



---

## Highlights

- Strukturierte Analyse des Personal- und Talent Managements unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie
  - Bewertung der Ist-Situation anhand von Best Practices und Benchmark-Daten vergleichbarer Organisationen
  - Identifizierung von Stärken, Entwicklungsfeldern und Verbesserungspotenzialen im Personal- und Talent Management
  - Aufzeigen konkreter Lösungsvorschläge für eine mittel- und langfristige Personalplanung auf Basis der strategischen Geschäftsziele
- 

# Workforce & Talent Health Check

*Für eine erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie*

Im heutigen dynamischen und globalen Wirtschaftsumfeld spielen die Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter mehr denn je eine entscheidende Rolle für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Dennoch schöpfen viele Unternehmen das Potenzial ihrer wertvollsten Ressource nicht voll aus. Strategische Personalplanung und Talent Management werden angesichts von Kostendruck und gestiegenen Produktivitätserwartungen in ihrer Bedeutung noch immer unterschätzt.

Oft fehlt bereits ein Überblick über die vorhandenen Potenziale und Einsatzmöglichkeiten. Es wird versäumt, eine langfristige Nachfolgeplanung zu entwickeln, Leistungsträger zu identifizieren und ans Unternehmen zu binden, Experten zu vernetzen oder nachvollziehbare Vergütungssysteme einzuführen, um nur einige typische Beispiele zu nennen.

Mit dem ganzheitlichen Workforce & Talent Health Check unterstützt IBM Unternehmen dabei, eine wandlungsfähige Belegschaft zu entwickeln, die die strategischen Geschäftsziele konsequent umsetzen und sich schnell an die Markt- und Kundenbedürfnisse anpassen kann. Voraussetzung dafür sind durchgängige integrierte Prozesse von der Personalbedarfsplanung über die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern bis hin zur Bewertung und Vergütung.

## IBM Vorgehensmodell

Über einen Zeitraum von fünf bis sechs Wochen analysieren unsere Personal- und Talent-Management-Experten gemeinsam mit Ihnen die aktuelle Situation in Ihrem Unternehmen. Die Basis bilden 11 Komponenten, die alle Stationen und Aspekte des Mitarbeiterlebenszyklus abbilden und so eine vollständige Erhebung der Ist-Situation sicherstellen.

Um einen objektiven Vergleich hinsichtlich Markt und Wettbewerb zu gewährleisten, werden bei der Analyse externe Benchmarks und branchenspezifische Best-Practice-Modelle herangezogen. Im Ergebnis zeigt der Workforce & Talent Health Check sowohl die Schwachstellen und Handlungsfelder auf als auch konkrete Maßnahmen, wie das nachfolgende Kundenbeispiel belegt.



## IBM Kompetenz

Ein weltweit tätiges Finanzunternehmen identifizierte im Rahmen des IBM Workforce & Talent Health Check, dass es der wichtigen Mitarbeitergruppe der IT-Spezialisten kein attraktives Karrieremodell bot. Deshalb verließen hochqualifizierte IT-Mitarbeiter regelmäßig das Unternehmen. Hohe Kosten für die externe Rekrutierung sowie Produktivitätsausfälle bedingt durch die ständig erforderliche Einarbeitung neuer Mitarbeiter waren die Folge.

Mit Unterstützung der IBM entwickelte das Unternehmen ein Karrieremodell, das den Kompetenzerwerb und damit die Beschäftigungsfähigkeit der IT-Experten gezielt fördert. Die Karrierepfade verlaufen entlang unterschiedlicher Professions, die mit definierten Skill Sets hinterlegt sind und regelmäßig evaluiert und an Markterfordernisse angepasst werden. Die Einführung der Professions fördert zudem den Austausch zwischen den Experten und beschleunigt so Innovationsprozesse.

Der Kunde besitzt heute die Möglichkeit, das maßgeschneiderte Karrieremodell mit Vergütungs- und Performance Management-Komponenten zu koppeln. Dies gewährleistet eine leistungs- und marktgerechte Bezahlung der Schlüsselressourcen. Insgesamt ist die Mitarbeiterzufriedenheit deutlich gestiegen und die Fluktuationsrate gesunken.

Aktuell plant das Unternehmen die Ausweitung dieses Karrieremodells auch auf andere Bereiche.

## Ihr Nutzen

- Höhere Transparenz über den Wertbeitrag, den Talent Management heute für Ihr Unternehmen leistet
- Optimierung und Integration bestehender Prozesse von der Rekrutierung über die Weiterbildung und Bindung bis hin zur Leistungsbeurteilung
- Strukturierter Aufbau einer wettbewerbs- und innovationsfähigen Belegschaft
- Höhere Mitarbeitermotivation/-bindung durch stringente Karrierewege und nachvollziehbare Vergütungssysteme
- Reduzierung der Kosten beispielsweise für externe Einstellungen und Produktivitätsausfälle
- Stärkere Vernetzung von Mitarbeitern für Wissensaustausch und effizientere Zusammenarbeit

Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung sowie den bewährten IBM Methoden und Instrumenten bei der Konzeption und Entwicklung integrierter Talent-Management-Lösungen.

Schaffen auch Sie die Basis, um Ihre Mitarbeiter zukünftig effizient einzusetzen und Ihre Leistungs- und Potenzialträger gezielt zu fördern und an Ihr Unternehmen zu binden.

## Ihre Ansprechpartner

Alexander Broj  
Telefon: +49 170 786 1973  
E-Mail: alexander.broj@de.ibm.com

Jens Vorbeck  
Telefon: +49 175 725 2101  
E-Mail: jens.vorbeck@de.ibm.com



---

IBM Deutschland GmbH  
IBM-Allee 1  
71139 Ehningen  
[ibm.com/de](http://ibm.com/de)

Die IBM Homepage finden Sie unter:  
**[ibm.com](http://ibm.com)**

IBM, das IBM Logo und [ibm.com](http://ibm.com) sind Marken der IBM Corporation in den USA und/oder anderen Ländern. Eine aktuelle Liste der IBM Marken finden Sie auf der Webseite „Copyright and trademark information“ unter [ibm.com/legal/copytrade.shtml](http://ibm.com/legal/copytrade.shtml)

Weitere Unternehmens-, Produkt- oder Servicenamen können Marken anderer Hersteller sein.

Vertragsbedingungen und Preise erhalten Sie bei den IBM Geschäftsstellen und/oder den IBM Business Partnern. Die Produktinformationen geben den derzeitigen Stand wieder. Gegenstand und Umfang der Leistungen bestimmen sich ausschließlich nach den jeweiligen Verträgen.

© Copyright IBM Corporation 2010  
Alle Rechte vorbehalten.



Recyclingfähig, bitte der Wiederverwertung zuführen

---