundes- und Bekanntenkreis weiterzulempfen.

**Weiterbildung:** Für den Aufbau eines Talent-Pools ist nicht nur die Neuakquise von Talenten wichtig, sondern auch die Pflege der bereits im Unternehmen arbeitenden Talente. Durch Weiterbildungen können Unternehmen sie an sich binden und gleichzeitig benötigte Kompetenzen gezielt aufbauen.

**„Talent-Pool“-Software nutzen:** Pflegen Sie die Kontaktdata potenzieller Talente, die Sie im Real Life einsammeln, in ein Tool ein, das eigens als „Talent-Pool“ konzipiert wurde. Verwenden Sie zudem eine „Talent-Pool“-Software mit einer unkomplizierten Usability und dem automatischen Versand von Remindern für Updates persönlicher Daten, um Karteileichen zu vermeiden.

**Strategisches Bewerbermanagement:** Schaffen Sie eine positive Candidate Journey. Senden Sie guten Kandidat:innen oder der Zweitwahl für eine Stelle nicht einfach eine Absage, sondern halten Sie Kontakt mit Blick auf andere/künftige Stellen.

TikTok ist  
eine wertvolle  
Ergänzung in  
unserem  
Marketingmix.

Kerstin Wagner,  
Leiterin Personal-  
gewinnung bei der  
Deutschen Bahn

# Teamwork statt Tretmühle.

Zeige Wirkung in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung oder Unternehmensberatung. Genau dort, wo Du gerade stehst, kannst Du mit uns Deine Karriere starten oder weiter wachsen lassen. Wir begleiten Dich persönlich – so wie Dijana.



„Hier erlebe ich  
Wertschätzung.“

Checklisten-Fan. Powerfrau.  
Senior Consultant im Advisory.  
Ein Ich von über 1.900 Wir.  
Passen wir zu Dir?  
Lerne Dijana und uns kennen.



GrantThornton

Audit & Assurance | Tax | Advisory | Legal

© 2024 Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

Lerne uns kennen:  
[grantthornton.de/zukunft](http://grantthornton.de/zukunft)



### Fair Company Jubiläum

Seit 20 Jahren schafft Fair Company Transparenz für den Berufsstart. Initiiert wurde das Netzwerk 2004 vom Handelsblatt, um auch in einem schwierigen Arbeitsmarkt gute Bedingungen zu schaffen und der damaligen „Generation Praktikum“ einen besseren Berufsstart zu ermöglichen. Mit der Arbeitswelt und dem Wandel zum Bewerbermarkt verändern sich stetig auch die Kriterien, die Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitgeber für Young Talents machen. Die Prüfung und Aufnahme als Fair Company erfolgt zusammen mit dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) als wissenschaftlichem Partner.

**Fair Company verbindet Unternehmen und Nachwuchskräfte: Werden auch Sie Teil des Netzwerks!**

