

# HR Cosmos

## Webinar Skills-based Talent Management

Rebekka Bitschnau  
Nadine Kalt  
Natanja Lanz  
Manuela Steiger

**Juni 2026**

**HR Cosmos**  
GRENZENLOSES  
HR-WISSEN

# Deine Ansprech- personen

## Skills-Management Spezialistinnen

Nadine Kalt



Rebekka Bitschnau



## Hosts

Manuela Steiger



Natanja Lanz



# Skills-based Talent Management

Smart, strategisch und mit Wirkung

HR Cosmos Webinar

Nadine Kalt und Rebekka Bitschnau

Online-Webinar, 18. Juni 2026





**Intuitiv skills-based**



**mit dem Wachstum kommen Strukturen**



**Skills nicht mehr sichtbar**



**Mauern öffnen und Netzwerke schaffen**

- **Definition und Mehrwert**
- **Anwendungsbereiche**
- **Der Weg zum Ziel**
- **Fazit**
- **Fragen**



# **Skills-based Talent Management – what?**

# Die **individuellen Fähigkeiten** der Mitarbeitenden stehen im Fokus

Wir lösen uns von starren Rollen und ermöglichen Entwicklung entlang von tatsächlichen Fähigkeiten und Potenzialen

# **Skills-based Talent Management – why?**



**Wissen über vorhandene  
Skills wäre so hilfreich...**

# Kritische Stimmen zum Skills-Management

Skillsmanagement  
ist nice to have,  
aber nicht dringend

Wir wissen  
nicht, wo  
anfangen

Lohnt sich  
der initiale  
Aufwand?

Wir sind zu  
dynamisch für feste  
Skills-Modelle

Die Pflege  
von Skills ist  
zu aufwendig

# Unsere Perspektive

Skills-Management ist **strategisch** – und wird mit steigenden Herausforderungen zwingend.

Mit **vorhandenen Daten** arbeiten und Skills **sichtbar** machen.

Der Aufwand ist da, **zahlt sich** jedoch **aus**.

Kein **Skills-Framework** = kein **messbarer Wandel**.

**Automatisierung** möglich – Datengrundlagen sind vorhanden.

Skills-Management ist kein  
HR-Nice-to-have, sondern  
schafft **strategischen Mehrwert**

# Skills-based Talent Management – why?

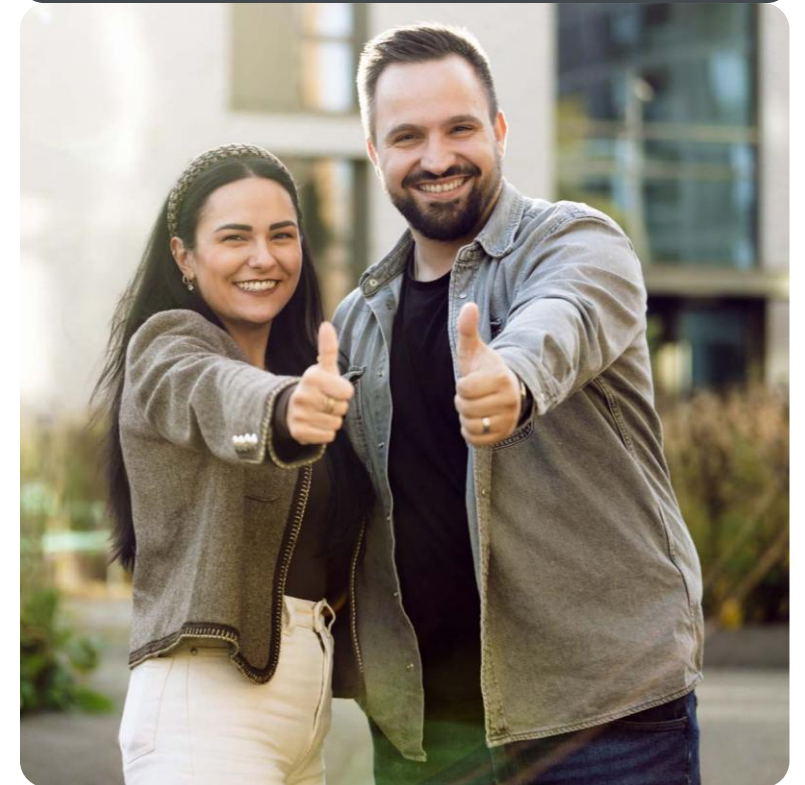
## Zukunftsfähigkeit



## Wirtschaftlichkeit

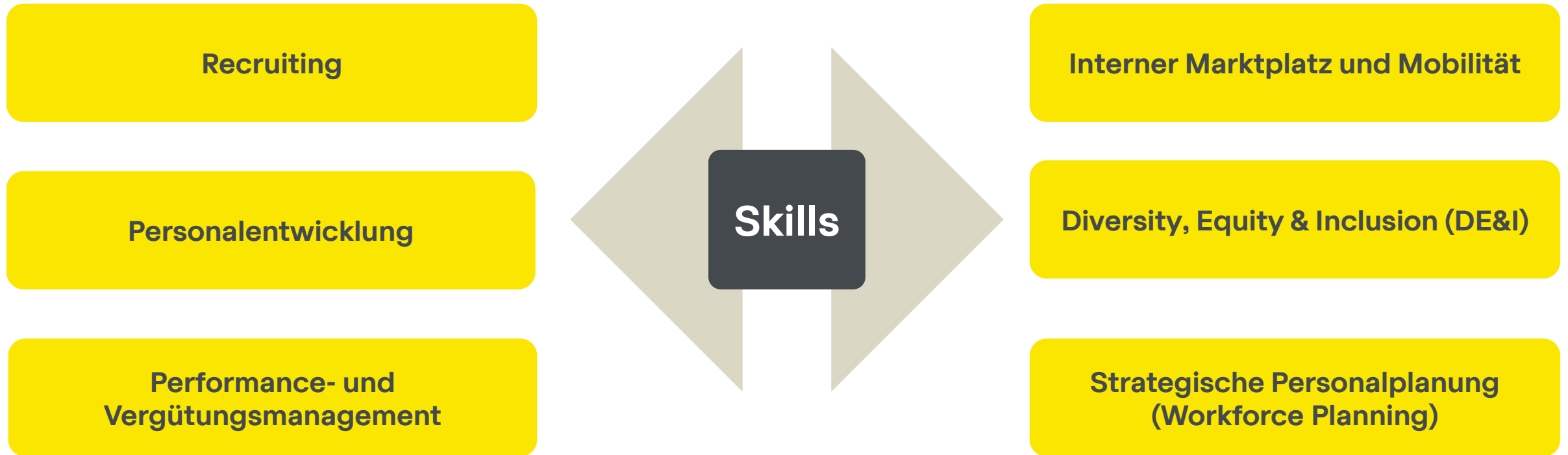


## Arbeitgeberattraktivität



# **Anwendungsbereiche von skills-based Talent Management**

# Skills-based Talent Management: Anwendungsbereiche



# Skills-based Recruiting



**Skills statt Titel**

**Mensch statt Papier**

**Klarheit statt Floskeln**

**Zukunft statt Vergangenheit**

# Skills-based Personalentwicklung



**Daten statt Bauchgefühl**

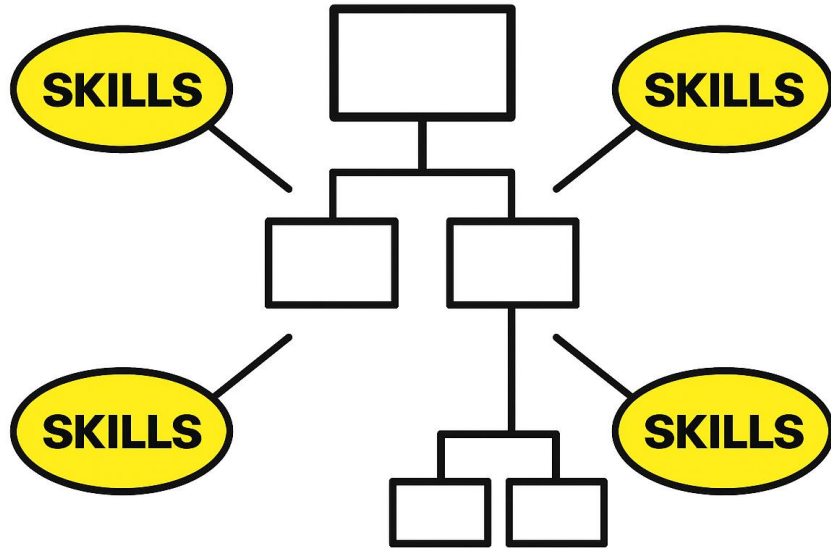
**Entwickeln statt ersetzen**

**Individuell statt generell**

**Bedarf statt Vorrat**

**Der Weg zum Ziel**

# Zwei Ansätze, skills-based Talent Management einzuführen



Skills bauen auf bestehender Struktur auf



Organisation wird um Skills herum aufgebaut

# Der Weg zu einer skills-based Organisation

## 1) Vorbereitung

- Ziel definieren
- Analyse  
Ausgangslage
- Management-Buy-In

## 2) Definition

- Skills-Definition
- Skills-Erhebung
- Skills-Einschätzung
- Skills-Matrix

## 3) Integration

- Skills zum Leben bringen
- Integration in HR Prozesse

# Welchen Herausforderungen begegnet man auf dem Weg zu einer skills-based Organisation und wie geht man damit um?

Fehlende Motivation, Skills zu erfassen

Die Mitarbeitenden auf diese Reise **mitnehmen** und ihnen den Mehrwert und die Möglichkeiten aufzeigen

Silo-Denken der Führungspersonen

In **Führungskräfte-Entwicklung** investieren und unternehmerisches Denken fördern

Isolierte Einzellösungen

Mit Linie in Kontakt treten und Skills-Management **skalieren**

**Fazit**

# Konkrete Mehrwerte eines skills-based Ansatzes

**Klarheit und Transparenz schaffen**

**Mitarbeitende gezielt entwickeln**

**Talente identifizieren**

**Interne Mobilität stärken**

**Skills machen Talente sichtbar  
und damit überhaupt erst nutzbar und individuell förderbar.**

# Start small, but Start now

- ✓ Von der Dienstleistung zur Strategie
- ✓ Wirtschaftlich denken
- ✓ Entwicklung als Bindungschance
- ✓ Kulturwandel gestalten
- ✓ Mut zur Tat



**Fragen**



Swiss  
HR Academy



**SAVE THE DATE**

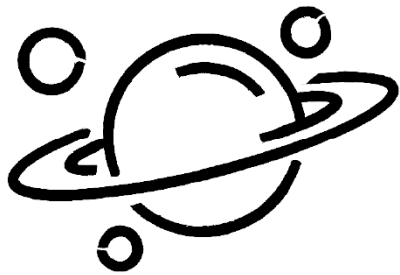
# **Skills-based Talent Management**

**vom Rollenmodell zum Skill-Mindset**

Swiss HR Academy Seminar  
HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich  
11. Februar 2027



**Herzlichen  
Dank und än  
hübsche Tag!**



## Disclaimer

Dieses Dokument ist Eigentum von HR Campus und vertraulich zu behandeln. Ohne die ausdrückliche Zustimmung von HR Campus darf dieses Dokument weder in Teilen noch als Ganzes vervielfältigt oder an Dritte weitergeleitet werden. Eine eventuelle Kontaktaufnahme zu den in diesem Dokument allfällig genannten Referenzkund:innen bedarf der ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Einwilligung von HR Campus.

Die Angaben in diesem Dokument sind unverbindlich und dienen ausschliesslich Informationszwecken. Es handelt sich in keiner Form um eine Rechtsauskunft oder eine Rechtsberatung. Das Dokument stellt in keiner Weise den Bestandteil eines Vertrages oder eines Angebotes dar. Sämtliche genannte Produkte und Leistungen können ohne vorherige Ankündigung verändert werden und länderspezifische Unterschiede aufweisen.

HR Campus übernimmt keine Haftung oder Garantie für Fehler oder Unvollständigkeiten in diesem Dokument. HR Campus steht für Leistungen lediglich in dem Umfang ein, wie er sich aus den gesonderten vertraglichen Regelungen mit dem Kunden ergibt. Aus den in diesem Dokument enthaltenen Informationen ergibt sich keine weiterführende Haftung.

Insbesondere ist HR Campus in keiner Weise verpflichtet, in dieser Publikation oder einer zugehörigen Präsentation dargestellte Geschäftsabläufe zu verfolgen oder hierin wiedergegebene Funktionen zu entwickeln oder zu veröffentlichen. Diese Publikation oder eine zugehörige Präsentation, die Strategie und etwaige künftige Entwicklungen, Produkte und/oder Plattformen der HR Campus können von HR Campus jederzeit und ohne Angabe von Gründen unangekündigt geändert werden. Die in dieser Publikation enthaltenen Informationen stellen keine Zusage, kein Versprechen und keine rechtliche Verpflichtung zur Lieferung von Material, Code oder Funktionen dar. Sämtliche vorausschauenden Aussagen unterliegen unterschiedlichen Risiken und Unsicherheiten, durch die die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen abweichen können. Die vorausschauenden Aussagen geben die Sicht zu dem Zeitpunkt wieder, zu dem sie getätigt wurden. Den Lesern wird empfohlen, diesen Aussagen kein übertriebenes Vertrauen zu schenken und sich bei Kaufentscheidungen nicht auf sie zu stützen.

