



# TALENT MANAGEMENT INFOGRAFIK

Talente zu finden, ist schwer. Sie zu binden, noch viel schwerer. Oft befinden sie sich bereits im eigenen Unternehmen oder kennen jemanden der zur Stelle passt. Wir zeigen Ihnen wie Sie mit dem Einsatz von Mitarbeiterempfehlungen erfolgreich durchstarten.

## 01 FINDEN

### 66%

der Bewerber wollen vor der Einstellung mehr **Unternehmenseinblicke von Mitarbeitern** hören.<sup>1</sup>



### 73 %

der **Millennials** fanden ihren letzten Job **über Social Media**.<sup>2</sup>

### Über 75%

der High Potentials sind **Passiv-Arbeitsuchende**.<sup>3</sup>

### 58 %

der Jobsuchenden brechen den Bewerbungsprozess aufgrund **umständlicher Bewerbungsverfahren** oder zu langsamen Reaktionen des Unternehmens ab.<sup>4</sup>

An investment in knowledge always pays the best interest.  
- Benjamin Franklin -

## 02 FÖRDERN

Stärken Führungskräfte ihre Mitarbeiter, stärken sie ihr Unternehmen.

Die Lösung:

### Training on the Job



#### Job Enlargement

Verteilen Sie **Aufgaben neu**. Geben Sie zusätzliche Aufgaben, die von der Art dem bisherigen Aufgabenfeld entsprechen.<sup>5</sup>



#### Job Enrichment

Verteilen Sie **zusätzliche und höherwertige Aufgaben**, um Kollegen auf eine Beförderung vorzubereiten.<sup>5</sup>



#### Job Rotation

Erfolgt meist innerhalb eines Teams. Nach dem Vorbild der Automobilproduktion werden Aufgaben systematisch **gewechselt**.<sup>5</sup>

### 40%

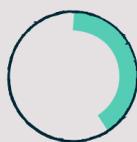
der Mitarbeiter, die **keine weiterführende Ausbildung im Job** erhalten, **kündigen** ihre Stelle innerhalb des ersten Jahres. Insbesondere Millennials sind berufliche Entwicklung und Karrieremöglichkeiten wichtig.<sup>6</sup>



### Jeder dritte Mitarbeiter

fühlt sich in Sachen **digitale Weiterbildung** von seinem Unternehmen **nicht unterstützt**.<sup>7</sup>

## 03 BINDEN



Ein gutes **Betriebsklima** ist der wichtigste Faktor, um Mitarbeiter an ein Unternehmen zu binden. Rund **44 %** der Unternehmen setzt dies um.<sup>8</sup>



### 91%

der Mitarbeiter wünschen sich Wertschätzung durch ihren direkten Vorgesetzten.<sup>9</sup>

### 33%

eines Jahresgehaltes kostet es ein Unternehmen beim Verlust des Mitarbeiters.<sup>10</sup>

## Fluktationen vorbeugen<sup>11</sup>

#### #CulturalFit

Achten Sie bereits zu Beginn auf einen fachlichen und kulturellen Fit des Kandidaten zum Unternehmen.

#### #Vergütungen

Bieten Sie attraktive Leistungen (flexible Arbeitszeiten, Bonis, etc.) und passen Sie diese 1x im Jahr den Markttrends an.

#### #Feedback

z.B. Lob-E-Mails nach Abschluss eines Projekts, in denen die Teamleistungen der breiteren Abteilung vorgestellt werden.

#### #Kommunikation

Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter mit Karrierefragen und -wünschen das ganze Jahr über zu Ihnen zu kommen.

#### #Karrierewege

Mitarbeiter möchten wissen, wohin sie gehen und wie sie dorthin gelangen.



# firstbird

A Radancy Company

<sup>1</sup> Debat1, Resolving Trends LinkedIn & LinkedIn Employer Brand Playbook 2015  
<sup>2</sup> Study Aberdeen Group 2015  
<sup>3</sup> Statista 2019  
<sup>4</sup> Inside Business  
<sup>5</sup> Mind-blowing Statistics that Prove the Value of Employee Training and Development  
<sup>6</sup> Gallup Engagement Index 2019  
<sup>7</sup> Statista 2019  
<sup>8</sup> Human Resources Report 2018  
<sup>9</sup> Work Institute's 2017 Retention Report  
<sup>10</sup> Wall Street Journal