

Talent Management Index®
internationale Studie
Talent- und Nachfolge Management auf dem Prüfstand

Talent Management ist Risiko-Management. Es dient dazu, das Risiko einer Fehlbesetzung von Schlüsselpositionen zu minimieren. Der Talent Management Index® (TMI) ist eine Kennzahl und misst die Professionalität im Management dieses Nachbesetzungs-Risikos.

Basis des Talent Management Index® bildet das Konzept der Organizational Maturity – der Reifegrad von Organisationen. Das Modell geht davon aus, dass professionell gemanagte Organisationen Entwicklungsstufen zur Bewältigung von Herausforderungen „durchlaufen“. Diese schrittweise Perfektionierung erfolgt nicht durch Zufall, sondern wird von den Verantwortlichen gezielt und strategiegeleitet gestaltet. Dabei entspricht ein „strategisch ausgerichtetes“ Talent- und Nachfolge Management einem höheren Reifegrad als ein „inkremental/situatives“.

Dieser Logik folgend, ist der Talent Management Index® eine Benchmark, die Aufschluss darüber gibt, in welcher Qualität strategisches Talent- und Nachfolge Management in Organisationen etabliert ist. Der unterschiedliche Mix an Studienteilnehmern ermöglicht einen validen Branchen- und Größenvergleich (Umsatz und Mitarbeiter).

Grundlage der Benchmarkergebnisse bildet die internationale Langzeit-Studie „Talent- und Nachfolge Management auf dem Prüfstand“ (TMI® 1.0). Die Ergebnisse von über 300 Unternehmen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz erlauben einen exklusiven Überblick über praktizierte Talentmanagement-Konzepte, -Instrumente und -Methoden.

Die Studienteilnehmer erhalten ihre jeweilige Kenngröße mit detaillierten Erklärungen, in welchem Reifegrad das Talent- und Nachfolge Management im Unternehmen gegenwärtig organisiert ist. Zusätzlich bekommen sie konkrete Empfehlungen und Hinweise, wie der nächste qualifizierte Entwicklungsschritt in der Professionalisierung des jeweiligen Talent- und Nachfolge Management gestaltet werden soll (gesamte Dienstleistung ist kostenlos – die umfangreichen Aufwendungen werden von den Studienträgern übernommen).

Die Rückmeldungen der Verantwortlichen - auch auf sehr kritische Befunde - bestätigen durchgängig die Angemessenheit und Aussagefähigkeit des Beurteilungskonzepts. Die Ergebnisse werden von den beteiligten Unternehmen durchgängig als notwendige und zutreffende Größen zur Bewertung ihres Talentmanagement-Konzepts angesehen.

Seit 2014 wird in den Unternehmen durch ein Update der Studie (TMI® 2.0) die Entwicklung im Talent- und Nachfolge Management alle 5 Jahre (Panel) wiederkehrend bewertet. Damit ist ein noch detaillierterer und nachvollziehbarer Überblick über Maßnahmen im Talent- und Nachfolge Management garantiert.

Die Studie ist eine der aktuellsten und fundiertesten rund um das Thema Talent- und Nachfolge Management im deutschen Sprachraum. Daraus nehmen wir die Sicherheit bei der Beurteilung der verschiedenen konzeptionellen Ansätze und Instrumente des Talent- und Nachfolge Management. Somit kann das Team der TMAG valide und qualitativ einschätzen, was nützlich, pragmatisch und realistisch ist. Vor allem kennt die TMAG aus der jahrelangen Erfahrung auch die Stolpersteine und Risiken bei der Umsetzung in die Praxis.

Details zur Methodik und dem Aufbau des Talent Management Index® sowie der Studien TMI® 1.0 und TMI® 2.0:

Träger der Studie sind die **Universität Innsbruck, die Internationale Hochschule SDI München – University of Applied Sciences sowie die Transformation Management AG (St. Gallen und München)**. Leiter der Studie sind Prof. Dr. Gerhard Graf und o. Univ. Prof. i.R. Dr. Stephan Laske.

Der Talent Management Index ist Resultat eines geführten Interviews, der sich aus einem Mix von qualitativen und quantitativen Elementen zusammensetzt.

In seiner Grundstruktur gliedert sich der Index in die Dimensionen **strategisches, operatives, methodisch/instrumentelles** Talent- und Nachfolge Management sowie die **Qualität in der Learning Agility**. Jede Dimension ist durch unterschiedliche Einzelelemente (gesamt 29) charakterisiert, welche jeweils in vier Reifegrade der Professionalisierung unterteilt werden:

Reifegrade Dimensionen	ad hoc/situativ	standardisiert	gemanaged/ integriert	zukunftsorientiert perspektivisch
Dimension 1: Strategische Ausrichtung				
Dimension 2: Operative Umsetzung	das TM-Element wird je nach Situation und Herausforderung in der Organisation unterschiedlich eingesetzt	es liegt eine Standardisierung im Einsatz und der Verwendung des Elements vor, die Umsetzung erfolgt (noch) nicht immer einheitlich	das Element wird konsequent gemanaged und optimiert	das Element ist strategisch, zukunftsorientiert ausgerichtet
Dimension 3: Instrumente/Methoden				
Dimension 4: Learning Agility				

Abb. 1: Grundstruktur des Talent Management Index®

Die besonderen Qualitätsmerkmale in der Durchführung der Langzeitstudie TMI 1.0 und TMI 2.0 sind:

- Start der Studie TMI® 1.0 im Jahr 2010; Start des Panel TMI® 2.0 im Jahr 2014
- Persönliche (25 %) und telefonische (75 %) Interviews mit einer Dauer von 90 bis 120 Minuten
- Interviewpartner: Entscheidungsträger aus den jeweiligen Organisationen (Vorstand, HR-Leiter, Talentmanagement Verantwortliche/r)
- Auswertung und Validierung der Ergebnisse sowie Handlungsempfehlungen durch persönliche Gespräche mit den Interviewpartnern inkl. kritischer Reflexion
- Einbeziehung von ca. 70 % der im DAX, von 80 % der im ATX sowie ca. 50 % der im SMI notierten Unternehmen
- Über 300 ausgewählte Unternehmen und Organisationen (Großunternehmen, Mittelständische Unternehmen, Sportorganisationen, Organisationen aus dem Non-Profit-Bereich, Öffentliche Institutionen) aus der D/A/CH-Region.

Univ.-Prof. i.R. Dr. Stephan Laske

Institut für Organisation und Lernen
Fakultät für Betriebswirtschaft
Universität Innsbruck

stephan.laske@uibk.ac.at

stephan.laske@tmag.ch

Prof. Dr. Gerhard Graf

Vorsitzender des Vorstandes
Transformation Management AG
St. Gallen

Internationale Hochschule SDI München – University of Applied Sciences

gerhard.graf@sdi-muenchen.de

gerhard.graf@tmag.ch