

# Einführung Talentmanagement

Talente im eigenen Unternehmen entdecken, halten und fördern bedeutet: Für die Zukunft kompetente Leute an Bord haben.

Talentförderung ist zudem ein Signal für hervorragende Mitarbeitende, dass es sich lohnt in diesem Unternehmen zu bleiben.

### Kernidee

Einführung eines pragmatischen, systematischen Talentmanagements. Führungskräfte wie identifizierte Talente sollen dabei eine aktive Rolle übernehmen.

### Kunde

KMU mit 160 Mitarbeitenden.

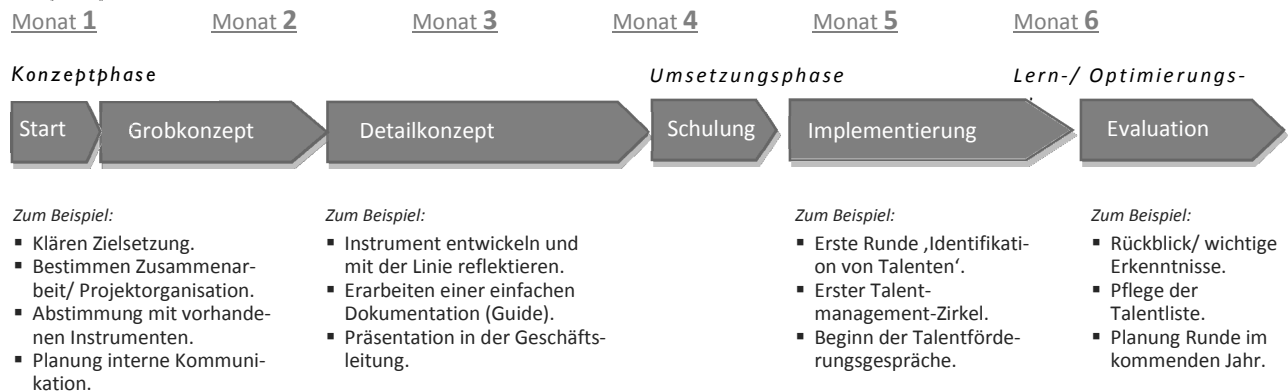
### Projektziele

- 1 Wissen, was ein Talent ist, solche Talente systematisch finden und für das Unternehmen begeistern.
- 2 Konkrete Entwicklungspläne und damit gezielter, nachhaltiger Einsatz der Personalentwicklung.
- 3 Frühzeitige Vorbereitung auf Schlüsselpositionen.
- 4 Über interessante und erprobte interne KandidatInnen verfügen, wenn Schlüsselstellen frei werden.

### Nutzen

- Interne Neuanstellungen sind günstiger, die Einarbeitung schneller und das Risiko einer Fehlanstellung deutlich kleiner.
- Kein Verlust von qualifiziertem Know-how durch vorzeitige Abgänge.
- Talente aus den eigenen Reihen stärken die Unternehmenskultur und zeigen eine höhere Identifikation.
- Ein Arbeitgeber, der Talente fördert, zieht potenzielle Talente an.

### Projektphasen



### Zusammenarbeit mit hr7

Im Gespräch mit dem Auftraggeber wurde klar, dass Talentmanagement nichts „Aufgesetztes“ sein kann, sondern im Alltag Realität werden muss. Das bedeutet, die Führungskräfte zu befähigen und zu unterstützen, vorhandenes Potenzial zu erkennen und gezielt zu fördern. Das Kulturverständnis der Vorgesetzten musste dabei über den „Gartenzaun“ des eigenen Teams hinausreichen.

Neben den gemeinsam erarbeiteten Unterlagen war die Implementierungsbegleitung entscheidend, welche vom Kunden und hr7 gemeinsam gestaltet

### Kosten

Projektmanagement, Detailkonzept, Instrumente, Workshops und Implementierungsbegleitung: 38'000 CHF

### Lösungsdesign

- Talentförderung wurde als jährlicher Prozess aufgesetzt – parallel zu den Mitarbeitendengesprächen.
- Die Vorgesetzten übernehmen die zentrale Aufgabe, Talente zu erkennen – unterstützt von HR.
- Nach den Mitarbeitergesprächen trifft sich die Geschäftsleitung zum Talentmanagement-Zirkel: Neu hinzukommende Talente werden besprochen und werden so in einem breiten Kreis bekannt. Es wird zudem über ausscheidende Talente, über demnächst frei werdende Schlüsselpositionen sowie über die Vernetzung von Talenten mit anderen Bereichen diskutiert.
- Talente reflektieren alle sechs Monate mit ihrem Vorgesetzten ihren individuellen Entwicklungsplan.

### Kundenfeedback

„Nach einem etwas zaghaften Start haben wir entdeckt, dass die Gespräche über Talente generell zu einer neuen Klarheit in der Führung und im Umgang mit hervorragenden Leistungen geführt haben.“

### Menschen führen zu Erfolgen



hr7 GmbH  
Human Resources Management  
www.hr7.ch