

Tipps & Tools für Trainer und Coaches

Talentmanagement: «Die Guten ins Töpfchen ...»

Mangel an Perspektiven und persönlicher Weiterentwicklung ist der «Killer» im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Damit nicht auf einmal andere vom Talent Ihres Schützlings profitieren, ist Talentmanagement gefragt.

Was geschieht, wenn ein guter Mitarbeiter im Unternehmen keine Perspektiven sieht? Er verlässt das Unternehmen und sucht sich einen neuen Arbeitgeber, wo er sich weiterentwickeln kann.

Im zunehmend ausgetrockneten Arbeitsmarkt sind qualifizierte Fach- und Führungskräfte jedoch Gold wert. Hat man einmal eine solche Person im Unternehmen verloren, ist es sehr schwierig, einen gleichwertigen Ersatz oder gar eine noch bessere Arbeitskraft zu rekrutieren. Finanzielle Anreize alleine genügen nicht mehr, um neue, aber auch bestehende Mitarbeitende längerfristig an das Unternehmen zu binden. Denn Zufriedenheit, Perspektivenvielfalt und Loyalität lassen sich nicht kaufen.

Potenziale der Mitarbeitenden weiterentwickeln

Deshalb ist es wichtig, das Potenzial der eigenen Mitarbeitenden frühzeitig zu erfassen, gezielt weiterzuentwickeln und ihnen klare Perspektiven aufzuzeigen. Dies bindet Mitarbeitende langfristig an die Unternehmung und fördert deren Motivation nachhaltig. Das führt zu einer geringeren Fluktuation und kann sich positiv auf das Image der Unternehmung auswirken.

Talentmanagement im Unternehmen etablieren

Dazu braucht es ein funktionierendes Talentmanagement und dieses muss etabliert werden. Hier die Lernwerkstatt-Tipps, wie Talentmanagement erfolgreich eingeführt werden kann:

- Talentmanagement kann nur erfolgreich eingeführt werden, wenn sich dieses an der Unternehmensstrategie orientiert und die erwarteten Ergebnisse klar definiert werden.
- Es ist wesentlich, dass das oberste Management die Bedeutung des Talentmanagements klar kommuniziert und den Kontakt und den Dialog zu den Talenten aktiv sucht.
- Eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung des Talentmanagements kommt den Führungskräften zu. Sie sollen die Instrumente im Alltag konsequent und nachhaltig umsetzen.
- Es ist unabdingbar, dass die Selektionskriterien und die Indikatoren für die Auswahl der Talente klar kommuniziert werden. Aber auch die Bedürfnisse der Talente sollen abgeholt und konkrete Fördermassnahmen angeboten werden.



DOWNLOAD

Eine Checkliste mit Tipps und Tricks zu Talentmanagement erhalten Sie unter www.lernwerkstatt.ch/talent

Fazit: Talentmanagement ist ein Gesamtprozess, bestehend aus abgrenzbaren Einzelementen. Dieser Prozess richtet sich nach dem Personalbedarf der Unternehmung. Die Einzelemente sind die Gewinnung, Identifikation, Entwicklung, Einsatz und die Bindung der Talente. Diese Elemente sind in die Personal-Prozesse der Personalabteilung und der Linienverantwortlichen eingebunden.

GRATIS AN DIE PERSONAL SWISS

Erleben Sie Peter Schaller am 17. April 2018, 13.05-13.35 Uhr live an der Personal Swiss im Forum «Talentmanagement – Die richtige Person zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle». Ihre kostenlose Eintrittskarten im Wert von 50 Franken bestellen Sie auf www.lernwerkstatt.ch/personalswiss.

Peter Schaller



bietet Unternehmen eine Partnerschaft für nachhaltige Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen (www.bildungscoaching.ch). Er ist bei der Lernwerkstatt Olten verantwortlich für den Lehrgang Ausbildungsleiter/in mit eidg. Diplom.

lernwerkstatt

Tel.: +41 62 291 10 10
www.lernwerkstatt.ch