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 ...

zur ...

geschäftsstrategische Schlüssel-, Experten- und Risikopositionen

Talente und Nachfolger auf allen Hierarchieebenen

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

bewusste Gestaltung des Kompetenzaufbaus (Learing Endeavor) Fokussierung auf das Wesentliche

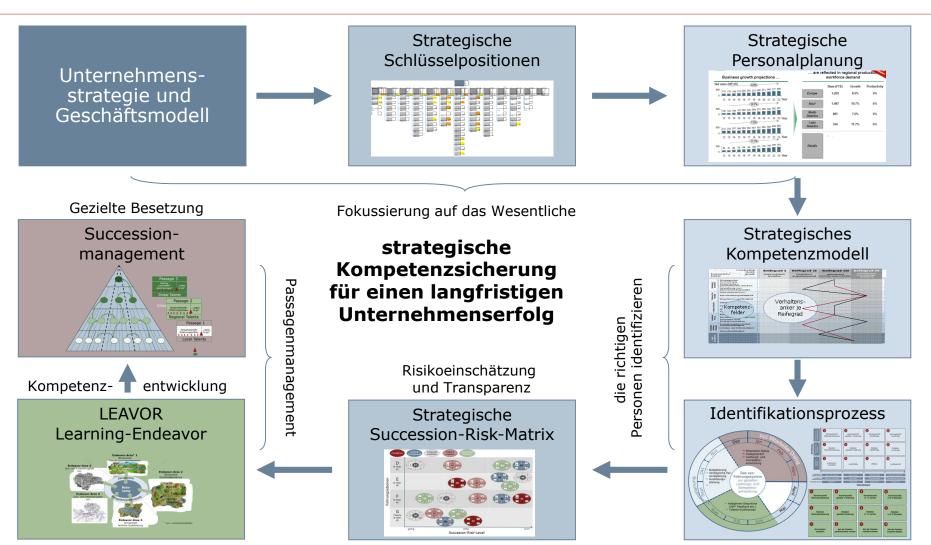
Minimierung des Verlusts von Leistungs- und Potenzialträgern

gezielten strategischen Risikominimierung

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

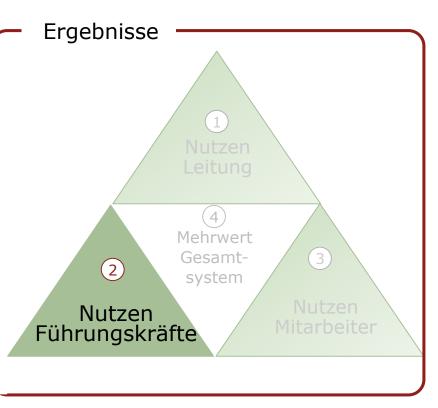


- *Konsequente, nachvollziehbare strategische Nachfolgeplanung bereichs- und hierarchieübergreifend, um Risiken in der Besetzung strategischer Schlüsselpositionen zu minimieren - Gesamtübersicht zur Talente-Pipeline (Succession-Risk-Matrix)
- → Nachvollziehbare, bereichsübergreifende und auf das Gesamtgeschäft 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
- Risikoverringerung 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

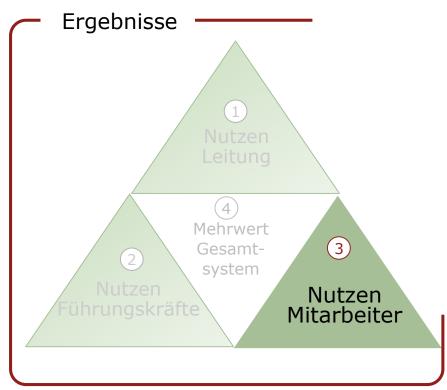
Orientierung und Sicherheit

- die Bereiche werden zukunftssicher 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.





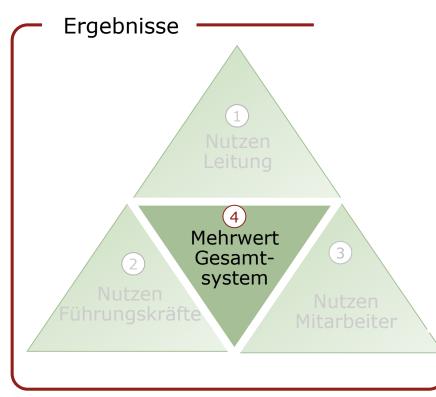
Nutzen des Gesamtmodells (4/5) für Leitung, Mitarbeiter, Führungskräfte, Gesamtsystem



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

- 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).