

Ergebnis-Bericht zum Talentmagnet-Check für Top- Mitarbeiter

Maxima Musterfrau

office@sabine-hauswirth.de

05/01/2024

Vielen Dank für Ihre Teilnahme am Talentmagnet-Check für Top-Mitarbeiter

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme zu unserem Check, wie Sie als Talent-Magnet erfolgreich Top-Mitarbeiter gewinnen.

Ihre Teilnahme an dieser Unternehmens-Analyse zur Talentgewinnung zeigt, wie ernsthaft Sie daran interessiert sind, Ihr Unternehmen zu einem erfolgreichen Talent-Magneten zu entwickeln. Ihre Talent-Management-Systeme bilden die Grundlage für ein florierendes und zukunftsfähiges Unternehmen.

In diesem Ergebnis-Bericht finden Sie eine detaillierte Bewertung Ihrer Talent-Management-Strategien auf der Grundlage Ihrer Antworten. Es ist unser Ziel, Ihnen eine klare Übersicht über Ihre aktuellen Stärken und Verbesserungspotenziale in Ihren Talentgewinnungsprozessen zu geben.

Bitte betrachten Sie dieses Feedback nicht als Kritik, sondern als Leitfaden, der Ihnen hilft, Ihre Talent-Strategien weiter zu optimieren und Ihre Ziele als Talent-Magnet sicher zu erreichen. Erfolg in der Talentgewinnung ist ein ständiger Lernprozess, und es ist unsere Mission, Sie dabei zu unterstützen, Ihr volles Potenzial in diesem entscheidenden Bereich auszuschöpfen.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme. Wir sind überzeugt, dass Sie mit dem nötigen Engagement und der richtigen Strategie Ihre Talent-Management-Systeme auf ein neues Niveau heben können. Nutzen Sie die Informationen in diesem Bericht, um Ihre Talentgewinnungsaktivitäten zu optimieren und den Weg für nachhaltige Erfolge zu ebnen.

Wir freuen uns darauf, Sie bei diesem spannenden Prozess zu begleiten und Ihnen dabei zu helfen, Ihre Ziele als Talent-Magnet zu erreichen.

Worauf unser Check basiert

Mit unserer innovativen Systemlösung "Erfolgreich als Talentmagnet" wird Unternehmen ermöglicht, strategisch Talente zu gewinnen und zu entwickeln. Mit unseren einzigartigen Komponenten, die allesamt Bestandteil dieses Checks waren, - **Corporate Learning & Talentmanagement, Employer Branding, Rekrutierungsstrategie, Mitarbeitererfahrung und Onboarding & Integration** - bieten wir Ihnen die perfekte Lösung, um Ihre Talente zu fördern, Mitarbeiter zu gewinnen und Ihr Unternehmen erfolgreich auf dem Markt zu positionieren.

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie sowohl Ihr Gesamtergebnis als auch Ihren Score in den einzelnen Kategorien.



Ihr Gesamt-Ergebnis, Maxima Musterfrau!

Die aktuelle Punktzahl Ihres Unternehmens zeigt, dass Sie auf dem Weg sind, Ihr Talentgewinnungssystem zu optimieren, aber es gibt noch Raum für Weiterentwicklung. Prozesse und Strategien in der erfolgreichen Gewinnung und Bindung von Top-Talenten sind bereits teilweise implementiert, und Sie bewegen sich in die richtige Richtung.

Ihr aktuelles Gesamt-Ergebnis ist

68%

Ein stärkeres Talentgewinnungssystem kann Ihnen helfen, Ihr Team weiter zu stärken, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und eine noch attraktivere Arbeitgebermarke aufzubauen. Dieser Moment ist eine gute Gelegenheit, Ihre bisherigen Erfolge zu feiern und gleichzeitig die Strategien und Prozesse in Ihrem Talentgewinnungssystem zu überdenken. Mit einer fokussierten Anstrengung und einem klaren Aktionsplan können Sie Ihr Unternehmen noch näher an das Ziel bringen, ein echter Talent-Magnet zu sein. Im Folgenden erläutern wir Ihnen, was die Ergebnisse im Einzelnen bedeuten und welche Maßnahmen Sie zusätzlich ergreifen können auf Ihrem Weg, erfolgreich Top-

Das bedeuten die Score-Ergebnisse

Wir haben Ihre Ergebnisse sorgfältig analysiert und möchten Ihnen einen Überblick über die Bewertungskategorien geben:

- **Schlecht:** Dieser Bereich zeigt, dass es wesentliche Herausforderungen gibt, die angegangen werden müssen. Die Grundlagen für die Talentgewinnung und -entwicklung müssen gestärkt werden, um erfolgreich zu sein.
- **Mittel:** Ein mittleres Ergebnis zeigt solide Ansätze in Ihrer Talentstrategie. Es gibt jedoch noch Raum für Verbesserungen und Feinabstimmungen, um Ihre Effektivität zu steigern.
- **Sehr Gut:** Ein sehr gutes Ergebnis ist ein Beweis für herausragende Praktiken in der Talentgewinnung und -entwicklung. Sie sind auf dem richtigen Weg und setzen Maßstäbe in der Branche.

Für jede der Kategorien haben wir Bewertungspunkte zu den einzelnen Fragen berechnet, um dann im Gesamtergebnis einen Scorebereich zu definieren:

0 – 39 ist **schlecht** (rot), unter 40% ist schlecht ("Gesamt-Strategie erforderlich"),

40 – 79 ist **mittelmäßig** (orange) – 40-80% ist mittel ("Solide Ansätze in der Talentstrategie"),

80 – 100 ist **sehr gut** (grün) – über 80% ist sehr gut ("Sie sind ein Talent-Magnet!").

Das **Gesamtergebnis** berücksichtigt in der Gesamtwertung alle 5 abgefragten Kategorien.

Die **einzelnen Kategorien** wurden nach denselben Kriterien bewertet und entsprechen ebenso vorgenanntem Bewertungs-Schema.

So haben Sie in den verschiedenen Kategorien als Talent-Magnet abgeschnitten:



- 0 – 39 ist **schlecht (rot)**, unter 40% ist schlecht,
- 40 – 79 ist **mittelmäßig (orange)** - 40-80% ist mittel
- 80 – 100 ist **sehr gut (grün)**

Die einzelnen Kategorien und Ihr Ergebnis + Tipps zur Umsetzung



Talentmanagement
| Corporate
Learning Ecosystem

Your Score:

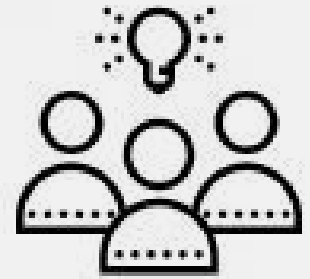
80%
sehr gut

Talentmanagement | Corporate Learning Ecosystem

Mitarbeiterentwicklung und Talent-Auswahl sind vielfältig und die nachfolgenden Fragen sind nicht abschließend, vielmehr ist der Aufbau eines Corporate Learning Ecosystem das KERNSTÜCK Ihres Unternehmens, das Zeit für Entwicklung braucht:

- Fragen zur Entwicklung von Auswahlkriterien und -verfahren beim Bewerbungsverfahren.
- Klare Rollen-Definition in Job-Profilen und entsprechende Fragen an Bewerber.
- Fragen zur Integration von Bewertungs- und Auswahlinstrumenten (z. B. psychometrische Tests, Assessment-Center).
- Intensiver Aufbau und agile Weiterentwicklung eines Corporate Learning Ecosystems.

Tipps zur Gestaltung von Talentmanagement | Corporate Learning Ecosystem



Talente gewinnen, fördern und entwickeln

Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Talentgewinnung, -förderung und -entwicklung durch ein explizites Corporate Learning Ecosystem können sein:

1. **Klare Strategie:** Eine gut definierte Strategie, die die Ziele der Talententwicklung und die Rolle des Corporate Learning Ecosystems im Unternehmenserfolg festlegt.
2. **Modernste Technologie:** Eine robuste technologische Infrastruktur, die den Zugang zu Lerninhalten, Tools und Plattformen ermöglicht und ein reibungsloses Lernerlebnis gewährleistet.
3. **Individuelle Entwicklung:** Angebote, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten sind, um ihre Fähigkeiten gezielt zu fördern und ihre berufliche Entwicklung zu unterstützen.
4. **Führung und Kultur:** Die aktive Unterstützung der Unternehmensführung und eine Kultur des lebenslangen Lernens, die die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeiter fördert und als integralen Bestandteil des Unternehmenswachstums betrachtet.
5. **Messbarkeit und Anpassung:** Ein Monitoring- und Bewertungssystem, das die Wirksamkeit des Corporate Learning Ecosystems misst, um kontinuierliche Verbesserungen vorzunehmen und sicherzustellen, dass die entwickelten Talente den gewünschten Mehrwert liefern.
6. **Klare Job-Profile und Bemessung der vorhandenen Skills:** Jobs und Talente sollten immer zusammen passen. Wo dies gemessen wird, und Jobs entsprechend dafür gematcht werden, entsteht nicht nur eine höhere Performance, sondern auch Commitment und Bindung ans Unternehmen, weil die explizite Förderung anerkannt und geschätzt wird.



**Employer Branding
| Arbeitgeber-
Marke**

Your Score:

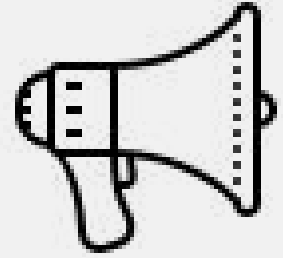
92%
sehr gut

Employer Branding | Arbeitgeber-Marke

Beim Employer Branding ist es wichtig, sich zu Beginn folgende Fragen zu stellen:

- Fragen zur Entwicklung und Pflege einer attraktiven Arbeitgebermarke.
- Fragen zur Kommunikation der Unternehmenskultur und -werte.
- Fragen zur Positionierung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber.

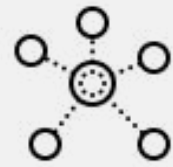
Tipps zur Gestaltung von Employer Branding | Arbeitgeber-Marke



Zur Arbeitgeber-Marke werden

Die Voraussetzungen, um eine Arbeitgeber-Marke für Talente durch explizites Employer Branding zu etablieren, können sein (nicht abschließend und je nach Unternehmen unterschiedlich):

1. **Klare Identität und Werte:** Eine klare Definition der Unternehmensidentität und -werte, die die Grundlage für die Kommunikation mit potenziellen Talenten bildet und eine authentische Verbindung herstellt.
2. **Attraktive Employee Value Proposition (EVP):** Die Entwicklung einer ansprechenden Employee Value Proposition sowie Talent-Strategie, die die einzigartigen Vorteile und Chancen betont, die das Unternehmen seinen Mitarbeitern bietet.
3. **Konsistente Markenkommunikation:** Eine kohärente und konsistente Kommunikation über verschiedene Kanäle hinweg, die die Unternehmenskultur, Arbeitsweise und Karrieremöglichkeiten transparent darstellt.
4. **Positives Mitarbeitererlebnis:** Die Schaffung eines positiven Mitarbeitererlebnisses, das die tatsächliche Arbeitsatmosphäre, Entwicklungsmöglichkeiten und die Work-Life-Balance widerspiegelt.
5. **Sichtbarkeit und Authentizität:** Die aktive Präsenz in den relevanten Medien und sozialen Netzwerken sowie die Betonung von echten Erfolgsgeschichten und Zeugnissen von Mitarbeitern, um die Glaubwürdigkeit der Arbeitgeber-Marke zu stärken.
6. **Starke Unternehmenskultur:** Eine starke und einzigartige Unternehmenskultur ist ein wesentlicher Bestandteil einer attraktiven Arbeitgebermarke für Talente.
7. **Feedback und kontinuierliche Verbesserung:** Um eine Arbeitgebermarke für Talente zu werden, ist es wichtig, kontinuierliches Feedback von Mitarbeitern und Bewerbern einzuholen.



**Rekrutierungs-
Strategie |
Anwerbungs-Strategie**

Ihr Ergebnis in dieser
Kategorie:

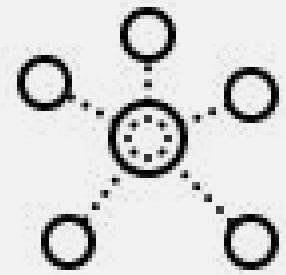
49%
mittelmäßig

Rekrutierungs-Strategie | Anwerbungs- Strategie

Beim Recruitment ist es zu Beginn wichtig, sich folgende Fragen zu stellen:

- Fragen zur Entwicklung und Umsetzung einer effektiven Rekrutierungsstrategie.
- Fragen zur Nutzung verschiedener Rekrutierungskanäle und -methoden.
- Fragen zur Ansprache und Gewinnung potenzieller Talente.

Tipps zur Umsetzung in der Kategorie Rekrutierungs-Strategie | Anwerbungs-Strategie



Rekrutierungs-Strategie, um Talente anzuziehen

Die Voraussetzungen, um als Arbeitgeber-Marke für Talente in der Rekrutierungs-Strategie erfolgreich zu sein, können sein:

1. **Klare Positionierung:** Eine klare Positionierung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber, die die Zielgruppe anspricht und von Mitbewerbern differenziert.
2. **Multikanal-Präsenz:** Die Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle wie soziale Medien, Karriereseiten und Jobbörsen, um die Reichweite der Rekrutierungsbotschaft zu maximieren.
3. **Transparenz und Authentizität:** Offene Kommunikation über Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege, um das Vertrauen der Talente zu gewinnen.
4. **Innovative Ansätze:** Die Implementierung innovativer Rekrutierungsmethoden wie Gamification, Video-Interviews oder Talent Analytics, um das Interesse der Kandidaten zu wecken.
5. **Candidate Experience:** Die Schaffung einer positiven Bewerbererfahrung, angefangen von einer benutzerfreundlichen Bewerbungsprozess bis hin zur klaren Kommunikation über den Stand des Auswahlverfahrens.
6. **Talentpools und Beziehungsmanagement:** Aufbau und Pflege von Talentpools, um langfristige Beziehungen zu potenziellen Kandidaten aufzubauen. Durch regelmäßige Kommunikation und gezieltes Engagement können Talente langfristig interessiert gehalten werden, was die Rekrutierungseffizienz erhöht.



**Bewerbererfahrung |
Mitarbeiter-
Erfahrung**

Your Score:

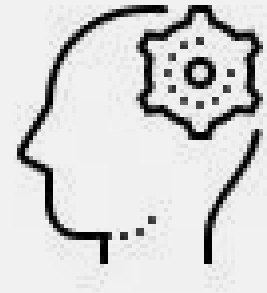
56%
mittelmäßig

Bewerbererfahrung | Mitarbeiter- Erfahrung

Bevor man in diesen umfassenden Bereich der Bewerber- und Mitarbeitererfahrung (auch Candidate Experience /CX und Employee Experience /EX) eintaucht, sind folgende Fragen zu stellen:

- Fragen zur Gestaltung eines positiven Bewerbungsprozesses.
- Fragen zur Benutzerfreundlichkeit der Bewerbungsplattform oder -formulare.
- Fragen zur Kommunikation und Rückmeldung an Bewerber während des Prozesses.
- Gestaltung des anschließenden Prozesses für positive Mitarbeiter-Erfahrungen (EX)

Tipps zur Umsetzung in der Kategorie Bewerbererfahrung | Mitarbeiter-Erfahrung



Für gute Mitarbeiter-Erfahrung sorgen (Employee Experience/EX)

Die Voraussetzungen, um als Arbeitgeber-Marke für Talente eine gute Employee Experience zu gestalten, können sein:

1. **Klare Unternehmenskultur:** Die Definition einer klaren und positiven Unternehmenskultur, die Werte wie Teamarbeit, Innovation und offene Kommunikation betont.
2. **Gute Führung:** Schulung und Entwicklung von Führungskräften, um eine unterstützende und motivierende Führung zu gewährleisten, die das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter fördert.
3. **Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten:** Die Bereitstellung von klaren Entwicklungspfaden und Karrieremöglichkeiten, die Mitarbeitern die Perspektive auf Wachstum innerhalb des Unternehmens mit entsprechenden Gehaltserhöhungen & Benefits geben.
4. **Work-Life-Balance:** Flexibilität bei Arbeitszeiten und Remote-Arbeitsmöglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.
5. **Gesundheits- und Wohlfühlförderung:** Angebote zur Förderung von körperlichem und mentalem Wohlbefinden wie Gesundheitsprogramme, Yoga-Kurse oder ergonomische Arbeitsplätze.
6. **Anerkennung und Feedback:** Die Einführung von regelmäßigem Feedback und Anerkennungsmechanismen, um Leistungen zu würdigen und Motivation zu steigern.



**Onboarding und
Integration |
Eingliederungs-
Prozess**

Your Score:

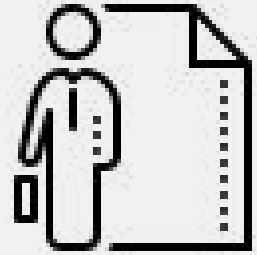
45%
mittelmäßig

Onboarding und Integration | Eingliederungs-Prozess

Onboarding und anschließende Integration ins Unternehmen sollte nicht unterschätzt werden. Folgende Fragen zu Beginn der Gestaltung entsprechender Prozesse sollten daher zwingend gestellt werden:

- Fragen zur Gestaltung eines strukturierten Einführungsprogramms für neue Mitarbeiter.
- Fragen zur Unterstützung und Integration neuer Mitarbeiter in das Team und die Organisation.
- Fragen zur Überprüfung der Effektivität des Onboarding-Prozesses.
- Gestaltung von Employee Experience im anschließenden Integrations-Prozess.

Tipps für die optimale Gestaltung von Onboarding und Integration | Eingliederungs-Prozess



Gutes Onboarding & anschließende Integration

Die Voraussetzungen, um als Arbeitgeber-Marke für Talente ein gutes Onboarding und eine erfolgreiche Integration zu gestalten, können sein:

- 1. Strukturiertes Onboarding-Programm:** Die Entwicklung eines strukturierten Onboarding-Programms, das neue Mitarbeiter in das Unternehmen einführt, die Unternehmenskultur vermittelt und klare Erwartungen setzt.
- 2. Persönliche Betreuung:** Die Zuweisung von Mentoren oder Ansprechpartnern, die neuen Mitarbeitern bei Fragen und Herausforderungen zur Seite stehen und eine reibungslose Integration fördern.
- 3. Klare Kommunikation:** Die transparente Kommunikation von Erwartungen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten, um Unsicherheiten zu minimieren und Mitarbeiter von Anfang an in den Workflow zu integrieren.
- 4. Einführung in Unternehmensressourcen:** Die Bereitstellung von Schulungen und Ressourcen, um neue Mitarbeiter in interne Systeme, Prozesse und Tools einzuführen.
- 5. Feedback und Anpassung:** Die Einbeziehung von Feedbackmechanismen, um das Onboarding kontinuierlich zu verbessern und auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen.
- 6. Employee Experience, die Bindung erzeugt:** die Rahmenbedingungen für die anschließende Integration sind vielfältig. Hierzu gehören gute Mitarbeitererfahrungen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und gutes Gehalt, um nur ein paar Möglichkeiten aufzuzeigen.

Beispiele für Kampagnen zur Mitarbeitergewinnung

Zuerst muss man einen Kampagnennamen, der zum Unternehmen passt, finden. Hier in unserem Beispiel ist der Kampagnenname: "Join Our Team - Unlock Your Potential!" Oder "Komm in unser Team - und entfalte Dein Potenzial!"

Zielgruppe: Berufseinsteiger und erfahrene Fachkräfte in den Bereichen Technologie und Innovation.

Kampagnenziel: Mitarbeiter gewinnen, die das Team unterstützen und das Unternehmenswachstum vorantreiben.

Kampagnenkanäle und Aktivitäten:

1. **Karrieremesse:** Das Unternehmen organisiert eine Präsenz auf einer renommierten Karrieremesse, um potenzielle Bewerber anzusprechen. Ein attraktiver Messestand mit interaktiven Elementen und Informationsmaterial über das Unternehmen wird präsentiert.
2. **Online-Stellenanzeigen:** Das Unternehmen schaltet gezielte Stellenanzeigen auf führenden Jobportalen und Social-Media-Plattformen, um eine breite Reichweite zu erzielen. Die Anzeigen enthalten eine ansprechende Beschreibung der offenen Stellen und betonen die Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung und Weiterbildung.
3. **Mitarbeiterempfehlungsprogramm:** Das Unternehmen führt ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm ein, bei dem bestehende Mitarbeiter belohnt werden, wenn sie qualifizierte Kandidaten für offene Positionen empfehlen. Die Belohnungen können monetäre Anreize, Bonuszahlungen oder zusätzliche Urlaubstage sein.
4. **Unternehmensblog und Social Media:** Das Unternehmen betreibt einen Unternehmensblog, auf dem Mitarbeiter ihre Erfahrungen teilen und Einblicke in die Unternehmenskultur geben. Zusätzlich werden Beiträge über Social-Media-Plattformen wie LinkedIn, Twitter und Facebook geteilt, um potenzielle Bewerber anzusprechen und auf offene Stellen hinzuweisen.

Fortsetzung: Beispiele für Kampagnen zur Mitarbeitergewinnung

5. Gezielte Personalmarketingkampagnen: Das Unternehmen startet gezielte Online-Werbekampagnen, um potenzielle Bewerber anzusprechen. Dabei werden spezifische Zielgruppen und relevante Interessensgebiete berücksichtigt, um die Reichweite der Kampagne zu maximieren.
6. Unternehmenskultur und Benefits hervorheben: Das Unternehmen stellt seine einzigartige Unternehmenskultur und Benefits wie flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Mitarbeitervergünstigungen und betriebliche Altersvorsorge heraus. Dies geschieht durch Blogbeiträge, Videos und Fallstudien, die die Vorteile einer Mitarbeit im Unternehmen verdeutlichen.
7. Bewerber-Engagement: Das Unternehmen sorgt für eine positive Bewerbererfahrung, indem es einen effizienten und transparenten Bewerbungsprozess gewährleistet. Bewerber erhalten regelmäßige Updates über den Status ihrer Bewerbungen und haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Feedback zu geben.
8. Employer-Branding-Initiativen: Das Unternehmen arbeitet an der Stärkung seiner Arbeitgebermarke, indem es sich als attraktiver Arbeitgeber positioniert. Dies kann durch die Teilnahme an Rankings und Auszeichnungen, die Präsentation von Mitarbeitererfolgsgeschichten in den Medien oder die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Bildungseinrichtungen geschehen.
9. Informative Unternehmenswebsite: Die Unternehmenswebsite wird optimiert, um Informationen über Karrieremöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Benefits, Unternehmenskultur und Mission etc. zu bieten.

Checkliste für den Start einer Kampagne:

1. Zielgruppenanalyse: Überprüfen Sie, ob Sie Ihre Zielgruppe klar definiert haben. Stellen Sie sicher, dass Sie wissen, wen Sie ansprechen möchten und welche Qualifikationen und Fähigkeiten Sie suchen.
2. Employer Branding: Bewerten Sie Ihre Arbeitgebermarke. Überprüfen Sie, wie Ihr Unternehmen wahrgenommen wird und welche Alleinstellungsmerkmale Sie potenziellen Mitarbeitern bieten können. Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre attraktivsten Aspekte betonen.
3. Stellenanzeigen: Prüfen Sie die Qualität und Attraktivität Ihrer Stellenanzeigen. Stellen Sie sicher, dass sie klare Informationen über die Position, Anforderungen und Benefits enthalten. Verwenden Sie ansprechende Sprache und präsentieren Sie die Vorteile einer Mitarbeit bei Ihrem Unternehmen.
4. Bewerbungsprozess: Überprüfen Sie Ihren Bewerbungsprozess auf Benutzerfreundlichkeit und Effizienz. Vereinfachen Sie das Ausfüllen von Bewerbungsformularen und stellen Sie sicher, dass Bewerber regelmäßige Updates über den Stand ihrer Bewerbungen erhalten.
5. Online-Präsenz: Überprüfen Sie Ihre Online-Präsenz, einschließlich Ihrer Unternehmenswebsite und Ihrer Profile auf Jobportalen und Social-Media-Plattformen. Stellen Sie sicher, dass alle Informationen auf dem neuesten Stand sind und Ihr Unternehmen attraktiv präsentiert wird.
6. Mitarbeiterempfehlungsprogramm: Überlegen Sie, ob Sie ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm einführen können. Dies kann dazu beitragen, dass Ihre aktuellen Mitarbeiter aktiv bei der Suche nach qualifizierten Kandidaten helfen.
7. Karrieremessen und Veranstaltungen: Überprüfen Sie, ob Sie an relevanten Karrieremessen und Veranstaltungen teilnehmen, um potenzielle Bewerber anzusprechen. Sorgen Sie für eine ansprechende Präsentation und bieten Sie Informationsmaterial über Ihr Unternehmen und offene Stellen an.
8. Bewerbererfahrung: Stellen Sie sicher, dass der Bewerbungsprozess für die Kandidaten positiv ist. Bieten Sie klare Kommunikation, regelmäßige Updates und die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Eine positive Erfahrung kann die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass qualifizierte Kandidaten sich für Ihr Unternehmen entscheiden.

“Der Weg zum Talent-Magneten ist eine Wanderung, wo Ziel und Vision eine gemeinsame Mission erfüllen: die besten Mitarbeiter nicht nur zu gewinnen, sondern den Weg mit ihnen gemeinsam erfolgreich zu gehen.”

– Sabine Häuswirth

Einladung zum persönlichen Talent-Optimierungs-Gespräch

Ihr Interesse am Talent-Magnet-Check zeigt Ihren starken Wunsch, die Talentgewinnungsstrategie Ihres Unternehmens stetig zu verbessern und zu einem Talent-Magneten in Ihrer Branche zu werden.

Basierend auf Ihren Antworten haben wir einen ersten Eindruck Ihrer aktuellen Talentgewinnungs-Strategie gewonnen und können Ihnen spezifische, auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Ratschläge und Tipps geben, um Ihre Ergebnisse in diesem so entscheidenden Bereich weiter zu entwickeln.

Deshalb laden wir Sie zu einem persönlichen Talent-Optimierungs-Gespräch ein.

In diesem Gespräch besprechen wir die Ergebnisse Ihres Checks. Wir werden gemeinsam Ihre Antworten analysieren und diskutieren, um ein umfassendes Verständnis für Ihre aktuelle Situation und Ihr Verbesserungspotenzial zu haben.

Aufgrund unserer Erfahrungen und Expertise in der Talentgewinnung werden wir Ihnen maßgeschneiderte Strategien und Taktiken vorschlagen, die Ihnen helfen, Ihre Talentgewinnung weiter zu stärken und Top-Talente effizient zu gewinnen. Unser Ziel ist es, Ihnen dabei zu helfen, Ihre Talentgewinnungsstrategie zu optimieren und Ihr Unternehmen auf die nächste Stufe zu bringen. Das Talent-Optimierungs-Gespräch ist für Sie kostenfrei und vollkommen unverbindlich. Sie haben nichts zu verlieren, können aber sehr viel gewinnen.

Nutzen Sie diese Gelegenheit, um von unserer Expertise zu profitieren und Ihr Unternehmen weiter voranzubringen.

Einladung zum persönlichen Umsetzungs-Gespräch

Termin vereinbaren

oder rufen Sie uns an

So gehts weiter

Starter-Workshop ½ Tag

Investieren Sie einen halben Tag und gestalten Sie Ihre Talente-Gewinnungsstrategie neu!

In diesem intensiven Workshop erwartet Sie:

- 1,5 Stunden Ziele-Workshop: Gemeinsame Definition von Zielen für die nächsten 3 Jahre, 1 Jahr und 3 Monate.
- Kurz-Check Ihrer aktuellen Ergebnisse und Standpunkte.
- 3,5 Stunden Prozess-/Strategie-Workshop: Schritt-für-Schritt-Analyse und erste Lösungsansätze, um den Weg zum ultimativen Talent-Magneten zu ebnet.

Investition: 1.500 €

Fortgeschrittenen-Workshop 1 Tag

Verwandeln Sie Ihren Betrieb in einen unwiderstehlichen Talent-Magneten – in nur einem Tag!

Ihr Tag im Überblick:

- 1,5 Stunden Ziele-Workshop: Klarheit über Ihre Ziele für die nächsten 3 Jahre, 1 Jahr und 3 Monate.
- Kurz-Check der bisherigen Ergebnisse.
- 3,5 Stunden Prozess-/Strategie-Workshop: Schritte zum Talent-Magneten - Entwickeln Sie eine maßgeschneiderte Strategie.
- 1,5 Stunden Handlungs-Empfehlungen: Wir präsentieren die optimalen Lösungen und erstellen einen umfassenden Bericht.
- 1,5 Stunden Aktions- und Umsetzungsplan: Definieren Sie den Fahrplan für die nächsten 3 Monate und erhalten Sie einen schriftlichen Aktions- und Umsetzungsplan.

Investition: 3.500 €

Profi-Aufbau-Workshop 3 x 1,5 Tage

Bereiten Sie sich auf eine dreiteilige Erfolgsreise vor – Gestalten Sie Ihre Talente-Gewinnungsstrategie Schritt für Schritt!

In diesem umfassenden Angebot werden wir gemeinsam:

- Meilensteine für die erfolgreiche Umsetzung definieren.
- Zeiten und Zeitpläne festlegen, um die Strategie in die Tat umzusetzen.
- Konkrete Projektziele für die Umsetzung festlegen und detailliert beschreiben.
- Eine umfassende Palette von Aktivitäten zur Umsetzung entwickeln und planen sowie praktische Übungen mit Mitarbeitern umsetzen in den Kategorien, die als konkrete Projektziele erarbeitet wurden.

Dieses Paket bietet die ultimative Begleitung zur Transformation Ihres Unternehmens in einen starken Talent-Magneten.

Für detaillierte Preise und maßgeschneiderte Pläne kontaktieren Sie uns bitte.

Individuelle Konzepte sowie Tools & Produkte für Talente- und Mitarbeitergewinnungs-Strategien

Erstgespräch vereinbaren [zum Terminkalender](#)

Keynotes

Nutzen Sie inspirierende Vorträge von Sabine Hauswirth – Motivieren Sie Mitarbeiter und Teams im spannenden Umfeld der Transformation

Wollen Sie mehr erfahren? Dann kontaktieren Sie uns unter thinktank@lichtscheune.com oder vereinbaren Sie einen persönlichen Gesprächstermin [hier](#)

Kommen Sie auf uns zu.

Ihr Interesse am Talent-Magnet-Check zeigt Ihren starken Wunsch, die Talentgewinnungsstrategie Ihres Unternehmens stetig zu verbessern und zu einem Talent-Magneten in Ihrer Branche zu werden.

Deshalb laden wir Sie zu einem persönlichen Talent-Optimierungs-Gespräch ein.

In diesem Gespräch besprechen wir die Ergebnisse Ihres Checks. Wir werden gemeinsam Ihre Antworten analysieren und diskutieren, um ein umfassendes Verständnis für Ihre aktuelle Situation und Ihr Verbesserungspotenzial zu haben.

Aufgrund unserer Erfahrungen und Expertise in der Talentgewinnung werden wir Ihnen maßgeschneiderte Strategien und Taktiken vorschlagen, die Ihnen helfen, Ihre Talentgewinnung weiter zu stärken und Top-Talente effizient zu gewinnen.

Unser Ziel ist es, Ihnen dabei zu helfen, Ihre Talentgewinnungsstrategie zu optimieren und Ihr Unternehmen auf die nächste Stufe zu bringen.

Ihr persönliches Gespräch:

Dann kontaktieren Sie uns unter thinktank@lichtscheune.com oder vereinbaren Sie einen persönlichen Gesprächstermin [hier](#)

Wollen Sie mehr erfahren? Dann folgen Sie uns auf folgenden Kanälen.

