

Anita Calonder Gerster, Präsidentin der Gesellschaft CH-Q

## **Vom Begriff „Talente“ zu den Quellen der eigenen Persönlichkeit**

### **Tagungseröffnung**

Als wir an der letztjährigen Herbsttagung das Thema Kompetenzen in der Wirtschaft für die heutige Tagung ankündigten und dann den Fokus auf die dort stattfindende Talente-Debatte legten, war der Vormarsch des Begriffs „Talente“ in der Fachkräftediskussion nicht absehbar. Die Schlagzeilen in den Medien: *„Talentsknappheit 2010 – Welche Arbeitskräfte, Talente braucht die Wirtschaft?“*<sup>1</sup>, *„Auf die Finanzkrise folgt die Talentkrise“*<sup>2</sup>, *„Mangel an Talenten – Hälfte der Schweizer Firmen hat zu kämpfen“*<sup>3</sup>, *„Rezepte für die Talentsuche“*<sup>4</sup>, oder die *Schlussfolgerung in einer einschlägigen Abhandlung zum Thema: „Wir bewegen uns also gewissermassen vom Kapitalismus zum Talentismus“*<sup>5</sup>:

Der Begriff „Talente“ wird zusehends ganz einfach für die Arbeitskraft selbst, das einzelne Individuum beigezogen. Bedeutet dies etwa eine Besinnung auf den Menschen im Mittelpunkt, so wie dies der in Stein gemeisselte Leitspruch im Gottlieb Duttweiler Institut in Rüslikon seine Besucher mahnt? Oder geht es vielmehr um die Bezeichnung sogenannt passgenauer Leistungserbringer, um High-Potentials mit fachlichen Kernfunktionen zur Steigerung der unternehmerischen Konkurrenzfähigkeit? Ich erinnere hier an die 1997 entstandene Wortschöpfung „The War for talent“ der [McKinsey & Company](#).

Die beharrliche Verbreitung der Wortmarke „Talent“ und ihr derzeitiges Allzeithoch macht hellhörig. Eigentlich müsste die Renaissance dieses Begriffs aus der Pädagogik auch in der Wirtschaft Aktivitäten mit denselben Ausrichtungen wie dort nach sich ziehen: will heissen, Entwicklungsarbeiten zur Stärkung vorhandener Anlagen und Potenziale. Ihre Prämissen: Eine vertiefte Kenntnis der Träger, der Inhaber von Begabungen, Ressourcen, die dann zu Kompetenzen und Leistungsausweisen führen und ein klares Wissen um den Wert solcher Bemühungen. Wir begeben uns damit weit weg vom Kampf der Institutionen um Talente. Wir setzen uns der Begegnung mit dem Menschen aus, mit dem Ziel, dass er sich mit seinen Möglichkeiten besser selbst verstehe. Zu den Quellen der eigenen Persönlichkeit führen Rückbesinnungen auf die eigenen Werte und Haltungen. Der Spielraum für solche kompetenzorientierte Vorgehensweisen, die Zeit und Raum erfordern, ist beschränkt. Aber in neu ausgesteckten Strukturen und Rahmenbedingungen werden sie möglich. Hinter dem

---

<sup>1</sup> Bulletin ODEC, Verband Absolvent/Innen Höherer Fachschulen, Dezember 2010

<sup>2</sup> Sonntag Zeitung, 5. Dezember 2010

<sup>3</sup> Tages Anzeiger, 15. Juni 2011

<sup>4</sup> Hinweis auf die gleichnamige Publikation, NZZ, 7. September 2011

<sup>5</sup> In: „Wieso soll ein Lehrer weniger verdienen als ein Manager“, NZZ am Sonntag, 23. Oktober 2011

Willen, solche zu schaffen steht die Erkenntnis, dass ein besseres Verständnis der eigenen Persönlichkeit zu einem besseren Verständnis der Menschen führt.

Die Gesellschaft CH-Q hat ihre Arbeit u.a. auf dieses Ziel ausgerichtet. Sie tut dies im Wissen, dass sie mit ihren Bemühungen dem vielerorts herrschenden Malaise über einen an der Oberfläche geführten Kampf um Talente kein Ende setzen kann. Aber sie kann im Kleinen Verantwortung übernehmen. Diese Aufgabe beinhaltet eine Reihe unterschiedlicher, anspruchsvoller Massnahmen im Bereich der Kompetenzentwicklung, -feststellung und -anerkennung.

Seit dem Herbst dieses Jahres steht das genannte Ziel samt einem Massnahmenkatalog bei drei weiteren Organisationen auf der Prioritätenliste ihrer Aktivitäten: Im Vertrauen auf die Kraft der Privatinitiative haben die drei Organisationen: Travail Suisse, Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB und Schweizerischer Verband der Lehrpersonen an berufsbildenden Schulen bch, gemeinsam mit der Gesellschaft CH-Q – Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn eine strategisch und politisch tätige Allianz gebildet. Sie wollen in diesem Zusammenschluss nicht nur eine Kultur schaffen, in welcher Begabungen, Ressourcen und Kompetenzen auf jeder Altersstufe und im Hinblick auf die nachhaltige Laufbahngestaltung bewusst gefördert und weiterentwickelt werden. Sie wollen darüber hinaus beitragen, dass das Anliegen, den Menschen mehr in den Mittelpunkt zu rücken, ernster genommen wird und zu entsprechenden Kompetenzmodellen mit Breitenwirkung führen.