

# Talentmanagement

## So bleiben Ihre guten Mitarbeitenden im Unternehmen



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.

Es wird immer schwieriger, auf dem zunehmend ausgetrockneten Arbeitsmarkt qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren. Zudem genügen finanzielle Anreize alleine nicht mehr, um neue, aber auch bestehende Mitarbeitende längerfristig an das Unternehmen zu binden.



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. Zudem wird die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden für die optimale Erfüllung ihrer Aufgabe erhöht.

Aus diesen Gründen soll im Rahmen eines Talentmanagements und einer gezielten Nachfolgeplanung den internen Leistungs- und Potenzialträgern klare Entwicklungs- und Karriereperspektiven angeboten werden. Damit können potentielle NachfolgerInnen für Schlüssel- und Führungspositionen der Unternehmung frühzeitig aufgebaut und Talente nachhaltig an die Unternehmung gebunden werden. Damit bleibt auch das Know-how in der Firma, was die Kontinuität erhöht.

## **Wie kann Talentmanagement im Unternehmen erfolgreich eingeführt werden?**

Talentmanagement kann nur erfolgreich eingeführt werden, wenn sich dieses an der Unternehmensstrategie orientiert und die erwarteten Ergebnisse klar definiert werden.

Zudem ist es 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 dabei den Führungskräften zu. Sie sollen die Instrumente im Alltag konsequent und nachhaltig umsetzen. Dabei ist es wichtig, 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.

## **Was sind die Ziele des Talentmanagements?**

Die Ziele des Talentmanagements sind die Gewinnung, Beurteilung, Entwicklung, Motivation und Bindung von Mitarbeitenden, welche aufgrund ihrer für die Organisation wichtigen Kompetenzen als Talente bezeichnet werden.

Weiter ist wesentlich, das Talentmanagement mit konkreten und messbaren Kennzahlen (KPIs) zu definieren und diese auch regelmässig zu kommunizieren.



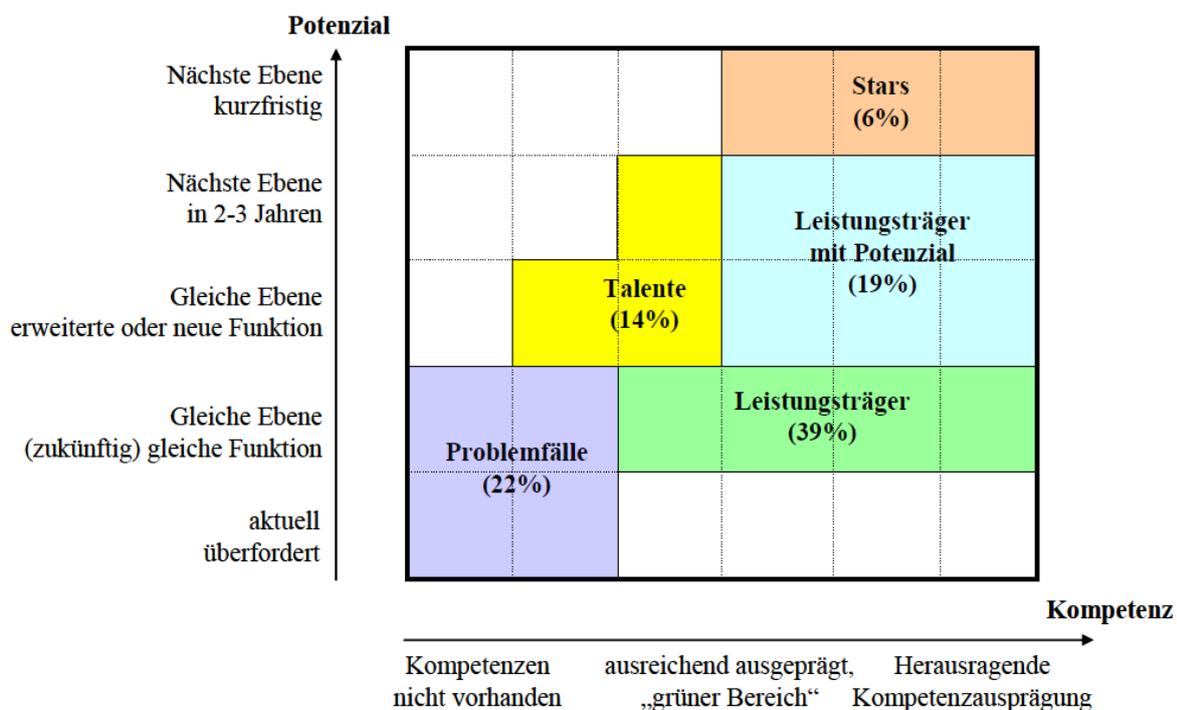
## Wie können Talente ermittelt werden?

Talente und Potenzialträger werden vor allem aufgrund der Leistung an ihrem bisherigen Arbeitsplatz beurteilt und identifiziert. Dabei wird auch ihr Potenzial für eine nächsthöhere Stelle eingeschätzt.

Dies geschieht idealerweise durch die Führungskräfte beim offiziellen Mitarbeitendengespräch anhand von klaren Beurteilungskriterien, welche sich an gewünschten Kompetenzen orientieren. Dieser Rahmen kann auch mit 360°-Beurteilungen und Assessments erweitert werden.

Anschliessend werden die identifizierten Talente durch die Vorgesetzten der Führungskräfte z.B. Geschäftsleitung und durch unabhängige Personen aus dem HR überprüft. Danach werden die validierten Personen für eine bestimmte Zeit im Talentpool aufgenommen und individuelle Entwicklungsprogramme werden erstellt.

Es gibt keine einheitlichen Beurteilungskriterien, mit welchen Talente eindeutig identifiziert werden können, sondern es gibt Merkmale, welche auf eine Begabung für eine erweiterte Aufgabe und Funktion hinweisen können.



Einordnung der Talente aufgrund Potenzial und Kompetenz

Quelle: Aldering



## Mit welchen Elementen kann Talentmanagement zielführend eingesetzt werden?

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.

## Beispiel Talententwicklungsprogramm

