

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.

Der 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 Kartelleichen 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.

Handelsblatt

FAIR COMPANY

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



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 Talenten zu suchen. Jobmessen bieten dafür den perfekten Rahmen, um potenzielle Bewerber:innen kennenzulernen und Kontaktdaten zu sammeln.



**Zusammenarbeit mit Hochschulen:** Greifen Sie den Nachwuchs dort ab, wo er seine berufliche Laufbahn beginnt: an Universitäten, Fachhochschulen, Akademien. Unternehmen wie Sippgate 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 weiterzuempfehlen.



**Weiterbildung:** Für den Aufbau eines Talent-Pools ist nicht nur die Neuaquise 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 Kontaktdaten 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 Kartelleichen 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 Personalgewinnung bei der Deutschen Bahn

Wir arbeiten mit Universitäten zusammen, um mögliche Talents schon früh abzugreifen.

Bastian Wilhelms, Teil der Geschäftsleitung bei Sippgate

## 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!



# 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.



Audit & Assurance | Tax | Advisory | Legal

© 2024 Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.