

Erfolgreiche Unternehmen betreiben professionelles Talentmanagement

Studie der Transformation Management AG bei Top-Unternehmen liefert Benchmarks für professionellen Umgang mit künftigen Führungskräften

München / Innsbruck, 10. Mai 2010

Nur Unternehmen, die sich ausreichend um die Talente im eigenen Haus kümmern, werden in den nächsten Jahren am Markt erfolgreich bleiben. Wie das die börsennotierten Top-Unternehmen der D/A/CH-Region realisieren, darüber liegt jetzt eine Studie der Transformation Management AG aus St. Gallen vor, die sie gemeinsam mit dem Institut für Organisation und Lernen der Universität Innsbruck durchgeführt hat. In 40 Prozent aller Firmen aus den wichtigsten Börsenindizes DAX30, ATX und SMI wurden die Personalverantwortlichen interviewt. Insgesamt vereinen die beteiligten Unternehmen rund 500 MRD Euro Gesamtumsatz und beschäftigen 1,6 Millionen Mitarbeiter.

Neu an der Studie ist die Entwicklung einer Qualitäts-Messlatte für Talent Management quer über die größten börsennotierten Unternehmen der drei Länder. Damit kann künftig für jede einzelne Firma auf der Welt individuell deren Position in der Professionalität des Talent Management bestimmt werden. Ebenso sind Branchen- und Ländervergleiche möglich. Für Österreich mit erschreckenden Ergebnissen: Das gesamte untere Viertel mit den schlechtesten Werten auf der Skala wird ausschließlich von Unternehmen aus Österreich besetzt! „Offenbar besteht dort noch erheblicher Nachholbedarf an professionellem Talentmanagement. Bedenkt man, dass Talente in der Regel besonders volatil sind und relativ schnell zwischen Unternehmen wechseln können, dann sollte dieses Ergebnis die Verantwortlichen aufrütteln“, resümiert der Vorstandsvorsitzende Prof. Dr. Gerhard Graf.

Banken, Beratungsunternehmen sowie die chemische Industrie kümmern sich am intensivsten um den Nachwuchs und hier erzielen die Schweizer die besten Ergebnisse. Dagegen hat das Talentmanagement im Baugewerbe und in der Elektroindustrie den geringsten Erfolg. Auf dem Arbeitsmarkt wird es eng. Schon heute geht mehr Personal in den Ruhestand als Absolventen von den Hochschulen nachrücken. Das Zauberwort zur Rettung heißt Talente zutage fördern. Das deutsch-schweizerische Beratungsunternehmen, das sich auf strategische Transformationsprozesse in Unternehmen spezialisiert hat, musste allerdings feststellen, dass „manche Organisationen im Hinblick auf die qualifizierte Nachfolge in Schlüsselpositionen geradezu einen personalpolitischen Blindflug praktizieren“, wie Projektleiter Prof. Stephan Laske aus Innsbruck resümiert. Es geht aber auch anders:

Strategische Ausrichtung, langfristige Planung und aussagefähige Kennzahlen sind unabdingbar. Laske und sein Projektpartner Prof. Gerhard Graf aus St. Gallen haben ein „Reifegradmodell“ entwickelt, um die unterschiedlichen Ansätze des Talentmanagements vergleichen zu können.

Die Unterschiede sind beträchtlich. Während die Top-Unternehmen sich seit rund zwölf Jahren systematisch um ihre Talente kümmern und dazu Extraprogramme auflegen, haben die anderen erst vor etwa vier Jahren damit begonnen. Auch sind die Investitionen mit etwa 12.000 € pro Jahr und Mitarbeiter bei den einen wesentlich höher als bei den anderen (6.000 €). Unternehmen, die ein professionelles Talentmanagement betreiben, arbeiten offenbar auch in anderen Bereichen sehr erfolgreich. Der Umsatz je Mitarbeiter liegt bei ihnen ganze 33 Prozent besser als bei Firmen am anderen Ende der Rangfolge. Die besten Unternehmen können aus der ständig fließenden Talent-Pipeline für jede Stelle unter vier Kandidaten auswählen. Die anderen haben nur drei Mitarbeiter zur Auswahl.

Wichtig ist die langfristige Beobachtung und Beurteilung nach klaren Kriterien. „Wir akzeptieren und wertschätzen Querdenker. Anderssein muss mit Erfolg gepaart sein, aber bei Zumtobel darf man auch mal ein bisschen spinnen“, schildert es Andrea Schröter, Human Resources Verantwortliche des österreichischen Industrieunternehmens. Für sie ist das Tracking der Talente auf Leistungsfähigkeit und Entwicklung ausschlaggebend.

„Talentmanagement ist hartes Business, keine Birkenstock- oder Räucherstäbchen-Diskussion“, sagt Dr. Michael Christ, Leiter der Führungskräfteentwicklung bei der Lufthansa. Seit über zehn Jahren betreiben die Kranich-Flieger ein intensives Talentmanagement. Sein Erfolg: Vier von fünf Abteilungsleiter oder Standortchefs stammen aus den eigenen Reihen. Und eine hohe Bindung der Mitarbeiter an ihre Firma ist ein immenser wirtschaftlicher Vorteil.

Über die Transformation Management AG

Die Aktiengesellschaft mit Sitz in St. Gallen, Schweiz, wurde im Jahr 2010 von der deutsch-schweizerischen Transformation Consulting Group GmbH gegründet. Sie berät Unternehmen im Umgang mit hochkomplexen und schwierigen Veränderungsprozessen, zum Beispiel bei der Professionalisierung des Talentmanagements. Eine weitere Tätigkeit sind themenzentrierte Publikationen und wissenschaftliche Arbeiten. So untersuchte die Transformation Management AG in ihrer neuesten Studie zur

Talentpolitik („PACE“) Methoden und Erfolge professionellen Talentmanagements bei 40 Prozent der DAX30, ATX und SMI gelisteten Börsenunternehmen.

Vorsitzender des Vorstandes der TMAG ist Dr. Gerhard Graf. Zu den Kunden zählen Top-Unternehmen aus Energieversorgung, Transport, IT & Telekommunikation, Chemie, Handel, Bildung, Gesundheit/Medizin, Dienstleistung sowie öffentliche Auftraggeber.

Kundenkontakt:

Transformation Management AG
Hüttenwiesstraße 39
CH-9016 St. Gallen
Telefon: +41 (0) 71 / 280 17 77
Fax: +41 (0) 71 / 288 24 57
office@tmag.ch
www.tmag.ch

Pressekontakt:

MPA Marketing & PR Agentur GmbH
Hans-Peter Meier
Liebherrstr. 5/Rgb
D-80538 München
Telefon: +49 (0) 89/ 89 26 76 0
Fax: +49 (0) 89/ 89 26 76 13
Home Office: +49 (0) 89/ 69 39 39 42
e-mail: hm@mpagmbh.de
www.mpagmbh.de