



**Talentmanagement:  
«Die richtige Person zur richtigen  
Zeit an der richtigen Stelle»**

**lernwerkstatt**

## Lernwerkstatt Olten (LWO)

- Eidg. Abschlüsse für Erwachsenenbildung
- 21 Standorte und Inhouse



**Daniel Herzog**

GL Lernwerkstatt Olten GmbH  
GL Daniel Herzog Bildungsmarketing GmbH



**Peter Schaller**

Key Account Management Lernwerkstatt Olten GmbH  
Inhaber Peter Schaller Bildungscoaching

# Talentmanagement

Potenziell sind alle Menschen Spitzenkönner – man muss nur herausfinden, wo sie gerade stehen, und ihnen von dort aus weiterhelfen.

*Kenneth Blanchard*



# Warum Talentmanagement?

- Schwierigkeiten erfolgskritische Positionen extern zu rekrutieren
- Zufriedenheit und Arbeitsleistung der Mitarbeitenden erhöhen
- Attraktivität als Arbeitgeber steigern (intern, extern)
- Besetzung von Schlüsselpositionen sicherstellen
- Fluktuation bei Schlüsselpositionen reduzieren
- Personalbeschaffungskosten reduzieren
- Leistungsträger im Unternehmen halten
- Vakanzen bzw. „Fehlgriffe“ reduzieren

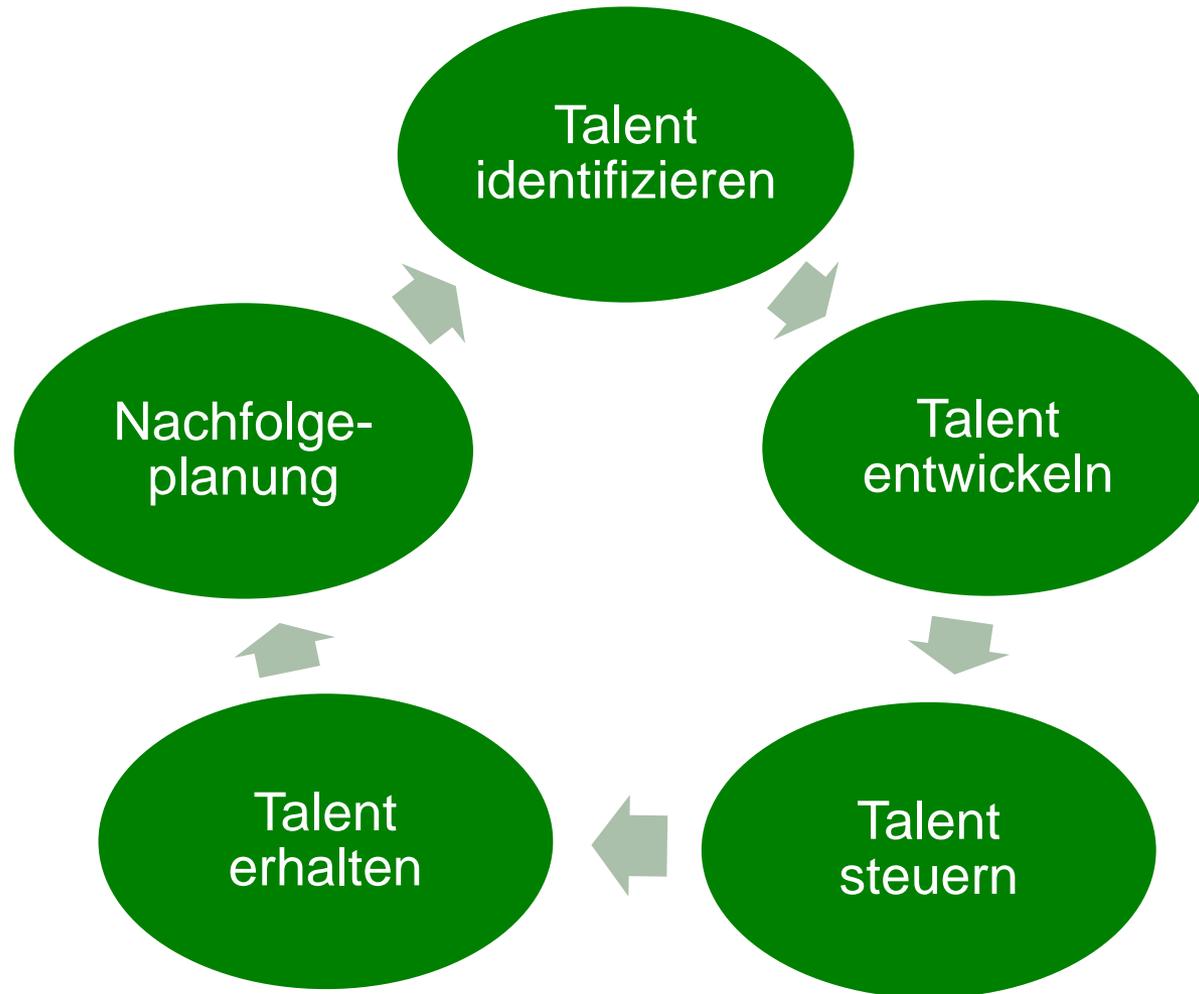


# Was ist ein Talent?

Talente sind Personen, welche durch ihre **Leistung** für das Unternehmen einen wichtigen, wiederkehrenden Beitrag darstellen und durch das Vorliegen eines hohen **Potenzials** für die Ausübung einer anspruchsvollen Funktion oder für die Übernahme einer nächsthöheren Position entwickelt werden sollten.

|                       |                                                           |                  |                                                           |                                                 |                                                             |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <b>Potenzial</b><br>↑ | Potenzial für vertikale und horizontale Entwicklung       | <b>hoch</b>      |                                                           | <b>wachsende Potenzialträger</b>                | <b>erwiesene Potenzialträger</b>                            |
|                       | Potenzial für horizontale Entwicklung                     | <b>moderat</b>   |                                                           | <b>Leistungsträge</b>                           |                                                             |
|                       | Eignung für derzeitige Stelle erfüllt oder zu diskutieren | <b>limitiert</b> |                                                           |                                                 |                                                             |
|                       |                                                           |                  | <b>schwach</b><br>Erwartungen an die Stelle nicht erfüllt | <b>gut</b><br>Erwartungen an die Stelle erfüllt | <b>übertroffen</b><br>Erwartungen an die Stelle übertroffen |
|                       |                                                           |                  | <b>Leistung</b> →                                         |                                                 |                                                             |

# Überblick Talentmanagement



## Talente identifizieren



- Externe Talente suchen
- Interne Potenzialträger evaluieren



Erfassung  
durch  
Vorgesetzte

Empfehlung  
und Ergänzung  
durch HR, PE

Genehmigung  
und Ergänzung  
durch GL

Überprüfung in  
Assessment

## Potenzialträger erfassen



| Kompetenzen/ Beurteilungskriterien | Leistung an derzeitiger Stelle |                          |                          | Potenzial für nächsthöhere Stufe |                          |                          |
|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                    | schwach                        | gut                      | über-troffen             | limitiert                        | moderat                  | hoch                     |
| Arbeitsqualität                    | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Effizienz                          | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Flexibilität                       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Belastbarkeit                      | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vernetztes Denken                  | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmerisches Denken & Handeln | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Problemlösung                      | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leistungsmotivation                | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                                    |                                |                          |                          |                                  |                          |                          |

## Talente entwickeln



- Massnahmen auf Unternehmensziele abstimmen
- Bedürfnisse, Vorstellungen Talent berücksichtigen
- Entwicklungsbereiche festlegen (Assessment, Potenzialanalyse)
- Förderprogramm erstellen
- Führungskräfte begleiten (Mentoring)
- Am Arbeitsplatz entwickeln (on the job)
  - Verantwortung ausweiten
  - Zusatzaufgaben erledigen
  - Projekte leiten
- Trainings, Seminare besuchen



## Potenzialanalyse



| 311: Management I (Erste Ebene)                        | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--------------------------------------------------------|------|---|---|---|---|---|---|
| <b>1. Ist belastbar</b>                                | 3.00 |   |   |   |   |   |   |
| 1 Geht auf Anforderungssituationen gelassen zu         | 4    |   |   |   |   |   |   |
| 2 Geht kalkulierbare Risiken ein                       | 1    | 2 |   | 4 |   |   |   |
| 3 Ist stressresistent                                  | 5    |   |   |   |   |   |   |
| 4 Wirkt kraftvoll und zeigt Ausdauer                   | 2    |   | 2 |   | 3 |   |   |
| <b>2. Ist motiviert</b>                                | 2.00 |   |   |   |   |   |   |
| 1 Ist mit seiner Arbeit zufrieden                      | 4    |   |   |   |   |   |   |
| 2 Will hohe Leistung bringen                           | 1    | 2 |   | 4 |   |   |   |
| 3 Legt Wert darauf, gut zu verdienen                   | 2    |   | 2 |   | 3 |   |   |
| 4 Will gesellschaftlich und beruflich weiterkommen     | 1    | 2 |   | 4 |   |   |   |
| <b>3. Will sich weiterentwickeln</b>                   | 2.00 |   |   |   |   |   |   |
| 1 Legt Wert darauf, erfolgreich zu sein                | 2    |   | 2 |   | 3 |   |   |
| 2 Ist zu erfolgsrelevanten Verhaltensänderungen bereit | 2    |   | 2 |   | 3 |   |   |
| 3 Will Kenntnisse vertiefen                            | 2    |   | 2 |   | 3 |   |   |
| 4 Lernt schnell                                        | 2    |   | 2 |   | 3 |   |   |
| <b>4. Glaubt an sich</b>                               | 1.67 |   |   |   |   |   |   |
| 1 Baut auf eigene Fähigkeiten und Kompetenzen          | 2    |   | 2 |   | 3 |   |   |
| 2 Weiss auf was es ankommt und ist sich seiner sicher  | 2    |   | 2 |   | 3 |   |   |
| 3 Entwickelt oft gute Vorschläge                       | 1    | 2 |   | 4 |   |   |   |

## Talente steuern



- Erreichung der gesetzten Ziele sicherstellen (individuell, organisatorisch)
- Management das Talentmanagement aktiv steuern
- Talentmanagement-Plan gem. Bedürfnisse der Organisation regelmässig überprüfen und anpassen (Reviews, Berichte)
- Führungskräfte
  - Ziele und Entwicklungspläne überprüfen
  - Änderungen diskutieren
  - Feedback geben
  - Problemstellungen angehen



# Leitfaden für Mentoring-Gespräch

## GROW-Modell



## Talente erhalten



- Bindung durch optimale Positionierung begünstigen
- Stellen anbieten, welche den Begabungen entsprechen und eine Herausforderung sind
- Attraktive Vergütung gewähren
- Immaterielle Anreize bieten
- Bedürfnisse der Talente befriedigen



# Talententwicklungsprogramm



Nominierung für den Talentpool

Entwicklungs- und Zielvereinbarung

Start des Programms

## Gemeinsame Förderung

Wichtige Themen

Ausbildungsmodulare

Impulsreferante

Führung

Veranstaltungen

Fach

Projekte der GL

Projekt

## Individuelle Förderung

Persönliche Entwicklungsthemen

Standortbestimmung / Fortschrittskontrolle

Austritt aus Talentpool / Nachfolgeplanung

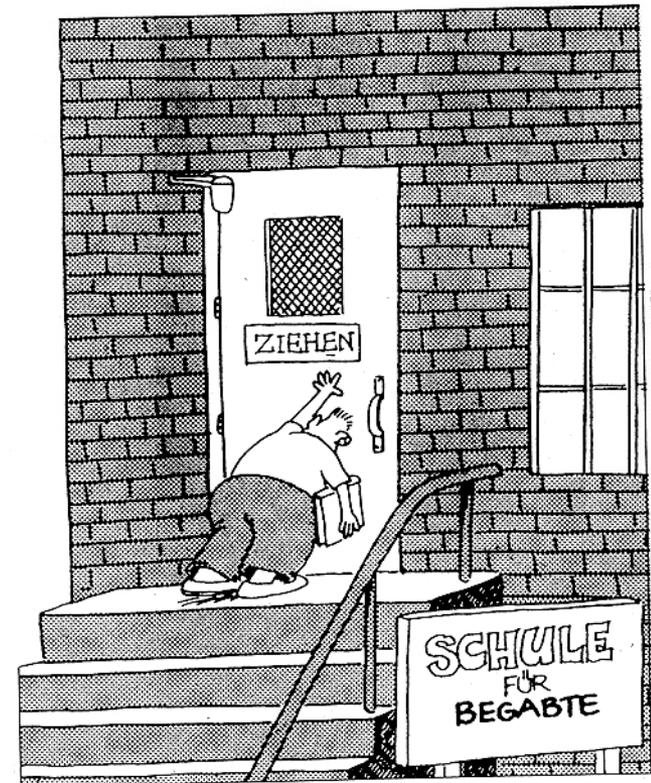
# Abschlussfrage

Mit welchen Symbolen wird die Reihe fortgesetzt?



Die Antwort darauf, die Präsentation sowie weitere Tipps zu Talentmanagement erhalten Sie mit dem Bestellformular in Ihrer Mappe.

Viel Erfolg.



# Auflösung

Die nächsten Symbole der Reihe sehen wie folgt aus. Gratulation.



Die Reihe besteht aus den Ziffern 1-9 und deren Spiegelbild.



## Betriebl. Mentor/in mit eidg. Fachausweis

- Als Führungsperson, Ausbilder/in, Berufsbildner/in, HR-Businesspartner/in, Personalentwickler/in, Menschen beraten, begleiten und fördern.
- [www.lwo.ch/betrieblicher-mentor](http://www.lwo.ch/betrieblicher-mentor)
- [www.lwo.ch/ausbilder-akademie](http://www.lwo.ch/ausbilder-akademie) (Talentmanagement: 8. Aug. 2018)

