

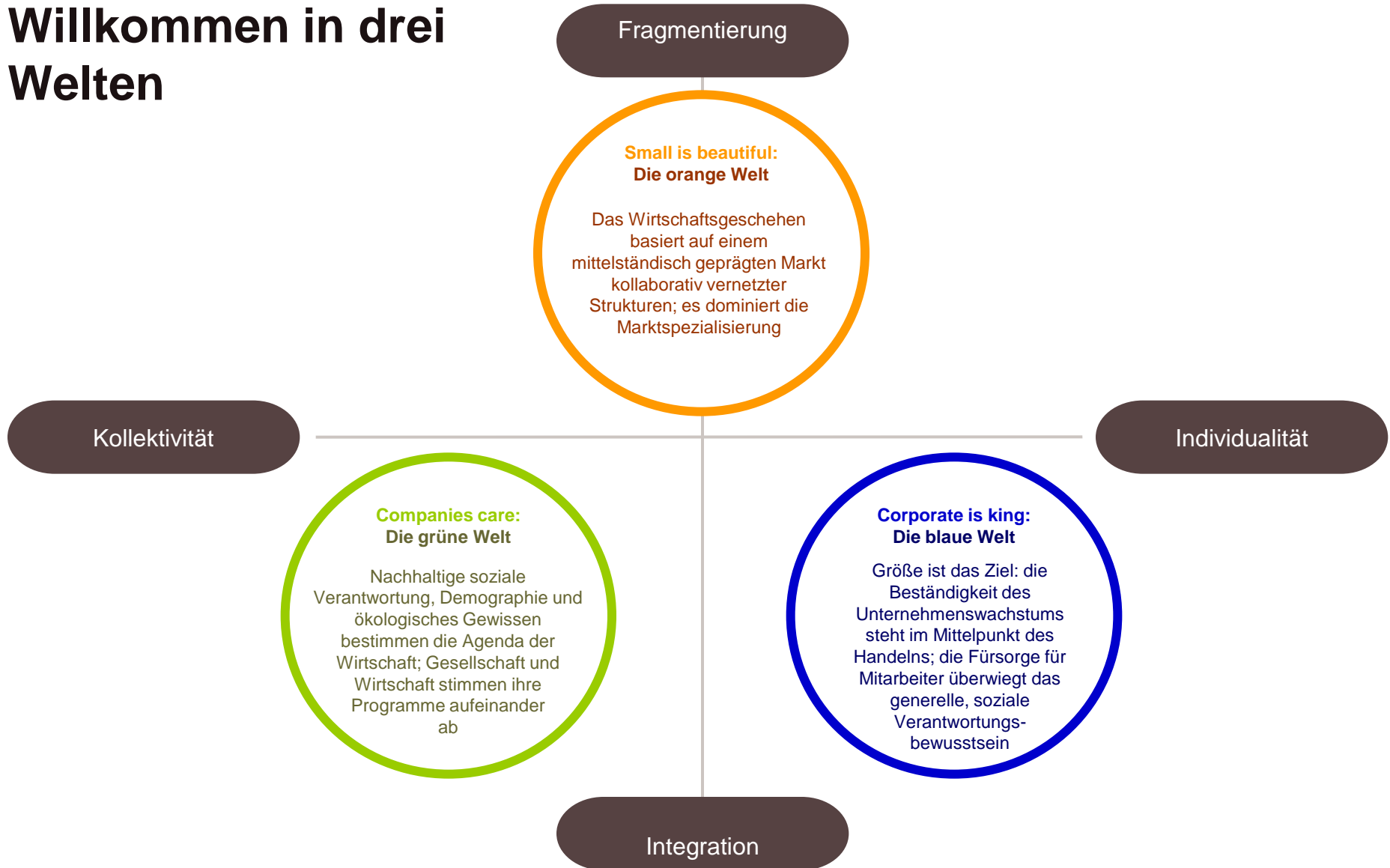
Talente im Fokus

Risiken mindern
durch innovatives
Talentmanagement

20. November 2008



Willkommen in drei Welten



Talente in der blauen Welt

- Bereits im Alter von 16 Jahren ordnen sich Personen gemäß ihrer Fähigkeiten und Interessen einer beruflichen Tätigkeit zu.
- Die Top-Talente sind hart umkämpft und werden überdurchschnittlich bezahlt. Oft besteht bereits im Alter von 18 Jahren eine feste Unternehmenszugehörigkeit.
- Hochschulausbildung wird von den Unternehmen gestaltet und richtet sich nach den Karrierewegen, die die Mitarbeiter im Unternehmen anstreben.
- Mitarbeiter in Führungspositionen forcieren ihre Karriere mit Hilfe von persönlichen Karriere-Coachs.
- Auch Mitarbeiter auf unteren Ebenen steuern ihre Karrieren selbst. Sie sind sich ihres eigenen Humankapitalwertes bewusst und stellen Anforderungen an Unternehmen, in sie zu investieren.
- Mitarbeiter außerhalb dieser großen Unternehmen finden nur begrenzte Arbeitsmöglichkeiten in wenigen kleinen Unternehmen, die ihnen weder finanziell noch personell dieselben Möglichkeiten bieten können.

Talente in der grünen Welt

- Mitarbeiter wählen den Arbeitgeber, der ihren Glaubenssätzen und Werten entspricht;
- CSR-Rankings spielen bei der Wahl des Arbeitgebers eine Rolle
- Wichtig sind vor allem materielle und immaterielle Anreizsysteme. Ein wichtiger immaterieller Anreiz besteht z.B. in der Möglichkeit für ein soziales Projekt freigestellt und bezahlt zu werden – ein Trend, der nach 2010 zunehmen wird.
- Unternehmen verfolgen eine ganzheitliche Personalentwicklung, in der berücksichtigt wird, welchen Einfluss die Mitarbeiter auf ihre Umwelt haben. Aus diesem Grund sind die Mitarbeiter engagierter und sehen ihre Arbeit oft als einen „Lebensberuf“ an.

Talente in der orangenen Welt

- Jeder einzelne übernimmt die Verantwortung für die eigenen Qualifikationen und seiner Entwicklung. Man verfolgt „Portfoliokarrieren“
- Menschen werden zu Händlern ihrer “spezifischen“ Qualifikation.
- Man sieht sich selbst als Besitzer einer bestimmten Qualifikation oder als Mitglied eines Qualifikationsnetzwerkes und nicht als Mitarbeiter eines bestimmten Unternehmens.
- Mitarbeiter sind abhängig von guten Arbeits-Beurteilungen in Form von „eBay-Ratings“, um den nächsten Vertrag zu bekommen.
- Spezialisierung wird überdurchschnittlich bezahlt, weshalb Mitarbeiter die Spezialisierung anstreben, die auf dem Arbeitsmarkt den höchsten Gewinn erzielt.

Auf welche Welt bereiten Sie ihr Unternehmen vor?

