



Qualifizierungsmodul V: Erfolgsfaktor Nachfolgeplanung: Talente identifizieren, entwickeln und binden

Grundkonzept

Was folgt, wenn nichts folgt? Oft fällt es Unternehmen schwer, die richtigen Nachfolgekandidaten zu identifizieren, zu entwickeln und zu platzieren. Selbst wenn alle wichtigen Positionen mit guten Leuten besetzt sind, ist es eine ständige Herausforderung, dieses Personal langfristig zu binden. Wie lassen sich diese Mitarbeiter zum Verbleib und zu einer Karriere innerhalb des Unternehmens motivieren? Und wie lässt sich im Falle der Kündigung eines Top-Mitarbeiters schnell ein geeigneter Nachfolger finden?

Eine durchdachte und konsequente Nachfolgeplanung ist zentrale Voraussetzung für den Erfolg. Sie minimiert zum einen das Risiko, strategische Schlüsselpositionen mit den falschen Mitarbeitern zu besetzen oder sogar unbesetzt zu lassen. Sie bietet zum anderen einen starken Bindungsanreiz für den Führungsnachwuchs und die Top-Führungskräfte und erhöht die Attraktivität des Unternehmens für externe High Potentials.

Ausgehend vom strategischen Rahmen des Talent Management vermittelt das Qualifizierungsmodul V „Erfolgsfaktor Nachfolgeplanung: Talente identifizieren, entwickeln und binden“ das inhaltliche und methodische Rüstzeug für die professionelle Gestaltung des Nachfolgemanagement. Eine wichtige Rolle spielen dabei wirksame Ansätze zur Mitarbeiterbindung. Pragmatische Hilfestellungen unterstützen die erfolgreiche Implementierung und Weiterentwicklung.

Ein erster Themenschwerpunkt ist die Konzeption der Nachfolgeplanung auf Basis des Risikoportfolios der strategischen Schlüsselpositionen und Kompetenz-Cluster. In engem Zusammenhang damit steht die Gestaltung von Entwicklungspassagen. Die Auswahl und Positionierung von Talenten sowie Maßnahmen zu deren Bindung sind weitere zentrale Bausteine. Auf Basis von Best-Practice-Beispielen aus unserer Studie sowie aktuellen Forschungsergebnisse werden Lösungsansätze in Form von Fallstudien und Beispielen erarbeitet, diskutiert und konkretisiert.

Erfahrene Referenten stärken die Teilnehmer/innen in ihren Fachkenntnissen und Fähigkeiten. Unter Einsatz geeigneter Methoden und Tools werden Schritt für Schritt die Bausteine der strategischen Nachfolgeplanung und der Mitarbeiterbindung für ihre Organisation erarbeitet.

In besonderer Weise wird der Implementierung, der Weiterentwicklung und den Herausforderungen bei der Umsetzung der Nachfolgeplanung Rechnung getragen. Es werden die häufigsten Schwierigkeiten thematisiert, systematisch praktische Lösungswege erarbeitet und Best-Practice-Wissen mit konkreten Umsetzungsmaßnahmen in der Praxis kombiniert.

Ausgehend von dem jeweiligen Reifegrad aus der Studie können die Teilnehmer/innen ihr Nachfolge- und Bindungsmanagement vertiefend auf den Prüfstand stellen.

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



Themenblöcke:

Nachfolgeplanung als Kernbaustein der Mitarbeiterbindung

- Grundstruktur des strategischen Talent Management als Arbeitsbasis
- Zusammenhang von Risikoportfolio und Bindungsmaßnahmen
- State-of-the-Art der Nachfolgeplanung und des Employer Branding
- Definition der übergeordneten Karrierestruktur, Kriterien zur Stellenbesetzung (Nachfolgeregelung)
- Nachfolgemanagement in Führungs-, Projekt- und Fachkarrieren
- Rollen und erfolgskritische Kompetenzen von Führungskraft und HR in der Nachfolgeplanung

Talente richtig identifizieren

- Der Talent-Zyklus und die Kriterien zur Identifizierung von Talenten
- Instrumente zur Beurteilung von Talenten: strategisches Kompetenzmodell als Grundlage
- Das Performance – Potenzial – Grid: Stärken und Grenzen
- Prozess der Identifikation der Talente und deren Beurteilung
- Der Anspruch der Objektivierung in der Talent-Bewertung

Entwicklungspassagen: Talente richtig entwickeln und platzieren

- Systematisierung der Kompetenzen des Talentportfolios
- Entwicklungspassagen gestalten und über „Quality Gates“ steuern

- Erwartungen aktiv managen: Grenzen, Möglichkeiten und Risiken
- Differenzierende Möglichkeiten von Bindungsmaßnahmen je Risikogruppe
- Stellenwert von „Compensation & Benefit“ zur Talent Bindung

Den Erfolg der Nachfolgeplanung konsequent messen

- Bestimmung des Mengengerüsts der Talent-Pipeline (quantitativ und qualitativ)
- Messgrößen in der Nachfolgeplanung inkl. Messung der Kompetenzentwicklung – Kompetenzradar
- Führungsbilanz als Instrument: Grundkonzept, Herausforderungen in der Umsetzung

Umgang mit besonderen Herausforderungen in der Nachfolgeplanung

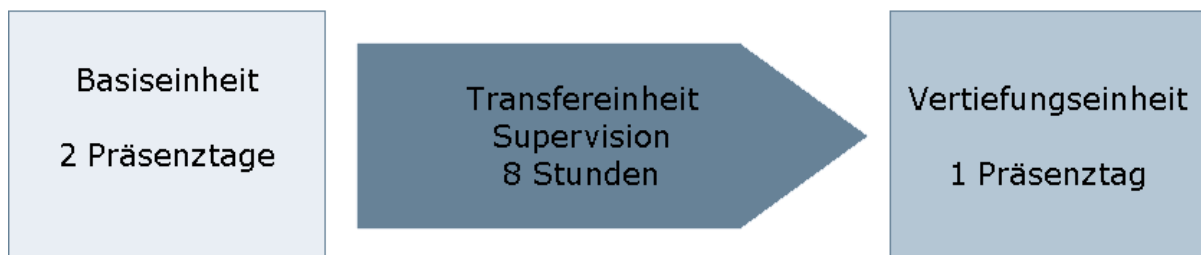
- Spannungsfeld von Führungskultur, Talententwicklung und Bindungsmaßnahmen
- Führungskraft als Talent Entwickler: Kompetenzen der Führungskräfte einschätzen und gezielt entwickeln
- Internationales Talent Management: „Mobilität“ als Herausforderung
- Über den Nutzen und die Risiken von Goldfischteichen
- Nachfolgeplanung, Stellenpläne und Flexibilisierung
- Die Besonderheiten im Talent Relationship Management: Integration externes Recruiting zur Bedarfsdeckung



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 der Nachfolgeplanung und des Bindungsmanagement. Im Rahmen der Basiseinheit definiert jeder Teilnehmer seinen/ihren Arbeitsfokus für die eigene 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 Change-Kompetenz – und Vertiefung. Die Themen der Basiseinheit und deren Umsetzung stehen im Mittelpunkt.



Zielgruppe

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

Ihr Nutzen

- Sie kennen Best-Practices im Nachfolge- und Bindungsmanagement im Detail
- Sie wissen, wie Sie den Prozess von der Identifizierung der Talente bis zu deren Platzierung optimal implementieren bzw. professionalisieren und die Führungskräfte vom Nutzen überzeugen
- Sie lernen pragmatische Instrumente zur Gestaltung und Umsetzung der Nachfolgeplanung, der Talentbindung und zur Messung des Erfolges anzuwenden
- Sie tauschen sich gezielt mit Verantwortlichen anderer Unternehmen über Erfahrungen, Tipps und Tricks bei der Gestaltung und Weiterentwicklung der Nachfolgeplanung und Talentbindung aus
- Transfer der Inhalte erfolgt durch konkrete Sparringsarbeit mit jedem Teilnehmer



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: 23./24. Februar 2012 sowie 27. April 2012

Termin 2: 10./11. September 2012 sowie 23. November 2012

Ort

Wien

Berlin

Ihre Ansprechpartner

Inhalt:

Martin Sonnert

martin.sonnert@tmag.ch

Tel. +49 171 22 88 660

Administration:

Gabriela Bodner

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 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 (23./24. Feb. und 27. Apr.)

Termin 2 (10./11. Sep. und 23. Nov.)

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 (23./24. Feb. und 27. Apr.)

Termin 2 (10./11. Sep. und 23. Nov.)

Unterschrift: