

TALENT MANAGEMENT  
**Manifest**

ROCK  
STEADY

TARGETS  
→

GOAL

CHALLENGES

LONG  
TERM  
PLANS

STRATEGICAL  
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.

Peer Learning,  
Jobrotation/  
-shadowing

**Agile Challenges**

**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**

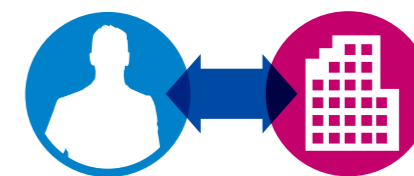
**Gemeinschaftsaufgabe!**

## 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.

Development Journeys

**Blended Learning & Development-Ansätze**



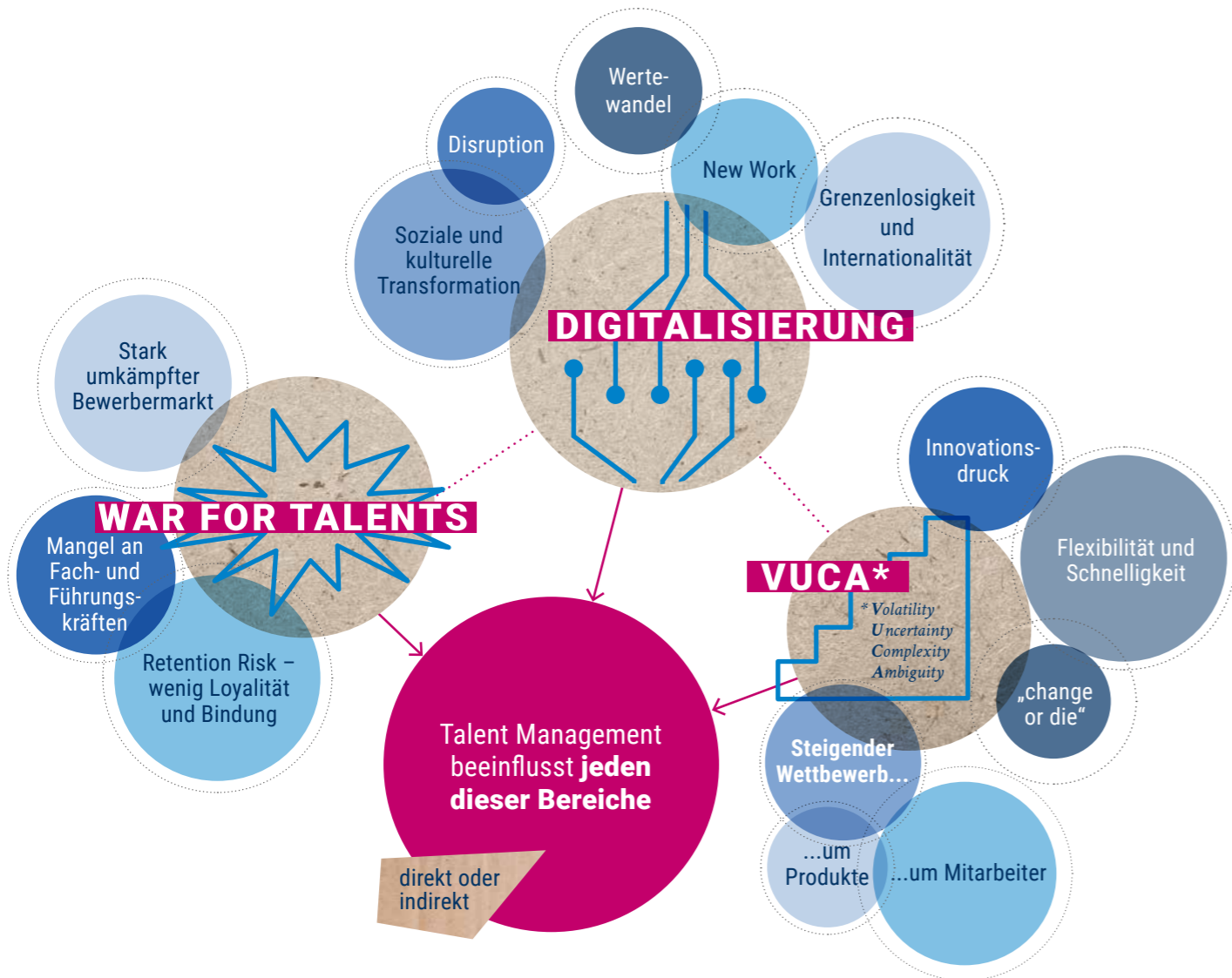
## DIE PERSPEKTIVE DER **TALENTE** ZEIGT ...



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



# 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**.

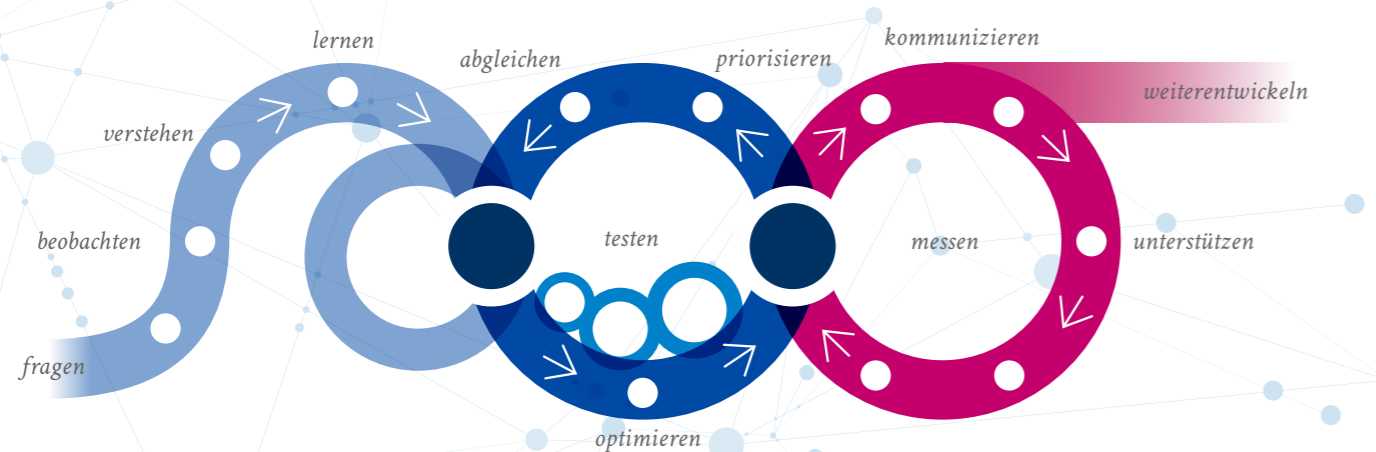
Wir erleben die **digitale und kulturelle Transformation im eigenen Haus**. Dies stärkt uns als **umsetzungsstarke und pragmatische Berater**, die nah an den Bedürfnissen der Kunden arbeiten und maßgeschneiderte Lösungen nicht nur konzipieren, sondern auch umsetzen.

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



