

Qualifizierungsbogen

Talentmanagement Award 2018



1. ALLGEMEINE ANGABEN

Wie viele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Unternehmen? _____

Wie viele nationale bzw. internationale Standorte besitzt Ihr Unternehmen?

National: _____

International: _____

In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? (Bitte eine auswählen)

- Öffentliche Verwaltung
- Informations- und Kommunikationstechnik
- Maschinenbau/Schwerindustrie
- Chemie/Pharma
- Verkehr/Logistik
- Handel
- Finanzen
- Versicherungen
- Energiewirtschaft
- Konsumgüter
- Kommunikation/Medien/Dienstleistungen
- Elektrotechnik
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Sonstige: _____

Unternehmensname: _____

Anschrift des Unternehmens: _____

Ansprechpartner/in: _____

Position: _____

E-Mail-Adresse: _____

Telefonnummer: _____

2. DEFINITION VON TALENT & TALENTMANAGEMENT

	Liegt vor	In der Entwicklung	Liegt nicht vor	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Es liegt im Unternehmen eine klare, schriftlich dokumentierte Definition von <u>Talent</u> vor.				1 2 3 4 5 6

Falls Sie „Liegt vor“ angekreuzt haben, schreiben Sie bitte Ihre Definition von Talent auf:

	Liegt vor	In der Entwicklung	Liegt nicht vor	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Es liegt im Unternehmen eine klare, schriftlich dokumentierte Definition von <u>Talentmanagement</u> vor.				1 2 3 4 5 6

Falls Sie „Liegt vor“ angekreuzt haben, schreiben Sie bitte Ihre Definition von Talentmanagement auf:

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Die Definition von Talentmanagement wird regelmäßig aktualisiert und bei Veränderungen angepasst.				1 2 3 4 5 6

Über welche Informationswege wird die Definition von Talentmanagement in Ihrem Unternehmen kommuniziert?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Unternehmens-Homepage				1 2 3 4 5 6
E-Mail-Verteiler				1 2 3 4 5 6
Intranet				1 2 3 4 5 6
Externe Foren				1 2 3 4 5 6
Externe Blogs				1 2 3 4 5 6
Unternehmens-Publikationen				1 2 3 4 5 6
Flip-Charts/Schwarze Bretter				1 2 3 4 5 6
Meetings				1 2 3 4 5 6
Mitarbeitergespräche				1 2 3 4 5 6
Fort-/Weiterbildungen				1 2 3 4 5 6
Soziale Medien (Facebook, Xing)				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

3. EINBINDUNG VON TEILBEREICHEN

Welche Teilbereiche des Unternehmens sind in die Steuerung/Koordination des Talentmanagements eingebunden?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Geschäftsführung				1 2 3 4 5 6
Führungskräfte				1 2 3 4 5 6
Personalabteilung/HR				1 2 3 4 5 6
Unternehmenskommunikation				1 2 3 4 5 6
Betriebsrat/Personalrat				1 2 3 4 5 6
Querschnittsgremien/-Strategiegruppen				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

Gibt es in Ihrem Unternehmen einen zuständigen Talentmanagement-Koordinator?

Ja/Nein

(Falls ja angegeben:) Bitte ergänzen Sie folgende Informationen zum Jobprofil des Talentmanagement-Koordinators:

Welche Ausbildung(en) hat der Talentmanagement-Koordinator?

Welche beruflichen Qualifikationen hat der Talentmanagement-Koordinator?

Welche Entscheidungsbefugnisse hat der Talentmanagement-Koordinator im Unternehmen?

Welcher Abteilung ist der TM-Koordinator zugewiesen?

Welchen Umfang (in %) umfasst die Stelle des Talentmanagement-Koordinators?

_____ %

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Die Talente selber haben die Möglichkeit, sich aktiv an der Gestaltung des Talentmanagements zu beteiligen.				1 2 3 4 5 6

Falls Sie „trifft zu“ ausgewählt haben, nennen Sie bitte bis zu 5 Möglichkeiten, wie die Talente sich aktiv in die Gestaltung des Talentmanagements einbringen können:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

4. ZIELE

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Die Ziele des Talentmanagements sind klar definiert und schriftlich dokumentiert.				1 2 3 4 5 6
Die Ziele des Talentmanagements werden regelmäßig aktualisiert und bei Veränderungen angepasst und die Veränderungen schriftlich dokumentiert.				1 2 3 4 5 6

Welche Ziele verfolgt das Talentmanagement im Unternehmen?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Talente im Unternehmen identifizieren				1 2 3 4 5 6
Talente außerhalb des Unternehmens identifizieren und für das Unternehmen gewinnen				1 2 3 4 5 6
Talente entwickeln und fördern				1 2 3 4 5 6
Talente binden				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

Über welche Informationswege werden die Ziele des Talentmanagements im Unternehmen kommuniziert?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Unternehmens-Homepage				1 2 3 4 5 6
E-Mail-Verteiler				1 2 3 4 5 6
Intranet				1 2 3 4 5 6
Externe Foren				1 2 3 4 5 6
Externe Blogs				1 2 3 4 5 6
Unternehmens-Publikationen				1 2 3 4 5 6
Flip-Charts/Schwarze Bretter				1 2 3 4 5 6
Meetings				1 2 3 4 5 6
Mitarbeitergespräche				1 2 3 4 5 6
Fort-/Weiterbildungen				1 2 3 4 5 6
Soziale Medien (Facebook, Xing)				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

An welche Personengruppen werden die Ziele des Talentmanagements im Unternehmen kommuniziert?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Auszubildende				1 2 3 4 5 6
Praktikanten				1 2 3 4 5 6
Trainees				1 2 3 4 5 6
Facharbeiter				1 2 3 4 5 6
Nachwuchskräfte				1 2 3 4 5 6
Führungskräfte				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

An welche speziellen Bedarfsgruppen werden die Ziele des Talentmanagements kommuniziert?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Teilzeitkräfte				
Mitarbeiter 50 plus				1 2 3 4 5 6
Mitarbeiter mit spezieller Beanspruchung durch eigene Krankheit				1 2 3 4 5 6
Schwangere				1 2 3 4 5 6
Personengruppen mit Ausfallzeiten (z.B. durch Langzeiterkrankungen, Sabbaticals, Elternzeit)				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

Ist für Sie die Zugehörigkeit zu bestimmten Generationen für das Talentmanagement relevant?

Ja/Nein

(Falls ja:) An welche der folgenden Personengruppen werden die Ziele des Talentmanagements kommuniziert?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Generation Baby-Boomer				1 2 3 4 5 6
Generation X				1 2 3 4 5 6
Generation Y				1 2 3 4 5 6
Generation Z				1 2 3 4 5 6

5. STRATEGIE

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Es liegt ein klares und schriftlich dokumentiertes Konzept/eine Strategie zur Erreichung der gesetzten Ziele im Talentmanagement vor.				1 2 3 4 5 6
Die Strategie und die Erreichung der Meilensteine werden regelmäßig aktualisiert und bei Veränderungen angepasst und die Veränderungen schriftlich dokumentiert.				1 2 3 4 5 6
Die Strategie ist an der Geschäfts-/Unternehmensstrategie ausgerichtet.				1 2 3 4 5 6

6. BUDGET

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Es ist ein zentrales Budget für Talentmanagement festgesetzt.				1 2 3 4 5 6
Es existieren Talentmanagement-Budgets für verschiedene Berufsgruppen.				1 2 3 4 5 6
Es existieren Budgets für verschiedene TM-Maßnahmen.				1 2 3 4 5 6

Welches Budget (in Euro) steht dem Unternehmen für das Talentmanagement zur Verfügung?

_____ Euro

Mittels welcher Kennzahlen werden Budgets für Talentmanagement-Maßnahmen gebildet?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Kennzahlen des Unternehmens				1 2 3 4 5 6
Finanzkennzahlen:				1 2 3 4 5 6
Marktorientierte Kennzahlen:				1 2 3 4 5 6
Kommentar:				

In welche Bereiche des Talentmanagements werden Budgets allokiert?

	Trifft zu	In der Planung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Identifikation von Talenten				1 2 3 4 5 6
Rekrutierung von Talenten				
Talente entwickeln und fördern				
Talente binden				
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

Bitte allokieren Sie Ihre Talentmanagement-Budgets (in %) in die einzelnen Bereiche hinein.

Identifikation von Talenten: _____ (%)

Rekrutierung von Talenten: _____ (%)

Entwicklung und Förderung von Talenten: _____ (%)

Talente binden: _____ (%)

(Die Summe muss gleich 100 sein.)

Für welche Zielgruppen stehen TM-Budgets zur Verfügung?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Auszubildende				1 2 3 4 5 6
Praktikanten				1 2 3 4 5 6
Trainees				1 2 3 4 5 6
Facharbeiter				1 2 3 4 5 6
Nachwuchskräfte				1 2 3 4 5 6
Führungskräfte				1 2 3 4 5 6

Für welche speziellen Bedarfsgruppen stehen Talentmanagement-Budgets zur Verfügung?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Teilzeitkräfte				1 2 3 4 5 6
Mitarbeiter 50 plus				1 2 3 4 5 6
Mitarbeiter mit spezieller Beanspruchung durch eigene Krankheit				1 2 3 4 5 6
Personengruppen mit Ausfallzeiten (z.B. durch Langzeiterkrankungen, Sabbaticals, Elternzeit)				1 2 3 4 5 6

Wird das Talentmanagement-Budget in Ihrem Unternehmen hinsichtlich verschiedener Generationen allokiert?

Ja/Nein

(Falls ja:) Allokieren Sie Ihre Talentmanagement-Budgets (in %) in die einzelnen Personengruppen hinein.

Generation Baby-Boomer: _____ (%)

Generation X: _____ (%)

Generation Y: _____ (%)

Generation Z: _____ (%)

(Die Summe muss gleich 100 sein.)

Für welche sonstigen Zielgruppen stehen Talentmanagement-Budgets zur Verfügung?

7. ZIELGRUPPEN

An welche internen Zielgruppen richten sich die Talentmanagement-Maßnahmen?

	Trifft zu	In der Planung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Auszubildende				1 2 3 4 5 6
Praktikanten				
Trainees				
Facharbeiter				
Nachwuchskräfte				
Führungskräfte				
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

An welche externen Zielgruppen richten sich die Talentmanagement-Maßnahmen?

	Trifft zu	In der Planung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Schüler				1 2 3 4 5 6
Studierende				
Studienabbrecher				
High Potentials				
Erfahrene Fachkräfte				
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

8. IDENTIFIKATION VON TALENTEN

Welche Maßnahmen zur Identifikation von Talenten werden durchgeführt?

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Mitarbeitergespräche				1 2 3 4 5 6
Beurteilung von Mitarbeitern anhand von Kompetenzmodellen				1 2 3 4 5 6
Regelmäßiger Austausch der Führungskräfte über Talente				1 2 3 4 5 6
Betriebsinterner Vergleich von Mitarbeitern				1 2 3 4 5 6
(Interne) Assessment-Center				1 2 3 4 5 6
Leistungsbeurteilungssysteme				1 2 3 4 5 6
Potenzialanalysen				1 2 3 4 5 6
Intelligenztests				1 2 3 4 5 6
(Persönlichkeits-)Fragebögen zur Selbsteinschätzung				1 2 3 4 5 6
(Persönlichkeits-)Fragebögen zur Fremdeinschätzung				1 2 3 4 5 6
Fragebögen zur Messung von Arbeitsmotiven				1 2 3 4 5 6
Grafologie				1 2 3 4 5 6
360°-Beurteilung				1 2 3 4 5 6
Arbeitsproben				1 2 3 4 5 6
Ergebnisse von Zielvereinbarungsprozessen				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

Worauf achten Sie bei der Auswahl und Gestaltung diagnostischer Methoden?

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Im Interview werden die meisten Fragen verbindlich durch einen Interviewleitfaden vorgegeben.				1 2 3 4 5 6
Die Interviewfragen sind einzelnen Kompetenzen zugeordnet.				1 2 3 4 5 6
Jede Antwort auf eine Frage wird mit einem Punktsystem bewertet.				1 2 3 4 5 6
Jede Kompetenz wird mit mehreren Fragen untersucht.				1 2 3 4 5 6
Die Bewertung der Antworten erfolgt durch mehr als eine Person.				1 2 3 4 5 6
Bei den eingesetzten Testverfahren sind die Testgütekriterien (Retest-Reliabilität, kriterienbezogene Validität, prognostische Validität) bekannt.				1 2 3 4 5 6
Die Gestaltung der diagnostischen Verfahren orientiert sich an der DIN 33430				1 2 3 4 5 6

9. EINBEZUG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Die Führungskräfte sind über die Talentmanagement-Strategie des Unternehmens informiert.				1 2 3 4 5 6
Talentmanagement ist eine der zentralen Aufgaben der Führungskräfte.				1 2 3 4 5 6
Die Führungskräfte erhalten Schulungen/ Weiterbildungen/Seminare im Bereich Talentmanagement.				1 2 3 4 5 6

In welchen Bereichen des Talentmanagements erhalten Führungskräfte Schulungs- und Weiterbildungsangebote?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Erkennen von Potenzialen				1 2 3 4 5 6
Förderung von Potenzialen				1 2 3 4 5 6
Erarbeitung von Talentmanagement-Konzepten				1 2 3 4 5 6
Implementierung von Talentmanagement-Konzepten im Unternehmen				1 2 3 4 5 6
Umsetzung von Talentmanagement-Maßnahmen				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

Welche Aufgaben übernehmen die Führungskräfte im Rahmen des Talentmanagements?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Identifikation interner Talente				1 2 3 4 5 6
Identifikation externer Talente				1 2 3 4 5 6
Durchführung von Talent-Entwicklungs-/Förderungsmaßnahmen				1 2 3 4 5 6
Einsatz von Talenten in geeignete Positionen				1 2 3 4 5 6
Mitarbeitergespräche				1 2 3 4 5 6
Karriereberatung				1 2 3 4 5 6
Aufrechterhaltung von Kontakten zu Kandidaten aus dem Talent Pool				1 2 3 4 5 6
Coaching				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

10. TALENTGEWINNUNG

Welche Methoden/Instrumente werden zur Rekrutierung von Talenten eingesetzt?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Strategiegeleitetes Recruiting				1 2 3 4 5 6
Systematisches Bewerbermanagement				1 2 3 4 5 6
Mitarbeiterempfehlungsprogramme				1 2 3 4 5 6
Stellenanzeigen auf der unternehmenseigenen Homepage				1 2 3 4 5 6
Ausschreibungen an Schulen/ Hochschulen				1 2 3 4 5 6
Ausschreibungen in Zeitungen				1 2 3 4 5 6
Finanzielle Belohnung für Mitarbeiter bei Anwerbung von Talenten				1 2 3 4 5 6
Online-Bewerbungsportale/-Bewerbungsformulare				1 2 3 4 5 6
Facebook				1 2 3 4 5 6
Twitter				1 2 3 4 5 6
Instagram				1 2 3 4 5 6
Internetportale (Stepstone, Indeed, Monster)				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

11. TALENT POOL

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Es gibt im Unternehmen einen Talent Pool.				1 2 3 4 5 6

Welche Personengruppen werden in den Talent Pool aufgenommen?

	Trifft zu	In der Planung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Studierende, die kurz vor ihrem Hochschulabschluss stehen				1 2 3 4 5 6
Praktikanten/Werksstudenten				1 2 3 4 5 6
Hochschulabsolventen				1 2 3 4 5 6
Trainees				1 2 3 4 5 6
Auszubildende				1 2 3 4 5 6
Interessenten am Arbeitgeber (z.B. Kontakte über Karriere- und Hochschulmessen)				1 2 3 4 5 6
ehemalige Mitarbeiter				1 2 3 4 5 6
Bewerber, die eine Absage erhalten haben				1 2 3 4 5 6
Sonstige:				1 2 3 4 5 6

Wie viel Prozent der insgesamt zu besetzenden Stellen werden mit Kandidaten aus dem Talent Pool besetzt? _____ (%)

Wie viel Prozent der zu besetzenden Führungspositionen werden mit Kandidaten aus dem Talent Pool besetzt? _____ (%)

Welche anderen Quellen als der Talent Pool werden zur Gewinnung geeigneter Mitarbeiter herangezogen? (freies Textfeld)

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Auf Basis des Talent-Pools werden Nachfolgekandidaten bestimmt.				1 2 3 4 5 6
Die Mitarbeiter im Talent Pool erhalten Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung ihrer Talente.				1 2 3 4 5 6

Mittels welcher Maßnahmen werden die Kontakte/Beziehungen zu den Kandidaten des Talent Pools aufrechterhalten?

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
telefonische Kontakte				1 2 3 4 5 6
Einladungen zu Firmenveranstaltungen				1 2 3 4 5 6
Versand von Firmenzeitschriften/ Newslettern				1 2 3 4 5 6
Chatrooms				1 2 3 4 5 6
Facebook				1 2 3 4 5 6
Twitter				1 2 3 4 5 6
Instagram				1 2 3 4 5 6
Xing/LinkedIn				1 2 3 4 5 6
sonstige:				1 2 3 4 5 6

In welchen zeitlichen Abständen werden Kontakte zu den Kandidaten des Talent Pools hergestellt?

- monatlich
- quartalsweise
- jährlich
- nach Bedarf

12. EMPLOYER BRANDING

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Es besteht ein zielgerichtetes Employer Branding zur Steigerung der Arbeitgeberqualität für potenzielle Talente.				1 2 3 4 5 6
Die Maßnahmen zur Stärkung des Employer Brandings sind mit der Talent Management Strategie abgestimmt.				1 2 3 4 5 6
Das Employer Branding verfolgt eine langfristig orientierte Strategie.				1 2 3 4 5 6
Das Employer Branding kommuniziert eindeutig die Werte des Unternehmens.				1 2 3 4 5 6
Das Employer Branding ist auf eine fest definierte Zielgruppe ausgerichtet.				1 2 3 4 5 6

Welche Maßnahmen zur Stärkung des Employer Brandings werden eingesetzt?

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Arbeitgeber-Bewertungsportale				1 2 3 4 5 6
Zusammenarbeit mit Schulen/ Hochschulen				1 2 3 4 5 6
Wettbewerbe für gute Arbeitgeber				1 2 3 4 5 6
Einsatz von Mitarbeitern zur Kommunikation der Arbeitgebermarke				1 2 3 4 5 6
Erwerb von Gütesiegeln				1 2 3 4 5 6
Kommunikation der Arbeitgebermarke über Social Media Kanäle				1 2 3 4 5 6
sonstige:				1 2 3 4 5 6

13. NACHFOLGEPLANUNG

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Im Unternehmen besteht eine schriftlich dokumentierte Nachfolgeplanung.				1 2 3 4 5 6
Die Mitarbeiter werden über Maßnahmen und Ziele der Nachfolgeplanung informiert.				1 2 3 4 5 6
Die Mitarbeiter werden in die Nachfolgeplanung einbezogen.				1 2 3 4 5 6
Finanzielle und zeitliche Ressourcen für den Übergabe- und Einarbeitungsprozess sind definiert.				1 2 3 4 5 6
Es gibt im Unternehmen Führungslaufbahnprogramme.				1 2 3 4 5 6

Welchen zeitlichen Vorlauf (in Monaten) sieht Ihr Unternehmen vor für die Nachfolgeplanung von:

- Praktikanten: _____ Monate
- Auszubildenden: _____ Monate
- Mitarbeitern: _____ Monate
- Facharbeitern: _____ Monate
- Nachwuchskräften: _____ Monate
- Führungskräften: _____ Monate

14. TALENTENTWICKLUNG

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Es liegt ein unternehmensspezifisches Kompetenzmodell vor, welches die Kompetenzen von Mitarbeitern definiert und messbar macht (fachliche, methodische, soziale und individuelle Kompetenzen).				1 2 3 4 5 6
Das Kompetenzmodell wird regelmäßig überprüft und bei Veränderungen angepasst.				1 2 3 4 5 6
Anhand des Kompetenzmodells wird die Entwicklung der Mitarbeiter ausgerichtet.				1 2 3 4 5 6
Die Mitarbeiter sind über mögliche berufliche Laufbahnen und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen informiert.				1 2 3 4 5 6
Die Talente werden in die Planung ihrer eigenen Karriere aktiv mit einbezogen.				1 2 3 4 5 6
Es werden Personal-/ Leistungsbeurteilungen durchgeführt.				1 2 3 4 5 6

In welchen zeitlichen Abständen werden Personal-/ Leistungsbeurteilungen durchgeführt?

- monatlich
- quartalsweise
- jährlich
- nach Bedarf

Welche konkreten Methoden werden zur Entwicklung von Kompetenzen im Zuge des TM eingesetzt?

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Verhaltensbezogene Trainings mit Rollenspielen				1 2 3 4 5 6
Trainings mit Videofeedback				1 2 3 4 5 6
Day-to-day-Feedback durch Vorgesetzte				1 2 3 4 5 6
360°-Feedback				1 2 3 4 5 6
Computergestützte Lernprogramme				1 2 3 4 5 6
Coaching				1 2 3 4 5 6
Mentoring				1 2 3 4 5 6
Erlebnisorientierte Verfahren (z.B. Outdoortrainings)				1 2 3 4 5 6
Diskussionsrunden zum gegenseitigen Austausch in der Gruppe der Potentialträger				1 2 3 4 5 6
Workshops zur gemeinschaftlichen Erarbeitung von Themenfeldern				1 2 3 4 5 6
sonstige:				1 2 3 4 5 6

Inwieweit wird der Einsatz derartiger Maßnahmen zur Entwicklung von Talenten evaluiert?

	Trifft zu	In der Umsetzung	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Teilnehmer einer Maßnahme werden unmittelbar nach der Maßnahme nach ihrer Einschätzung gefragt (Kirkpatrick Stufe 1).				1 2 3 4 5 6
Kompetenzveränderungen werden unmittelbar nach der Maßnahmen durch Test, Rollenspiel o.ä. überprüft (Kirkpatrick Stufe 2).				1 2 3 4 5 6
Etwaige Verhaltensveränderungen im Berufsalltag werden untersucht (Kirkpatrick Stufe 3).				1 2 3 4 5 6
Effekte der Maßnahmen auf wirtschaftliche Kennwerte, wie z. B. Umsatz, Produktivität. (Kirkpatrick Stufe 4).				1 2 3 4 5 6
Es gibt einen Vorher-Nachher-Vergleich, um das Ausmaß der Kompetenzveränderung bei den Teilnehmern bestimmen zu können.				1 2 3 4 5 6
Teilnehmer einer Maßnahme werden verglichen mit Personen, die an der Maßnahme nicht teilgenommen haben (Kontrollgruppenvergleich).				1 2 3 4 5 6

15. MITARBEITERBINDUNG

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Der Prozess der Mitarbeiterbindung wird fortlaufend optimiert und die Fortschritte schriftlich dokumentiert.				1 2 3 4 5 6
Die Ziele, Werte und Verhaltensweisen der Unternehmenskultur sind definiert und kommuniziert.				1 2 3 4 5 6
Die Ziele, Werte und Verhaltensweisen der Unternehmenskultur werden gelebt.				1 2 3 4 5 6
Die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter werden regelmäßig durch Mitarbeiterbefragungen erhoben.				1 2 3 4 5 6
Es besteht ein System zur Anerkennung von erbrachten Leistungen von Mitarbeitern (Compensation & Benefits).				1 2 3 4 5 6
Das Unternehmen verfolgt eine klare Strategie, um Mitarbeiter langfristig zu binden.				1 2 3 4 5 6
Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten werden Arbeitnehmern transparent kommuniziert.				1 2 3 4 5 6
Es existiert ein Gesundheitsmanagement im Unternehmen.				1 2 3 4 5 6
Die Mitarbeiter werden durch flexible Arbeitszeitmodelle in ihrer Work-Life-Balance unterstützt (z.B. Gleitzeit,				1 2 3 4 5 6

Home Office)				
--------------	--	--	--	--

Welche Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung werden eingesetzt?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Relevanz für TM 1 = sehr wichtig 6 = gar nicht wichtig
Förder- und Nachwuchsprogramme				1 2 3 4 5 6
flexible Arbeitszeitmodelle				1 2 3 4 5 6
Unterstützung bei Kinderbetreuung				1 2 3 4 5 6
Einräumung von Gestaltungsfreiräumen und Mitentscheidungsmöglichkeiten				1 2 3 4 5 6
Übertragung von Verantwortung				1 2 3 4 5 6
Moderner Arbeitsplatz				1 2 3 4 5 6
Erfolgs-/ Aufstiegsmöglichkeiten				1 2 3 4 5 6
Firmenveranstaltungen				1 2 3 4 5 6
Übertragung von Verantwortung				1 2 3 4 5 6
betriebliche Altersabsicherung				1 2 3 4 5 6
sonstige:				1 2 3 4 5 6