



# hkp/// group Talent Management Check-Up

## Der hkp/// group Ansatz für effektives und wertschöpfendes Talent Management

**H**R-Megatrends wie Globalisierung und Digitalisierung haben großen Einfluss auf den Unternehmenskontext. Angesichts der aktuellen Vielfalt solcher Megatrends und der Dynamik des Marktes sehen sich viele Firmen gezwungen, innovativer, digitaler und agiler zu werden. Hinzu kommen typische Talent-Management-Probleme, durch die akuter Handlungsbedarf entsteht, wie ein Mangel an geeigneten Kandidaten, ein Mangel an qualifizierten internen Nachfolgern für Schlüsselpositionen oder zeitraubende Prozesse. Immer mehr Unternehmen entschließen sich daher für eine grundlegende Neuaufstellung ihres Talent Managements.

In den letzten zehn Jahren wurden zahllose Talent-Management-Ratgeber veröffentlicht, die in diesen Zeiten ständigen Wandels Orientierung und garantierten Erfolg versprechen. Sie vermitteln den Eindruck, für eine wirkungsvolle Talent-Management-Optimierung sei nichts weiter nötig als die Umsetzung von Best Practices. Ein simples Kopieren von Bewährtem gleicht allerdings einem Flug mit verbundenen Augen. Best Practices müs-

sen immer im Kontext betrachtet werden: Passen sie zur spezifischen Situation des Unternehmens? Was ein Unternehmen zum Erfolg führt, funktioniert in einem anderen nicht zwingend ebenso effektiv.

Statt Best Practices und Trends unhinterfragt zu implementieren, sollten Unternehmen sich Zeit für die Definition ihres Talent-Management-Ziels nehmen – ihres Purpose. Schlüssel zu effektivem und wertschöpfendem Talent Management sind Integration und eine optimale Ausrichtung an den Unternehmensanforderungen. Dabei können Best Practices durchaus als Inspiration dienen.

Nutzen Sie die Chance und entwickeln Sie mit Hilfe des **hkp/// group Talent Management Check-Ups** ein „fit for purpose“ Talent Management für Ihre Organisation. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, wie Sie mit unseren Services in drei Schritten einen individuellen strategischen Fahrplan zu zieloptimiertem Talent Management erarbeiten.

„Für effektives, maßgeschneidertes Talent Management braucht es zunächst ein übergeordnetes Talent-Management-Ziel.“  
Leon Jacob, Manager hkp///group



### 1 Talent-Management-Ziel (Purpose)

Das Team der hkp/// group unterstützt Sie dabei, Ihre individuellen Talent-Management-Ziele zu identifizieren und diese absteigend von der höchsten bis zur niedrigsten Priorität zu sortieren. Dazu nutzen wir die hkp/// group Talent-Management-Purpose-Pyramide.

Arbeitsmeeting mit Ihrem Top-Management oder Ihren HR-Entscheidern

Ihr Talent-Management-Ziel (Purpose)

### 2 Aktuelles Talent Management und Schmerzpunkte

Das Team der hkp/// group verschafft sich einen Überblick über Ihr aktuelles Talent Management, unter Rückgriff auf die hkp/// group Talent-Management-Landschaft.

Interviews mit HR-Mitarbeitern und Fokusgruppen aus dem Business

Überblick über Ihre Initiativen, Tools, Prozesse und Herausforderungen im Talent Management

### 3 Strategischer Fahrplan zu Ihrem „fit for purpose“ Talent Management

Das hkp/// group Team unterstützt Sie dabei ...  
... Ihre aktuellen Talent-Management-Initiativen, -Tools und -Prozesse hinsichtlich der Passung zu Ihrem Talent-Management-Ziel (Purpose) zu bewerten.  
... eine Kategorisierung und Priorisierung aller Talent-Management-Initiativen, -Tools und -Prozesse vorzunehmen sowie Projektplanungsvorlagen für die anschließende Implementierung zu erstellen.

Arbeitsmeeting mit HR-Mitarbeitern und Vertretern des Business

Individueller strategischer Fahrplan zu Ihrem „fit for purpose“ Talent Management

**Tool** **Ansatz** **Ergebnis**

### Mit welchem Zeit- und Kostenaufwand müssen Sie rechnen?

Wir bieten den **hkp/// group Talent Management Check-Up** in drei Ausführungen an, beginnend ab einem Preis von 12.500 Euro.

- Die **beschleunigte Variante** (2 Wochen) empfiehlt sich für kleine bis mittelgroße Unternehmen, die eine kurzfristige Intervention wünschen und Erfahrung mit agilen Projekten haben.
- Die **Standardvariante** (4 Wochen) empfiehlt sich für kleine bis mittelgroße Unternehmen, für welche die Entwicklung eines „fit for purpose“ Talent Managements eine signifikante Organisationsveränderung bedeutet.
- Die **erweiterte Variante** (8 Wochen) eignet sich für größere Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe und der höheren Komplexität ihrer HR-Prozesse längere Arbeitsmeetings und mehr Interviews für einen gründlichen Check benötigen.

### Warum die hkp/// group?

#### Unsere Werte und Leitprinzipien

Die hkp/// group legt ihren Schwerpunkt nicht nur auf den Inhalt ihrer Arbeit: Uns ist auch wichtig, wie wir unsere Arbeit machen. Unsere Kernwerte Performance, Passion und Partnership sind für uns handlungsleitend für jedes Projekt und sämtliche Kundenbeziehungen.

In unseren Einsätzen verstehen wir uns als kompetenter Partner der Geschäftsführung und Personalabteilung innerhalb der Kundenorganisation. Als solcher setzen wir uns zwei Ziele:

- Die bestmögliche Lösung für das Problem des Kunden zu finden
- Die Position unserer Pendants im Kundenunternehmen zu stärken

Übertragen auf den **hkp/// group Talent Management Check-Up** ergeben sich aus diesen Zielen die folgenden Leitprinzipien:

- Wir begleiten Sie Schritt für Schritt durch den gesamten Check-Up – von Anfang bis Ende.
- Wir liefern Ihrem Unternehmen Markteinblicke, Ideen und Know-how.
- Wir arbeiten mit Methoden, die auf die Anforderungen Ihres Unternehmens zugeschnitten sind, ob traditionell oder agil.
- Wir passen uns Ihrem Tempo und Ihren Anforderungen an und erhöhen oder verringern unseren Einsatz nach Bedarf.
- Auf Wunsch können wir Sie im Anschluss an den hkp/// group Talent Management Check-Up bei der Ausarbeitung und Implementierung Ihrer priorisierten Talent-Management-Initiativen, -Tools und -Prozesse unterstützen.

#### Unsere Referenzen

Die hkp/// group unterstützt Unternehmen aller Größen und Branchen bei der Definition ihres Talent-Management-Ziels (Purpose) sowie der Ausarbeitung und Implementierung zieloptimierter Talent-Management-Initiativen, -Tools und -Prozesse (beispielsweise Performance Management).

Zu den Kunden der hkp/// group zählen deutsche und internationale Unternehmen mit und ohne Börsennotierung.

### hkp/// group Experten



**Dr. Harriet Sebold**, Senior Partner, ist gefragte Ansprechpartnerin für Vorstände und HR Executives in Fragen rund um die Entwicklung und Implementierung von Prozessen und Systemen zur Gewinnung, Bindung, Entwicklung und Motivation von Fach- und Führungskräften. Sie verfügt über umfangreiche internationale Projekterfahrung in den Bereichen Werte- und Competency Management, Performance Management, Nachfolgeplanung und Besetzungsprozesse. Ihr besonderes Interesse gilt der effizienten und effektiven Verknüpfung des Talent Management mit weiteren HR-Prozessen wie der Vergütung oder Stellenbewertung.

harriet.sebold@hkp.com



**Frank Gierschmann**, Partner, begann seine berufliche Laufbahn im medizinischen Notdienst, bevor er 1999 zur Führungskräfte-Entwicklung in die Konzernzentrale der Deutschen Post wechselte. Hier durchlief er verschiedene Experten- und Führungsfunktionen, zuletzt als Vice President Corporate Executives, Staffing. 2011 folgte der Wechsel zu Kuehne+Nagel in die Schweiz, wo er als Global Head of Talent Management konzernweit die Leadership-Programme für die Top-Führungskräfte sowie die Identifizierung und Entwicklung von High Potentials steuerte. Darüber hinaus verantwortete er die Prozesse zur Erhebung und Validierung von Performance und Potenzial im oberen Management.

frank.gierschmann@hkp.com



**Leon Jacob**, Manager, studierte Philosophie, Psychologie und Wirtschaft an den Universitäten Bayreuth, Stellenbosch und Nottingham. Er ist Autor des Buches „Die Kunst Talente talentgerecht zu entwickeln“ und damit stets auf der Suche nach innovativen Ansätzen für die klassischen Herausforderungen im Talent Management: Identifikation, Entwicklung, Nutzung und Bindung von Talenten. Gepaart mit umfassender Projekterfahrung im Vergütungsmanagement ist er Experte für die Entwicklung integrierter HR-Lösungen entlang des Employee Lifecycles und begleitet Unternehmen bei strategischen Fragestellungen bis hin zum operativen Rollout.

leon.jacob@hkp.com



**Laura Hohmann**, Consultant, studierte Psychologie mit Fokus auf personal- und wirtschaftsnahe Anwendungsfelder an der Universität Münster. Im Rahmen ihrer Masterarbeit entwickelte sie das erste forschungsbasierte Modell für Erfolgsfaktoren webbasierter Talent Management Systeme. Vor ihrem Start bei der hkp/// group sammelte Laura Hohmann vielseitige praktische Erfahrungen in unterschiedlichen HR-Bereichen, insbesondere im Bereich Talent Management. Seit ihrem Einstieg bei hkp/// im Jahr 2015 ist Laura Hohmann in Projekte rund um die Themen Performance und Talent Management involviert und begleitet Unternehmen bei der Konzeption von HR-Systemen.

laura.hohmann@hkp.com



**Kathrin Lemmes**, Consultant, studierte vor ihrem Start bei hkp/// Wirtschaftspsychologie und HR Management in Köln, Lüneburg und Brisbane (M.A.). Sie absolvierte diverse Praktika in den Bereichen Performance und Talent Management sowie Personalagnostik. Bei der hkp/// group berät Kathrin Lemmes seit 2015 in internationalen Kundenprojekten zu unterschiedlichen Themenbereichen, angefangen bei ihrem Beratungsschwerpunkt Performance und Talent Management über HR-Strategie und -Prozesse bis hin zu Vergütungsmanagement. Ihr besonderes Interesse gilt der Entwicklung von „Best Fit“-Lösungen, bei denen die Passung zur Unternehmensstrategie im Vordergrund steht.

kathrin.lemmes@hkp.com

### Kontakt

Bei Fragen zum Leistungsspektrum und zum Unternehmen wenden Sie sich bitte an:  
Thomas Müller, Leiter Marketing & Communication International  
hkp Deutschland GmbH  
Phone +49 69 175 363 323  
Mobile +49 176 100 88 237  
thomas.mueller@hkp.com

**Amsterdam**  
Vondelstraat 89A  
1054 GM Amsterdam  
Niederlande  
Phone +31 20 737 0687  
amsterdam@hkp.com

**Dordrecht**  
Singel 380  
3311 HM Dordrecht  
Niederlande  
Phone +31 78 613 72 76  
dordrecht@hkp.com

**Frankfurt**  
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37  
60327 Frankfurt am Main  
Deutschland  
Phone +49 69 175 363 30  
frankfurt@hkp.com

**Zürich**  
c/o Aeberli Treuhand, Zimmergasse 14  
8002 Zürich  
Schweiz  
Phone +41 44 542 81 60  
zurich@hkp.com



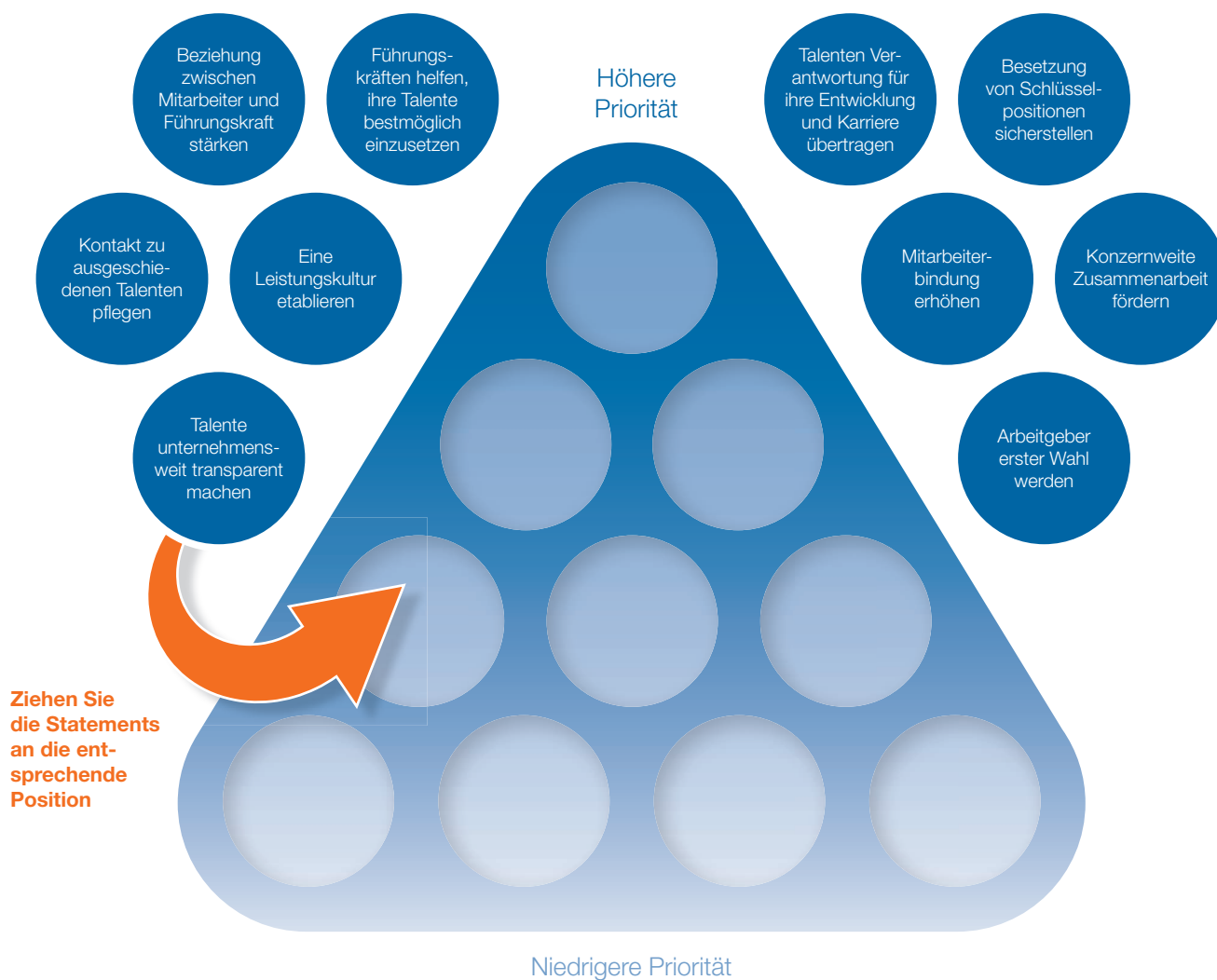
1

## Welches Ziel verfolgen Sie mit Ihrem Talent Management?

- hkp/// group Talent-Management-Purpose-Pyramide
- Arbeitsmeeting mit Ihrem Top-Management oder Ihren HR-Entscheidern
- Ihr Talent-Management-Ziel (Purpose)

### Identifizierung Ihres Talent-Management-Ziels

Zur Identifizierung des Talent-Management-Ziels (Purpose) Ihres Unternehmens aus Business-Perspektive bitten wir ausgewählte Mitglieder Ihres Top-Managements wie beispielsweise Ihren CEO oder Ihre Abteilungsleiter, typische Zielstatements in die hkp/// group Talent-Management-Purpose-Pyramide einzuordnen. Anschließend analysieren wir die Bewertungen gemeinsam mit Ihrem Top-Management, um Ihr übergeordnetes Talent-Management-Ziel zu definieren.



## Bestandsaufnahme des aktuellen Talent Managements

In Gesprächen mit ausgewählten HR-Mitarbeitern und Fokusgruppen (z. B. ausgewählten Linienmanagern und Mitarbeitern) verschafft sich das Team der hkp/// group einen Überblick über Ihr aktuelles Talent Management.

Hauptziel dabei ist die Ausarbeitung einer Übersicht über Ihre derzeitigen Initiativen, Tools und Prozesse im Talent-Management-Bereich anhand der hkp/// group Talent-Management-Landschaft. Zusätzlich identifizieren wir potenzielle Schmerzpunkte und analysieren, inwieweit Talent-Management-Angebote auf Business-Ebene bekannt sind.

Talent Management entlang des Mitarbeiterlebenszyklus					
Initiative	Unternehmenswerte				
	Kompetenzen, Leadership Principles und Führungsstile				
	Karrieremodelle und Karrierepfade				
	IT-seitige Abbildung der HR-Prozesse in einer HR-Suite				
	Attracting und Recruiting	Evaluation von Performance und Potenzial	Entwicklung in der aktuellen Rolle	Stellenwechsel/ Besetzung	Exit Management
Tools & Processes	Employer Branding	Performance Management	Talent Pools	Nachfolgeplanung	Austrittsmanagement
	Talent Relationship Management	Identifizierung und Bewertung von Talenten	Talententwicklungsprogramme	Besetzungsprozess	Alumni Relationship Management
	Executive Search	Talentdiagnostik	Corporate Academy	Talent-Broker	Wissensmanagement

Abgedeckt Nicht abgedeckt Schmerzpunkte

- hkp/// group Talent-Management-Landschaft
- Interviews mit HR-Mitarbeitern und Fokusgruppen auf Business-Ebene
- Überblick über Ihre Talent-Management-Initiativen, -Tools, -Prozesse und -Schmerzpunkte

2

## Wie ist Ihr aktuelles Talent Management aufgebaut? Wo liegen die Probleme?

3

## Wie können Sie Ihr Talent Management „fit for purpose“ machen?

- hkp/// group Talent Management Fit for Purpose Matrix
- Arbeitssitzung mit HR-Mitarbeitern und Vertretern des Business
- Strategischer Fahrplan zu einem „fit for purpose“ Talent Management

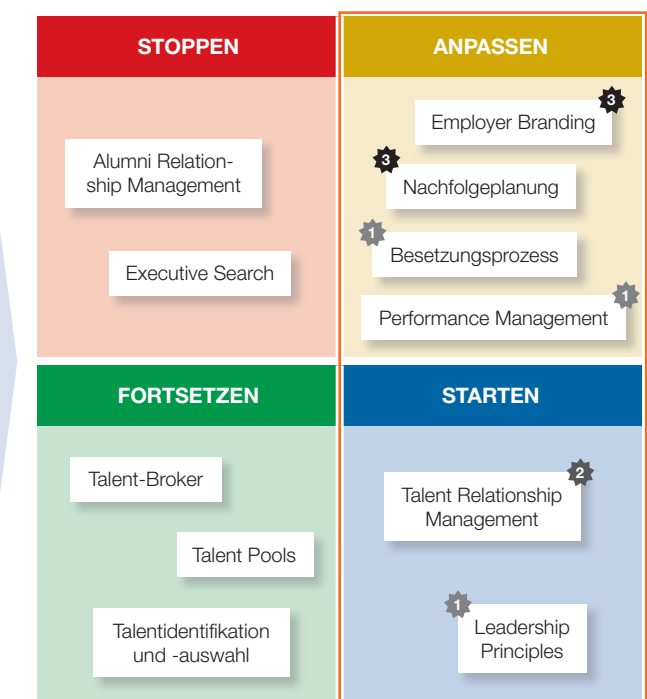
### Ausarbeitung des strategischen Fahrplans

Sobald Ihr Talent-Management-Ziel definiert und eine Übersicht über Ihr aktuelles Talent Management ausgearbeitet ist, wird allen Talent-Management-Initiativen, -Tools und -Prozessen ein **Fit-for-Purpose-Wert** zwischen 0 und 3 zugewiesen. Er quantifiziert den jeweiligen Beitrag zur Umsetzung der verschiedenen Zielstatements.

Ausgehend von diesem Wert werden die Initiativen, Tools und Prozesse in Zusammenarbeit mit Vertretern von HR und des Business in drei Kategorien eingeordnet: **STOPPEN**, **ANPASSEN** und **FORTSETZEN**. Für noch nicht ausreichend abgedeckte Zielstatements schlagen wir vollkommen neue Talent-Management-Initiativen, -Tools oder -Prozesse vor (Kategorie **STARTEN**).

In einem letzten Schritt werden die Initiativen, Tools und Prozesse der Kategorien **ANPASSEN** und **STARTEN** nach Priorität geordnet. Für diejenigen mit der höchsten Priorität (gekennzeichnet durch ⚙️), erstellen wir anhand von Projektplanungsvorlagen gemeinsam mit Ihnen einen strategischen Fahrplan zu einem „fit for purpose“ Talent Management.

Fit-for-Purpose-Wert	Talent-Management-Zielstatements (ZS)				Fit-for-Purpose-Faktor
	ZS 1	ZS 2	ZS 3	ZS 4	
0 Keiner					
1 Niedrig					
2 Mittel					
3 Hoch					
Employer Branding		3			3
Executive Search					0
Performance Management	1				1
Identifizierung und Bewertung von Talenten	2	1		2	5
Talent Pools				3	3
Talententwicklungsprogramme				2	2
Abdeckungsfaktor	9	10	0	14	



Effektives und wertschöpfendes Talent Management