

Kienbaum



ROCK
STEADY

TARGETS
→

ADD
KING

STATS
LOGISTICS
→

CHIEFS

GOAL

LONG
TOUR
PLATE

TALENT MANAGEMENT

Manifest

LONG

→

Retreat
LINE

Flexibility

WIR HABEN TALENT MANAGEMENT NEU GEDACHT



WARUM HABEN WIR DAS GEMACHT?

Weil die Herausforderungen für Organisationen immer größer werden: Sie müssen schneller, flexibler und innovativer agieren, um die Herausforderungen der digitalen Transformation und der VUCA-Umwelt zu bewältigen. Dazu benötigen Organisationen die richtigen Menschen – Talente, die motiviert, kompetent und agil den Wertewandel und das Geschäft vorantreiben. Um dieses Engagement zu fördern, müssen Organisationen auf die Bedürfnisse der Talente eingehen – leider geschieht dies, so die Ergebnisse unserer Studie „Trust in Talent“, aktuell noch nicht ausreichend. Noch ein Grund mehr zu handeln.

WIE HABEN WIR DAS GEMACHT?

So praxisnah wie möglich. Wir haben HR Experten, Führungskräfte, Kienbaum-Berater und natürlich Talente zusammengebracht und gemeinsam anhand von Diskussionen, Impulsvorträgen und kreativen Sessions den althergebrachten Talentbegriff hinterfragt.

WAS IST JETZT ANDERS?

Im hierarchiefreien Austausch des Innovation Camps haben wir in co-kreativer Zusammenarbeit neue Ansätze entwickelt, die die Talente in den Fokus stellen und unmittelbar zum Geschäftserfolg beitragen.



UNSERE VISION

Talent Management ist ein strategischer Hebel zur nachhaltigen Kulturveränderung und stellt die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit von Unternehmen sicher.

Daher glauben wir an folgende Grundprinzipien für das Talent Management der Zukunft:

TALENTE-GETRIEBEN

statt HR-gesteuert

BUSINESS-RELEVANZ

statt Beschäftigungstherapie

KULTURANSTIFTER FÜR ALLE

statt Bevorzugung von wenigen

DYNAMISCHE NETZWERKE

statt starre Pools

BEFÄHIGUNG

statt Bevormundung

TALENT MANIFEST

Radikale Paradigmenwechsel auf gesellschaftlicher, organisationaler und individueller Ebene zwingen Organisationen dazu, Talent Management neu zu denken. Dieses Neudenken orientieren wir an folgenden Thesen:

BE YOUR OWN CEO!

TALENTE SIND DER KERN DES TALENT MANAGEMENTS

- > Talente tragen direkt zur Entwicklung von neuen Talent Management-Ansätzen und HR-Produkten bei und bringen neue Formate ein.
- > Selbstnominierung, Talent Netzwerk und direkte Einflussnahme auf Innovationsprozesse entwickeln **Eigenverantwortung** und **Visibilität** der Talente.
- > Zentrale Projektbörsen und Zugriff auf innovative Qualifizierung fördern die **individuelle und innovative Gestaltung** der Karriere.

Trust in Talent!

PICK'N CHOOSE!

source of competitive advantage!

TALENT MANAGEMENT SICHERT DIE LEISTUNGS- UND ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DER ORGANISATION

- > Die Unternehmensstrategie leitet das Talent Management und der Nutzen für den wirtschaftlichen Erfolg ist messbar.
- > Das **Talent-Netzwerk** dynamisiert die Besetzung von Stellen und Projekten.
- > Für das Business nicht relevante Themen werden konsequent gestrichen – dadurch sind **Ressourcen** frei für das, was wirklich zählt.

Wo wollen wir in 5 Jahren sein?

Wen brauchen wir dafür?

+
Geschwindigkeit
Innovation
Beweglichkeit

TALENT MANAGEMENT FÖRDERT DIE AGILITÄT UND DEN KULTURWANDEL

- > Führungskräfte sind Raumöffner und Ermöglicher und fördern Talente durch **Wertschätzung, Authentizität und Vertrauen**.
- > Talent Management erhöht die **Agilität der Organisation** durch die Förderung von agilen Talent Netzwerken, die sich nach Innen und Außen öffnen, Team-Entscheidungen, Eigenverantwortung, Jobrotation und eine starke Feedback-Kultur.
- > „On-the-job Talent Management“ bedeutet ein Arbeitsumfeld rund um Aufgaben und Innovationsformate zu schaffen.

Agile Challenges

Peer Learning, Jobrotation/-shadowing

WALK THE TALK!

DIGITAL und analog

DYNAMISCHE TALENT-NETZWERKE BILDEN DIE BASIS FÜR DAS ZUSAMMENSPIEL VON MENSCH UND ORGANISATION

- > **Vernetzung** – analog und digital, innerhalb und außerhalb der Organisation – durch die Beseitigung von politisierter Kommunikation, geschlossenen Türen und Exklusivität.
- > HR entwickelt den **Raum für Kanäle und Netzwerke** und fokussiert seine Aktionen auf besonders kritische Zielgruppen.
- > Netzwerke ermöglichen schneller **dynamischen und agilen „Zugriff“** auf die richtigen Talente und schaffen **Bewegung und Flexibilität**.

Klare Ziele und Erwartungen kommunizieren

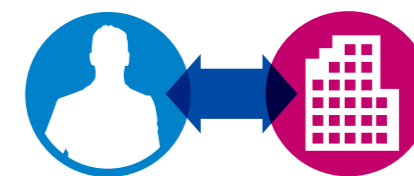
Gemeinschaftsaufgabe!

TALENT MANAGEMENT GEHT JEDEN AN, NICHT NUR HR: FÜHRUNGSKRÄFTE, TEAMS UND HR LASSEN DIE TALENTE WACHSEN.

- > Führungskräfte agieren im Sinne von „we care“ und schaffen Räume und Bedingungen für die **eigenständige Entwicklung** der Talente.
- > Führungskräfte inspirieren und fördern **Unterschiedlichkeit, Individualität und Leistung** durch situatives, informelles Feedback und Werte- und Kulturvermittlung.
- > HR stellt seine **Ideen und Angebotsvielfalt** den Talenten, Führungskräften und Teams zur Verfügung und unterstützt durch ein **breites Spektrum an Möglichkeiten**.

Blended Learning & Development-Ansätze

Development Journeys



DIE PERSPEKTIVE DER **TALENTE** ZEIGT ...



„Was mich als Talent besonders inspiriert? Eine mutige Führungskraft, die mich fördert und fordert und auf deren Wort ich mich verlassen kann. Empowerment ist der Schlüssel!“
Anabell Schreinert (Siemens)

„Digitale Transformation ist soziale Transformation. Potenzialträger, die diese notwendige Kulturveränderung leben und treiben, prägen die Zukunft von Organisationen nachhaltig und müssen bestmöglich in ihrer Entwicklung unterstützt werden.“
Fabian Kienbaum (Kienbaum)



„Ein Unternehmen benötigt ein klares Profil: Werte, Kultur, Sprache – es muss für alle deutlich sein, was erwartet wird und wohin die Reise geht. Wenn der Mitarbeiter dann noch als Mensch gesehen, individuell gefördert und wertgeschätzt wird, ist der Arbeitgeber auf einem guten Weg.“
Steffen Welsch (Tandemploy)



„Ich möchte meine Möglichkeiten kennen und auf meinem Entwicklungsweg vom Unternehmen unterstützt werden. Rahmenbedingungen sind für mich kein Widerspruch zu eigenverantwortlichem Handeln.“
Fiona Eidenmüller (ESCP Europe)

„Talente sind erwachsene Menschen – sie wissen selbst sehr gut, was sie möchten. Wir brauchen kein „betreutes Arbeiten.“
Eberhard Hübbe (Kienbaum)



DIE PERSPEKTIVE DER **ORGANISATIONEN** ZEIGT ...



„Die Erwartungen von Talenten an HR-Abteilungen sind hoch. Deshalb haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, eine Vielzahl von Angeboten zur individuellen Entwicklung unter dem Motto „Be your own CEO“ anzubieten. Was sie auswählen, entscheiden die Talente selbst.“
Dr. Elke Frank (Deutsche Telekom)



„Talent Management ist für mich obsolet, da ich alle meine Mitarbeiter als Talente sehe. Und diese sollen in völliger Selbstverantwortung agieren – auch wenn das zunächst zu Unsicherheit und Chaos führt. Das Ergebnis ist es wert.“
Markus Stelzmann (TeleHaase)

„Talente können unterschiedlich begründet werden. Einerseits können sie angeboren sein, d.h. man hat Talent oder eben nicht. Andererseits kann auch angenommen werden, dass Talente entwickelt werden können, d.h. es gibt keine Personen ohne Talent, sondern nur solche, deren Talente bisher nicht erkannt und gefördert wurden. Diese grundsätzlichen Annahmen haben einen Einfluss darauf, wie Talent Management in Unternehmen gelebt wird. Im ersten Fall würde man zwischen Talenten und Nicht-Talenten unterscheiden und in die Förderung der identifizierten Talente investieren, im zweiten Fall würde man alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Talente sehen und entsprechend alle maximal fördern.“
Prof. Dr. Marion Festing (ESCP Europe)



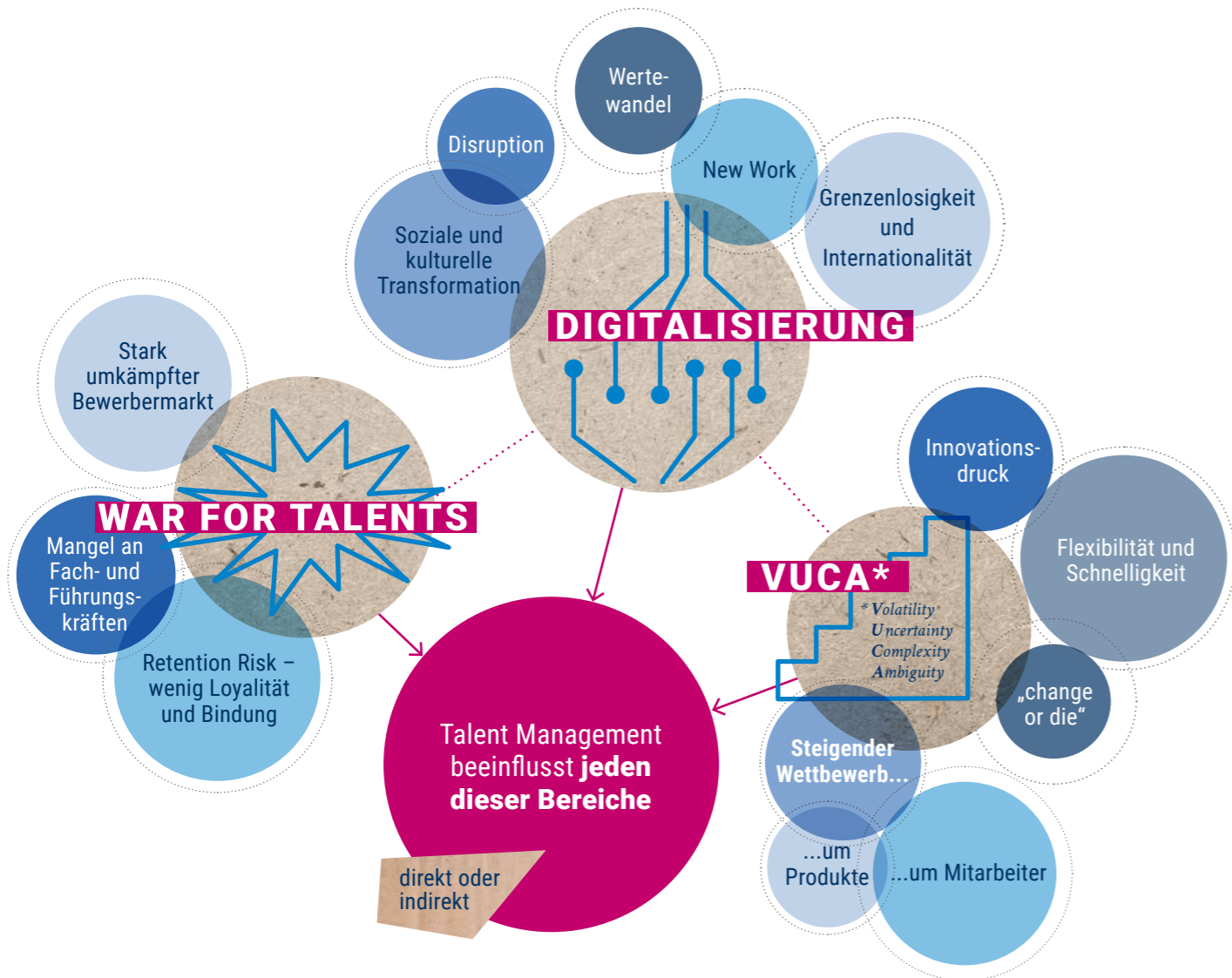
„Natürlich benötigt eine Organisation heute Top-Performer – aber nicht weniger wichtig ist für uns, die Talente von morgen zu finden. Wer bringt mich auch in Zukunft weiter? Wer begleitet meine Kulturveränderung langfristig?“
Tim Winter (Deutsche Bahn)



„Talente brauchen die Möglichkeit der Mitgestaltung in der Personalentwicklung um ihre Wünsche und Erwartungen jederzeit einbringen zu können – und das bieten wir ihnen. Durch diese Möglichkeit der Mitbestimmung erreichen wir Commitment bei unseren Mitarbeitern.“
Nadine Lennartz (Hypoport)



WARUM **TALENT MANAGEMENT** FÜR IHRE ORGANISATION **ERFOLGSKRITISCH** IST?



WARUM WIR **DIE RICHTIGEN BERATER** FÜR IHR UNTERNEHMEN SIND?

Als **ganzheitliche Beratung** vereinen wir sämtliche HR-Bereiche rund um **Mensch** und **Organisation** unter einem Dach und gestalten **Veränderung und Transformation**.

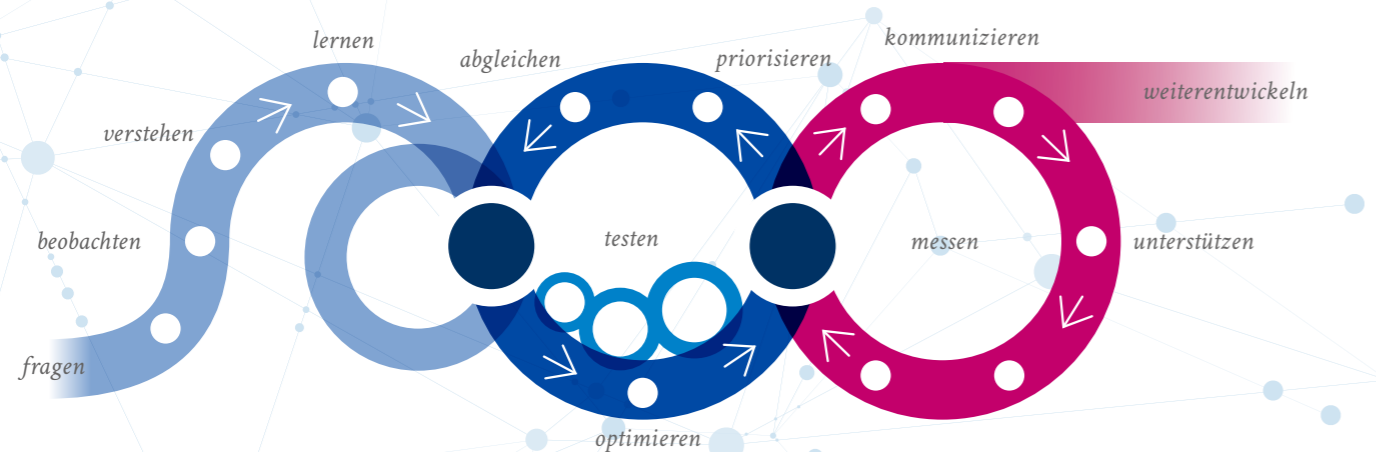
Wir erleben die **digitale und kulturelle Transformation im eigenen Haus**. Dies stärkt uns als **umsetzungsstarke und pragmatische Berater**, die nah an den Bedürfnissen der Kunden arbeiten und maßgeschneiderte Lösungen nicht nur konzipieren, sondern auch umsetzen.

Unsere kompetenten und erfahrenen Berater wenden je nach Bedarf **agile oder klassische Projektmethoden** an und bereichern diese durch **Persönlichkeit, Mut, Humor und Professionalität**.

Als **Vorreiter der Innovation** mit einem breiten Netzwerk in Wissenschaft, Start-Ups und etablierten Unternehmen kennen wir die **Bedürfnisse von Talenten**, verstehen die neuen technischen Lösungen und führen Sie sicher durch den Irrgarten der **Möglichkeiten und Diskussionen**.

UNSER VORGEHEN, UM IHR TALENT MANAGEMENT OPTIMAL AUFZUSTELLEN:

In **drei zentralen Phasen** werden die Leitplanken für ihr zukünftiges Talent Management definiert, Produkte entwickelt und in einem integrierten Konzept umgesetzt.



OBSERVING AND UNDERSTANDING

- › Wir versuchen die Entwicklung der Belegschaft und Kompetenzen sowie die Fähigkeiten Ihrer Talente wirklich zu verstehen.
- › Wir denken uns tief in die Bedürfnisse der Talente Ihrer Organisation hinein.
- › Wir erleben und sehen Ihre Unternehmenskultur hinsichtlich Führung, Digitalisierung und Kollaboration.
- › Wir arbeiten analytisch und handwerklich hoch professionell.

Daraus leiten wir Leitplanken für Ihr Talent Management ab.

CHOOSING AND FRAMING

- › Im Rahmen von Design-Thinking-Workshops entwickeln wir Prototypen und priorisieren diese.
- › Die Prototypen durchlaufen verschiedene iterative „Sprints“ zur kontinuierlichen, kundenzentrierten Optimierung und Anpassung.
- › Diese führen wir in ein Gesamtkonzept und berücksichtigen dabei die Auswirkung auf die (HR-)Organisation, Governance, IT-Infrastruktur und Kompetenzen.

GET GOING AND MOVING

- › Wir entwickeln und erzählen Ihre individuelle Geschichte mit Ihnen gemeinsam.
- › Wir steuern Sie sicher durch alle Klippen und Untiefen mithilfe unserer Erfahrung und Professionalität.
- › Wir lassen uns selbst an dem gemeinsamen Erfolg messen.

KONTAKT

Haben Sie Fragen, wie Sie Ihr Talent Management optimal aufstellen können? Sprechen Sie uns an!



Eberhard Hübbe
Executive Director
Mobil: +49 151 17 14 11 23
E-Mail: eberhard.huebbe@kienbaum.de



Sarah Delahaye
Senior Consultant
Fon: +49 173 56 07 55 5
E-Mail: sarah.delahaye@kienbaum.de

Impressum

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler Straße 5 | 51149 Köln





Kienbaum

www.kienbaum.com