

Transformation Management AG

Fact Sheet TMI® 2.0-Studie, 2021

Juni 2021

Titel der Untersuchung:	„Talent Management INDEX® 2.0 Strategisches Talent- und Nachfolgemanagement auf dem Prüfstand“
Wann wurde die 2. Phase der Untersuchung durchgeführt?	Beginn: Juni 2014 Veröffentlichung: Ende der Studie: fortlaufend
Wann wurde Phase 1 durchgeführt?	Beginn: 2009 Angelegt als Panel-Studie, d.h. es werden fortlaufend weitere Unternehmen befragt; Stand Juni 2021: 300 Unternehmen
Wer hat die Untersuchung durchgeführt?	Universität Innsbruck, Institut für Organisation und Lernen; Internationale Hochschule für angewandte Wissenschaften, SDI München Transformation Management AG, St. Gallen;
Aufgabe Transformation Management AG:	operative Durchführung der Studie, Bereitstellung des Datenmaterials Auswertung der Ergebnisse Praxiserfahrung nutzen, Kontakte einbringen, theoretische Konzeption, Vorgehensweise definieren und Projektsteuerung

Aufgabe Universität Innsbruck und der Internationalen Hochschule für angewandte Wissenschaften SDI München:

Sicherstellen der wissenschaftlichen Fundierung, theoretische Konzeption, Kontakte einbringen

Wer hat daran teilgenommen?

TM Index1: über 300 Unternehmen (DAX; ATX; SMI und Mittelstand) aus Deutschland, Österreich, Schweiz

TM Index2: ca. 60 Unternehmen welche Teil der rund 300 Unternehmen aus der Studie TM Index 1

insgesamt repräsentieren die untersuchten Unternehmen der Studie TMI 2 einen Jahresumsatz von 373 Mrd. € und 1,4 Mio. Mitarbeiter

u.a. Andritz, Aurubis, Beiersdorf, Borealis, Bosch, BP, Conrad Electronics, DAK, Emmi, Energie Steiermark, EnBW, EVN, Heidelberger Cement, Linz AG, Munich RE, Migros, Otis, Palfinger, Post, Raiffeisen, Rheinmetall, SKF, Stadtwerke Augsburg, Strabag, SwissLife, Tiroler Versicherung, voestalpine, Wienerberger, ZKW, Zumtobel, Zürich

Aus welchen Branchen?

u.a. Finanzen, IT, Transport, Automobil, Versorger, Rohstoffverarbeitung, Elektro, Maschinenbau, Beratung, Energie, Chemie, Bau, Kommunikation

Anzahl Unternehmen aus D/ A/ CH:

D 22, A 33, CH 5

Ziele der Untersuchung:

Reifegrad-Benchmark der im Unternehmen etablierten Talent- und Nachfolge Management Systematik

Reifegrad in der Qualität der Learning-Agility der teilnehmenden Unternehmen ermitteln

aktuelle und zukünftige Herausforderungen im Talent- und Nachfolge Management unternehmensspezifisch und gesamtheitlich bestimmen

Empfehlungen für die erfolgreiche Implementierung und / oder Weiterentwicklung von Talent Management je Unternehmen und gesamtheitlich erarbeiten

den teilnehmenden Organisation die Möglichkeit eröffnen, von anderen Organisationen zu lernen und das Talent Management für sich weiter zu professionalisieren

wissenschaftlich fundierte Darstellung von Best Practices

Erstellen von Unternehmens-, Branchen- und Länderbenchmarks

mögliche Schwierigkeiten und Stolpersteine praktischer Talentpolitik ebenso sichtbar zu machen, wie ungeplante Nebenwirkungen ausdrücklich zur Diskussion stellen und daraus mögliche Konsequenzen ableiten

qualitative und quantitative Aussagen zu Erfolgsfaktoren treffen

Vielfalt der Ansätze für Talentpolitik aufzeigen

Erkenntnisse gewinnen, wieweit Unternehmen zentrale Werte ihrer Unternehmenskultur systematisch in die Qualifizierungsprozesse einzubringen

Vorgehen:

Konzeptionelle Grundstruktur auf Basis des Reifegrad-Modells von Organisationen angepasst auf Talent Management-Systeme und Lernarchitektur;
Semi-strukturelle Interviews (persönlich,

telefonisch) aufgrund eines Fragenkatalogs mit Personalvorständen/Leitern Personalentwicklung, Transkription, Ergebnisauswertung qualitativ mit NVivo; quantitativ Excel

Rückspiegelung der Ergebnisse in einem 2stündigen Reflexionsgespräch – Verifizierung der Ergebnisse mit Impulse zur Weiterentwicklung in den jeweiligen Unternehmen

Reifegradmodell nach Talent Management INDEX®:

Es werden vier Reifegrade des Talent Management unterschieden:

1. Ad hoc/ situatives Agieren;
2. standardisiert
3. gemanagtes/ integriert
4. zukunftsorientiert/ perspektivisch

Ergebnisse:

Branchenübergreifender Best Practice Vergleich auf Basis eines entwickelten Talent Management Reifegradmodells

die 20 Unternehmen des TOP-Quartil (Benchmark-Ergebnis) haben im Vergleich zum Bottom Quartil:

- 40 % mehr Umsatz pro Mitarbeiter

ca. 6 % der Mitarbeitenden sind auf dem HR-Radar als potenzielle Talente auf allen Ebenen der Organisation

- geben durchschnittlich 7.125 € pro Talent und Jahr aus gegenüber 6.000 €
- die Talente sind im Schnitt 5 Jahre älter (35 zu 31)
- betreiben Talent Management im Durchschnitt seit 12 Jahren im Vergleich zu 4,5 Jahren im unteren Quartil
- Durchschnittlich fünf Kennzahlen zur Erfolgsmessung des Talent Management (Bottom Quartil: keine Messung)

Kontakt:

MPA PR & Event Agentur GmbH

Tel: +49 / (0)89 / 89 26 76 - 12

presse@mpagmbh.de

www.mpagmbh.de

Redakteur HomeOffice

Hans-Peter Meier

Tel: +49 / (0) 174 4366298

hm@mpagmbh.de