Kienbaum Management Consultants

Kienbaum

# » Talent Pool Management

Vorausschauend planen – professionell steuern – nachhaltigen Erfolg sichern

## » Die Herausforderung

Demografischer Wandel und drohender Fachkräftemangel machen Talent Management zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor im Wettbewerb. Wem es gelingt, Nachfolgepools für Fach- und Führungskräfte systematisch zu entwickeln und erfolgskritische Kompetenzen langfristig zu sichern, erzielt bessere Geschäftsergebnisse und erhöht seine Attraktivität für die wertvollsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zahlreiche Unternehmen machen jedoch ernüchternde Erfahrungen mit ihrem Talent Management. Eine positionsscharfe Nachfolgeplanung erweist sich als aufwändig und bleibt bei Besetzungen häufig ungenutzt. Werden dagegen Potenzialträger in einen einzigen „großen Topf" geworfen, fehlen differenzierte Ansätze für Entwicklung und Besetzung.

Talent Management generiert dann einen strategischen Wettbewerbsvorteil, wenn Nachfolgepools differenziert zugeschnitten und Poolstärken aktiv gesteuert werden. Kienbaum hat hierfür ein praktikables Instrumentarium entwickelt und bei führenden Unternehmen erfolgreich eingesetzt.

» Wie werden Nachfolgepools geeignet zugeschnitten?

» Wie groß müssen Nachfolgepools sein, um sowohl den Bedarf an kritischen Kompetenzen zu decken als auch den Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten realistische Perspektiven zu bieten?

» Welche Steuerungsgrößen empfehlen sich für ein professionelles Management der Nachfolgepools?

» Wie betten sich Talent Management Prozesse stimmig in ein integriertes Personalmanagement ein?

Kienbaum hilft Ihnen, diese Fragen für Ihr Unternehmen zu beantworten und damit die personelle Basis für Ihren geschäftlichen Erfolg nachhaltig zu sichern.

## » „Talent Pools“ statt „Name to Box“ – Der konzeptionelle Ansatz

Pool-basiertes Talent Management fasst Positionen mit vergleichbaren Anforderungen zusammen und beschränkt die positionsscharfe Nachfolgeplanung auf wenige Top-Positionen. Die Bildung von Nachfolgepools für erfolgskritische Jobfamilien bringt höheren Nutzen bei geringerem Aufwand:

» **Entwicklung organisationaler Fähigkeiten:**
Der Entwicklungsfokus erweitert sich von individuellen auf organisationale Kompetenzen. Entwicklungsfortschritte und -bedarfe werden pro Jobfamilie transparent, entsprechende Entwicklungsprogramme lassen sich zielgerichtet ableiten.

» **Enge Verzahnung mit Geschäfts- und Personalplanung:**
Strategische Personalplanung und Nachfolgemanagement liefern Transparenz über die tatsächliche und die benötigte Nachfolge-„Pipeline“. Die geschäftliche Planung kommt auf den Prüfstand, Handlungsbedarfe im Hinblick auf Entwicklung und Recruiting werden aufgezeigt.

» **Steuerung der Nachfolgepools:**
Kennzahlen auf Pool-Ebene ermöglichen eine vorausschauende Planung und Steuerung der Nachfolgepools. Personalpolitische Zielsetzungen, z. B. im Hinblick auf Gender Diversity, lassen sich dadurch einfach operationalisieren.

Ein pool-basierter Ansatz sichert erfolgreiches und zukunftsweisendes Talent Management. Kienbaum hat vielfältige Erfahrungen beim Zuschnitt geeigneter Talent Pools. Der Rückgriff auf bereits existierende oder weiterzuentwickelnde Stellenfamilien und Kompetenzprofile erlaubt dabei ein stimmiges Zusammenspiel mit Personalentwicklung und Personalbeschaffung.

## » Talent Scorecard – Professionelle Steuerung der Talent Pools

Daten und Fakten sind unerlässlich, um Nachfolgepools im Sinne des Geschäftserfolgs zu steuern. Wenige, aber aussagekräftige Kennzahlen sichern Akzeptanz und konsistente Steuerung durch die Führungskräfte.

Kienbaum hat eine einschlägig bewährte Scorecard-Systematik zur spezifischen Ableitung der richtigen Kennzahlen entwickelt. Dabei finden folgende Perspektiven Berücksichtigung:

- **Talent Pipeline:** Wie sind die Pools ausgestattet, quantitativ (Poolstärke) und qualitativ (Poolzusammensetzung)?
- **Talent Erfolg:** Wie erfolgreich zeigen sich die Kandidaten aus den Pools, wenn sie neue Positionen besetzen?
- **Talent Entwicklung:** Wie schnell schaffen es Kandidaten aus den Pools auf entsprechende Positionen?
- **Prozesskonsistenz:** Zu welchem Anteil erfolgen Besetzungen aus dem jeweiligen Nachfolgepool?

Entscheidend für eine professionelle Steuerung der Pools ist die Festlegung geeigneter Zielwerte für die gewählten Kennzahlen. Im Mittelpunkt steht die Frage nach der idealen Poolstärke. Undifferenzierte Benchmarks vergleichen hier Äpfel mit Birnen. So hängt die ideale Poolstärke entscheidend von der internen Dynamik des Pools ab. Darin unterscheiden sich z. B. ein Vertriebsleiter-Pool und ein Pool von Entwicklungsingenieuren erheblich.

Das Kienbaum-Modell berücksichtigt die spezifischen Charakteristika der Pools und balanciert die künftigen Bedarfe aus Geschäftssicht gegen die notwendigen Beförderungsraten aus Kandidatensicht. Resultat ist eine ausgewogene Zielwert-Konstellation als klare Orientierung für ein vorausschauendes und nachhaltiges Management der Talent Pools.

# » Die Vorteile

**» Strategische Ausrichtung**

Unsere innovativen Talent Management-Konzepte befähigen Sie zum strategischen und ganzheitlichen Management Ihres Personalkörpers. Sie kennen die benötigte Talent „Pipeline" und machen kurz-, mittel- und langfristige Risiken in Ihrem Personalbestand transparent. Sie nutzen moderne Scorecard-Instrumente zur Steuerung der personalstrategischen Zielerreichung und binden sie in die übergreifende Controlling-Systematik ein.

**» Integriertes und differenziertes Personalmanagement**

Mit unserer Beratung sichern Sie sich stimmige Konzepte, durchgängige Instrumente und harmonierende Prozesse. Geschäftsplanung, Personalplanung, Nachfolgemanagement, Personalentwicklung, Personalbeschaffung und Vergütungsmanagement werden im Sinne eines integrierten Personalmanagements miteinander verzahnt. Sie fokussieren Ihre Investitionen in Entwicklung, Beschaffung und Bindung auf Talent- und Jobgruppen, die den höchsten Wertbeitrag für Ihr Unternehmen liefern.

**» Umsetzungsorientierung**

Wir entwickeln für Sie wegweisende Talent Management-Lösungen – auf Basis führender Praxis und mit dem Blick für das operativ Machbare. Dazu passen wir innovative Konzepte der spezifischen Situation Ihres Unternehmens an. Wir wissen um die „Stolpersteine" in der Praxis und integrieren fachlich-inhaltliche Veränderungen mit Verhaltens- und Kulturänderungen. Mit Kienbaum sichern Sie sich den Umsetzungserfolg. Sie setzen die richtigen Stellhebel in Bewegung und befähigen Ihre Personaler und Geschäftsverantwortlichen zur erfolgreichen Anwendung der Talent Management-Instrumente.

## » Das Angebot

Möchten Sie Ihre Bedarfe an erfolgskritischen Kompetenzen vorausschauend planen, Ihre Talent Pipelines nachhaltig stärken und langfristige Wettbewerbsvorteile sichern?

Kienbaum ist Innovationsführer in Talent Management. Durch unsere intensive Zusammenarbeit mit führenden nationalen und internationalen Unternehmen verfügen wir über die Erfahrung und Kompetenz, praxisnahe Talent Management-Lösungen spezifisch für Ihre Organisation auszugestalten und erfolgreich einzuführen. Dabei können wir Sie umfassend beraten und begleiten:

» Konzeptionelle Gestaltung flexibler Talent Pool-Konzepte unter Einbeziehung von Branchenexpertise

» Entwicklung praktikabler Prozesse und Instrumente zur unternehmensweiten Identifizierung und Validierung von Talenten

» Design von state-of-the-art Kennzahlensystemen und Zielkorridoren zur professionellen Steuerung von Talent Pools und Talent Management-Prozessen

» Auswahl und Einführung von zukunftsfähigen Talent Management IT-Systemen für optimale Passung auf Ihre funktionalen, technischen und wirtschaftlichen Anforderungen

» Kompetente Begleitung der Umsetzung und gezielter Know-how Transfer

» Professionelles Projekt- und Change Management

Mit Kienbaum sichern Sie sich wegweisendes und nachhaltig erfolgreiches Talent Management!

Kienbaum Management Consultants GmbH
Human Resource Management

Fon: +49 30 88 01 98 60
Fax: +49 30 88 01 98 66

**Dr. Stephan Schmid**
stephan.schmid@kienbaum.com

# Talent Pool Management