



Lösungsübersicht

Inspiring Talent
Management



inspiring talent management

Es gibt nur eine Art von Talent Management: Ihre Art.

Lumesse hat die funktional vollständigsten Lösungen der Branche für Talent Management und Talent Acquisition geschaffen - mit intuitiven, robusten Produkten, die Ihren Mitarbeitern Freude bereiten werden. Unsere in über 50 Sprachen erhältlichen modularen und gut integrierten Lösungen ermöglichen es Ihnen, nach Ihren Wünschen ausgerichtete Bewerbungsprozesse zu erstellen.

Kandidatengewinnung

Finden und gewinnen Sie Spitzenkräfte

- **Ein positives Erlebnis für Kandidaten:** Sorgen Sie für individuelle Erfahrungen, die einen bleibenden, positiven Eindruck hinterlassen. Ihre Karriere-Website kann auf ein Massenpublikum oder auf spezielle Kandidatengruppen zugeschnitten werden.
- **Multi-Channel-Marketing:** Passen Sie Ihre Kommunikationsstrategie an jeden einzelnen Akquisekanal an, von sozialen Netzwerken und digitalem Marketing bis hin zur traditionellen Presse. Auch indirekte Quellen wie Empfehlungen und Karrieremessen kommen nicht zu kurz.
- **Ressourcen effektiv nutzen:** Legen Sie einfache Vorlagenkataloge für die Kommunikation mit Kandidaten an und schreiben Sie Stellen über externe Kanäle aus. Wer effektiv kommuniziert, kann seine wertvolle Zeit da nutzen, wo es wirklich drauf ankommt.
- **Bessere Ergebnisse:** Behalten Sie die Ergebnisse Ihrer Suchaktionen im Blick. Nur dann können Sie Ihre Botschaft gezielter formulieren oder Ihre Mittel anders einsetzen - für eine durchschlagendere Wirkung und bessere Kandidaten.

Kandidatenauswahl

Sparen Sie Zeit und gewinnen Sie bessere Kandidaten

- **Der erste Eindruck zählt:** Führen Sie Ihre Einstellungsverfahren mit Objektivität, Tempo und Transparenz durch. Damit hinterlassen Sie einen guten Eindruck bei den Kandidaten und kommen eventuellen Gegenangeboten zuvor.
- **Qualität statt Quantität:** Personalmanager und Vorgesetzte müssen weniger Zeit auf Bewerbungsgespräche verwenden - Sie können die Kandidaten, die den vordefinierten Einstellungskriterien entsprechen oder diese übertreffen, schneller identifizieren und durch das System schleusen.
- **Kooperation:** Alle Beteiligten arbeiten im selben System, d. h. Gesprächszeiten können leichter reserviert werden, und das Feedback ist für alle sichtbar.
- **Pflegen Sie Potenzial:** Sorgen Sie dafür, dass gute Kandidaten, die Sie aktuell nicht einstellen können, in Zukunft wieder berücksichtigt werden.
- **Fokus auf dem Wesentlichen:** Reduzieren Sie die administrativen Aufgaben des Einstellungsverfahrens, z. B. Beantwortung von Anfragen, Einhaltung von Diversitätsbestimmungen, Gesprächsmanagement und -beurteilung, auf ein Minimum. So können Sie sich intensiver auf die wichtigsten Faktoren konzentrieren: die besten Kandidaten.

Einstellung & Onboarding

Von Anfang an eine gute Erfahrung

- **Ein einheitlicher Ansatz:** Koordinieren Sie Einstellungsangebote, Verträge und Einführungsveranstaltungen in einer sicheren Online-Umgebung. So reduzieren Sie das Fehlerpotenzial und den Verwaltungsaufwand.
- **Vorschriftsmäßig vorgehen:** Mit unserer Lösung können Sie die immer komplexer werdenden Bestimmungen im Hinblick auf Chancengleichheit und Datenschutz leichter einhalten.
- **Kollegen unter sich:** Ermutigen Sie neue Mitarbeiter schon vor ihrem offiziellen Arbeitsbeginn zum Austausch mit ihren zukünftigen Kollegen.
- **Aller Anfang ist leicht:** Richten Sie ein Online-Portal für neue Mitarbeiter ein, mit oft gestellten Fragen und aktuellen News aus dem Unternehmen. So fühlen sich die „Neuen“ noch vor dem ersten Arbeitstag als Teil des Ganzen.
- **Integriertes Arbeiten:** Dank automatischer Erinnerungsfunktion behalten Sie all Ihre Aufgaben im Blick, und die Integration mit bestehenden ERP-, Personal- oder Gehaltsabrechnungssystemen sorgt für einen nahtlosen Prozess von A bis Z.

Personalmanagement

Treffen Sie bessere Personalentscheidungen

- **Kostenreduktion:** Dank der zentralen Datenbank mit vollständigen Mitarbeiterprofilen reduzieren Sie Kosten und arbeiten effizienter.
- **Standardschnittstellen:** Übernehmen Sie Daten aus bestehenden Systemen (SAP, PeopleSoft, Oracle usw.) mit Standardschnittstellen.
- **Flexibler Zugriff:** Ermöglichen Sie Vorgesetzten, den Zugriff auf Daten von Einzelpersonen oder Gruppen in allen Funktionen und an allen Standorten.
- **Optimierter Workflow:** Beschleunigen Sie HR-Vorgänge durch automatisierte Workflows und aufgabenspezifische Erinnerungsfunktionen.
- **Compliance:** Sorgen Sie für eine bessere Einhaltung globaler und regionaler Vorschriften.
- **Self-Service:** Ermöglichen Sie Vorgesetzten und Mitarbeitern über die fortschrittlichen Self-Service-Funktionen besseres Arbeiten.

Performance Management

Schaffen Sie eine leistungsorientierte Kultur

- **Produktiver arbeiten:** Gleichen Sie die Zielvorgaben für Mitarbeiter, Teams und Manager aus allen Funktionen und Abteilungen mit denen des Unternehmens ab.
- **Gewinner auf allen Seiten:** Gestalten Sie die Leistungsbeurteilung flexibel und intuitiv, so dass Vorgesetzte weniger Verwaltungsaufwand haben und Mitarbeiter motivierter sind.
- **Erhöhte Akzeptanz:** Ein mehrsprachiger, browserbasierter Zugriff sorgt standortunabhängig für höhere Akzeptanz durch die Mitarbeiter.
- **Bessere Entscheidungsfindung:** Liefere Sie der Geschäfts- und Personalleitung globale Überblicke und detaillierte Informationen über Status und Ziele Ihres Leistungsprozesses, aufgegliedert nach Standort, Teams und Einzelpersonen.
- **Angemessene Belohnung:** Stellen Sie eindeutig fest, welche Leistung der Einzelne im Hinblick auf seine Ziele erbringt und sorgen Sie für eine entsprechende Belohnung.

Compensation Management

Der smartere Weg zu Vergütung und Belohnung

- **Bessere Entscheidungsfindung:** Liefere Sie Führungskräften einen sofortigen, globalen Überblick über die Vergütungsstruktur Ihres Unternehmens - so können Entscheidungen aufgrund präziser Daten gefällt werden.
- **Ausgleich Ihres Lohnbudgets:** Stellen Sie sicher, dass Sie Ihren finanziellen Verpflichtungen nachkommen - mit besserer Vergütungsplanung, lückenloser Budgetkontrolle und angemessenen Leistungszulagen.
- **Leistung fördern:** Schaffen Sie eine Compensation Management Strategie, die Leistung und Belohnung direkt miteinander verbindet und so für engagierte, motivierte Mitarbeiter auf allen Ebenen sorgt.
- **Spitztalente finden und binden:** Nutzen Sie aktuelle Marktdaten und -forschungsergebnisse, um Vergütungsstrukturen für verschiedene Berufe, Branchen und Standorte zu vergleichen. Nur mit einer angemessenen Vergütung können Sie fähige Mitarbeiter binden und gewinnen.

Skill- & Kompetenz Management

Entwickeln Sie Talente weiter

- **Talente identifizieren:** Mit unserer leistungsfähigen Suchtechnologie, die sich in andere HR-Systeme integrieren lässt, können Sie Mitarbeiter mit relevanten oder ähnlichen, übertragbaren Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen ausfindig machen.
- **Erstellung flexibler, individueller Profile:** Schaffen Sie Ihre eigenen Kompetenzmodelle oder nutzen Sie 400 vordefinierte Kompetenzen in 18 Kernbereichen, um ganz einfach Profile für gegenwärtige und zukünftige Schlüsselfunktionen anzulegen.
- **Kompletter Überblick:** Nutzen Sie das 360 Grad Feedback, um die Self-Assessments der Mitarbeiter mit den Sichtweise der Kollegen zu vergleichen und so noch genauere Bewertungen zu erzielen.
- **Mobile Talente:** Finden Sie heraus, welche Kollegen gerne im Ausland arbeiten möchten und fördern Sie internationale Versetzungen, indem Sie Mitarbeiter dabei unterstützen, die erforderlichen Fähigkeiten auszubauen.
- **Optimierung der Belegschaft:** Nutzen Sie Suchmöglichkeiten, um die am besten geeigneten Teams und Personen für Projekte und offene Stellen zu finden.
- **Aktualisierung von Qualifikationen:** Sprechen Sie bedarfsorientierte Empfehlungen für Schulungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen aus.

360 Grad Feedback

Verschaffen Sie sich den Überblick

- **Frei konfigurierbarer Prozess:** Automatisieren Sie alle Facetten Ihres 360 Grad Feedback Prozesses, angefangen von der Fragebogenerstellung über die Auswahl der Feedbackgeber und der Einholung des Feedbacks interner und externer Stakeholder bis hin zur Analyse der Ergebnisse durch individuelles Coaching.
- **Bewahren Sie Vertraulichkeit:** Gewährleisten Sie durch einen systemgestützten Prozess ein anonymes, ehrliches und unverfälschtes Feedback.
- **Objektives Feedback:** Erschließen Sie das gesamte interne und externe Feedback, durch die Selbstbeurteilung des Feedbacknehmer und Fremdbeurteilungen von Teammitgliedern, Vorgesetzten, Kollegen, Kunden und des Managements.
- **Exzellentes Ergebnis:** Durch detaillierte Feedback Reports schärfen Sie das Verständnis von Selbst- und Fremdwahrnehmung und bilden so die Basis für eine individuelle Entwicklung ihrer identifizierten Talente.

Laufbahn- & Nachfolgeplanung

Planen Sie für die Zukunft

- **Risiken managen:** Ermitteln Sie Schlüsselpositionen oder Geschäftsbereiche, in denen Qualifikationsdefizite auftreten könnten. Beugen Sie Abwanderungen rechtzeitig vor, so dass diese Abteilungen so störungs- und risikofrei wie möglich bleiben können.
- **Besser sichtbar:** Unterstützen Sie die Geschäftsführung bei ihren Entscheidungen, indem Sie detaillierte Informationen zu Schlüsselpositionen und möglichen Nachfolgern liefern. Setzen Sie ein vollständiges Bild Ihres weltweiten Talent-Pools in allen wichtigen Funktionen, Ländern und Regionen zusammen.
- **Interne Chancen:** Ermitteln und entwickeln Sie interne Nachfolger - damit werden Sie weniger abhängig von der externen Suche.
- **Vereinfachter Prozess:** Pflegen Sie ein Echtzeit-Organigramm mit individuellen Karrierepfaden und aktuell verfügbarem Potenzial. So können Sie mögliche Mängel in Ihrem Nachfolger-Pool identifizieren.
- **Fähige, engagierte Mitarbeiter:** Nutzen Sie die persönlichen Entwicklungspläne Ihrer Mitarbeiter, um ihre Motivation und ihr Engagement zu sichern.
- **Mehr Optionen:** Testen Sie "Was-wäre-wenn"-Nachfolgeszenarien, um die Ausarbeitung effektiver, einvernehmlicher Nachfolgepläne zu unterstützen.

Learning

Fördern Sie die ständige Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter

- **Mitarbeiter einbeziehen:** Mitarbeiter, die selber ihren persönlichen Entwicklungsplan managen, können je nach ermitteltem Weiterbildungsbedarf passende Schulungen auswählen.
- **Mitarbeiter binden:** Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter langfristig, indem Sie Wertschätzung demonstrieren und Bereitschaft zeigen, in ihre Zukunft zu investieren.
- **Bildungscontrolling:** Messen Sie individuelle Fortschritte anhand von Benchmarks und stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter, Manager, HR-Angestellte und Schulungsteams Kennzahlen verstehen.
- **Prozesse verschlanken:** Effizientes Workflow Management reduziert Verwaltungsaufwand und Kosten, sorgt für ein optimiertes Qualitätsmanagement und eine transparente Budgetübersicht.

HR Analytics

Daten, auf die Sie sich verlassen können

- **Berichterstattung verbessern:** Erstellen Sie unkompliziert Teamberichte, regionale oder globale Berichte zu verschiedenen Themen wie Compliance, Vielfalt, Sprachkenntnisse und Qualifikationsdefizite.
- **Daten visualisieren:** Nutzen Sie grafische Darstellungen, um über eine interaktive Landkarte Erfolge und mögliche Probleme auf internationaler oder regionaler Ebene hervorzuheben
- **Intelligenter arbeiten:** Bereiten Sie Ihre Teams darauf vor, kluge Entscheidungen rund um Einstellungen, Beförderungen und Vergütungsmodelle zu treffen und stellen Sie Ihnen umfassende Messdaten und Angaben zu KPIs aus allen Bereichen des Talent Managements zur Verfügung.
- **Schneller arbeiten:** Integrierte Analysefunktionen und automatische Warnmeldungen unterstützen Führungskräfte dabei, schnelle Anpassungen und ständige Verbesserungen vorzunehmen.
- **Den Überblick bewahren:** Erstellen Sie schnell und einfach Organisationspläne auf Grundlage der vorliegenden Daten oder überprüfen Sie den Talentpool auf geeignete Kandidaten für eine konkrete Stelle.
- **Flexible, vorgefertigte Berichte:** Profitieren Sie von konfigurierbaren Best-Practice-Reports zu Themen wie Potenzial im Vergleich zur Leistung oder Leistung im Vergleich zur Fluktuation.



Unsere Lösungen

Intuitive Technologie, die Spaß macht

Lumesse ist der einzige globale Anbieter von Talent Management Lösungen, der globale HR Strategien lokal erfolgreich umsetzt. Wir unterstützen unsere Kunden überall auf der Welt dabei, die richtigen Talente zur richtigen Zeit und am richtigen Ort zu finden, zu binden und zu entwickeln.

Durch die kulturelle Vielfalt unseres Teams und mit lokaler Präsenz entwickeln wir Talent Management Lösungen die so arbeiten, wie unsere Kunden arbeiten - als Individuum oder als Gruppe! Denn nirgends auf der Welt sind Menschen, Organisationen oder Kulturen völlig gleich. In unseren Augen sind Unterschiede eine Stärke und keine Schwäche.

Unsere Leidenschaft ist intuitive Technologie, mit der Menschen gerne arbeiten, fantastische Ergebnisse erbringen und Karrieren ankurbeln. Wir liefern integrierte Talent Management Lösungen als SaaS (Software-as-a-Service) aus sicheren Datenzentren weltweit. Für Analysten wie Gartner und Bersin & Associates zählen unsere Lösungen zu den Besten der Branche.

Erstklassige Technologie ist wichtig. Die Menschen aber machen den Unterschied.

Wir haben einen multikulturellen Hintergrund und sind international vertreten. Wir wissen sehr gut, dass zwischen zwei Nachbarländern Welten liegen können. Deswegen verfügen wir über erfahrene Teams auf der ganzen Welt - genau dort, wo Sie tätig sind. Wir sprechen Ihre Sprache und verstehen Ihre Kultur ebenso wie Ihre geschäftlichen Gepflogenheiten. Wir unterstützen Sie mit kompetenter Umsetzung, hervorragenden Schulungen, Best-Practice-Empfehlungen und Support vor Ort.

Über Lumesse

Lumesse versteht als einziger globaler Anbieter auch die lokalen Aspekte Ihrer Talent Management Strategie. Wir unterstützen unsere Kunden überall auf der Welt, die richtigen passenden Talente zur richtigen Zeit und am richtigen Ort zu finden, zu binden und zu entwickeln. Durch die kulturelle Vielfalt unseres Teams und mit lokaler Präsenz entwickeln wir Talent Management Lösungen, die so arbeiten wie unsere Kunden arbeiten - als Individuum oder als Gruppe! Denn nirgends auf der Welt sind Menschen, Organisationen oder Kulturen völlig gleich. In unseren Augen sind Unterschiede eine Stärke und keine Schwäche.

Mehr als 2.000 Kunden arbeiten mit uns und unseren Lösungen in über 70 Ländern, weil sie erkannt haben, dass Engagement, Innovationen und Werte von Menschen geschaffen werden. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, das volle Potenzial ihrer Mitarbeiter in ihrem Unternehmen zu entwickeln. Unsere integrierte Talent Management Lösung ist global, intuitiv, sicher und in mehr als 50 Sprachen verfügbar.

Lumesse Büros und Partner sind in mehr als 40 Ländern vertreten, so auch in EMEA, in den Vereinigten Staaten und in Asien. Sie finden Ihren lokalen Ansprechpartner unter:

www.lumesse.de/kontakt

Deutschland

Lumesse
Hamborner Straße 51
40472 Düsseldorf
Telefon: +49 211 86282-0
Fax: +49 211 86282-55
de@lumesse.com

Österreich

Lumesse
Frankenberggasse 13/17
1040 Wien
Telefon: +43 1 4050068-0
Fax: +43 1 4050068-50
at@lumesse.com

Schweiz

Lumesse
Wengistrasse 29/31
Postfach 2031
4502 Solothurn
Telefon: +41 32 624 57 75
Fax: +41 32 624 57 76
ch@lumesse.com

