

Das Talent-Center



... frühzeitig
entdecken



... gezielt
entwickeln



... stärkenorientiert
einsetzen



... unterstützen und
wertschätzen

Düsseldorf, März 2009

ressential ist Mitglied in der ICG Integrated Consulting Group
Berlin Bonn Budapest Düsseldorf Graz Sofia Wien

www.ressential-icg.com

ressential GmbH & Co KG
Büro Düsseldorf
D- 40883 Ratingen
Eggerscheidter Str.57
Mobil: (+49) 162/9873729
Fon: (+49) 30/856045-02
Fax: (+49) 30/856045-03
E-Mail dmarth@ressential-icg.com

Aufgaben der Führungskräfteentwicklung

- Geeignete Führungskräfte finden und gewinnen
- Nachwuchskräfte bedarfsgerecht entwickeln
- Erfahrene Führungskräfte langfristig binden und deren Wissen erhalten
- „Richtige“ Besetzungsentscheidungen treffen
- Kompetenzen der Führungsmannschaft (Team und Teamzusammensetzung) kontinuierlich und gezielt weiter entwickeln und fördern



Veränderte Herausforderungen (1)



Rund **74%**
der europäischen
Personalmanager
sind besorgt über
die Unfähigkeit ihres
Unternehmens, zukünftige
Führungskräfte zu
finden und auszubilden.
(Quelle: IBM)

- Wertewandel bei Fach- und Führungskräften mittleren Alters – berufliche Karriere nicht mehr um jeden Preis
- Anforderungen an Kompetenzen der Fach- und Führungskräfte sind schwieriger zu analysieren und verändern sich schneller
- „Richtige“ Besetzung von Schlüsselpositionen ist erfolgskritisch und stellen Unternehmen vor größere Herausforderungen

Veränderte Herausforderungen (2)

Konkurrenz: Wettbewerb um Talente

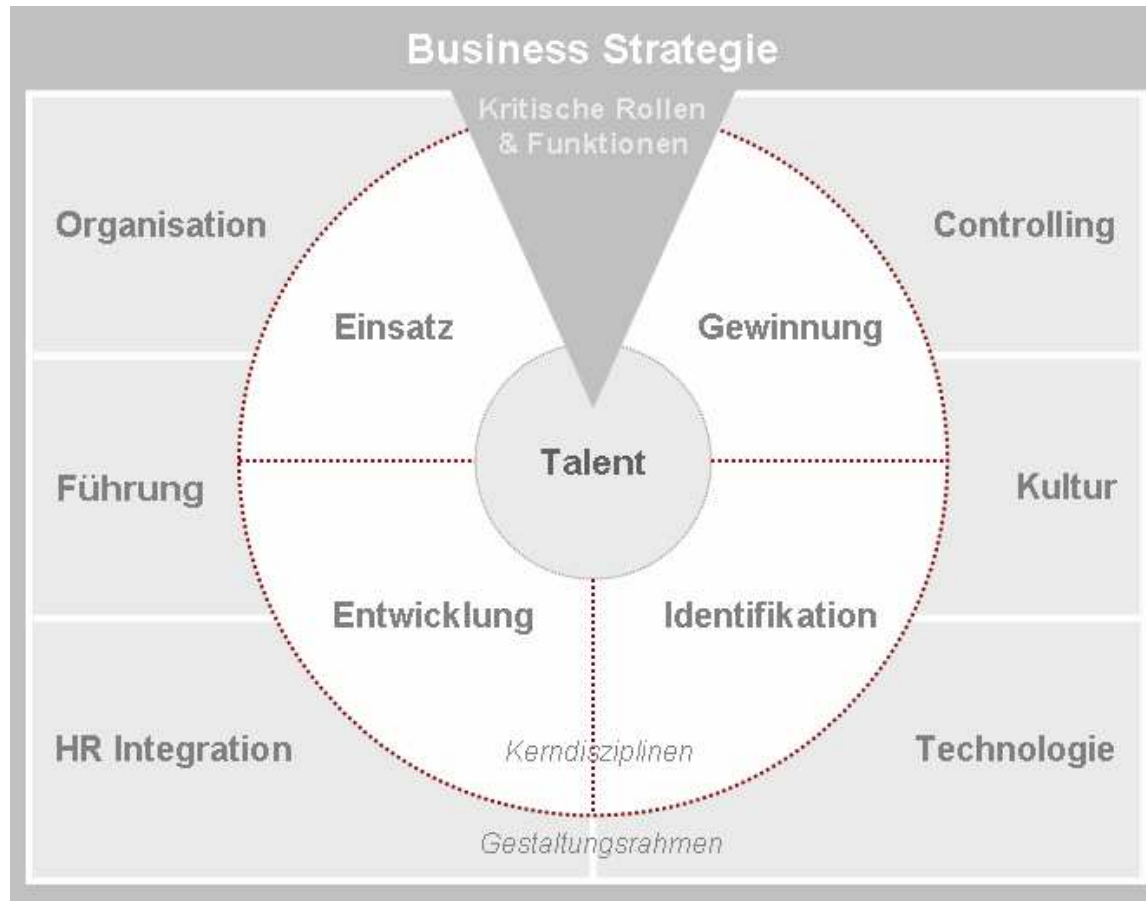
„Aufgrund des demografischen Wandels entstehe aber ein anderes Problem: der Wettbewerb um Talente. Wenn Arbeitgeber Begabte halten und mit entsprechenden Maßnahmen der Demografie trotzen können, seien sie für die Zukunft gewappnet, heißt es bei Deloitte.“ *

- Demografische Entwicklung – Gesellschaft und Belegschaft werden immer älter, junges Nachwuchspotenzial wird weniger
- Abwanderungsbereitschaft bei Fach- und Führungskräften steigt, besonders bei Mitarbeitern aus Zentralbereichen, die keine berufliche Perspektive sehen.
- Mitarbeiter, die eine latente und unbewusste Unzufriedenheit haben und die nicht ihre volle Leistungsbereitschaft einbringen

Was heißt das für unser Unternehmen? – überschlägig –

Wie viel % unserer Mitarbeiter sind unter 30 Jahre alt?	8%	
Wie viel % unserer Mitarbeiter sind im letzten Jahr abgewandert?	15%	
Wie viel % unserer Führungskräfte sind im letzten Jahr abgewandert?	30%	
Wie schätzen wir die Performance unserer Mitarbeiter ein (0-100%)?	40-70%	
Zu welchem Grad sind unsere Schlüsselpositionen richtig besetzt (0-100%)	60-90%	
Wie hoch sind unsere Personalkosten für Mitarbeiter?	3,5 Mio	
	<i>40-70% → Potenzial 3,5 Mio x 35%</i>	<i>→ 1,2 Mio</i>
Wie hoch sind unsere Personalkosten für Führungskräfte?	2,0 Mio	
	<i>60-90% → Potenzial 2,0 Mio x 25%</i>	<i>→ 0,5 Mio</i>
Das macht zusammen ...		<i>1,7 Mio</i>
<i>Lassen Sie das Talent Center davon nur 20% heben ...</i>		<i>0,34 Mio</i>
<i>Mit Blick auf die ersten drei Punkte ist das nur die Untergrenze.</i>		

Talente mit klarem Konzept fördern



- Das Talent Management Modell* gibt Orientierung für die Entwicklung der Talente
- Die Anforderungen an Rollen und Funktionen des Unternehmens werden durch Strategie und Organisation und Kultur definiert
- Rollen und Funktionen im Unternehmen sind transparent

Das Talent Center setzt das Konzept konsequent um

Nicht Elite-Förderung - jeder Mensch verfügt über Talente

Heute

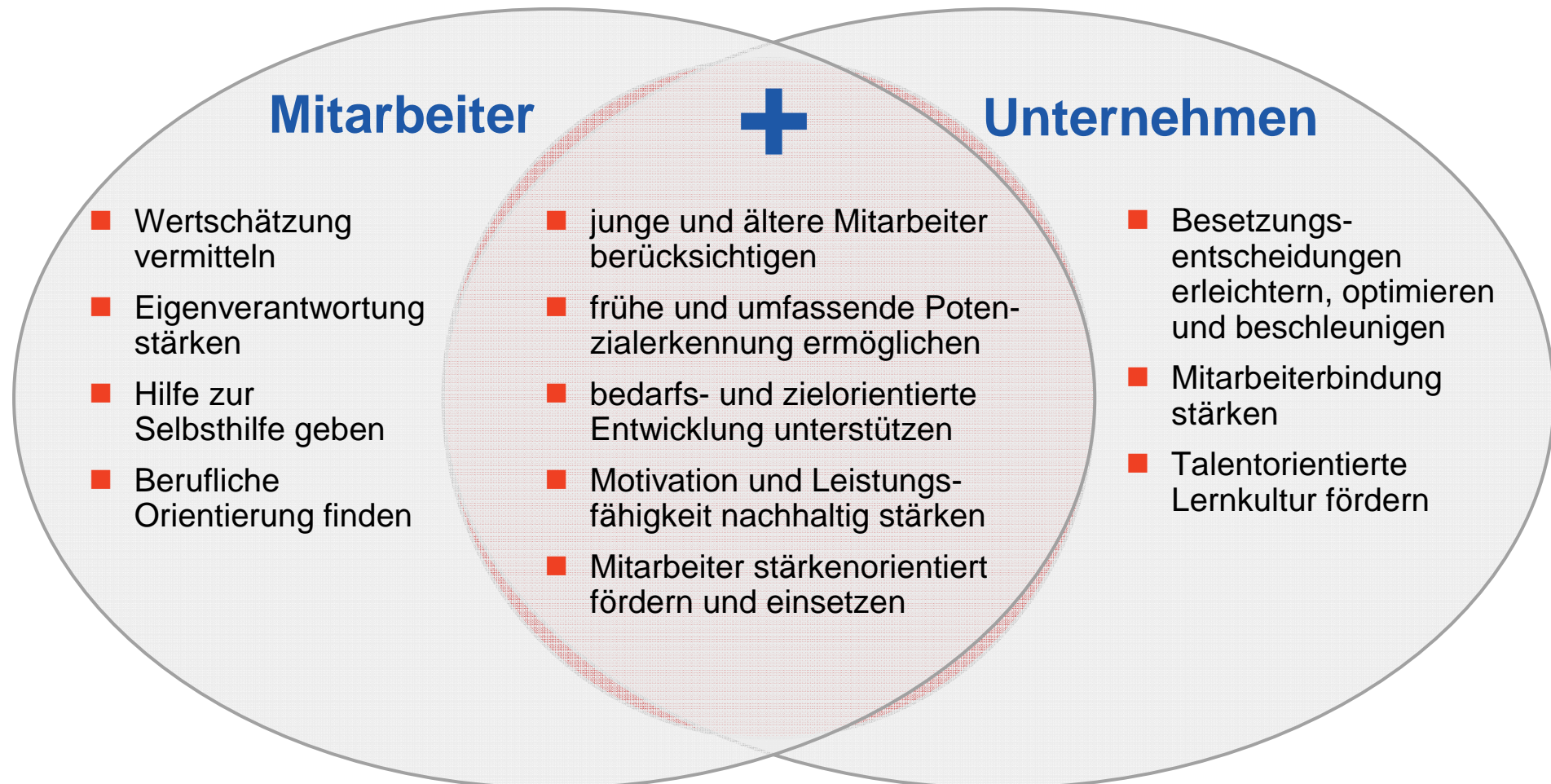
- Viele Mitarbeiter üben Funktionen aus, in denen sie ihre Leistungsbereitschaft und ihre Talente nicht entfalten können und ihre Motive nicht berücksichtigt werden.
- Sie haben keine oder nur eine vage Orientierung in Bezug auf die eigene berufliche Entwicklung und Zukunft

Künftig

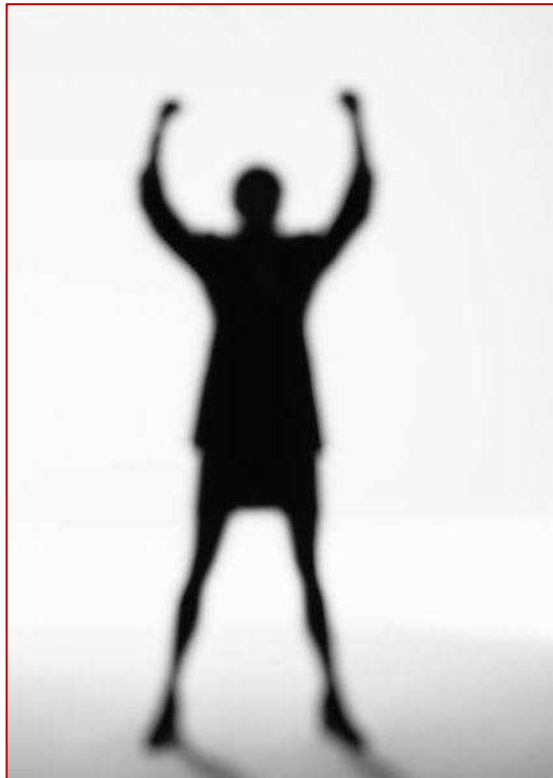
- Die Mitarbeiter können ihre eigene Berufung, Stärken und Potenziale kennen lernen
- Mitarbeiter und Führungskräfte erwerben ein Verständnis für die Eigenverantwortung der eigenen beruflichen Entwicklung
- Zielgruppen der Führungskräfteentwicklung werden um die ganz Jungen und Älteren erweitert
- Beruflichen Perspektiven, Versetzungs- und Besetzungsentscheidungen sowie Anforderungen im Unternehmen werden transparent

Die Führungskräfteentwicklung erweitert das Performancemanagement sowie Potenzialanalyse und -entwicklung um die Talentfindung und -förderung

Das Talent Center verbindet Nutzen

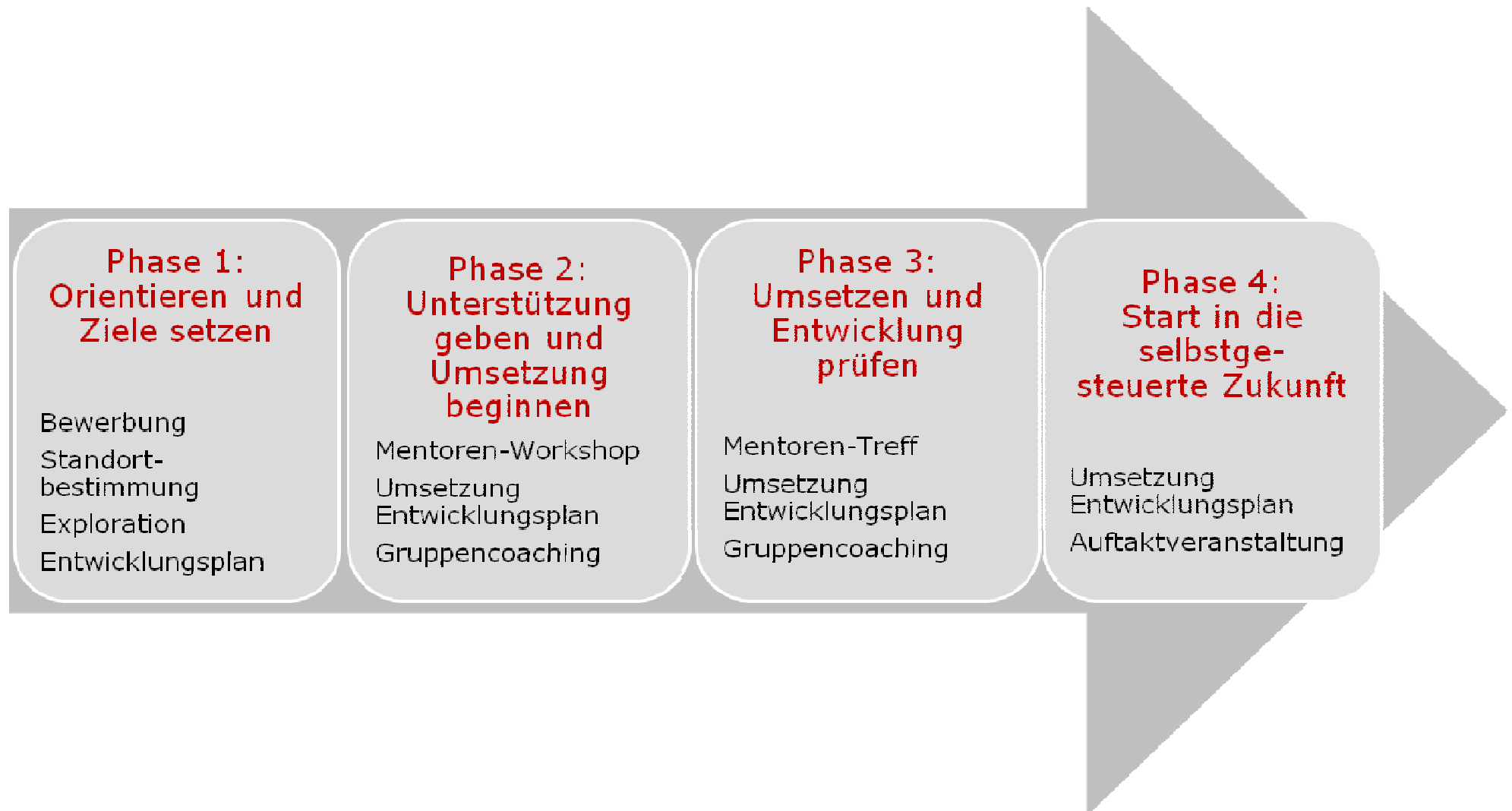


Das Talent Center arbeitet mit nachhaltigen Prinzipien

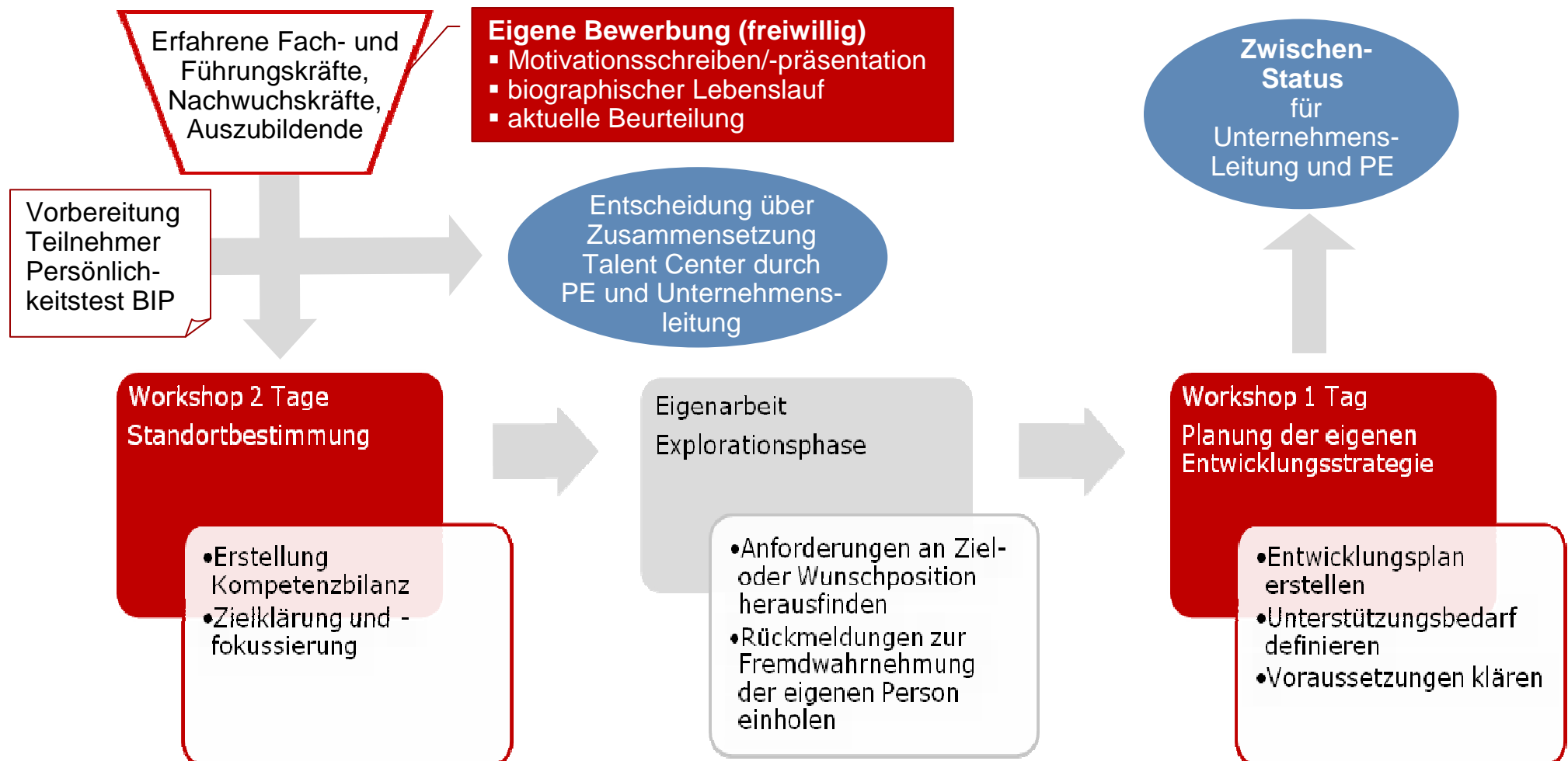


- Prozessuales und individuelles Vorgehen
- Der einzelne Mitarbeiter steht im Mittelpunkt und in der eigenen Verantwortung
- Der Fokus liegt auf der Entwicklung der Stärken und nicht auf Behebung der Schwächen
- Eigeninitiative von Teilnehmern wird gefordert und gefördert (z.B. durch Investition von Freizeit und Urlaubstagen – Abstimmung mit BR erforderlich, da bislang meist keine Regelung existieren)
- Förderung bedeutet nicht den nächsten Karriere-Schritt mit höherem Gehalt und Titel
- Vorgesetzte werden als aktive Mentoren eingesetzt

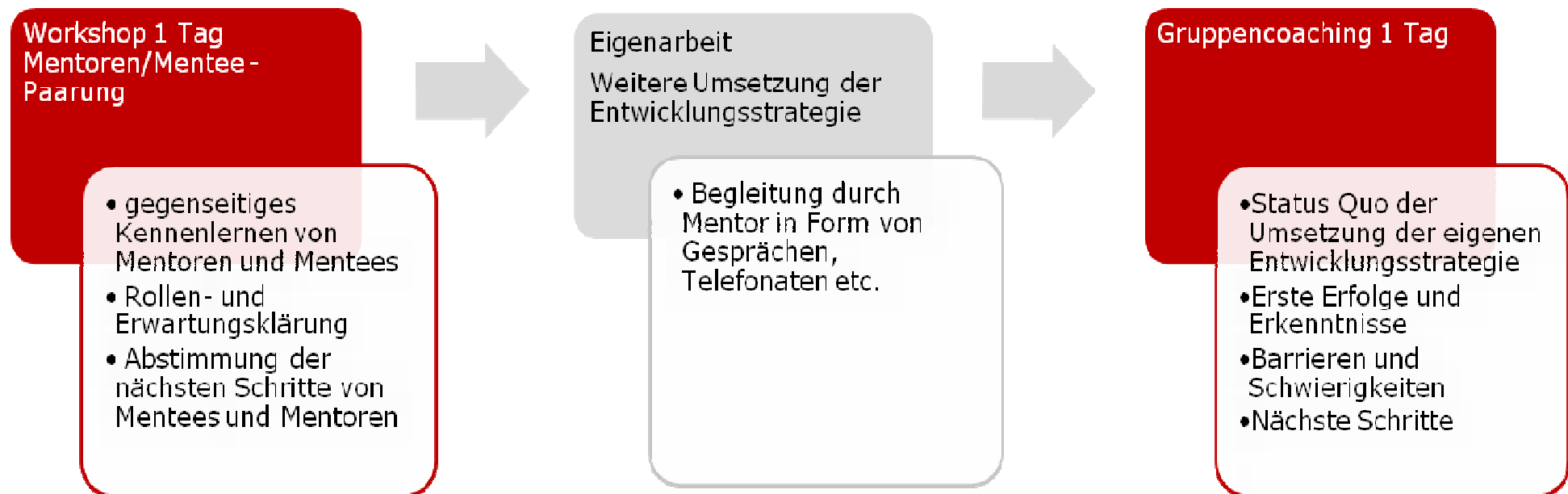
Phasen des Talent Centers geben klaren Überblick



Professioneller Prozess bis in die Umsetzung (1)

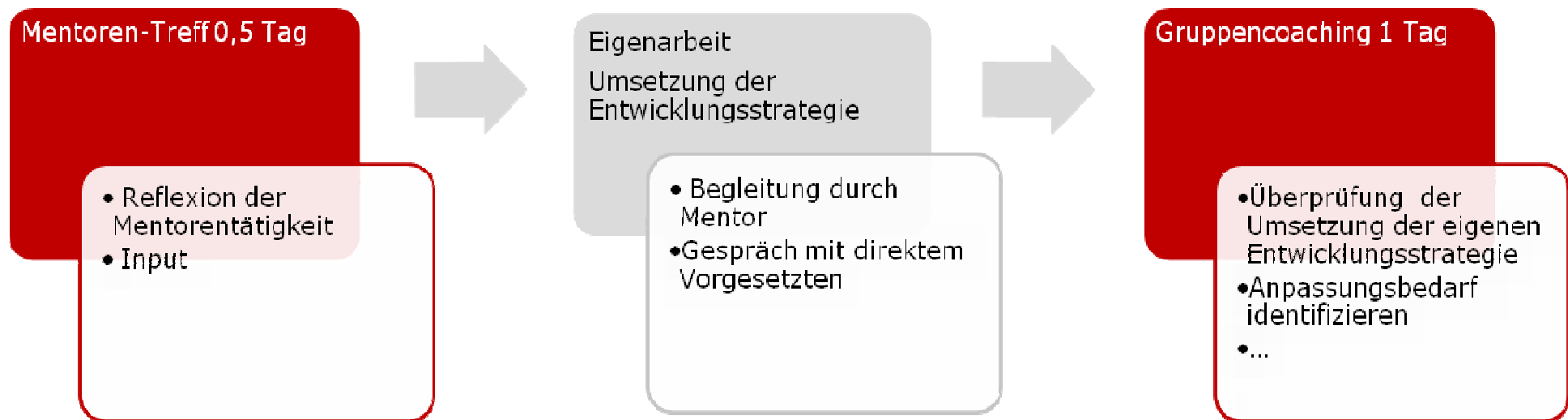


Professioneller Prozess bis in die Umsetzung (2)



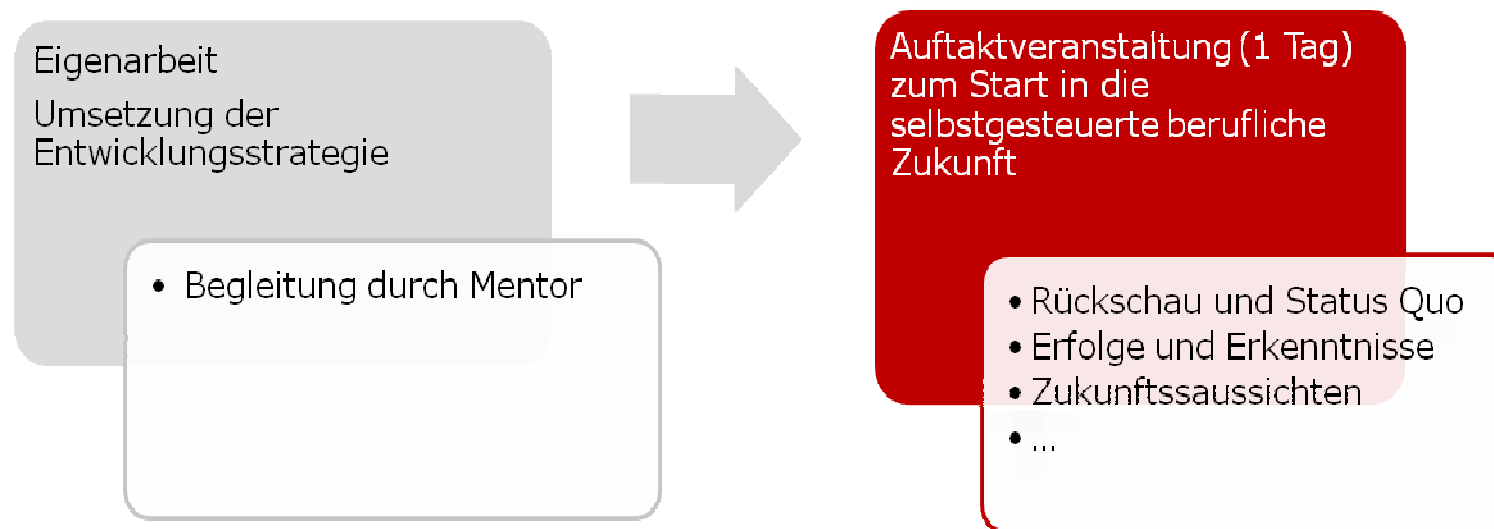
Parallel: Umsetzung von individuellen Entwicklungsmaßnahmen in Abhängigkeit von der jeweiligen Entwicklungsstrategie des einzelnen Teilnehmers

Professioneller Prozess bis in die Umsetzung (3)



Parallel: Umsetzung von individuellen Entwicklungsmaßnahmen in Abhängigkeit von der jeweiligen Entwicklungsstrategie des einzelnen Teilnehmers

Professioneller Prozess bis in die Umsetzung (4)



Parallel: Umsetzung von individuellen Entwicklungsmaßnahmen in Abhängigkeit von der jeweiligen Entwicklungsstrategie des einzelnen Teilnehmers

Mehrfacher Nutzen für das Unternehmen

- Qualifizierte Mitarbeiter, die das Unternehmen für die Zukunftssicherung benötigt
- Mitarbeiter, die mit einer klaren beruflichen Orientierung motivierter und leistungsbereiter sind - und seltener fehlen
- Mitarbeiter mit einer hohen Verweilquote
- Ein Unternehmen mit großer Attraktivität als Arbeitgeber in Zeiten des „War for Talents“
- Im Unternehmen wird das Know-how erhalten und erhöht.
- Ein Unternehmen, das die Investitionen für Weiterbildung und Entwicklung durch eine ziel- und strategierorientierte Bedarfsermittlung und –deckung optimiert einsetzt
- ...

