



**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

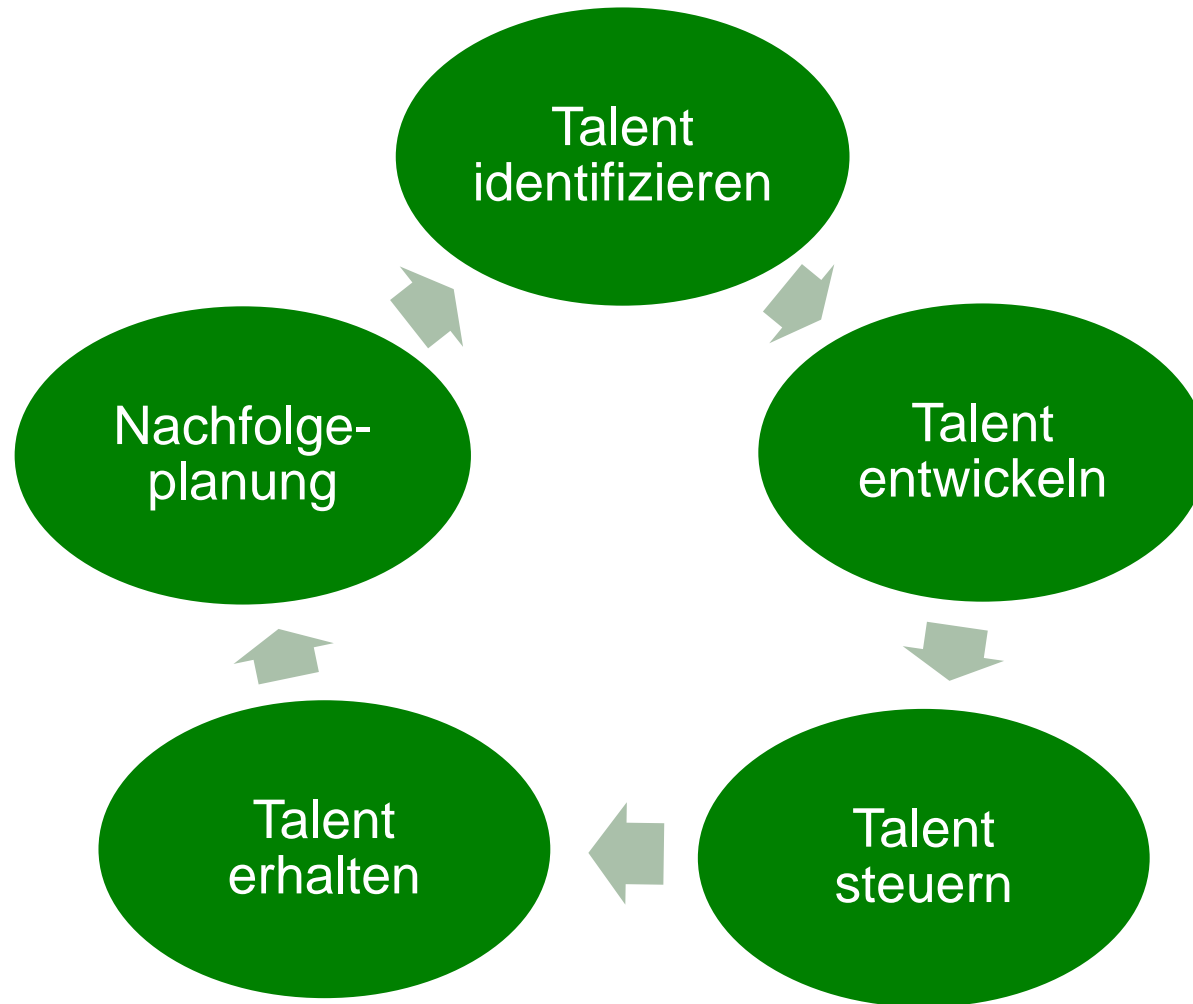


# Was ist ein Talent?

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.

↑ Potenzial	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> Erwartungen an die Stelle nicht erfüllt	<b>gut</b> Erwartungen an die Stelle erfüllt	<b>übertroffen</b> 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



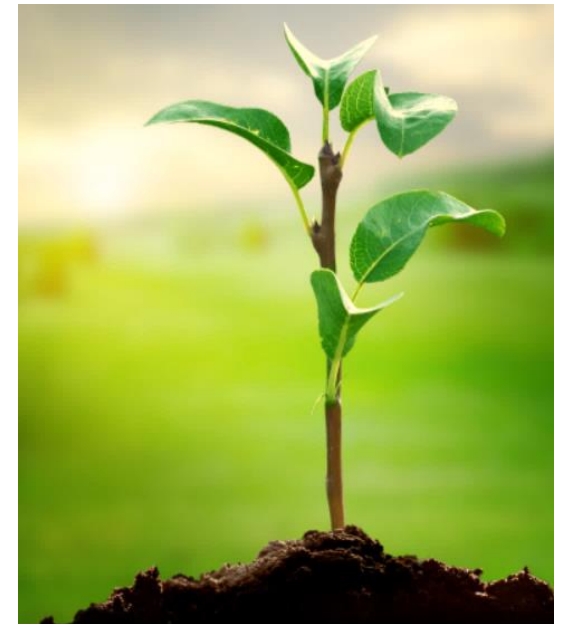
Kompetenzen/ Beurteilungskriterien	Leistung an derzeitiger Stelle			Potenzial für nächsthöhere Stufe		
	schwach	gut	über-troffen	limitiert	moderat	hoch
Arbeitsqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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							
2 Geht kalkulierbare Risiken ein							
3 Ist stressresistent							
4 Wirkt kraftvoll und zeigt Ausdauer							
<b>2. Ist motiviert</b>	2.00						
1 Ist mit seiner Arbeit zufrieden							
2 Will hohe Leistung bringen							
3 Legt Wert darauf, gut zu verdienen							
4 Will gesellschaftlich und beruflich weiterkommen							
<b>3. Will sich weiterentwickeln</b>	2.00						
1 Legt Wert darauf, erfolgreich zu sein							
2 Ist zu erfolgsrelevanten Verhaltensänderungen bereit							
3 Will Kenntnisse vertiefen							
4 Lernt schnell							
<b>4. Glaubt an sich</b>	1.67						
1 Baut auf eigene Fähigkeiten und Kompetenzen							
2 Weiss auf was es ankommt und ist sich seiner sicher							
3 Entwickelt oft gute Vorschläge							

## 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

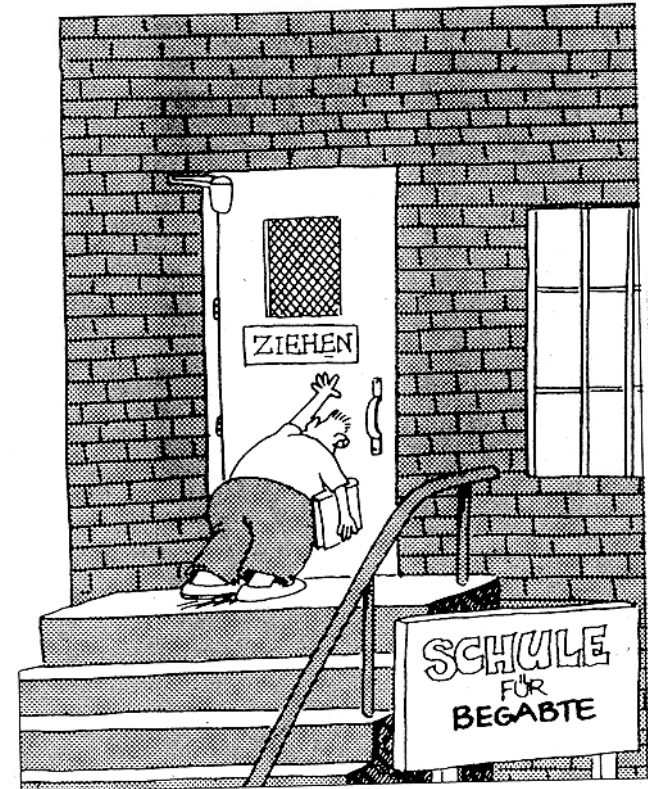
# Abschlussfrage

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)

