

# Nutzen und Möglichkeit einer Selbstnomination im Talentmanagement der Post CH AG - Maya Weber Hadorn

## 2 Prozess

- Suche nach neuen Rekrutierungswegen
- Trend «Selbstnomination»

### Forschungsfrage

Nutzen und Möglichkeit einer Selbstnomination im Talentmanagement der Post CH AG

- Literatur- und Online-recherche

## 3 Methode

- Qualitative Befragung in Form von Experteninterviews
- Suche nach Firmen in der gleichen Grösse, welche die Selbstnomination kennen
- Auswertung der transkribierten Interviews mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING

### Interviewpartner

- Swisscom
- AXA - Winterthur
- Deutsche Bahn DB
- SchenkerRail AG
- Bertelsmann SE & CO KGaA

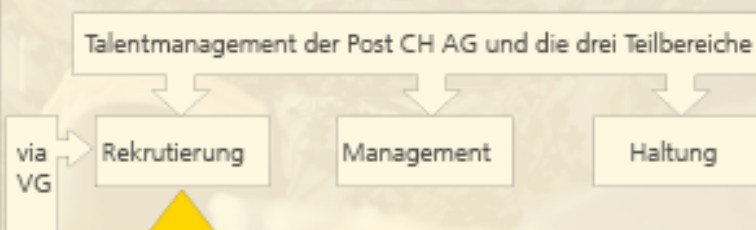
Google abgesagt, jedoch Buch von Laszlo Bock

«Wir nehmen den Managern mit voller Absicht Macht und Autorität über ihre Angestellten.»

Laszlo Bock 2013, S.11, in Work rules!  
Wie Google die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben, verändert.

## Wiederholender Prozess - Neuentwicklung

### 1 Ausgangslage



## 4 Diskussion

### Zentrale Hypothese

Will die Post CH AG weiterhin als Top-Arbeitgeber der Schweiz fungieren und will sie die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden und binden, dann muss sie einer Selbstnomination im Talent Management zustimmen.

### Hauptresultate der Befragung

- Selbstnomination als weiterer Zugang im Talentmanagement
- Selbstnominierte Talente sind motivierter und engagierter
- Keine nennenswerten Konflikte mit den VG
- Keine Prozessflut
- Weniger passive Talente
- Ein zusätzlicher Weg versteckte Talente zu finden

## MAS - Arbeit parallel zu Prozess

## 6

Pilotierung der Selbstnomination im Bereich Personal der Post CH AG

## 7

- Oder lieber gar kein Talentmanagement?
- Produzieren wir nur Velierer?

## 5 Fazit

- Post CH AG darf sich einer Selbstnomination nicht verschliessen
- Talentmanagement muss weg vom reinen Einschätzen hin zu: «Ein Mitarbeiter muss befähigt werden, sein Potenzial in einem neuen Umfeld und mit immer komplexeren Herausforderungen zu mobilisieren und sich darin zurecht zu finden».
- Zur Umsetzung braucht es das Commitment der Führung
- Change-Prozess, der Mut verlangt
- Dialog im Unternehmen wird gefördert, «Kultur der Fairness»
- Mögliche Wege einer «vollen Selbstnomination» oder einer «Selbstnominierung mit Unterstützung» durch die VG

### Resultate werden wissenschaftlich gestützt durch

- Arbeits- und Entwicklungsmethoden Generation Y und Z
- Aspekte der Positiven Psychologie, Flow-Channel, Sinn im Tun, Gebrauch-werden
- Informelles Lernen («On-the-job-Lernen» im Alltag) macht 75% des Lernens aus
- Selbstorganisiertes Lernen, neuer Mediengebrauch
- Neuste Trends in der Talentforschung: kein angeborenes Talent, sondern Übungsweltmeister
- Kurzlebigkeit und Wandel bei den VG, ständiger Wechsel
- Leistungs- und Potentialeinschätzung sind aktuell und wenig zukunftsgerichtet
- Pygmalion-Effekt

## 8 Relevante Quellen

- Arnold, Rolf (2015): Talent: Die Übungspreis macht den Unterschied
- Bock, Laszlo (2013): Work rules! Wie Google die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben, verändert.
- Gieschmann, Frank und hkp/Group Experten (Hrsg.) (2015): Ergebnisbericht hkpTalent Pulse Survey
- Glaser, Jochen & Laudel Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse
- MAYRING, Philipp (2006): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken
- Parnett, Anders. (2013): Die Generation Y Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen
- Seligman, Martin (2014): Die empirische Fundierung der Positiven Psychologie wächst und gedeiht!