

Das PRYSMA®-Talent-Management-Modell

Ziel von Talent Management

Professionelles Nachfolge- und Talent Management ist Risikomanagement.

Es geht um die Sicherheit, dass geschäftsstrategische Schlüsselpositionen langfristig optimal besetzt werden können. Diese Sicherheit entsteht erst durch Klarheit ... über ... zur ...

geschäftsstrategische Schlüssel-,
Experten- und Risikopositionen

Fokussierung auf das Wesentliche

Talente und Nachfolger auf allen
Hierarchieebenen

Minimierung des Verlusts von
Leistungs- und Potenzialträgern

qualitative, quantitative und zeitliche
Personalrisiken (Succession-Risk-Matrix)

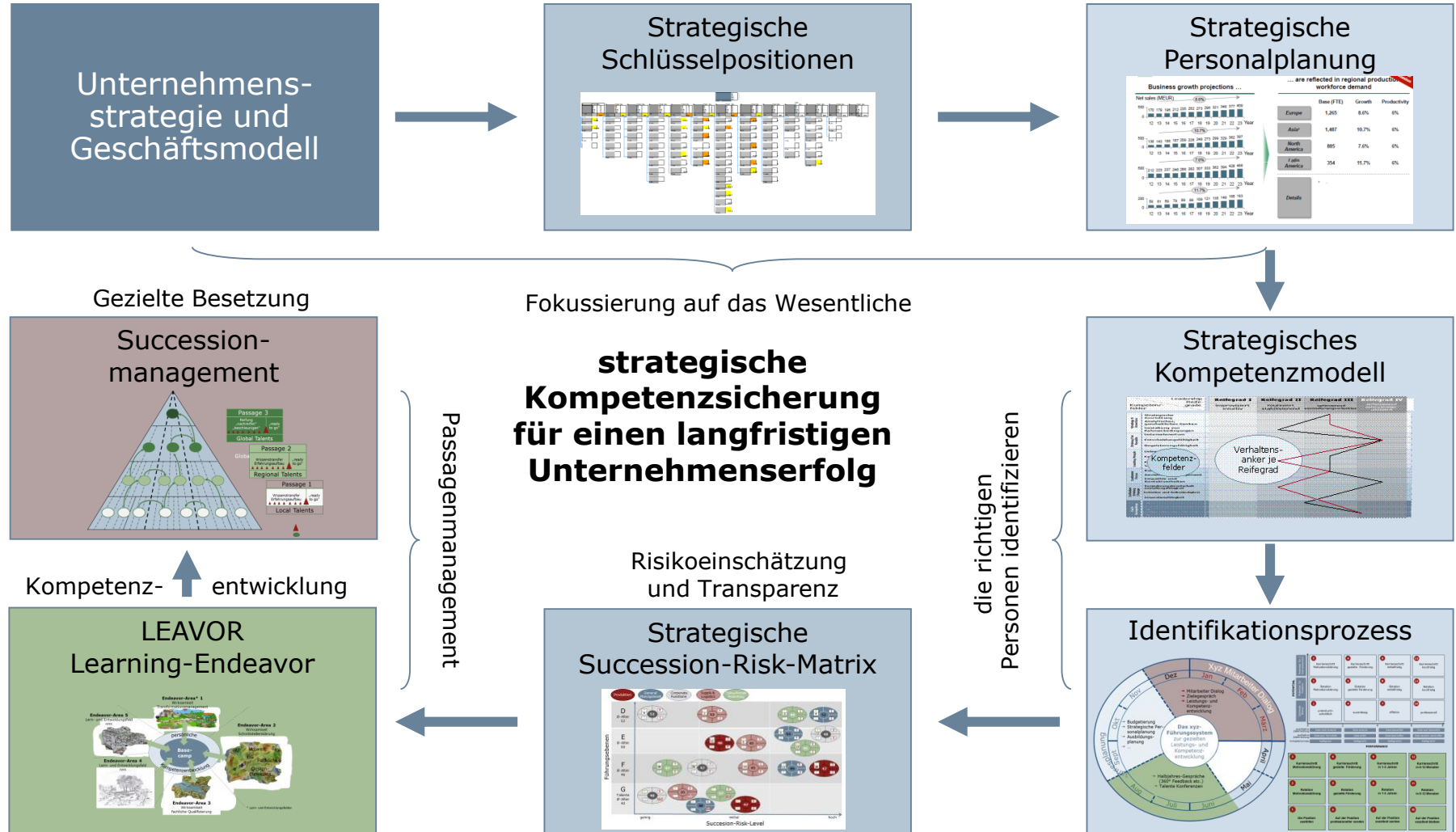
gezielten strategischen
Risikominimierung

bewusste Gestaltung des
Kompetenzaufbaus (Learning Endeavor)

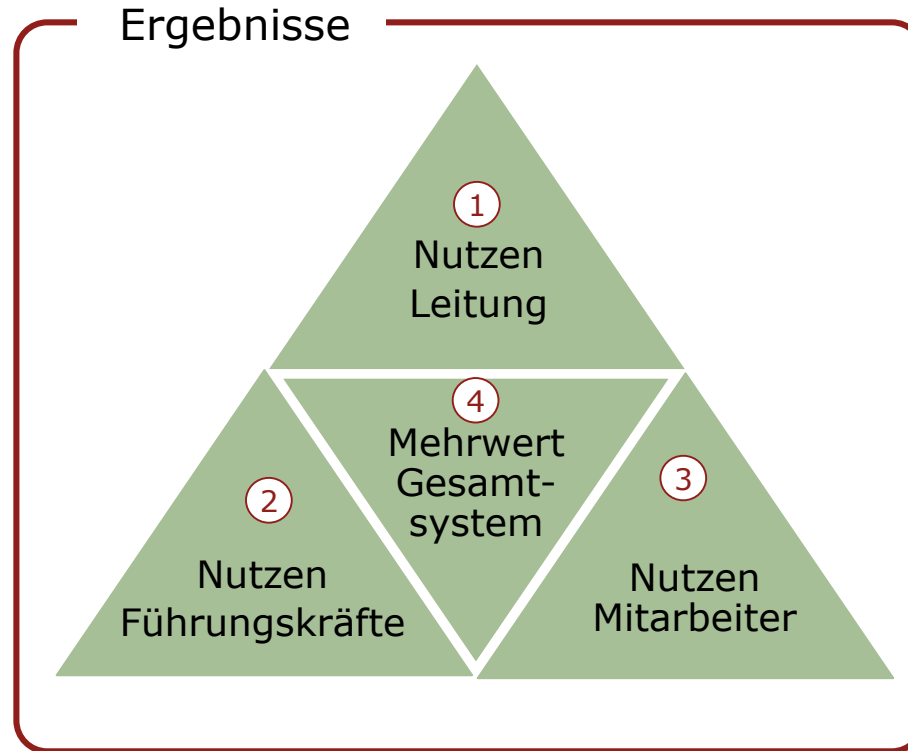
Absicherung der erfolgskritischen
Kompetenzen

Das PRYSMA®-Talent-Management-Modell

Grundlogik: Succession- and Talent-Management-Cycle



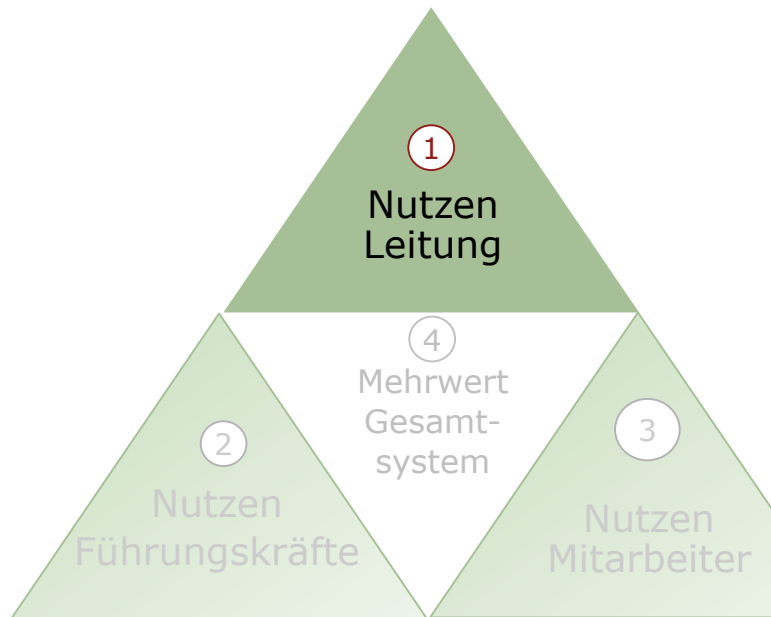
Nutzen des Gesamtmodells (1/5) für Leitung, Mitarbeiter, Führungskräfte, Gesamtsystem



Nutzen des Gesamtmodells (2/5) für Leitung, Mitarbeiter, Führungskräfte, Gesamtsystem

Strategic Risk Management

Ergebnisse



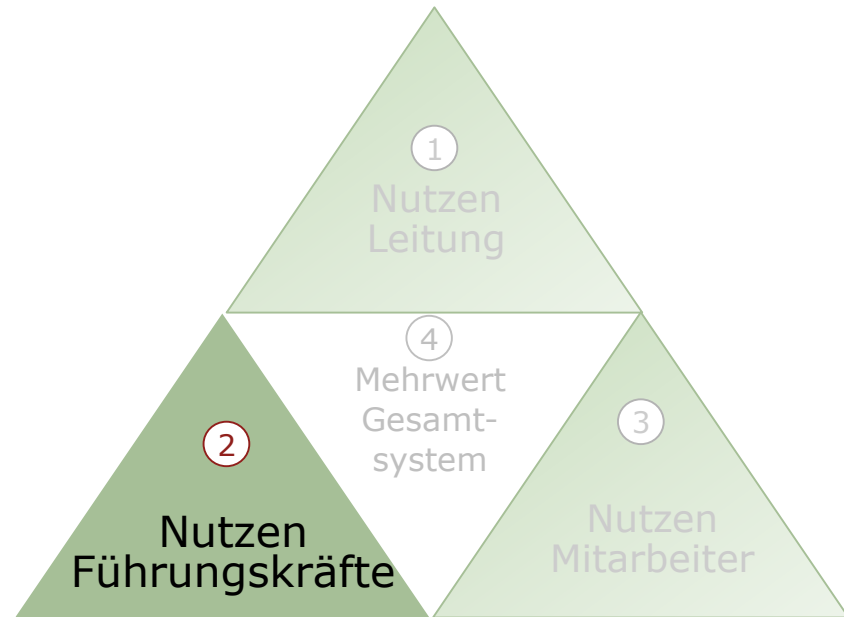
- Konsequente, nachvollziehbare strategische Nachfolgeplanung bereichs- und hierarchieübergreifend, um Risiken in der Besetzung strategischer Schlüsselpositionen zu minimieren - Gesamtübersicht zur Talente-Pipeline (Succession-Risk-Matrix)
- Nachvollziehbare, bereichsübergreifende und auf das Gesamtgeschäft ausgerichtete Kompetenzentwicklung
- Strategische Mitarbeiterplanung über Hierarchien und „Mitarbeitergenerationen“ hinweg
- Gezieltes Bindungsmanagement für Schlüsselpersonen
- Höhere Planungssicherheit im Kompetenzmanagement
- Erweiterung von Karrierespielräumen durch Aufbau von Fachkarrieren und damit verbesserte Chancen zur Talentebindung für Experten
- Risikoverringung bei Entscheidungen zur Besetzung von Schlüsselpositionen
- Professionalisierung der Qualität der Führungsarbeit und Schaffung eines einheitlichen Führungsverständnisses zum nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Nutzen des Gesamtmodells (3/5) für Leitung, Mitarbeiter, Führungskräfte, Gesamtsystem

Orientierung und Sicherheit

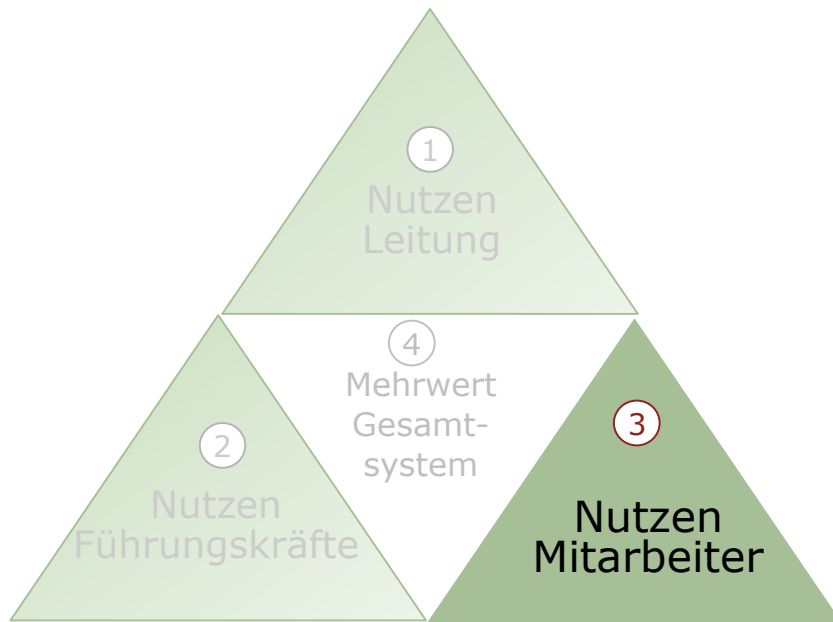
- die Bereiche werden zukunftsicher aufgestellt, d.h. die Nachfolgeplanung ist ausgerichtet auf die strategisch notwendigen Kompetenzen über „mehrere Generationen“
- die Geschäftsführer, Regional Leiter, Bereichsleiter steuern und gestalten gemeinsam mit HR aktiv ihr Bindungs-, Nachfolge- und Kompetenz Management
- Flexibilisierung der strategischen Nachfolgeplanung (mehrere Personen für mehrere Positionen).
- Persönliche Kompetenzerweiterung im Bereich Professionalisierung der eigenen Führungsarbeit.

Ergebnisse



Nutzen des Gesamtmodells (4/5) für Leitung, Mitarbeiter, Führungskräfte, Gesamtsystem

Ergebnisse



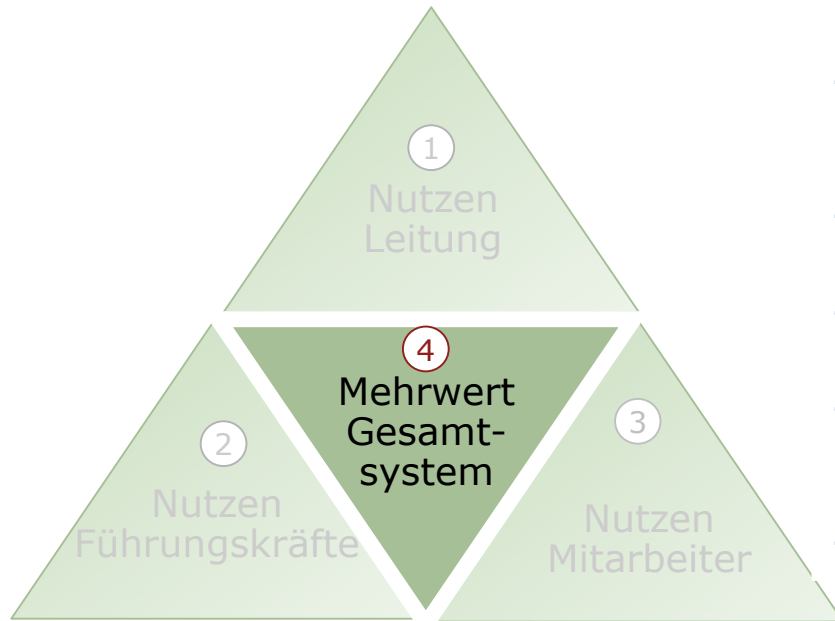
Erwartungssicherheit

- gibt Orientierung durch klare Entwicklungsperspektiven (mögliche Entwicklungspfade, geforderte Erfahrungen je Kompetenzcluster etc.) und schafft Transparenz über Karriereanforderungen
- bündelt die Aufmerksamkeit in der Kompetenzentwicklung auf strategische Anforderungen
- bietet die Perspektive einer Karriere im Gleichklang mit bewusstem Kompetenzaufbau
- fordert systematisches und kontinuierliches Feedback von den Führungspersonen zum gezielten Kompetenzaufbau (Performance, Potenzial, Erfahrungsgrad) und gibt dadurch mehr Sicherheit und Orientierung
- erweitert die Aufstiegsmöglichkeiten durch den Aufbau einer parallelen Fachkarriere.

Nutzen des Gesamtmodells (5/5) für Leitung, Mitarbeiter, Führungskräfte, Gesamtsystem

Strategic Succession Management

Ergebnisse



- Balance zwischen stellenbezogenen Anforderungen und langfristiger Kompetenzentwicklung zur Geschäftsabsicherung
- Balance zwischen Nachhaltigkeit in der Kompetenzentwicklung und kurzfristiger Absicherung des Geschäftserfolges
- Klarheit über Entwicklungspositionen und deren Bedeutung für den Kompetenzaufbau
- Vereinfachung der Rollenkataloge durch Erfahrungsprofil je Position
- Vereinfachung der Anforderungsprofile durch ein einheitliches Kompetenzmodell für die Gesamtorganisation
- Gezielte frühzeitige Förderung von Talenten auf allen Ebenen (Talentepools je Ebene).