

# Nutzen und Möglichkeit einer Selbstdnomination im Talentmanagement der Post CH AG

- Maya Weber Hadorn

## 2 Prozess

- Suche nach neuen Rekrutierungswegen
- Trend «Selbstdnomination»

### Forschungsfrage

Nutzen und Möglichkeit einer Selbstdnomination 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 Selbstdnomination 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

Talentmanagement der Post CH AG und die drei Teilbereiche

via VG  
Rekrutierung

Management

Haltung

### MAS - Arbeit parallel zu Prozess

## 6

Pilotierung der Selbstdnomination 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 Selbstdnomination 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 Selbstdnomination» oder einer «Selbstdnomination 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, Gebraucht-werden
- Informelles Lernen («On-the-job-Lernen» im Alltag) macht 75% des Lernens aus
- Selbstorganisiertes Lernen, neuer Mediengebrauch
- Neuste Trends in der Talentsforschung: 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 Übungspraxis macht den Unterschied
- Bock, Laszlo (2013): Work rules! Wie Google die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben, verändert
- Gierschmann, Frank und hhpVgroup Experten (Hrsg.) (2015): Ergebnisbericht hhpVtalent Pulse Survey
- Gläser, Jochen & Laudel Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse
- MAYRING, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken
- Parment, Anders. (2013): Die Generation Y: Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen
- Seligmann, Martin (2014): Die empirische Fundierung der Positiven Psychologie wächst und gedeiht!