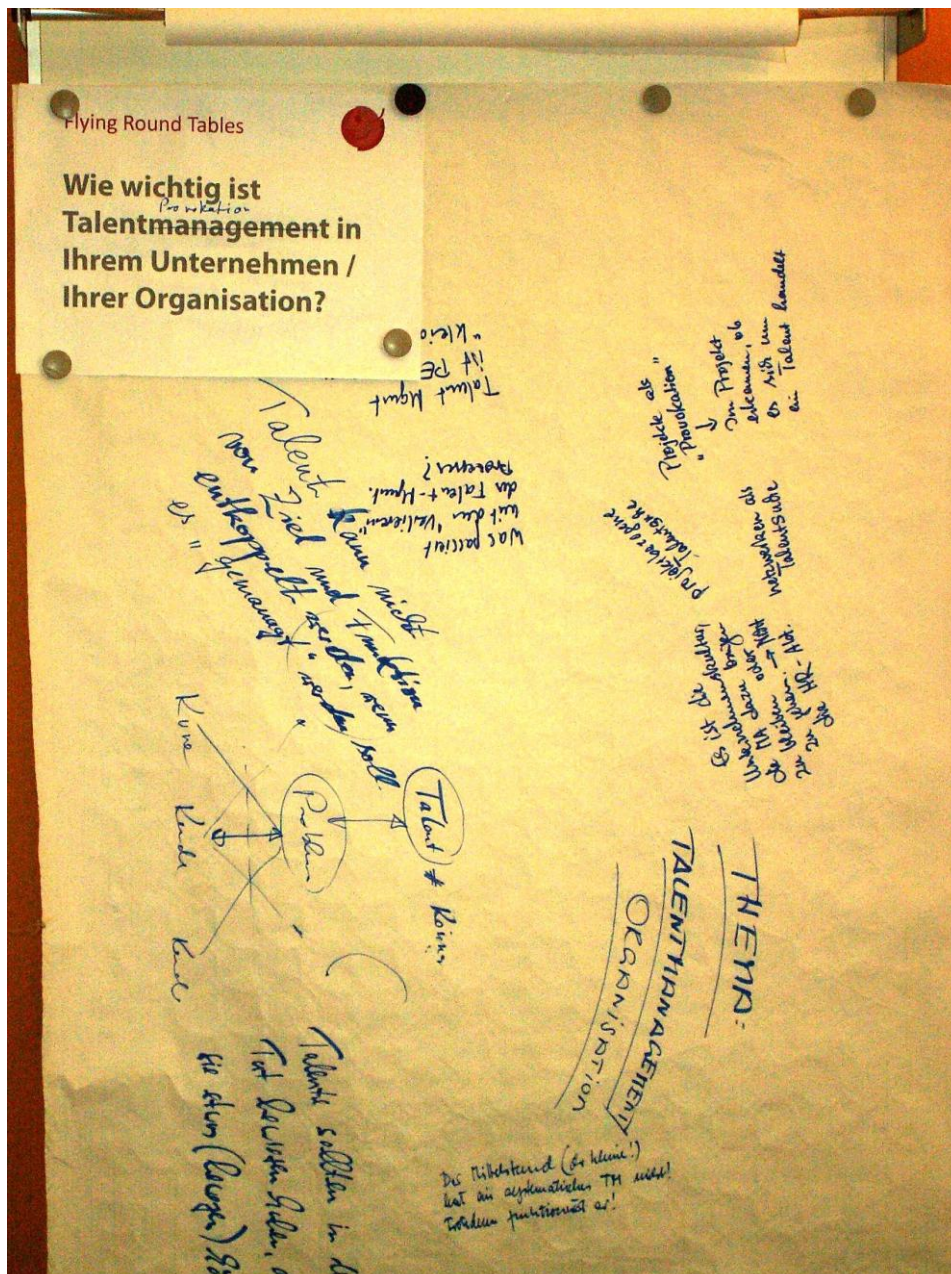




- Es ist die Unternehmenskultur, die MA dazu bringen zu bleiben oder zu gehen.-> nicht die HR Abteilung.
- Projektbezogene Talentsuche
- Netzwerken als Talentsuche Projekte als „Provokation“-> im Projekt erkennen, ob es sich um ein Talent handelt.
- Was passiert mit den Verlierern des Talent-Mgmt. Prozesses?
- Talent-Mgmt ist PE in neuen „Kleidern“
- Im Mittelstand ist die Talentauswahl und deren zielgerichteter Einsatz sehr wichtig
- Talente sollten in der Tat bewiesen haben, dass sie etwas (bewegen) können
- Der Mittelstand (oder kleine!) hat ein systematisches TM nicht! Trotzdem funktioniert er.





- Glaubwürdigkeit des Unternehmens
- TM in Krise
  - Abbau nach Sozialkriterien nicht Kompetenzkriterien
  - Vom fehlenden Talent zum halten & binden von Talents
  - Kann TM auch in Krise angewandt werden?
- Wichtigkeit abhängig von Unternehmensgröße

Ziel: Motivation

- Wie weit gehen die Frei- und Gestaltungsspielräume der „key-player“?
  - 20% der Arbeit für eigene Ideen
  - abhängig von Branchen
  - neue Werte
- Vereinbarung von Rationalisierung und Talentmanagement?

->Masse statt Klasse

->legale Restriktionen! Insbesondere bei Abbau

- Veränderung der Relevanz durch wirtschaftliche Situation?

->eher nein, nur Ausprägung

->wird eher noch wichtiger (gezielte Selektion)

- Feigenblatt oder Wirklichkeit im Unternehmen?

->Unklare Definition

