

# WARUM LOHNT SICH **TALENTFÖRDERUNG** FÜR ALLE?



# WARUM IST TALENTFÖRDERUNG IN DER BERUFSBILDUNG SO WICHTIG?



Das Gewinnen von gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften ist für die Wirtschaft eine grosse Herausforderung. Studien beweisen, dass die überdurchschnittliche Begabung auch in der Berufsbildung eine Realität ist.

Die Talentförderung von Lernenden während der Berufslehre soll etabliert werden – so wie im Gymnasium, wo umfassende Fördermassnahmen für begabte Jugendliche bereits existieren. Damit die Berufsbildung als attraktiver und zukunftsorientierter Ausbildungsweg wahrgenommen wird, ist es wichtig, dass die Verknüpfung von Begabung und Beruf stattfindet. Die individuelle Förderung von talentierten Lernenden soll die Berufsbildung stärken. Deshalb sind gezielte und koordinierte Anstrengungen nötig, um leistungsstarke Jugendliche zu gewinnen und zu fördern.

**Die individuelle  
Förderung von  
talentierten  
Lernenden soll  
die Berufsbildung  
stärken.**

# WARUM LOHNT SICH TALENTFÖRDERUNG FÜR ALLE?



## Für Betriebe

Die Betriebe legen mit der Investition in die Förderung von Talenten das Fundament für ihre Unternehmenszukunft. Talentierte Berufsleute werden an die Betriebe gebunden. Begabte Jugendliche können schnell qualifizierte Arbeiten übernehmen, zusätzliche Leistungsausweise und angeeignete Kompetenzen bringen einen sicht- und messbaren Vorteil für die Unternehmen.

## Für Berufsverbände

Die Berufsverbände stärken die Attraktivität der Berufsbildung und sichern den Nachwuchs für die Branche. Das ist insbesondere für die Nachfolge-Regelungen von KMU und für das mittlere Kader zentral.

# WARUM LOHNT SICH TALENTFÖRDERUNG FÜR ALLE?



## Für Berufsfachschulen

Die Berufsfachschulen tragen durch das Engagement in der Talentförderung zur Stärkung der Attraktivität der beruflichen Grundbildung bei.

## Für Lernende

Die Lernenden können neue Kompetenzen entwickeln, die weit über die Lernziele der «normalen» beruflichen Grundausbildung hinausgehen. Das hat eine positive Wirkung auf die persönliche Weiterentwicklung und Laufbahn. Zusätzliche Leistungsausweise und Kompetenzen wie Berufspraktika im Ausland oder interne Projekte qualifizieren die Talente wiederum auf dem Arbeitsmarkt.

# WARUM IST TALENTFÖRDERUNG VON BEDEUTUNG FÜR DIE GESCHÄFTSLEITUNG?



Die Kampagne richtet sich in erster Linie an Geschäfts-, Verbands- und Schulleitungen im Kanton Zürich. Nur wenn hier erkannt wird, dass sich Talentförderung für alle Beteiligten lohnt, kann diese erfolgreich umgesetzt werden.

Die Kampagne appelliert daher an die Bereitwilligkeit, in die Förderung von begabten Lernenden zu investieren, um das Berufsbildungssystem als Ganzes zu stärken. Erfolgreiche Talentförderprogramme zeichnen sich dadurch aus, dass die Geschäftsleitung oder der CEO klar dahinterstehen. Talentförderung ist also in erster Linie Chefsache.

**Erfolgreiche Talentförderprogramme zeichnen sich dadurch aus, dass die Geschäftsleitung oder der CEO klar dahinterstehen.**

# WARUM IST TALENTFÖRDERUNG WICHTIG FÜR DIE BERUFSBILDUNGSVERANTWORTLICHEN?



Für die effektive Umsetzung strategischer Talentförderung sind **Berufsbildungsverantwortliche** gefragt, die das Potential von Lernenden erkennen, sich für begabte Lernende einsetzen, sie begleiten und ihre Erfahrungen mit ihnen austauschen.

Die Kampagne richtet sich zudem an **Ausbildnerinnen und Ausbilder** sowie **Berufsfachschullehrpersonen**. Sie können die Kampagne insbesondere als Anregung für die Entwicklung von anspruchsvollen Förderangeboten für ihre Talente nutzen.

**Mit der Kampagne soll ein Beitrag zum Aufbau einer Talentförderkultur in der Berufsbildung geleistet werden.**

# Die 4 Phasen des TALENTMANAGEMENTS



Das Talentmanagement während der beruflichen Grundbildung besteht hauptsächlich aus folgenden vier Phasen:



Weitere Informationen zu den 4 Phasen finden Sie in der [Talent Toolbox](#) auf der Webseite [www.talentfoerderungplus.ch](http://www.talentfoerderungplus.ch).

# WIE KANN ICH IM BETRIEB **TALENTE IDENTIFIZIEREN?**





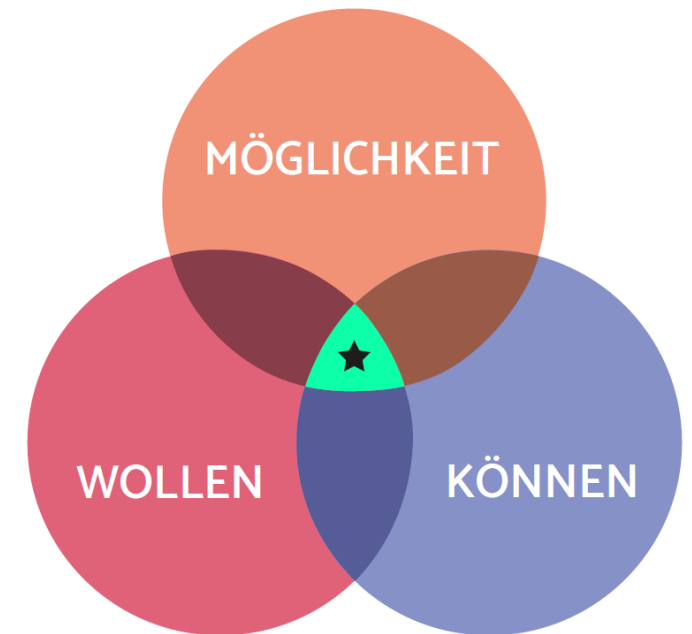
# WER IST EIN TALENT?



Eine einheitliche, allgemein verbindliche Definition von Begabung und Talent gibt es nicht. Für den beruflichen Bereich kann man Begabung als ein angeborenes Potenzial des Menschen interpretieren, das ihn dazu befähigt, aussergewöhnliche Leistungen zu erbringen.

Talentierte Lernende sind damit junge Menschen, die aufgrund ihrer Begabung zu überdurchschnittlichen Leistungen fähig sind.

Damit eine Begabung in Höchstleistungen umgesetzt werden kann, ist mehr als eine günstige Veranlagung erforderlich. Hartes Training, Übung und eine intensive Auseinandersetzung mit dem Beruf sind notwendig, damit aus begabten Jugendlichen effektiv Talente werden.



Die Kurz-Formel für Leistung und Erfolg (Talent) lautet:

WOLLEN x KÖNNEN x MÖGLICHKEIT = LEISTUNG

★ = LEISTUNG & ERFOLG / TALENT

# WIE LASSEN SICH TALENTE ERKENNEN?



Die Talentidentifikation im Unternehmen beginnt mit der Entwicklung eines **betriebseigenen Kriterienkatalogs**. Die erforderlichen Kompetenzen für die Erbringung von Höchstleistungen werden dokumentiert und als systematischer Fahrplan verwendet.

Weitere Informationen und Hilfsmittel, um den Kriterienkatalog zu definieren finden Sie in der [Talent Toolbox](#) auf der Webseite [www.talentfoerderungplus.ch](http://www.talentfoerderungplus.ch).

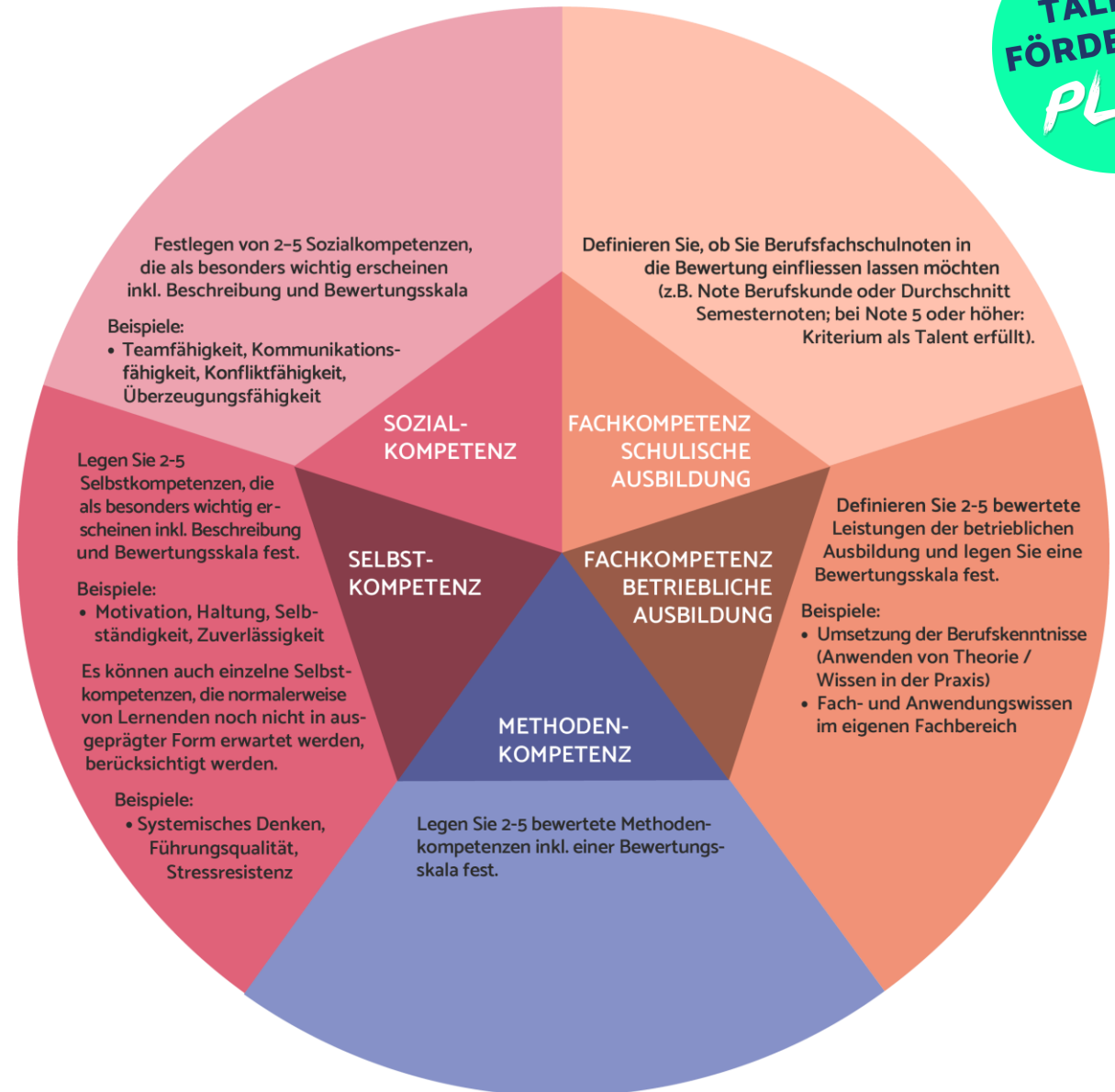
# TALENTKOMPASS



Sobald Kompetenzen, die 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 fünf Bereiche gleich wichtig?
- Gewichten wir?
- Was ist in unserem Berufsfeld und unserem Betrieb besonders wichtig?



# WIE LASSEN SICH TALENTE ENTWICKELN?



Für eine erfolgreiche Talentförderung müssen begabte und motivierte Lernende bereit sein, sich auf intensive Lernprozesse einzulassen. Höchstleistungen erbringen jedoch nur diejenigen Begabten, die auch über eine Lernumwelt verfügen, in der Leistungen aktiv angeregt, unterstützt und gewürdigt werden.

Entsprechend verlangt die erfolgreiche Talentförderung das Engagement von Betrieben, Berufsfachschulen und Branchenverbänden, ihre Talente aktiv mit Fördermassnahmen zu unterstützen.

**Höchstleistungen erbringen nur diejenigen, die über eine Lernumwelt verfügen, in der Leistungen aktiv angeregt, unterstützt und gewürdigt werden.**

# WELCHE ARTEN VON FÖRDERMASSNAHMEN GIBT ES?



# WELCHE ARTEN VON FÖRDERMASSNAHMEN GIBT ES?



Um die Kompetenzen von potenziellen Talenten innerhalb wie auch ausserhalb des Betriebs zu fördern, gibt es zahlreiche Methoden.

Indem Sie betriebsinterne Talententwicklung betreiben und/oder die Teilnahme an ausserbetrieblichen Fördermassnahmen ermöglichen, unterstützen Sie die persönliche und berufsorientierte Weiterentwicklung Ihrer Talente. Gleichzeitig investieren Sie in die Zukunft Ihres Betriebs oder der Branche und steigern indirekt die Attraktivität des Berufsbildungssystems.

Die nachfolgenden Folien stellen die verschiedenen Arten von Fördermassnahmen vor.



# BETRIEBSINTERNE FÖRDERMASSNAHMEN



Betriebe können leistungsstarke Lernende betriebsintern fördern, indem sie ihnen zusätzliche oder spezielle, schwierigere bzw. neue Aufgaben übertragen. Diese Aufgaben führen die Lernenden dann selbständig und verantwortlich aus.

**Beispiele für betriebsinterne Fördermassnahmen können sein:**

## **Individuelle Projektarbeit**

Die Lernenden sind für ein spezifisches Projekt zuständig. Sie werden unter Anleitung eines Ausbildners oder eines erfahrenen Kollegen an eine neue Herausforderung herangeführt. Mit gezieltem Feedback können diese direkt in den Lernprozess eingreifen und sicherstellen, dass die Aufgaben richtig verstanden und umgesetzt werden. So entsteht ein praxisnaher, nachhaltiger Zuwachs an Wissen, Kompetenzen und Fertigkeiten.



# BETRIEBSINTERNE FÖRDERMASSNAHMEN



## Mitarbeit in einer Projektgruppe

Die Lernenden werden in Projektgruppen eingebunden und dürfen zum Beispiel Verantwortung für ein Teilprojekt übernehmen.

## Mentorenfunktion (Gotte-/Götti-System)

Die Lernenden übernehmen eine Mentorenfunktion für andere Personen (z.B. andere Lernende oder Schnupperlehrlinge), die sie in bestimmte Aufgabenfelder einführen und wodurch sie erste Erfahrungen in der Leitungsfunktion sammeln.





# BETRIEBSINTERNE FÖRDERMASSNAHMEN



## **Einsatz in anderer Abteilung oder Niederlassung**

Dabei handelt es sich um einen zeitlich begrenzten Wechsel innerhalb des Unternehmens. So können die Lernenden verschiedene Geschäftsbereiche und/oder andere Niederlassungen im In- oder Ausland kennenlernen. Hier kann der Fokus sowohl auf die Erweiterung des Aufgabenbereichs (z.B. Einsatz in einer anderen Abteilung) als auch auf die Förderung der Sprachkenntnisse (z.B. Einsatz in einer Niederlassung oder Filiale in der Westschweiz) gelegt werden.

## **Qualifizierungen und Kurse**

Wenn intern keine Möglichkeiten bestehen, können Betriebe ihren begabten Lernenden auch die Teilnahme an externen Qualifizierungen oder Kursen ermöglichen. Dies kann beispielsweise mit einem anschliessenden betriebsinternen Vortrag verknüpft werden, den die/der Lernende im Anschluss hält und so das neue Wissen mit den anderen Lernenden und Teammitgliedern teilt.



# MOBILITÄTSPROGRAMME



**Mobilitätsprogramme bezeichnen zeitlich begrenzte Aufenthalte in einer anderen Niederlassung, einem fremden Betrieb und/oder Land. Dabei lernen die jungen Talente verschiedene (Unternehmens-)Kulturen und Sprachen aus erster Hand kennen.**

Die Lernenden stärken ihre beruflichen, persönlichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen, erweitern ihren Horizont und werden damit fit für die Arbeitswelt – auch in einem internationalen Umfeld.

Kurze Mobilitätsaktivitäten können in der berufsschulfreien Zeit stattfinden, wo weder die Berufsfachschule noch ein Überbetrieblicher Kurs (ÜK) tangiert sind.

Mittelfristige oder längere Mobilitätsaktivitäten sind ebenfalls möglich und können mit den Berufsfachschulen und/oder mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt abgesprochen werden.



# MOBILITÄTSPROGRAMME



Bei Mobilitätsprogrammen wird jeweils auf die Entwicklung von Fachkenntnissen – zum Beispiel im Rahmen eines Berufspraktikums – und/oder auf die Vertiefung von Sprachkenntnissen gesetzt, wobei auch eine Kombination von beidem möglich ist:

## Fokus auf Fachkenntnissen:

z.B. Berufspraktikum in einem Betrieb im deutschsprachigen Raum

## Fokus auf Fach- und Sprachkenntnissen:

z.B. Austausch mit einem Betrieb im Ausland (innerhalb der EU, Shanghai, New York, ...)

## Fokus auf Sprachkenntnissen:

z.B. Unterbruch des Lehrvertrags für ein High School Jahr im Ausland



# WETTBEWERBE



**An Wettbewerben können sich begabte Lernende unter Zeit- und Leistungsdruck mit den Besten ihres Fachs messen. Sie müssen sich mit ihrem Können vor einer Jury von Experten und der Öffentlichkeit behaupten.**

Die Teilnahme erlaubt es ihnen, sich mit ihren eigenen Stärken und Schwächen auseinanderzusetzen und stärkt sowohl die Selbstständigkeit als auch den Teamgeist. Durch intensives Üben und Training festigen sich die Alltagskompetenzen, was dem Lehrbetrieb in hohem Masse wieder zugute kommt. Neben attraktiven Preisen besteht ein besonderer Reiz für die Teilnehmenden darin, mit ihrer Fachexpertise von der Umwelt wahr- und ernstgenommen zu werden.

Weiterführende Informationen und eine Liste mit branchenrelevanten Berufsmeisterschaften und anderen Wettbewerben finden Sie in der [Talent Toolbox](#) auf der Webseite [www.talentfoerderungplus.ch](http://www.talentfoerderungplus.ch).

# JETZT TALENTFÖRDERER WERDEN!



Engagieren auch Sie sich für Talentförderung in Ihrem Betrieb und leisten Sie einen wichtigen Beitrag für den Nachwuchs, Ihr Unternehmen, Ihre Branche und die Wirtschaft.

Alle Informationen finden Sie auf [www.talentfoerderungplus.ch](http://www.talentfoerderungplus.ch)



# Folgen Sie uns!



[@talentforderungplus](#)



[Talentförderung Plus](#)



[Talentförderung Plus](#)



[Talentförderung Plus](#)