



Paradigmenwechsel im Talent Management

Positionierung im War for Hearts and Minds

Düsseldorf, 07. Mai 2014



Seit 2000 ist der

◦ **War For Talents** ◦

in vollem Gange.

Mit steigendem Fachkräftemangel buhlen
Unternehmen zunehmend um neues Personal.



**Organisationen
legen sich
ordentlich ins
Zeug, um
attraktiv für die
Talente zu sein
und sie an Bord
zu holen.**

Es ist ihnen nahezu jedes Mittel recht, um

**j
u
n
g**

**a
g
i
l**

**s
e
x
y**

zu erscheinen.



Die Themen Employer Branding, Talent Relation Management, Cafeteria Modelle und vorbildliche Führung **schießen wie Pilze aus dem Boden.**

Aber reicht das aus?



**Werden Organisationen durch einen Sieg im
,war for talents‘ ihre Zukunft sichern?**

Nein!

Es verdichten sich die Hinweise,

dass ein **neuer** Wettbewerb
entbrannt ist.

„Meaning is the new money“

– Tammy Erickson, Harvard Business Review

THIS IS YOUR **LIFE.**
DO WHAT YOU LOVE,
AND DO IT OFTEN.

IF YOU DON'T LIKE SOMETHING, CHANGE IT.

IF YOU DON'T LIKE YOUR JOB, QUIT.

IF YOU DON'T HAVE ENOUGH TIME, STOP WATCHING TV.

IF YOU ARE LOOKING FOR THE LOVE OF YOUR LIFE, STOP;

THEY WILL BE WAITING FOR YOU WHEN YOU

START DOING THINGS YOU LOVE.

STOP OVER ANALYZING, ALL EMOTIONS ARE BEAUTIFUL.

WHEN YOU EAT, APPRECIATE

LIFE IS SIMPLE. EVERY LAST BITE.

OPEN YOUR MIND, ARMS, AND HEART TO NEW THINGS

AND PEOPLE, WE ARE UNITED IN OUR DIFFERENCES.

ASK THE NEXT PERSON YOU SEE WHAT THEIR PASSION IS,

AND SHARE YOUR INSPIRING DREAM WITH THEM.

TRAVEL OFTEN; GETTING LOST WILL
HELP YOU FIND YOURSELF.

SOME OPPORTUNITIES ONLY COME ONCE, SEIZE THEM.

LIFE IS ABOUT THE PEOPLE YOU MEET, AND

THE THINGS YOU CREATE WITH THEM

SO GO OUT AND START CREATING.

LIFE IS LIVE YOUR DREAM

AND SHARE

SHORT. YOUR PASSION.



„Do what you love“

– Steve Jobs, Former CEO Apple

„if you say getting the money is the most important thing, you will spend your life **wasting your time**. You'll be doing things **you don't like** in order to go on living — that is, to go on doing things you don't like. Which is **stupid**.“

– Alan Watts, Philosoph



Mitarbeiter fragen sich, ob das schon alles gewesen ist und suchen nach Selbstverwirklichung und einer steileren Lernkurve.



Kurzum, der **Kampf um Talente** war **gestern**. Heute geht es um

! Mehr !

**Klare
Organisations-
identität**

**Führungsverständnis,
das Sinnräume schafft**

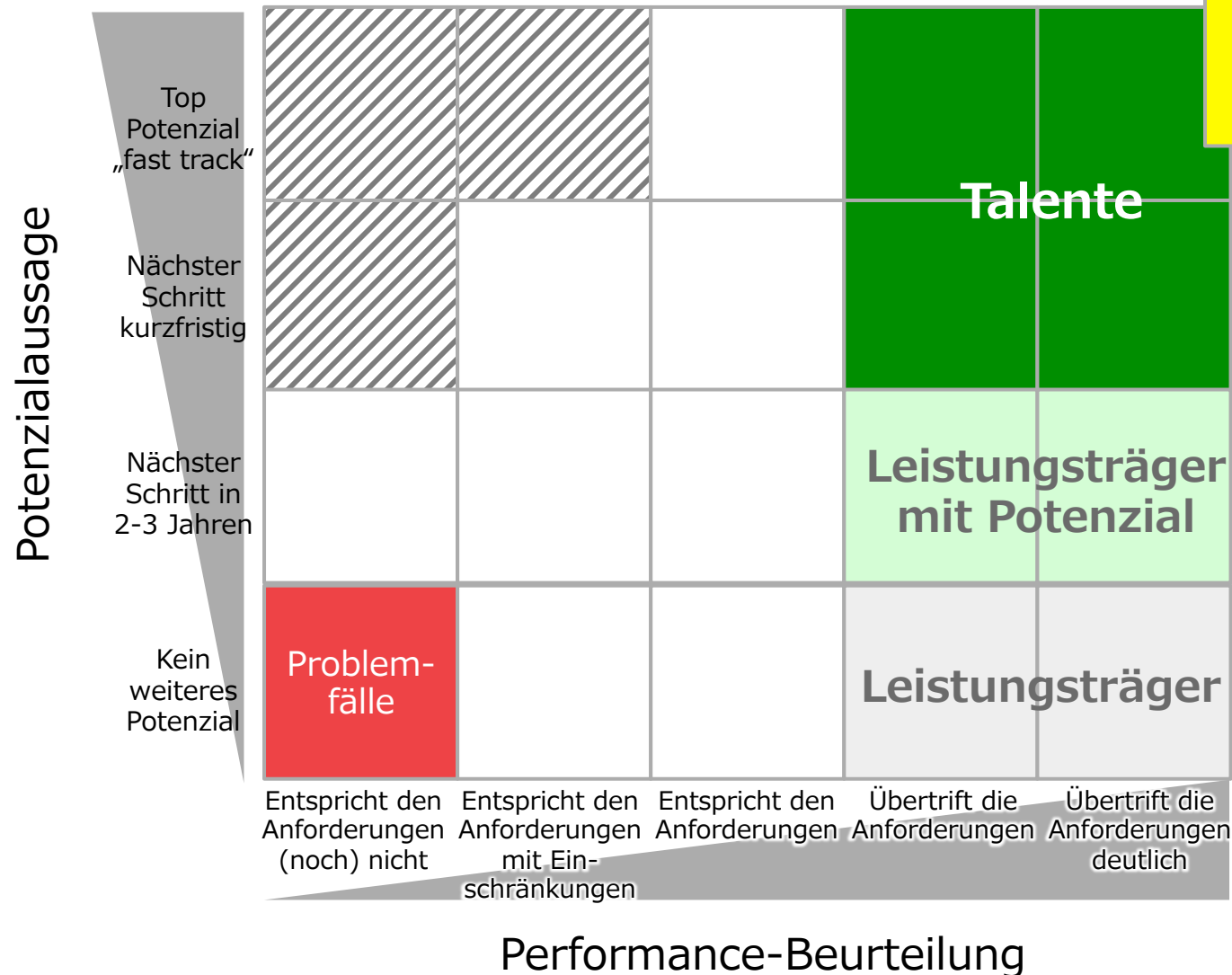
**Resonanzfähige
Unternehmenswerte**

Leichter **gesagt** als
getan.



Klassisches Talent Grid

Instrument oder Prozess-Ergebnis?



Vermittelt die Positionierung im Grid „meaning“? Motiviert mich das als Mitarbeiter?

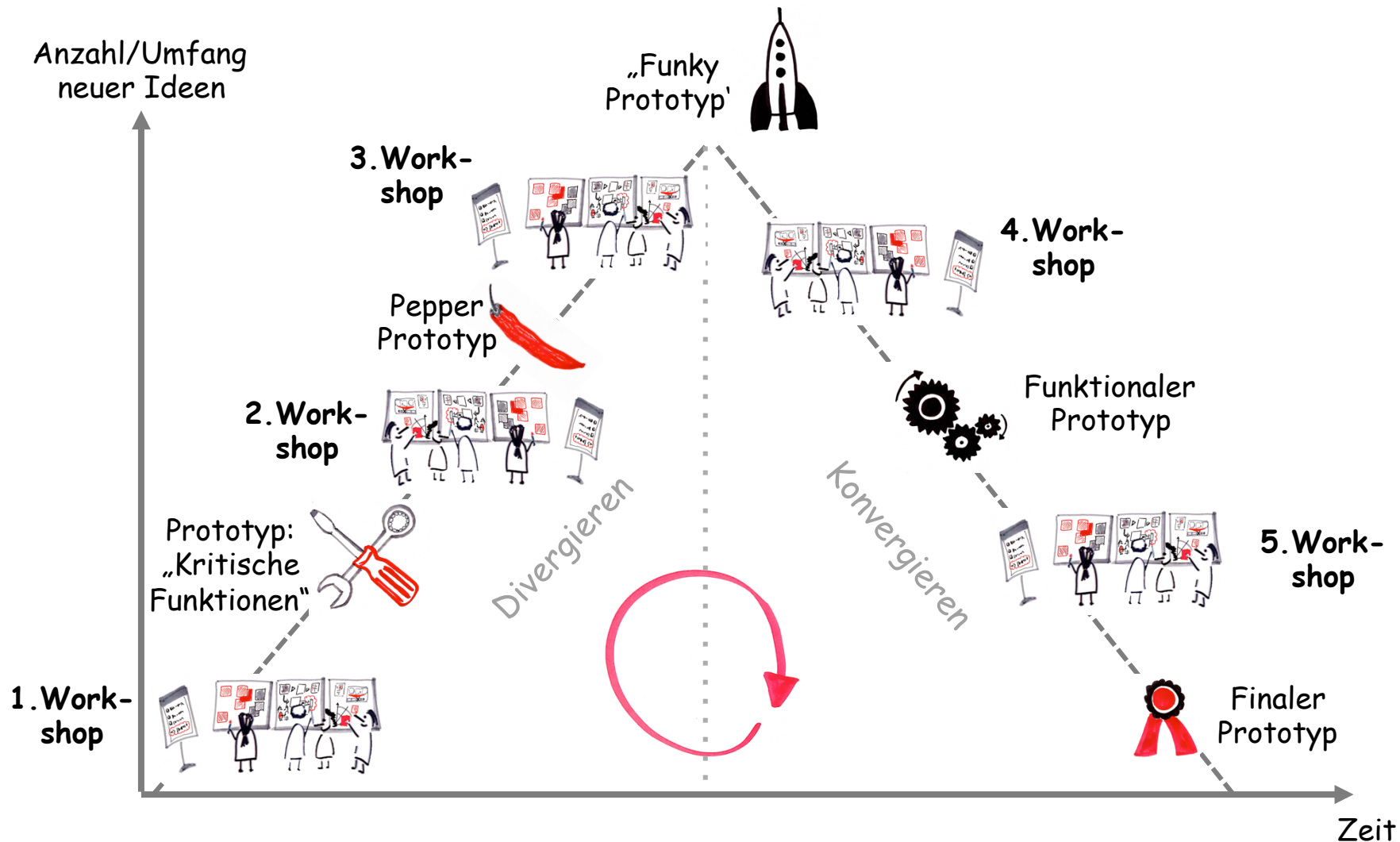
Employee Experience Design (EED)

Talent Management neu denken

- Wen motiviert es, im 9-Box-Grid ein ‚2-2-Typ‘ zu sein?
- Warum werden Nachfolgemanagement-Planungen zumeist ohne die potenziellen Nachfolger erstellt?
- Warum haben wir intern weniger Daten über unsere Mitarbeiter, als wir auf externen Portalen sehen?
- Warum geben wir uns intern komplizierte Regeln zur Ansprache von Kandidaten in anderen Bereichen, an die sich der externe Headhunter nicht halten muss?
- Warum verlassen wir uns in HR so oft darauf zu wissen, was das Line Management da draußen braucht, anstelle unsere Kunden als Co-Creator einzubinden?
- Warum bewerten wir mit soviel Aufwand Kompetenzen, die bei wesentlichen Entscheidungen dann kaum eine Rolle spielen?
- Warum konzipieren wir so lange und probieren nicht einfach aus?

Modell zur Employee Experience Design

Iterative Workshopreihe, die „anfassbare“ Prototypen schrittweise verfeinert



Employee Experience Design

Reduzierung der Komplexität der Ergebnistypen im Talent Management durch EED

					
Neues Einsatzfeld notwendig	Bedarf Entwicklung in heutiger Position	Gute Besetzung in heutiger Position	Bereit für horizontalen Entwicklungs- schritt	Bereit für vertikalen Entwicklungs- schritt	Top Talent für besondere Aufgaben

Talent Informationen

Die Gesamtinformation erlauben eine individuelle Zuordnung zu Talentclustern

Kompetenzen  ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Performance  ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Total 	Werteorientierung  ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Total 																
Potenzialindikatoren  ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Erfahrungen  ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Total 	Sprachen  ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Total 																
Hinweis Führungskraft	Hinweis Mitarbeiter	Zeitl. Bereitschaft ☐ ☐ ☐	Ambitionen <table border="1"> <tr> <td>Career path</td> <td>Job Family</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> </table>	Career path	Job Family	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Mobilität <table border="1"> <tr> <td>Wunsch</td> <td>No go areas</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> </table>	Wunsch	No go areas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Career path	Job Family																			
☐	☐																			
☐	☐																			
☐	☐																			
Wunsch	No go areas																			
☐	☐																			
☐	☐																			
☐	☐																			

					
Neues Einsatzfeld notwendig	Bedarf Entwicklung in heutiger Position	Gute Besetzung in heutiger Position	Bereit für horizontalen Entwicklungsschritt	Bereit für vertikalen Entwicklungsschritt	Top Talent für besondere Aufgaben

HRpepper Talent Modell: Strategischer Rahmen

Ein ‚Talent Management Canvas‘ hilft, unternehmensspezifisch die richtigen strategischen Treiber zu identifizieren und Richtung vorzugeben

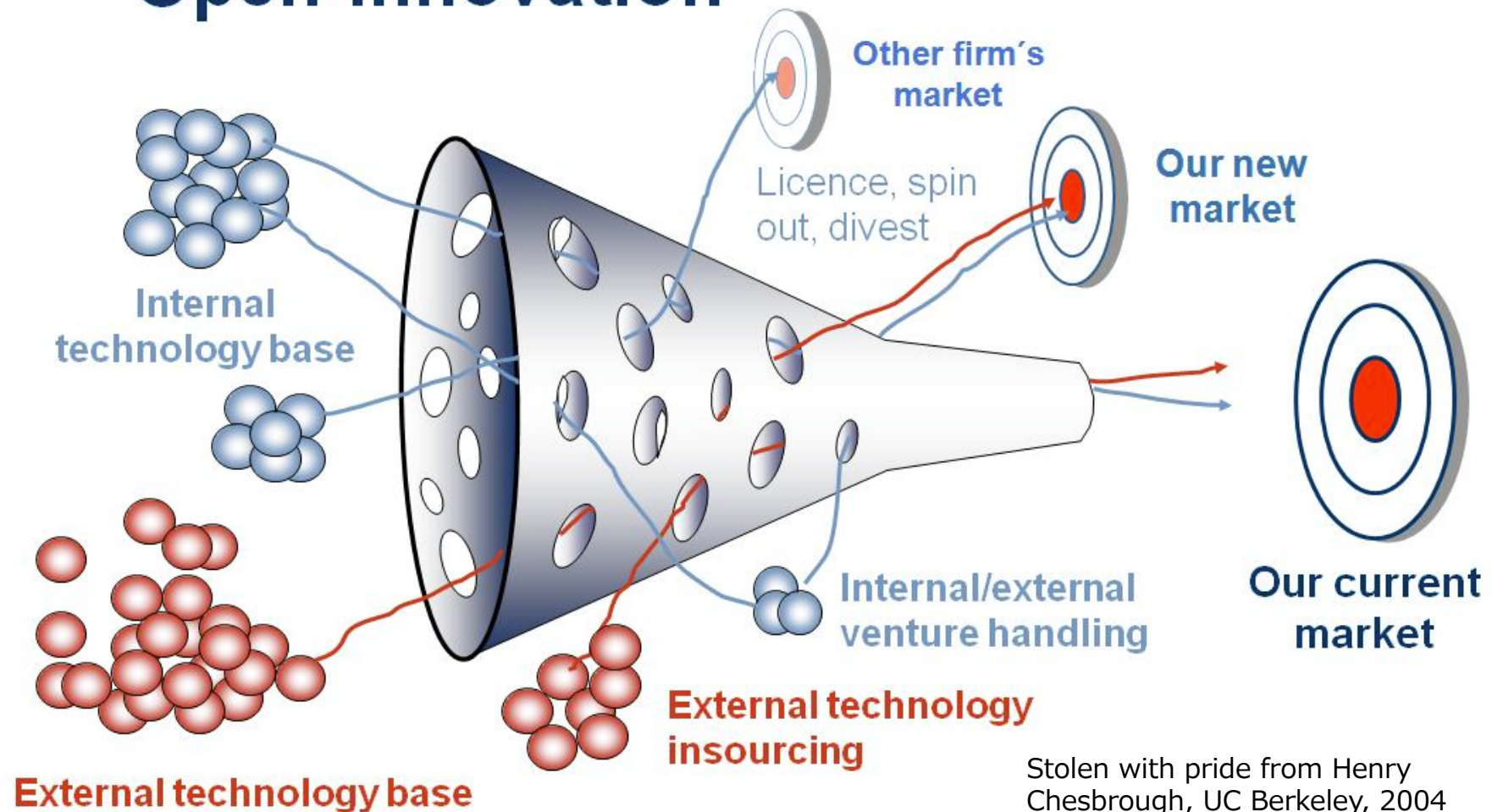


Im Sinne des Design Thinking: Build on the ideas of others.
 Frei nach Osterwalder; Pigneur

Open Innovation

Unternehmensgrenzen sind durchlässig im effektiven Innovationsmanagement

Open innovation



Stolen with pride from Henry Chesbrough, UC Berkeley, 2004

... Open Talent Management?

Wie durchlässig sind die Grenzen im Talent Management?

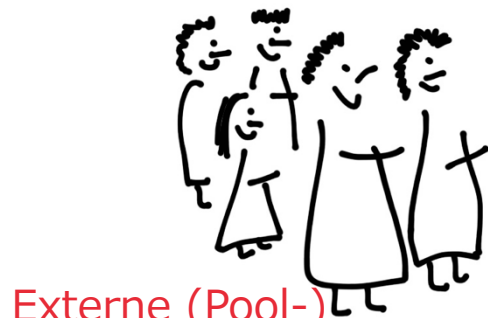
Interne Talente
(in Jobgruppen gegliedert)



Wettbewerber



Zukünftige
Jobgruppen



Externe (Pool-)
Kandidaten

Capability
insourcing



Externe
Entwicklungssteps



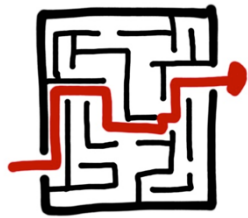
Bekannte Bedarfe
je Jobgruppe



Im Sinne des Design
Thinking: Build on the ideas
of others, unter Verwendung
von Henry Chesbrough,
2004

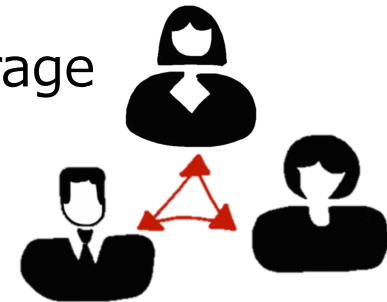
Konsequenzen eines „Open Talent Management“

Karriere in der agilen Organisation

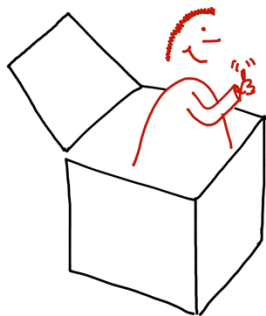


Neue Karrierepfade

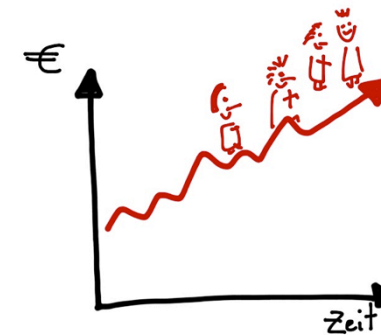
Talent Brokerage



Eigenverantwortung



Transparenz



Wertzuwachs Personalportfolio

Mehr zu HRpepper und unseren Ansätzen

Aktuelles
und
Allgemeines:
HRpepper
Website



<http://hrpepper.de>



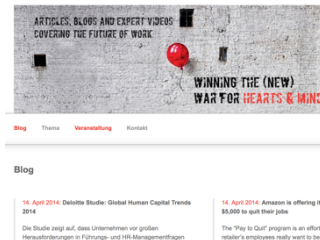
Fachtagung
„The (new)
War for Hearts
& Minds“

BESUCHEN SIE UNSER HOFFEST ZUM THEMA
„WINNING THE (NEW) WAR FOR
HEARTS AND MINDS“
20. JUNI 2014 IN BERLIN BEI HRPEPPER

<http://www.hrpepper.de/hoffest>



Blog zur
Zukunft der
Arbeit



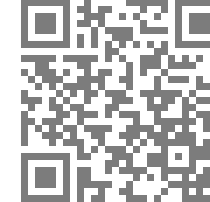
<http://www.hrpepper.de/blog>



Innenansichten
auf Facebook



<https://www.facebook.com/HRpepper>



Zahlreiche
Inhalte auf
Slideshare



<http://de.slideshare.net/HRpepper>

