



# Qualifizierungsmodul I: Talent Management strategisch ausrichten

## Grundkonzept

Professionelles Talent Management ist Risikomanagement für HR. Die besten Resultate erzielen jene Organisationen, die proaktiv qualifizierte Nachfolger für strategische Schlüsselpositionen entwickeln. Sie stellen sicher, dass alle Facetten zur Entfaltung strategischer Kompetenzen gezielt bearbeitet und gesteuert werden. Zugleich schaffen sie eine Kultur, in der Mitarbeiterbindung systematisch verstärkt wird. Damit bündelt professionelles Talent Management Ressourcen zur Entwicklung zukünftig erfolgsrelevanter Kompetenzen.

Das Qualifizierungsmodul I „Talent Management strategisch ausrichten“ vermittelt und trainiert in intensiver Form das inhaltliche und methodische Rüstzeug, um Talent Management sinnvoll auszurichten und strategisch zu verankern.

Der strategische Rahmen als Ausgangsbasis und die damit verbundenen Implikationen für ein maßgeschneidertes Talent Management werden vorgestellt. Dazu gehören unter anderem das Vorgehen zur Identifikation von strategischen Schlüsselpositionen, die Methode zur Bündelung strategischer Kompetenzcluster, die Entwicklung und Verankerung eines passgenauen Kompetenz- und Risiko-Portfolios. Sie werden jeweils durch Benchmark-Beispiele aus unserer Studie vertieft. Darauf aufbauend werden Lösungsansätze in Form von Fallstudien und Beispielen erarbeitet, diskutiert und konkretisiert. Praktische Tipps und Tricks zur Einführung und Weiterentwicklung des Talent Management runden dieses Modul ab.

Erfahrene Referenten stärken die Fachkenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer/innen. Sie konzipieren Schritt für Schritt und unter Einsatz geeigneter Methoden und Tools die Bausteine des strategischen Talent Management ihrer Organisation. Als Besonderheit bietet das Qualifizierungsmodul I für jeden Teilnehmer eine gezielte Transferarbeit vor Ort mit einem der Referenten als Sparringspartner.

Dem richtigen Zugang zur Implementierung, dem passenden Ansatz zur Weiterentwicklung, den Schwierigkeiten in der Umsetzung und damit den Changeaspekten bei der Umsetzung wird in besonderer Weise Rechnung getragen. Hier werden die häufigsten Schwierigkeiten aufgezeigt und systematisch praktische Lösungswege erarbeitet. Damit vereint das Modul den State-of-the-Art-Ansatz des strategischen Talent Management mit konkreten Umsetzungsherausforderungen aus der Praxis.

Ausgehend von dem jeweiligen Reifegrad aus der Studie können die Teilnehmer/innen ihr Talent Management Konzept vertiefend auf den Prüfstand stellen und dabei

- mögliche konkrete Defizite im strategischen Ansatz identifizieren,
- die Notwendigkeit von Anpassungen auf Basis von konkreten Best-Practice-Beispielen überprüfen und dadurch
- erkennbare Schwächen adressieren und bestehende Stärken gezielt weiter ausbauen.

Experten der TMAG und leitende HR-Manager aus Unternehmen, die in unserer Studie Spitzenplätze erreicht haben, bilden das Referenten-Team.



## Themenblöcke:

### Strategische Schlüsselpositionen identifizieren

- Strategische Grundaussagen verstehen und die richtigen Implikationen für das Talent Management ableiten
- Erarbeitung eines passenden Kriterienkataloges zur Identifikation strategischer Schlüsselpositionen
- Geeignete Vorgehensmodelle zur Identifikation der Schlüsselpositionen
- Tipps und Tricks zur Gewinnung der Business-Verantwortlichen

### Kompetenzcluster bilden

- Erarbeitung strategischer Verhaltensanker und Verdichtung zu entsprechenden Kompetenzfeldern
- Methodik zur sinnvollen Bündelung zu strategischen Kompetenzclustern
- Passung von Kompetenzclustern und Positionsbündeln (Job Familien)
- Mengengerüst zur Sicherstellung einer nachhaltigen Talente-Pipeline
- Grobskizze möglicher Nachfolgeregelungen

### HR-Risiko-Portfolio gestalten

- Grundaufbau HR-Risiko-Portfolio
- Konkreter Einsatz und Gestaltungsmöglichkeiten des HR-Risiko-Portfolios

- Implikationen für den Unternehmenserfolg durch ein qualifiziertes HR-Risiko-Portfolio

### Kompetenzportfolio entwickeln

- Grundaufbau Kompetenzportfolio
- Konkrete Anwendung von Kompetenzportfolios durch gezielte Steuerung
- Kompetenzportfolio als HR-Steuerungsinstrument: Nutzen, Möglichkeiten und Grenzen
- Möglichkeiten im Management von kurz-, mittel- und langfristigen „Kompetenzgaps“

### Rahmenbedingungen richtig einschätzen

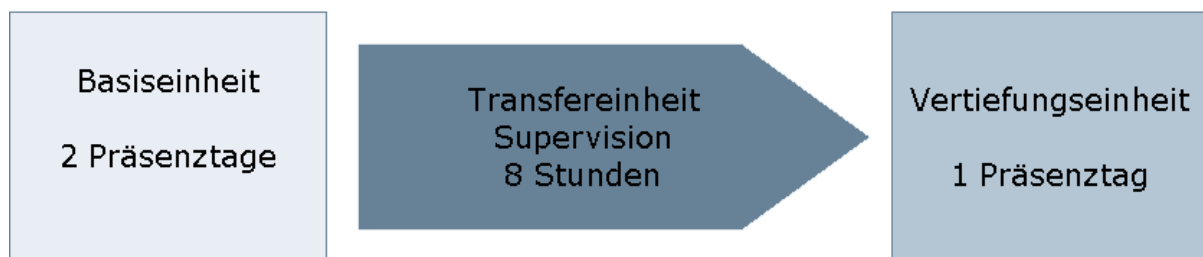
- Schwierige Rahmenbedingungen: erkennen, realistisch einschätzen
- Tipps und Tricks im Umgang mit schwierigen Rahmenbedingungen
- Prozess zur Identifikation der richtigen Talente
- Rollen von HR, Führungskräften und Talenten
- Nachfolge- und Karriereplanung
- Erfolgsmessung und Performance Management
- Kompetenzentwicklung
- Führungskultur



## Ablauf und didaktischer Aufbau

Das Qualifizierungsmodul ist in 3 Teile gegliedert

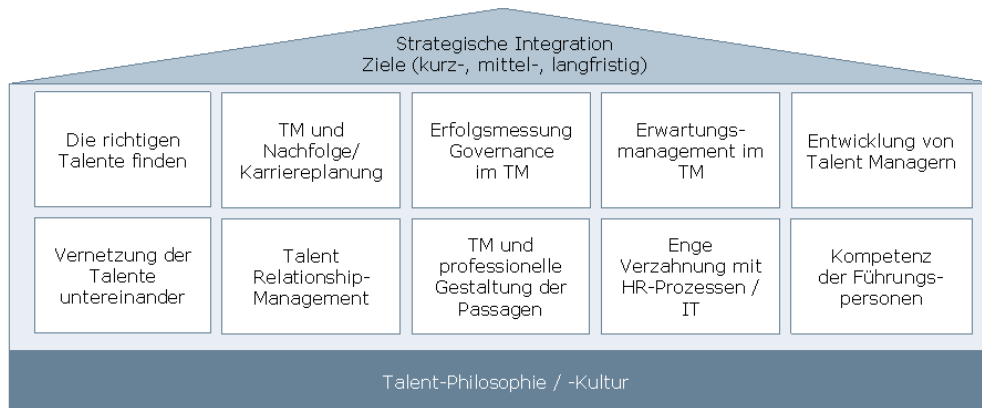
- Basiseinheit (2 Präsenztage): Seminar/Training - legt den Schwerpunkt auf die inhaltliche Entwicklung der Kernthemen strategischen Talent Managements. Im Rahmen der Basiseinheit definiert jeder Teilnehmer seinen/ihren Arbeitsfokus für das konkrete Umsetzungsthema in der eigenen Organisation.
- Transfereinheit (8 Stunden): Sparring - fokussiert auf konkrete Umsetzungsmaßnahmen in der jeweiligen Organisation. Hier steht ein Referent jedem Teilnehmer individuell als Sparringspartner vor Ort zur Verfügung (individuell abrufbares Kontingent von 8 Stunden).
- Vertiefungseinheit (1 Präsenztage): Seminar/Training - konzentriert sich auf Changekompetenz, Alternativen in der Umsetzung, den Austausch bisher gewonnener Erfahrungen (Tipps und Tricks) und damit auf die Sicherstellung der Prozessqualität.



## Zielgruppe

- HR-Verantwortliche
- Business Partner
- HR-Mitarbeiter
- Talent Manager
- interessierte Führungskräfte
- Organisationsentwickler
- Unternehmensentwickler (Business Development, Strategie)

## Unser Basismodell – der Talent Management Navigator



## Unser Phasenmodell im strategischen Talent Management



### Ihr Nutzen

- detailliertes State-of-the-Art-Wissen zum strategischen Talent Management
- Best-Practice-Know-How und Übertragung auf die eigene Unternehmensrealität
- Transfer der Inhalte durch konkrete Sparringsarbeit mit jedem Teilnehmer individuell
- Vertiefung und Verankerung des erworbenen Wissens
- gezielter inhaltlicher Austausch mit Experten aus anderen Unternehmen



## Kosten:

Grundsätzlich ist das Qualifizierungsmodul als Gesamteinheit konzipiert. Es ist aus inhaltlichen und didaktischen Gründen daher sinnvoll und empfehlenswert, dieses als Gesamtheit zu buchen. Zur Sicherstellung einer hohen Lernqualität ist die Teilnehmerzahl auf 8 – 12 Personen begrenzt.

Die Kosten (netto ohne gesetzliche MwSt.) umfassen das 2-Tages-Seminar, die Sparringsarbeit (jeweils vor Ort zuzüglich Reisekosten) sowie den Vertiefungstag. Sie belaufen sich auf

**sfr 4.800,-**

(€ 3.900,-)

Bei Verzicht auf die Sparringseinheit: sfr 3.600,- (€ 2.900,-)

## Termine

Termin 1: 19./20. Januar 2012 sowie 4. Mai 2012

Termin 2: 23./24. August 2012 sowie 19. Oktober 2012

## Ort

Berlin

Wien

## Ihre Ansprechpartner

### Inhalt:

Prof. Dr. Gerhard Graf  
[gerhard.graf@tmag.ch](mailto:gerhard.graf@tmag.ch)  
Tel. CH +41 71 280 17 77

### Administration:

Gabriela Bodner  
[gabriela.bodner@tmag.ch](mailto:gabriela.bodner@tmag.ch)  
Tel. +43 660 21 61 143

## Administratives:

Bitte verwenden Sie für Ihre Anmeldung das unten angeführte Formular und senden Sie uns dieses zeitgerecht zu.

Wir prüfen die Anmeldungen sorgfältig, damit eine interessante Zusammensetzung der Gruppe garantiert ist.

Nach Prüfung Ihrer Anmeldung erhalten Sie unsere schriftliche Anmeldebestätigung zusammen mit der Rechnung für die Modulgebühr sowie weitere detaillierte Informationen zum Hotel und zur Anreise. Sollten keine freien Seminarplätze mehr vorhanden sein, informieren wir Sie unverzüglich darüber. Bitte nehmen Sie die Hotelreservierung selbst vor. Die von uns sorgfältig ausgesuchten Seminarhotels garantieren eine optimale, stressfreie Lernatmosphäre.

Eine nur teilweise Buchung eines Moduls ist nur in Ausnahmefällen und unter Rücksprache mit den Seminarverantwortlichen möglich.

In der Modulgebühr (zuzüglich der jeweils gültigen gesetzlichen MwSt.) sind der Seminar-/ Trainingsbesuch sowie ausführliche und umfassende Unterlagen enthalten (bei Mehrfachbuchungen ist eine Rabattierung möglich).

Nicht enthalten sind sämtliche Hotelleistungen wie Übernachtung, Frühstück, Verpflegung und Tagungspauschale des Hotels bzw. Tagungszentrums. Diese müssen von den Teilnehmern/innen direkt mit dem Hotel abgerechnet werden.

Bei Absage bis 8 Wochen vor Durchführung werden 50% der Gebühr berechnet, bei Absage bis 4 Wochen vor Durchführung 75%, danach 90% des Seminarbeitrages.



## Anmeldeformular

Bitte bis 8 Wochen vor dem jeweiligen Termin schicken an: [office@tmag.ch](mailto:office@tmag.ch) oder per Fax an: +41 71 288 24 57

### Teilnehmer 1

**Vorname:** \_\_\_\_\_ **Nachname:** \_\_\_\_\_  
**Firma:** \_\_\_\_\_ **Position:** \_\_\_\_\_  
**Strasse/Nr.:** \_\_\_\_\_ **PLZ/Ort:** \_\_\_\_\_  
**E-Mail:** \_\_\_\_\_ **Tel. Nr.:** \_\_\_\_\_

Mir ist eine Teilnahme an folgenden Terminen (auch mehrfache Ankreuzung) möglich:

**Termin 1** (19./20. Jan. und 4. Mai)

**Termin 2** (23./24. Aug. und 19. Okt.)

**Unterschrift:**

.....

### Teilnehmer 2

**Vorname:** \_\_\_\_\_ **Nachname:** \_\_\_\_\_  
**Firma:** \_\_\_\_\_ **Position:** \_\_\_\_\_  
**Strasse / Nr.:** \_\_\_\_\_ **PLZ / Ort:** \_\_\_\_\_  
**E-Mail:** \_\_\_\_\_ **Tel. Nr.:** \_\_\_\_\_

Mir ist eine Teilnahme an folgenden Terminen (auch mehrfache Ankreuzung) möglich:

**Termin 1** (19./20. Jan. und 4. Mai)

**Termin 2** (23./24. Aug. und 19. Okt.)

**Unterschrift:**