

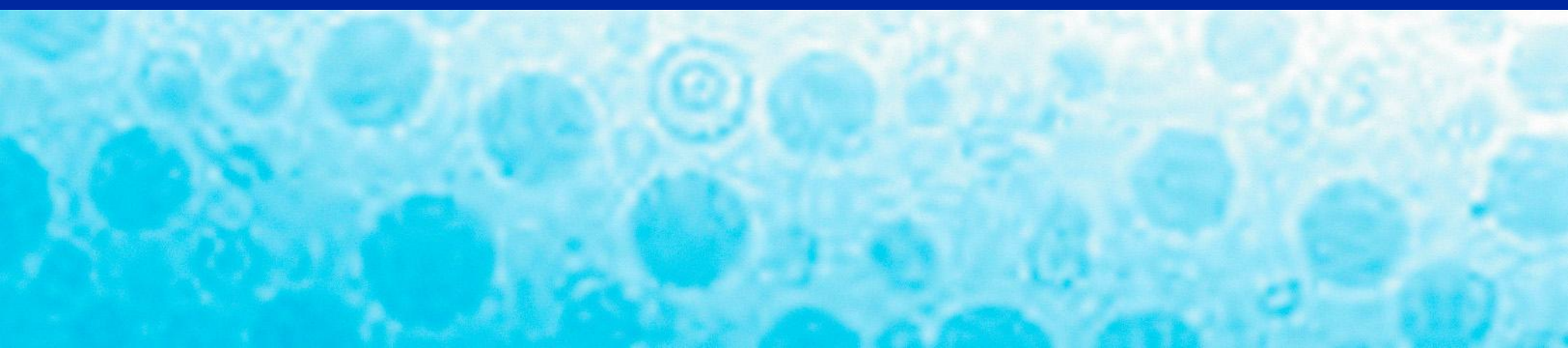
---

Talentmanagement: Eine Investition in die Zukunft.

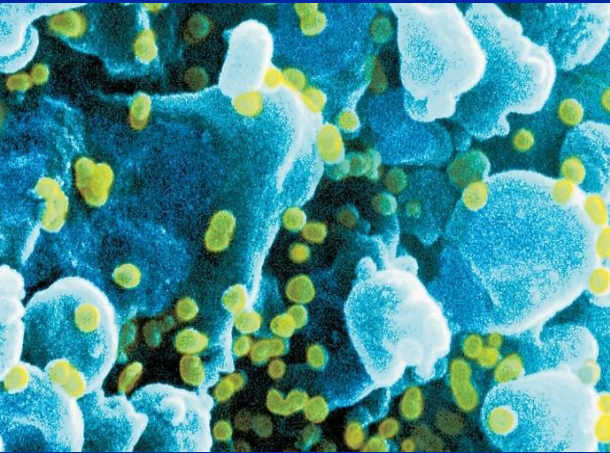
Ein Praxisbericht

Bonner Fachtagung am 20.11.2008

*Norbert Czerwinski, Roche Diagnostics GmbH*

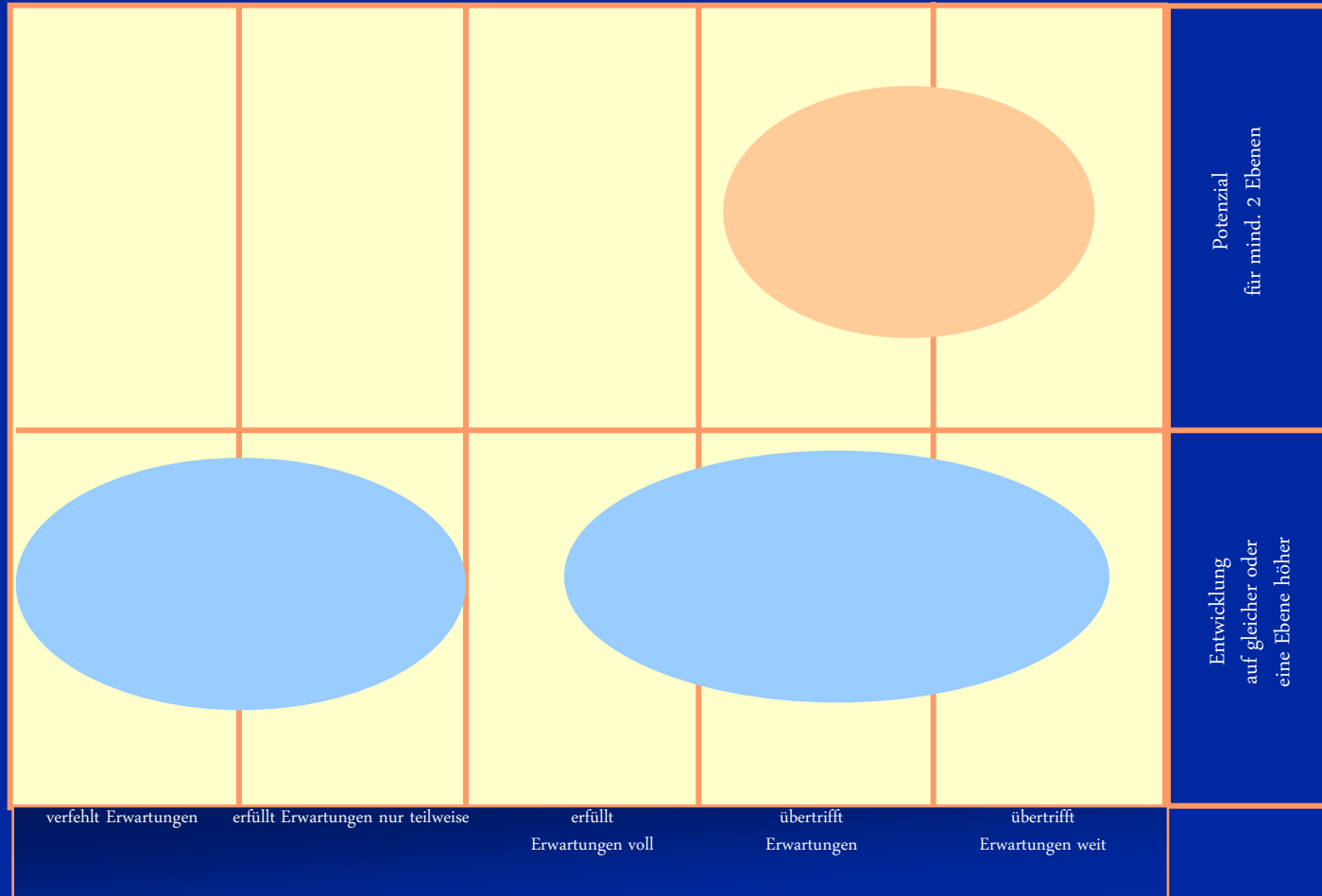


# Roche weltweit - das Wichtigste auf einen Blick



- Gegründet 1896 in Basel, Schweiz
- Rund 79 000 Mitarbeitende
- Zur Zeit aktiv in 150 Ländern auf allen Kontinenten
- Verkäufe 2007:  
46,1 Milliarden Schweizer Franken
- Hauptgeschäfte:  
Pharma und Diagnostics
- Nummer 1 im globalen Diagnostika-Markt (in vitro), der führende Anbieter von Medikamenten für die Behandlung von Krebs & Transplantation sowie ein Marktführer in der Virologie

# Unsere Leistungsträger sichern den Erfolg



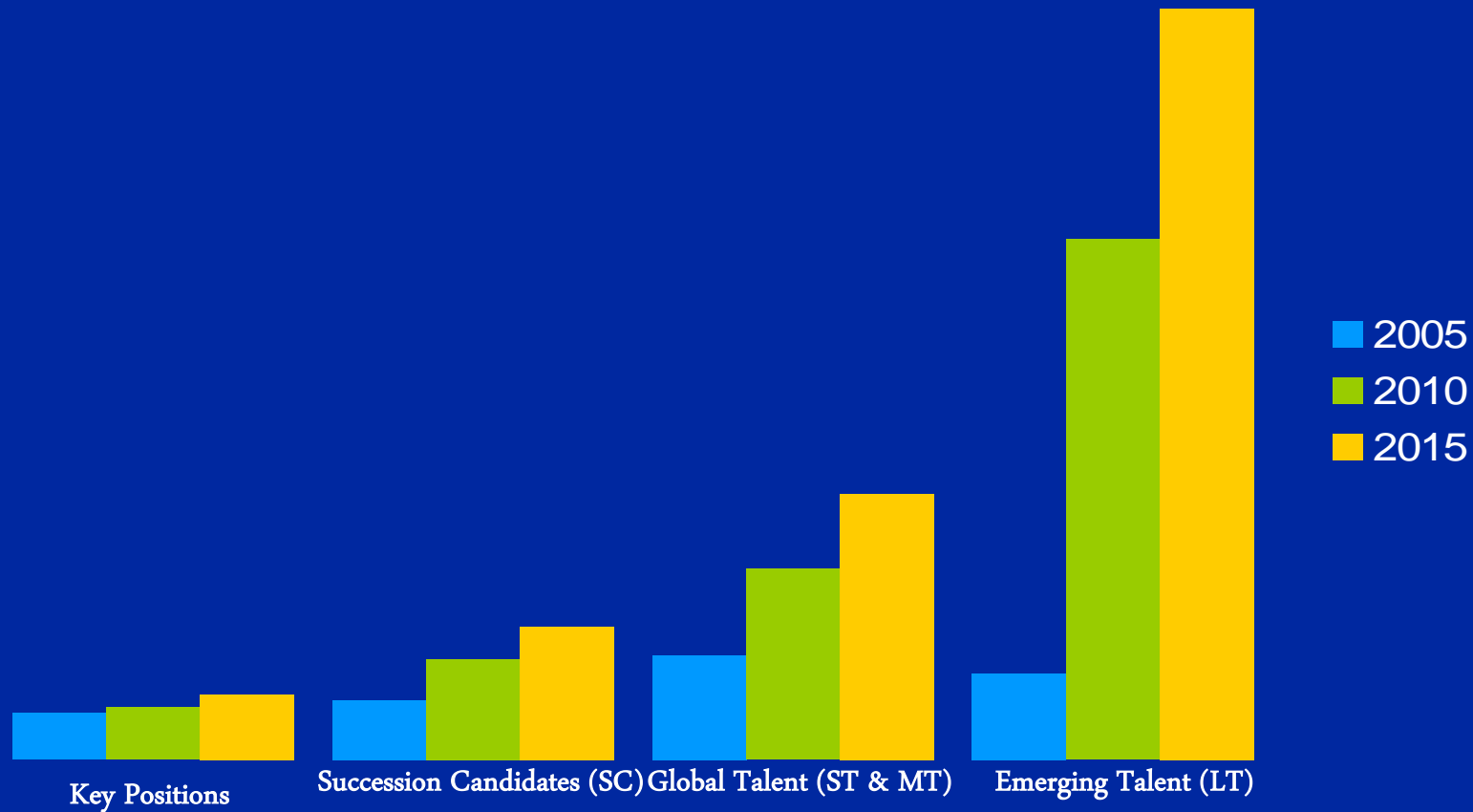
Performance

Potenzialeinschätzung

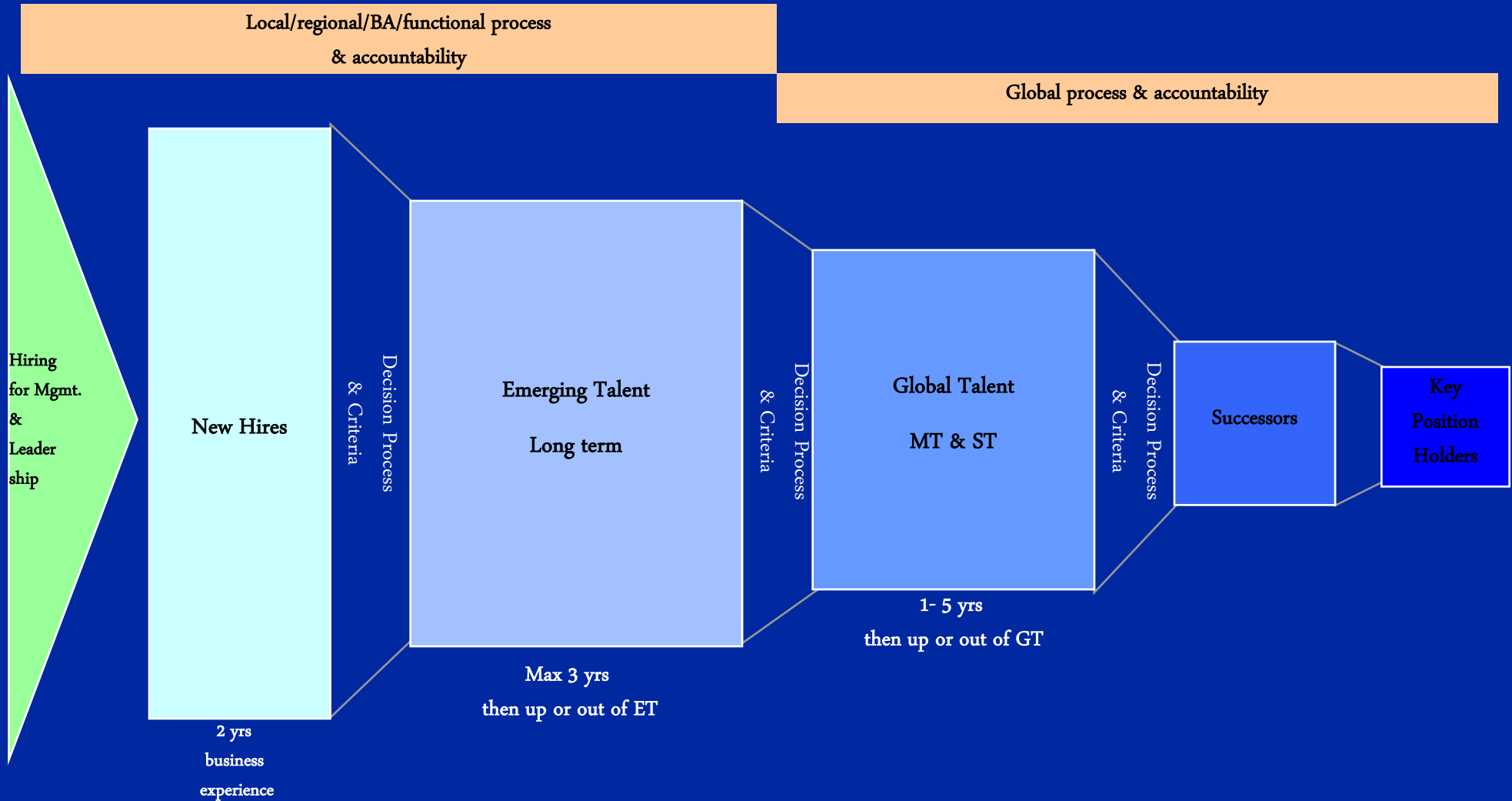
Der Konzern wächst ....



Wir brauchen mehr Potenzialträger für die Zukunft.



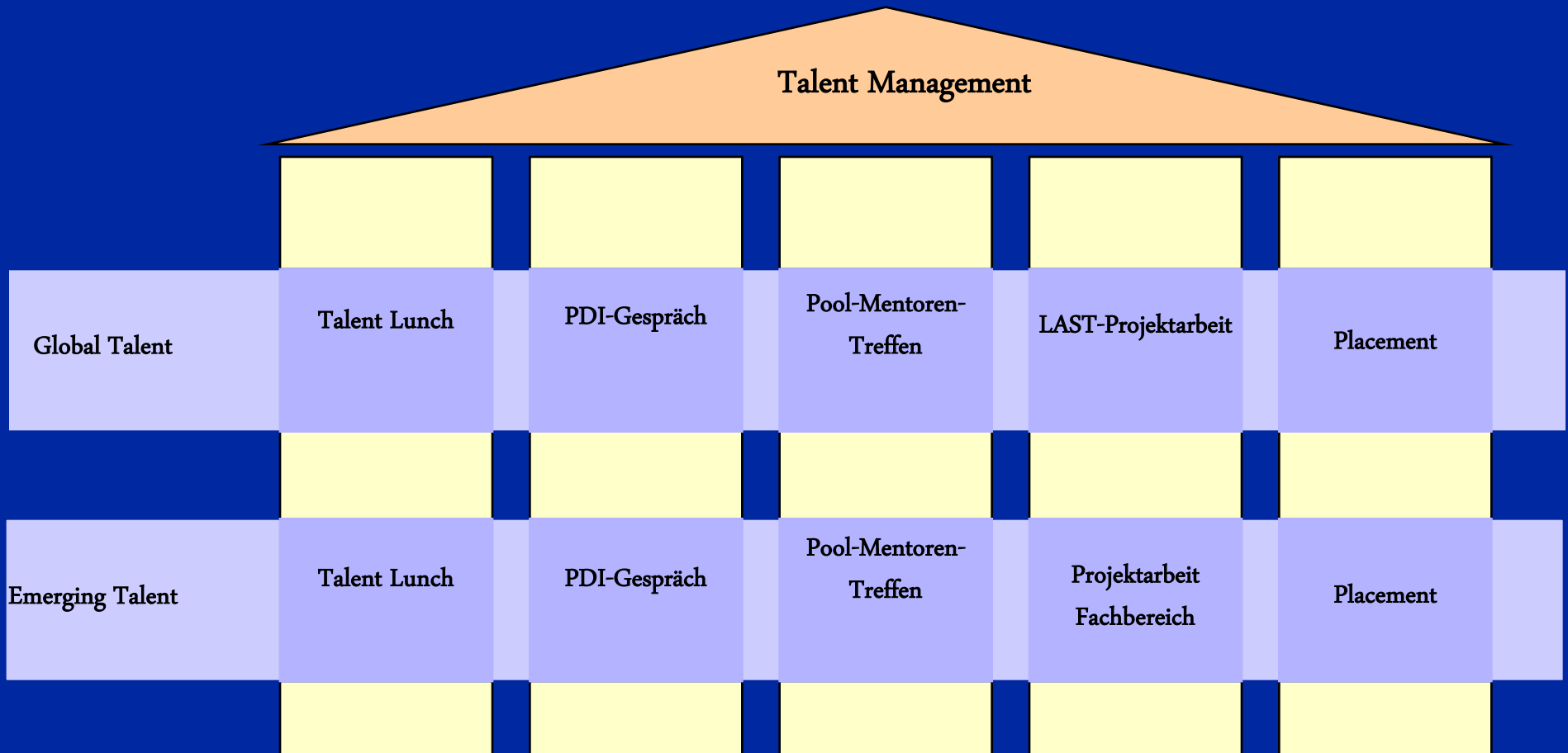
# ... in einem Talent- und Nachfolgeprozess



# Die 5 Säulen des Talent Managements



*... bilden das Fundament eines stabilen Prozesses seit 2004*



# Martin Mustermann

Derzeitige Abteilung: GD-E  
(Agencies/Region Europe)

Poolzuordnung: GM, F

## Einschätzungen



Vorgesetzter: xxxxxx

2nd Inputgeber: xxxxxx

Globales Talent,  
erstmals nominiert 2006, bestätigt 2007

### Internal Work Experience

Start Date	End Date	Position Title	Area of Expertise
01/2005		Reg. Dir. EU	
07/2002		Head Business Administration/ Controlling/Commercial	
07/01/2002	10/30/2004	Head Finance & Business Administration	Finance
10/01/2000	06/01/2002	Projektmanager Bus. Dev. Europe	
05/01/1998	09/30/2000	BM-FMIS Controller South Africa	
09/01/1994	04/01/1998	Controlling	Controlling
09/01/1991	08/31/1994	Education	

### Next Possible Career Steps

	When
GM	2009
Area Manager Sales	2008

### Development Needs

	When
Feedback through manager concerning leadership and monitoring skills	2007
Horizons 15	2008
strategic marketing	2007

### Development History

	When
L.A.S.T. Project	2006

### Auszug Curriculum vitae

Geburtsjahr: 1970

Ausbildung: Dipl-Betriebswirt

### Leadership Competencies 2007

Accountability for Results	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Bus. Orient. & Value Creat.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Passion to Succeed & Win	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Market Makers and Shapers	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Customer Orientation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Strategic Thinking & Acting	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actively Drive Solutions	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Creativity and Innovation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leverage Knowledge	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Think & Act Across Borders	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empathy, Respect, Trust	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Developing People	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passion to Lead	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transparency	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Self-awareness & self-conf.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leading by Example	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





# Wie vermeidet man das ‚im Nichts verlaufen‘?

## *Vierdimensionale Steuerung*

### **Prozessgestaltung**

- Der realen Welt anpassen
- Tools aus existierenden Führungsprozessen integrieren
- Mehrfachverlinkung mit anderen Prozessen

### **Qualität**

- Entscheidungskriterien
- Auswahlprozess
- Qualifizierung
- Projekte

### **Positionierung**

- In GF regelmäßig vorstellen
- Mit guten Prozessen und Nachhalten beeindrucken
- ‚Klinken-putzen‘ im Management
- Erfolgsstory verkaufen

### **Interner Wettbewerb**

- Abstimmen mit/auf konkurrierende Programme
- HR Kollegen gewinnen
- HR-interne Zielvorgaben setzen und kontrollen

# Ziele von Talentmanagement

- Gewinnung von interessanten, talentierten Menschen
- Bindung von Potentialträgern
- Zukunftsgerechte Entwicklung von Talenten
- Besetzen strategischer Positionen mit intern entwickelten Talenten
- Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber und damit Sicherung der personellen Ressourcen
- Unternehmensweite Transparenz über Talente und Besetzungsprozesse
- Stärken der Aufmerksamkeit und Verantwortung der Führungskräfte für Personalentwicklung
- Positionierung der HR-Funktion als strategisch wichtigen Partner