

Talentprofiling

Ausgangssituation

Es gibt eine Reihe von Kompetenzermittlungsverfahren, die den Fokus darauf haben, was jemand gut kann. Es fehlt aber oft der Blick auf das, was jemandem leicht fällt und wo schnelles Lernen möglich ist. Dieser Talent-Blickwinkel gewinnt zunehmend an Bedeutung, weil die Anforderungen an Mitarbeiter in allen Berufsgruppen stetig steigen. Es kommt immer mehr darauf an, dass Mitarbeiter ihrem Talent entsprechend eingesetzt werden. Denn nur dann sind Mitarbeiter in der Lage mit hoher Energie, flexibel, immer wieder neu dazu lernen wollend, ihre Aufgaben gut und mit Leichtigkeit zu erfüllen.

Beschreibung

Beim Talentprofiling von faktor4 handelt es sich um ein reflektierendes Verfahren zur Ermittlung der eigenen Talente, damit diese selbstbewusst und anhand konkreter Beispiele erläutert werden können. Das Verfahren besteht aus einer systematischen Selbstreflexion anhand der Intelligenzkategorien von Howard Gardner und einem Online-Talentcheck des Instituts für Kompetenz und Begabung (IKOBE). Die Ergebnisse werden in einem Talentprofil mit den drei bis vier stärksten Talenten und den jeweiligen Erläuterungen zusammengefasst.

Anwendung

Das Talentprofiling lässt sich gut in alle Recruiting-, Auswahl-, Personalentwicklungs- oder Laufbahnprogramme integrieren. Das Talentprofiling ist auch dann zu empfehlen, wenn Mitarbeiter aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen im Unternehmen gezwungen sind, sich neu zu orientieren.

Das Verfahren eignet sich außerdem für alle, die mehr darüber erfahren möchten,

- wo ihre Talente liegen und ob bereits alle Talente erkannt wurden.
- wie die gegenwärtige Arbeitssituation durch Nutzung der eigenen Talente erleichtert werden kann.
- welche Tätigkeits- und Aufgabenschwerpunkte ihrem Talente-Mix entsprechen.

Ergebnisse

- Talentprofil mit Erläuterungen der wesentlichen zwei bis vier Talentkategorien
- zusätzliche Entscheidungsgrundlage für Verantwortliche bei Auswahlprozessen
- Entscheidungs- und Orientierungshilfe bei individuellen beruflichen Entscheidungen
- realistische Selbsteinschätzung
- steigende Motivation und Eigenverantwortung
- Ideen für individuelle Weiterentwicklung und für andere, in Frage kommende Tätigkeitsschwerpunkte

Auf Wunsch kann zusätzlich ein Vermittlungsprofil erstellt werden. Darin werden zwei bis vier konkrete Positionen genannt, für die ein Kandidat laut Talent und Erfahrung geeignet ist. Der dafür eventuell notwendige Weiterbildungsaufwand wird ebenfalls aufgezeigt.

Durchführung

Zielgruppe: Mitarbeiter und Führungskräfte, die die Talente ihrer Mitarbeiter systematisch erkennen und für Aufgaben in ihrem Unternehmen nutzen wollen.

Dauer: 2-stündiges Interview inklusive Auswertung des Online-Tests

Ablauf: Der Kandidat bearbeitet vor dem Gespräch den Online-Test. Die Auswertung bringt der Berater dann mit ins Gespräch. Die Ergebnisse aus dem Test und dem Gespräch fließen in das Talent- und/oder Vermittlungsprofil ein, welches der Kandidat am nächsten Tag von seinem Berater per E-Mail erhält.