

## C. Talentidentifikation

Talentierte Lernende sind aufgrund ihrer Begabung und ihrer Leistungsbereitschaft und Motivation zu überdurchschnittlichen Leistungen fähig, sei es in beruflichen (so beispielsweise auch unternehmerischen) oder schulischen Bereichen.

Eine allgemein gültige Definition von Begabung und Talent, welche über alle Berufsfelder angewandt werden könnte, gibt es nicht. Im beruflichen Umfeld kann man Begabung als ein angeborenes Potenzial des Menschen interpretieren, das ihn dazu befähigt, aussergewöhnliche Leistungen zu erbringen. Entsprechend kann man begabte Lernende als junge Menschen verstehen, die aufgrund ihrer Begabung das Potenzial haben, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Damit eine Begabung in Höchstleistungen umgesetzt werden kann, ist jedoch mehr als eine günstige Veranlagung erforderlich. Eine hohe Einsatzbereitschaft, hartes Training, Übung und eine intensive Auseinandersetzung mit dem Beruf sind notwendig, damit aus begabten Jugendlichen effektiv Talente werden. Talente werden also nicht geboren, sondern entwickelt.

Es gibt verschiedene Wege, wie ein Talent während der beruflichen Grundbildung identifiziert werden kann. Einerseits kann dies aufgrund exzellenter Schulnoten sein (z.B. Qualifizierung für Berufsmeisterschaften anhand der Note der praktischen Prüfung am QV; Auswahl via Berufsfachschule aufgrund der Noten für ein Angebot der Berufsfachschule) oder aber durch Leistungen an einer Vorausscheidung von Berufsmeisterschaften. In der Identifikation von Talenten spielen aber auch die Betriebe selbst eine Schlüsselrolle. Dieses Kapitel enthält Informationen und Inspirationen für die betriebsinterne Identifikation von leistungsstarken Lernenden.

Welche Begabung und welche überdurchschnittliche Leistung gefragt sind, beurteilt sich nach den im jeweiligen Berufsfeld gefragten Kompetenzen: Es ist nötig, dass jeder Betrieb selbst definiert, was der Begriff «Talent während der beruflichen Grundbildung» in seinem Kontext beinhaltet und bedeutet.

Die betriebspezifische und organisationsspezifische Bestimmung, welche Kompetenzen ein Talent ausmacht, ist ein entscheidender Startpunkt.

Kleinere Betriebe mit wenig Lernenden können dies situationsgerecht punktuell machen. Bei Grossbetrieben mit einer grösseren Anzahl Lernenden ist empfehlenswert, dass eine Talentmanagementstrategie entwickelt wird und ein für alle nachvollziehbaren Auswahlprozess definiert und kommuniziert wird.

### INSTRUMENTE ZUR BETRIEBSINTERNEN TALENTIDENTIFIKATION

(insbesondere für Grossbetriebe mit einer grösseren Anzahl Lernenden geeignet)

#### HANDHABUNG DER INSTRUMENTE

Die folgenden Instrumente können einzeln oder in Kombination angewandt werden. Grundlegend für die Verwendung der Instrumente und die Entwicklung eines strategischen und systematischen Talentmanagements ist Folgendes:

**1. SCHRITT:** Der Betrieb definiert betriebsintern, welche Kompetenzen für das entsprechende Berufsfeld von Bedeutung sind (= relevante Kompetenzen, die für die Ermittlung der Talente beurteilt werden). Als Inspiration, welche Kompetenzen dies sein könnten, können die unter Punkt C1 beschriebenen Hilfsmittel «fähigkeiten.liste», «Soft Skills – Würfel» und «34 Talentthemen» dienen.

**2. SCHRITT:** Daraus wird ein betriebsinterner Talentkompass festgelegt. Informationen zum Erarbeiten eines Talentkompasses finden Sie unter Punkt C2.

**3. SCHRITT:** Der Betrieb definiert anhand welches Schemas die relevanten Kompetenzen in welchen Zeitabständen (z.B. immer zu Semesterende) von wem beurteilt werden sollen. Eine Vorlage für ein Bewertungsraster finden Sie im Anhang.

## C1: INSPIRATIONEN ZUR BETRIEBSINTERNEN DEFINITION VON KOMPETENZEN ZUR TALENT-AUSWAHL

Nebst der Berufsfachschulnote (z.B. Note für Berufskunde) sind weitere Kompetenzen und Fähigkeiten für die Auswahl von begabten Lernenden zentral.

Mögliche Auswahlkriterien könnten sein:

### C1.1.: „FÄHIGKEITEN.LISTE“ VON STAEHELIN INPUTS GMBH

Die „fähigkeiten.liste“ von Peter Gisler und Liona Staehelin ist eine Zusammenstellung von Beispielen für fachliche/intellektuelle, methodische, persönliche und soziale Fähigkeiten. Diese Zusammenstellung kann bei der Erstellung eines betriebsinternen, auf den Beruf angepassten Kriterienkatalog für die Talentauswahl als Grundlage und Inspiration dienen.

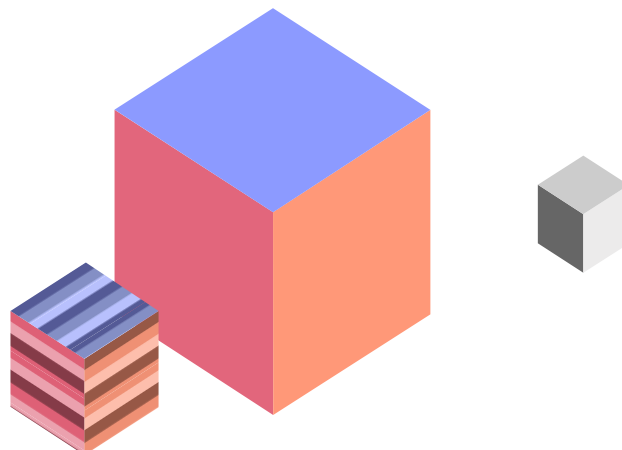
[https://be-werbung.ch/assets/content/dokumente/faehigkeiten/faehigkeiten\\_liste\\_12.pdf](https://be-werbung.ch/assets/content/dokumente/faehigkeiten/faehigkeiten_liste_12.pdf)

### C1.2.: SOFT SKILLS WÜRFEL VON ANDRÉ MORITZ

Der Soft Skills Würfel von André Moritz bietet einen Überblick an 26 verschiedenen Soft Skills gegliedert in 6 Kompetenzen. Mit ausgewählten Soft Skills können Sie Ihren Kriterienkatalog ergänzen. Die interaktiven Würfel finden Sie hier: [www.soft-skills.com](http://www.soft-skills.com)

#### DIE 26 SOFT SKILLS UMFASSEN:

- Delegationskompetenz
- Empathie
- Entscheidungsstärke
- Initiative und Ausdauer
- Intra-/Interkulturelle Kompetenz
- Konfliktkompetenz
- Konstruktive Lebenseinstellung
- Kreativität
- Kritikkompetenz
- Lese- und Lernkompetenz
- Menschenkenntnis
- Moderationskompetenz
- Motivierungsvermögen
- Networking-Kompetenz
- Nonverbale Sensibilität
- Präsentationskompetenz
- Rhetorische Kompetenz
- Schlagfertigkeit
- Selbstbewusstsein
- Selbstvermarktungsfähigkeit
- Systemisches Denken
- Stressbewältigungsvermögen
- Teamfähigkeit
- Überzeugungsvermögen
- Verhandlungsgeschick
- Zeitmanagement-Kompetenz



### C1.3.: 34 TALENTTHEMEN NACH CLIFTON

Unter <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/de/253712/34-CliftonStrengths-Talentthemen.aspx> finden Sie Definitionen und Beschreibungen folgender 34 Talentthemen nach Clifton:

 <p><b>STRATEGISCHES DENKEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analytisch</li> <li>• Kontext</li> <li>• Zukunftsorientierung</li> <li>• Vorstellungskraft</li> <li>• Ideensammler</li> <li>• Intellekt</li> <li>• Wissbegier</li> <li>• Strategie</li> </ul>	 <p><b>BEZIEHUNGSaufbau</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassungsfähigkeit</li> <li>• Verbundenheit</li> <li>• Entwicklung</li> <li>• Einfühlungsvermögen</li> <li>• Harmoniestreben</li> <li>• Integrationsbestreben</li> <li>• Einzelwahrnehmung</li> <li>• Positive Einstellung</li> <li>• Bindungsfähigkeit</li> </ul>
 <p><b>EINFLUSSnahme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tatkraft</li> <li>• Autorität</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> <li>• Wettbewerbsorientierung</li> <li>• Höchstleistung</li> <li>• Selbstbewusstsein</li> <li>• Bedeutsamkeit</li> <li>• Kontaktfreudigkeit</li> </ul>	 <p><b>DURCHFÜHRUNG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsorientierung</li> <li>• Arrangeur</li> <li>• Überzeugung</li> <li>• Gleichbehandlung</li> <li>• Behutsamkeit</li> <li>• Disziplin</li> <li>• Fokus</li> <li>• Verantwortung aller</li> <li>• Wiederherstellung</li> </ul>

## C2: TALENTKOMPASS

Sobald Kompetenzen, welche für den Beruf und den Betrieb von zentraler Bedeutung sind, in einem Kriterienkatalog festgehalten wurden, kann daraus ein Talentkompass abgeleitet werden.

Vom Betrieb zu definieren: Sind uns alle 5 Bereiche gleich wichtig? Gewichten wir? Was ist in unserem Berufsfeld und unserem Betrieb besonders wichtig? Leiten Sie aus dem erarbeiteten Talentkompass ein Bewertungsraster ab, in welchem die Bewertungsskala und allfällige Gewichtung klar festgehalten ist (vgl. Vorlage im Anhang).

