

PRAXIS-TIPPS

- Definieren Sie die wichtigsten Eckpfeiler Ihres Talentmanagements anhand folgender Fragen: Wie viele Mitarbeitende in Schlüsselpositionen werden in den nächsten fünf bis zehn Jahren altersbedingt ausscheiden? Welche Mitarbeitenden mit welchen Qualifikationen und Kompetenzen werden zukünftig in welchem Umfang gebraucht?
- Identifizieren Sie individuell für Ihren Dienst das Kompetenzprofil der verschiedenen Stellen: Welche Kompetenzen sind für Fach-, welche für Führungskräfte maßgeblich?
- Kommunizieren Sie diese Profile transparent an alle Mitarbeitenden.
- Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an: sowohl, um selbst Teil des Talentmanagements zu werden und Potenziale zu erkennen, als auch, um sich selbst als Talent weiterzuentwickeln.
- Ihr Talentmanagement ist ein Attraktivitätsfaktor: Kommunizieren Sie dies als Teil Ihrer Arbeitgebermarke und gewinnen Sie so auch mehr Fachkräfte von außen – es gilt, bei allen Vorteilen der internen Rekrutierung – auch einer Betriebsblindheit vorzubeugen.



FOTO: ADOBESTOCK

Kennen Sie Ihre Talente von morgen?

NACHWUCHSFÖRDERUNG DURCH PROFESSIONELLES TALENTMANAGEMENT, TEIL 1

Der Aufbau eines professionellen Talentmanagements hat zum Ziel, die passgenaue Besetzung von Schlüsselpositionen und den Erhalt von Schlüsselkompetenzen langfristig sicherzustellen. Hierbei handelt es sich um Positionen und Kompetenzen, die überproportional relevant für den Unternehmenserfolg sind, und deren Verfügbarkeit auf dem externen Arbeitsmarkt begrenzt ist. Es kann sich dabei sowohl um Führungs- als auch um Fachpositionen handeln.

Zunächst gilt es daher, als Unternehmen diese genannten Schlüsselpositionen zu definieren und im nächsten Schritt einen Blick auf die Personalsituation sowie zukünftige Entwicklungen zu werfen. Grundlage dafür ist eine klare Definition der Unternehmensziele und der Personalstrategie.

Pflegedienste stehen insbesondere in der Nachbesetzung der Position Pflegedienstleitung aufgrund von Bewerberengpässen vor großen Herausforderungen. In solchen Fällen ist es notwendig, frühzeitig auch intern nach Nachwuchsführungskräften zu schauen und eigene Mitarbeitende systematisch auf neue Aufgaben vorzubereiten. Ambulante Dienste, die ihre Per-

sonalengpässe rechtzeitig prognostizieren und auf ein etabliertes Talentmanagementsystem zurückgreifen, sind eindeutig im Vorteil.

Zur Identifizierung Ihrer Potenziale bedarf es eines einheitlichen Verständnisses davon, was ein Potenzial ist. Kompetenzmodelle können Orientierung geben und schaffen Transparenz hinsichtlich der gestellten Anforderungen an gewisse Positionen. Ihre Führungskräfte sollten in der Führungsaufgabe des Erkennens und Förderns von Nachwuchstalente gestärkt werden und durch Strukturen und Führungsinstrumente unterstützt werden.

Nachdem ein Mitarbeiter der als Potenzialträger identifiziert wurde, müssen zielführende Personalentwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden. Mithilfe eines Traineeprogramms oder entsprechender Weiterbildungen können Mitarbeitende gefördert und für die zukünftige Position fit gemacht werden. Hierdurch bieten Sie Ihren Nachwuchskräften Karriereperspektiven, die maßgeblich zu deren Bindung beitragen. Die Unterstützung des Arbeitgebers in der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sind neben materiellen Anreizen entscheidende Attraktivitätsfaktoren für Ihre Mitarbeitenden.



FOTO: PRIVAT

ESTHER NIEHOFF

- > Personalberaterin bei der contec GmbH
- > E.niehoff@contec.de

» Kompetenzmodelle können Führungskräften und Mitarbeitenden Orientierung geben und schaffen Transparenz.