



## NEW TALENT MANAGEMENT

New Talent Management setzt einen vollständig neuen Prozess auf, der mittels agiler Prinzipien zum Ziel führt. Es handelt sich um ein Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen, das Menschen fördert, Verantwortung überträgt, Führungskräfte entlastet und sich wechselnden Bedingungen anpasst. Die Nachfolgepipeline wird transparent. Bei Bedarf kann eine datenbankgestützte Auswertung erfolgen. Durch co-kreative Prozesse agieren die Talente auf Augenhöhe, tasten sich zur Führungsposition vor, setzen Strategien um und treffen eigenständig Zukunftsentscheidungen: Empowerment von Anfang an!

### Wann ist New Talent Management sinnvoll?

*„Wir brauchen ein agiles Nachfolgemanagement, da sich bei uns die Rahmenbedingungen und Positionen fortlaufend verändern.“*

Ein typischer Startpunkt zur erfolgreichen Umsetzung von New Talent Management durch PE-Solution.

„Wir sind ja froh, dass sich unsere Führungskräfte wenigstens einmal im Jahr mit den Mitarbeitern befassen.“ Dies ist eine häufige Aussage von Personalern aus Unternehmen, die noch auf die Performance-Potential-Matrix setzen. Viele erleben jedoch auch die negativen Folgen eines solchen

Systems: ein aufwendiger Prozess, Talentkonferenzen als hohle Rituale, wechselhafte Verantwortungsübernahme der Führungskräfte und frustrierte Mitarbeiter, die ihre Eingruppierung in eine „Box“ nicht verstehen und sich meist als „geparkt für die Zukunft“ erleben.

# Wie wird das New Talent Management wirksam?

Wir setzen auf neue Prinzipien: Selbststeuerung statt Fremdbestimmung, „Vortasten“ statt Benennungsdruck und agile Erfahrungssammlung statt nicht aussagekräftiges Kompetenzmanagement.

Konkret empfehlen wir (mindestens) drei Stufen für das New Talent Management:

## **1: Strategieunterstützung und Prozessdefinition.**

In dieser Stufe werden der Gesamtprozess und die Rollen aller Beteiligten definiert: Wer trägt welche Verantwortung? Wie wird die Selbststeuerung der Teilnehmenden gestärkt? Welche agilen Prinzipien werden angewandt?

Anschließend wird die Strategie des Unternehmens und die gewünschte Führungskultur in „Schlüsselfragen“ zusammengefasst. Oftmals wird dazu das Top Management effektiv eingebunden – mit unserem Vorgehen dauert dies nur wenige Stunden!

Mitarbeiter, Personal, Führungskräfte und Personalvertretung werden über Prozesse und Verantwortungen transparent informiert.

## **2: Vortasten und Reflektieren.**

Die Mitarbeitenden entscheiden: Möchte ich als Talent sichtbar werden? Wenn sie sich selbst nominieren, übernehmen sie Verantwortung, indem sie ein strategierelevantes Vorhaben entwickeln und umsetzen. Ziel ist es auch, ihren Einflussbereich auszuweiten. Mit einfachen und kostenneutralen Interventionen kann dies unterstützt werden. Abschließend erfolgt ein „Abnahmegespräch“

mit einem Gremium. In dieser Stufe wird die Selbstreflexion gestärkt und die Teilnehmenden klären für sich: War diese Stufe erfolgreich? Wie soll es für mich weitergehen?

## **3: Agile Führungsentwicklung.**

Wir schlagen als Beginn ein bewegendes Entwicklungsinstrument vor: Das co-kreative Development-Center. Hier wird der Blick auf höhere Positionen und die Übernahme neuer Rollen gerichtet. Dies dient der Lernfeldanalyse und der zielgerichteten Planung individueller Maßnahmen. Zugleich kann an dieser Stelle bei schwerwiegenden Bedenken die Entscheidung getroffen werden, dass die zweite Stufe wiederholt wird.

Anschließend setzen die Teilnehmenden einerseits die Maßnahmen um, andererseits erproben sie sich in mehreren Stationen in der Führung auf Zeit. Diese Übernahme der Führungsverantwortung orientiert sich an einem Modell unterschiedlicher Führungsumgebungen. Damit wird sichergestellt, dass nicht nur ‚Schönwetterkapitäne‘ ausgebildet werden. In Checkpoints wird der Erfolg durch ein Mitarbeiterfeedback gemessen.

Dabei fallen genügend Daten an, um auch in typischen IT-Systemen langfristig Ergebnisse abzubilden und die Nachfolgepipeline im Überblick zu behalten.

Wir beraten Sie gern über konkrete Inhalte, Prozesse und Methoden. Erfahren Sie mehr unter:

[www.new-talent-management.de](http://www.new-talent-management.de)



## **Kontaktwunsch?**

Sie haben Fragen oder wünschen ein beratendes Gespräch?

Dann rufen Sie gern an oder schreiben Sie uns einfach eine Mail mit Ihrem Anliegen!

## **PE-Solution**

Frankfurter Straße 3A | 38122 Braunschweig  
Tel.: 0531 120 456 789  
[info@pe-solution.de](mailto:info@pe-solution.de)

[PE-SOLUTION.DE](http://PE-SOLUTION.DE)