

Verschiedene Rollen – eine gemeinsame Aufgabe



Als Führungskraft sehe ich es als meine Aufgabe, Unterschiede in den Bedürfnissen der einzelnen Mitarbeiter zu identifizieren und passende Maßnahmen daraus abzuleiten. Dafür ist es wichtig zu beobachten, das Gespräch mit den Mitarbeitern zu suchen und sie auch zur Eigeninitiative bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung zu ermutigen.
André Lefèvre



Das Talent Management ist eine der zentralen strategischen Aufgaben jeder Führungskraft und meine Rolle als HR Business Partner sehe ich darin, die Führungskräfte hierbei zu unterstützen und zu beraten.
Ulrich Winterhoff



Das Wichtigste ist, dass alle Beteiligten ihre Rollen und Verantwortung im Rahmen eines übergreifenden Talent Managements bei ABB kennen und wahrnehmen. Wir als zentrale HR-Funktion Talent Management stellen dabei die Prozesse und Instrumente zur Verfügung und trainieren, beraten und coachen die HR Business Partner.
Uwe Reichert

Zentrales Talent Management

Rolle

Talent Management Spezialist

Kernaufgaben

Stellt Prozesse und Instrumente zur Verfügung, ist beratender Partner und zentraler Prozess-Verantwortlicher

Führungskraft

Rolle

Talent Manager für die eigenen Mitarbeiter

Kernaufgaben

Unterstützt aktiv sein Team und die einzelnen Mitarbeiter in der persönlichen Entwicklung und der Erreichung ihrer Karriereziele – im Abgleich mit den Unternehmenszielen

HR Business Partner (HRBP)

Rolle

Talent Manager vor Ort

Kernaufgaben

Unterstützt das Business in operativen und strategischen Talent Management-Themen

Talent

Rolle

Talent Manager für sich selbst

Kernaufgaben

Treibt aktiv seine eigene Entwicklung voran, indem er bestehende Angebote zur Weiterentwicklung wahrnimmt, eigeninitiativ weitere Möglichkeiten sucht und bei Bedarf Unterstützung anfordert

Kontakt

ABB AG

Kallstadter Straße 1
68309 Mannheim

Ansprechpartner

Ihr HR Business Partner vor Ort

Inside >> Arbeiten bei ABB >> Mitarbeiterentwicklung >> Berufliche Weiterbildung und Entwicklung



Talent Management
Gemeinsam erfolgreich
Potenziale entwickeln

Talent Management bei ABB

ABB ist nur durch die Kreativität, Innovationsfreude und Begeisterungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erfolgreich. Führungskräfte, die die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit in der richtigen Position einsetzen, spielen daher eine entscheidende Rolle. **ABB bietet mit dem Talent Management Prozess einen ganzheitlichen Ansatz – von der Identifizierung bis zur Positionierung.** Bei der Umsetzung der Phasen unterstützen Sie die HR Business Partner und stehen Ihnen beratend zur Seite.

Im Zuge des demografischen Wandels kommt der Mitarbeiterentwicklung eine noch größere Bedeutung zu: Hier haben wir die Aufgabe, unsere Mitarbeiter entsprechend ihrer Kompetenzen und Stärken zu motivieren und dadurch an das Unternehmen zu binden.

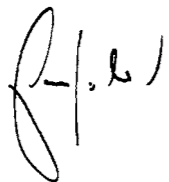
Uns ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter vom Talent Management bei ABB profitieren. Das kann bedeuten, dass wir eine Neu-Positionierung nicht nur für Potenzialträger „nach oben“, sondern eben auch „horizontal“ ermöglichen und neue Aufgaben, neue Herausforderungen auf gleicher Hierarchieebene aufzeigen. Dabei müssen wir nicht nur bereit sein, Talente ziehen zu lassen, sondern diese auch aktiv zu „fördern“ – auch über die Grenzen des eigenen Bereichs hinweg.

Wenn wir uns alle gemeinsam engagieren, unsere Mitarbeiter fördern bzw. qualifizieren, können wir als Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben, flexibel auf veränderte Marktbedingungen reagieren und unseren Unternehmenserfolg positiv und vor allem nachhaltig beeinflussen.

Herzliche Grüße



Peter Terwiesch



Jan-Christoph Schüler

Talent Management Phasen

1. Potenziale identifizieren

Sie können Potenzialkandidaten im Rahmen der Performance- und Potenzialeinschätzung (PPE) auf allen Hierarchieebenen und in allen Bereichen der ABB frühzeitig erkennen. Die PPE ist fester Bestandteil des jährlichen PDA-Prozesses (Performance and Development Appraisal).

2. Entwicklungsweg vereinbaren

Nach Ihrer PPE und der freiwilligen Selbsteinschätzung durch den Mitarbeiter folgt das PDA-Gespräch. Dieser offene und vertrauensvolle Dialog mit Ihrem Mitarbeiter dient der Identifikation von Stärken, Zielen, des erforderlichen Qualifizierungsbedarfs sowie der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.

3. Assessments durchführen

Identifizieren Sie bei einem Mitarbeiter Entwicklungspotenzial, ist der nächste Schritt eine Einschätzung von Stärken und Verbesserungspotenzialen mittels eines „Assessments“. Die Form des Assessments ist abhängig davon, ob eine höhere fachliche Stufe oder eine Führungsposition erreicht werden soll.

4. Entwickeln

In dieser Phase gilt es, die Verbesserungspotenziale zu nutzen, um die Leistung zu stärken, Wissenslücken zu schließen bzw. sich für eine vorgesehene Funktion zu entwickeln. Die Entwicklung sollte zu 70 Prozent „On the Job“ erfolgen, z. B. durch Erweiterung der Arbeit und besondere Projekte. So genannte „Along the Job“-Maßnahmen, z. B. Mentoring, Coaching, sollten Sie zu 20 Prozent vereinbaren. Die übrigen zehn Prozent der Entwicklung werden durch „Off the Job“-Maßnahmen, d. h. Seminare, Schulungen, Trainings abgedeckt.

5. Positionieren

Schließlich sollten Sie sicherstellen, dass die Mitarbeiter, in die Sie investiert haben, eine geeignete Position erreichen. Dies kann eine weiterführende Position in der eigenen oder einer anderen Abteilung, aber auch ein Einsatz im Ausland zum Beispiel in einer „Short Term Assignment Position“ (STAP) sein.

Talent Management Prozess

Der Talent Management Prozess bei ABB besteht aus fünf Phasen. Phasen 1 und 2 finden jährlich statt. Die weiteren Phasen sind von den im PDA-Gespräch getroffenen Vereinbarungen abhängig.

