

*Executive Development*

# *Talent Management*



**Mission** *Talent Management gewinnt als Bestandteil der strategischen Unternehmensführung zunehmend an Bedeutung, um den Erfolg eines Unternehmens langfristig sicherzustellen.*

*Wir unterstützen unsere Kunden beim Aufbau und der nachhaltigen Etablierung von meist international ausgerichteten, massgeschneiderten Talent Management Programmen im Einklang mit der Unternehmensstrategie.*

**Warum  
Talent  
Management?**

- *Mangelnde Visibilität und Bekanntheit der internen Potential- und Leistungsträger*
- *Überproportional häufige Besetzung von vakanten Schlüsselpositionen mit externen Kandidaten*
- *Diskrepanz zwischen den in Zukunft geforderten und den aktuell vorhandenen Kompetenzen in Schlüsselpositionen*
- *Mangelnde Kenntnisse über den strategischen Bedarf an Nachfolgern und die Karriereperspektiven innerhalb eines Unternehmens*
- *Know-how-Verlust als Folge einer erhöhten Fluktuation bei den Potential- und Leistungsträgern*

**Ziele**

- *Identifikation, Beurteilung und Förderung von internen wie externen Potential- und Leistungsträgern als Vorbereitung für die mittel- bis langfristige Übernahme einer Schlüsselposition auf Senior und Executive Level*
- *Sicherstellung der künftig notwendigen Managementressourcen für interne Nachfolgeregelungen*

**Nutzen**

**Für unsere Kunden**

- *Systematische Identifikation und gezielte Entwicklung künftig notwendiger Kernkompetenzen*
- *Effiziente und effektive Mitarbeiterförderung sowie Nachfolgeregelung mit Erfolgskontrolle*
- *Ausdruck von Wertschätzung und Anerkennung zur Steigerung der Motivation und der langfristigen Bindung von Potential- und Leistungsträgern an das Unternehmen*
- *Objektive Entscheidungsgrundlage für Laufbahnplanungen und anstehende Nachfolgeregelungen*
- *Reduktion der Rekrutierungskosten, die infolge Besetzungen von Schlüsselpositionen mit externen Kandidaten entstehen*
- *Steigerung der Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt*

**Für die Teilnehmer**

- *Objektivierte, persönliche Potentialbeurteilung*
- *Individuelle Entwicklungs- und Karriereplanung*
- *Networking sowie interdisziplinärer Kultur- und Erfahrungsaustausch*
- *Steigerung der Eigenverantwortung und des Bewusstseins für die persönliche Weiterentwicklung*
- *Erhöhung der Visibilität gegenüber den Entscheidungsträgern im Unternehmen*

**Vorgehensweise**

Unsere Projektvorgehensweise gliedert sich in drei Hauptphasen, wobei wir je nach Kundenbedürfnis eine Gesamt- oder Teilprojektverantwortung innerhalb der jeweiligen Phase übernehmen:

**Ausgangslage**

- Umfeldanalyse (u. a. Unternehmens- und HR-Strategie, Unternehmenskultur, Stakeholder)
- Aufnahme der mit dem Talent Management verbundenen Ziele und zu erreichenden Resultate
- Ist-Aufnahme der bestehenden Development Prozesse, Instrumente und Nachfolgeregelungen
- Erarbeiten eines Talent Management Grobkonzepts sowie des detaillierten, weiteren Vorgehens

**Design**

- Entwicklung der Grundlagen (u. a. Schlüsselrollen, Kompetenzmodell, Talent Profile, kritische Nachfolgepfade)
- Erarbeiten der kundenspezifischen Talent Management Prozesse sowie der detaillierten Abläufe
- Aufbau der Organisation (Rollen, Verantwortlichkeiten) sowie Besetzung der Rollen
- Unterstützung bei der Ausarbeitung eines Kommunikationskonzepts
- Entwicklung der im Talent Management eingesetzten Instrumente

**Implementierung**

- Vorbereitung, Training und Coaching der internen (Teil-)Prozessverantwortlichen
- Unterstützung in der internen Kommunikation auf allen Stufen
- Projektumsetzung in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen unserer Kunden
- Erfolgscontrolling

**Talent Management Programm**

Die nachfolgenden Kernmodule, deren Prozesse und Instrumente werden den strategischen Vorgaben und den spezifischen Bedürfnissen unserer Kunden entsprechend kombiniert, angepasst und ergänzt. Damit garantieren wir unseren Kunden ein massgeschneidertes Talent Management Programm.

**Identifikation**

**Interne Kandidaten**

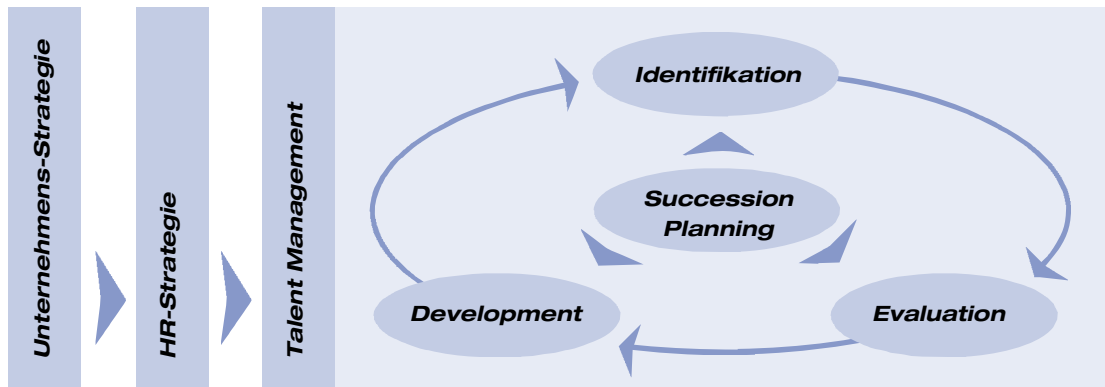
- Interner Identifikations- und Vorschlagsprozess
- Potentialeinschätzung
- Beurteilung der aktuellen Performance

**Externe Kandidaten**

- Umfassender Such- und Auswahlprozess für die Rekrutierung im In- und Ausland

**Nomination**

- Festlegen einer Shortlist aus internen und/oder externen Kandidaten
- Bestätigung durch Entscheidungsträger unserer Kunden



**Talent Management Programm**  
(Fortsetzung)

**Evaluation**

**Potentialbeurteilung**

- Ein- oder mehrtägige Einzelassessments
- Ein- oder mehrtägige Gruppenassessments

**Leistungsbeurteilung**

- 360°-Feedbacks

**Entwicklungsplanung**

- Individuelle Laufbahn- und Karriereplanung
- Vereinbarung von gezielten Fördermassnahmen

**Development**

**Individuelle Entwicklung**

- Interne / externe Aus- und Weiterbildung
- Individuelles Coaching und Mentoring
- Training "on-the-job" mit Job Rotation und internationalen Assignments
- Projektverantwortung bzw. -mitarbeit
- Übernahme eines neuen bzw. erweiterten Verantwortungsbereichs

**Talent Pool**

- Themenspezifische Trainingsmodule für die Mitglieder des Talent Management Programms
- Anlässe zur Pflege des internen/externen Netzwerks
- Projektarbeit

**Succession Planning**

**Planung**

- Quantitative und qualitative Ermittlung des Bedarfs an qualifizierten Mitarbeitern entlang der kritischen Nachfolgepfade

**Controlling**

- Aktives Tracking des Entwicklungsfortschritts (z. B. durch eine Wirkungsanalyse)
- Periodische Neubeurteilung des künftigen Bedarfs an Managementressourcen und Verifikation der kritischen Nachfolgepfade
- Inhaltliche sowie strukturelle Anpassungen des Talent Management Programms

**Beförderung**

- Gezielte Ernennung von Mitarbeitern aus dem Talent Management Programm im Rahmen von Nachfolgeregelungen