



Ergebnisse 2. Halbjahr 2016

Hochschule Fresenius
Fachbereich Wirtschaft und Medien GmbH
Im MediaPark 4c • 50670 Köln
www.hs-fresenius.de

Profil M Beratung für Human Resources
Management GmbH & Co.KG
Berliner Straße 131 • 42929 Wermelskirchen
www.profil-m.de

- Der Talent Klima Index (TKI) dient als Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland aus Unternehmenssicht in Bezug auf interne sowie externe Talente (Führungs- und Fachkräfte).
- Anhand weniger prägnanter Fragen werden die aktuelle Situation und der erwartete Trend erhoben (<http://talentklimaindex.de/>). Halbjährliche Befragungen ermöglichen eine Längsschnittbetrachtung.
- Hier vorgestellt werden die Ergebnisse der Befragung im 4. Quartal 2016, basierend auf einer Stichprobe von 95 teilnehmenden Personalexperten, Führungskräften und Mitgliedern der Unternehmensleitung:
 - **Die Prognose des ersten Halbjahres 2016 hat sich bestätigt:** Die externe Talentlage hat sich gegenüber der ersten Jahreshälfte deutlich verschlechtert. 64% bewerten die Talentlage als schlecht.
 - **Talsole erreicht?** Eine weitere Verschlechterung der Talentlage wird nicht erwartet. Nur knapp die Hälfte der Befragten rechnen mit einer weiteren Talfahrt. Alle anderen prognostizieren eine Verbesserung oder stagnierende Entwicklung.
 - **Commitment der Personalabteilung ist positiv:** Weiterhin schätzen ca. 70 % der Befragten das aktuelle Commitment der Personalabteilung als gut ein. Demgegenüber sehen aktuell mehr Befragte Handlungsbedarf bei Geschäftsführung und Führungskräften bezüglich deren Bereitschaft zur Unterstützung des Talent Managements.
 - **Herausfordernde Rolle von HR in der Umsetzung von Talent Management:** Alle Stakeholder prognostizieren ein noch höheres Commitment des Personalbereichs - und drücken hiermit eine Erwartung aus.

Aktuelle Lage und erwartete Entwicklung

- Aktuelle Talentlage und erwartete Entwicklung
- Commitmentlage und erwartete Entwicklung

Klima

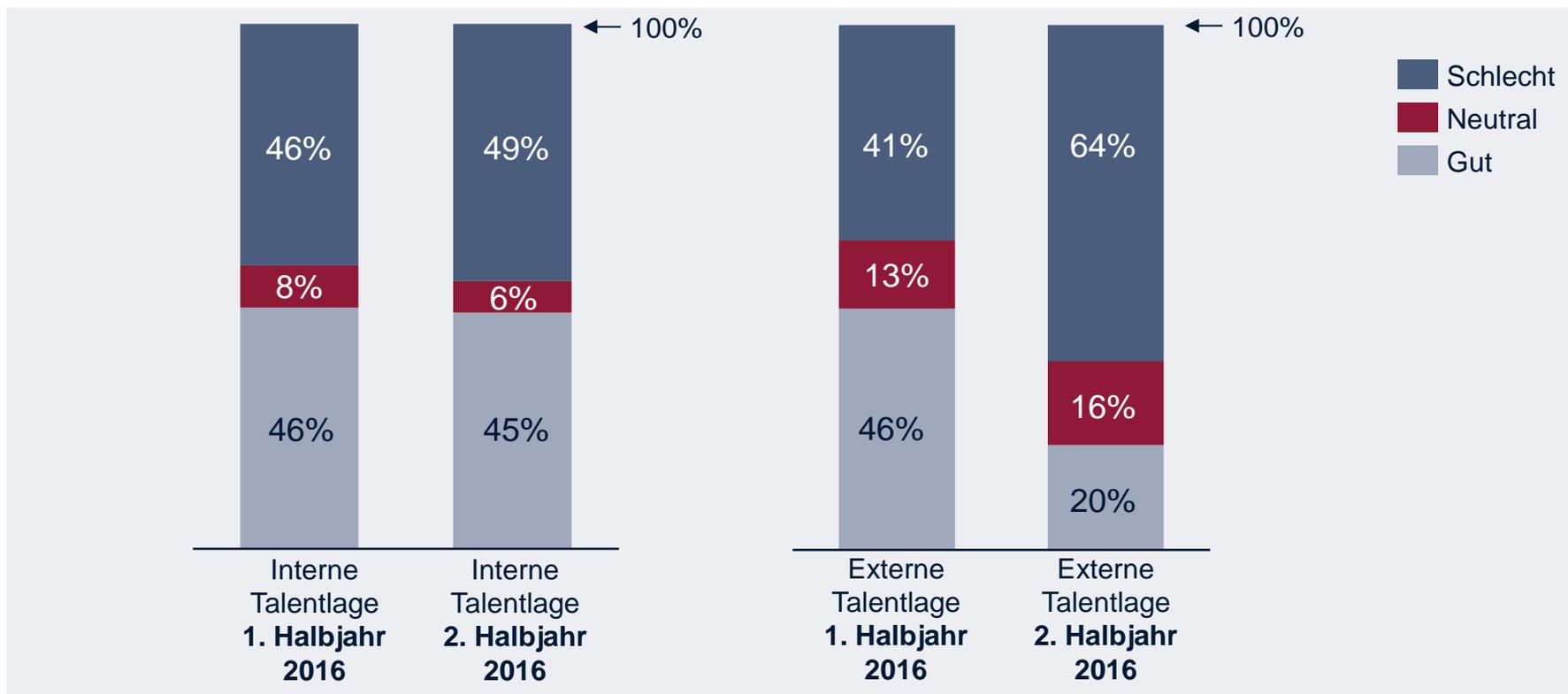
- Talentklima
- Commitmentklima

Anhang: Erläuterungen zum TKI sowie zur Datenerhebung

Prognose bestätigt: Externe Talentlage deutlich verschlechtert

Während sich die interne Talentlage als vergleichsweise konstant erweist, zeigt sich eine deutliche Verschlechterung bei der externen Talentverfügbarkeit. Damit hat sich die Prognose aus dem 1. Halbjahr 2016 bestätigt. Damals erwarteten 63% eine Verschlechterung der externen Talentlage.

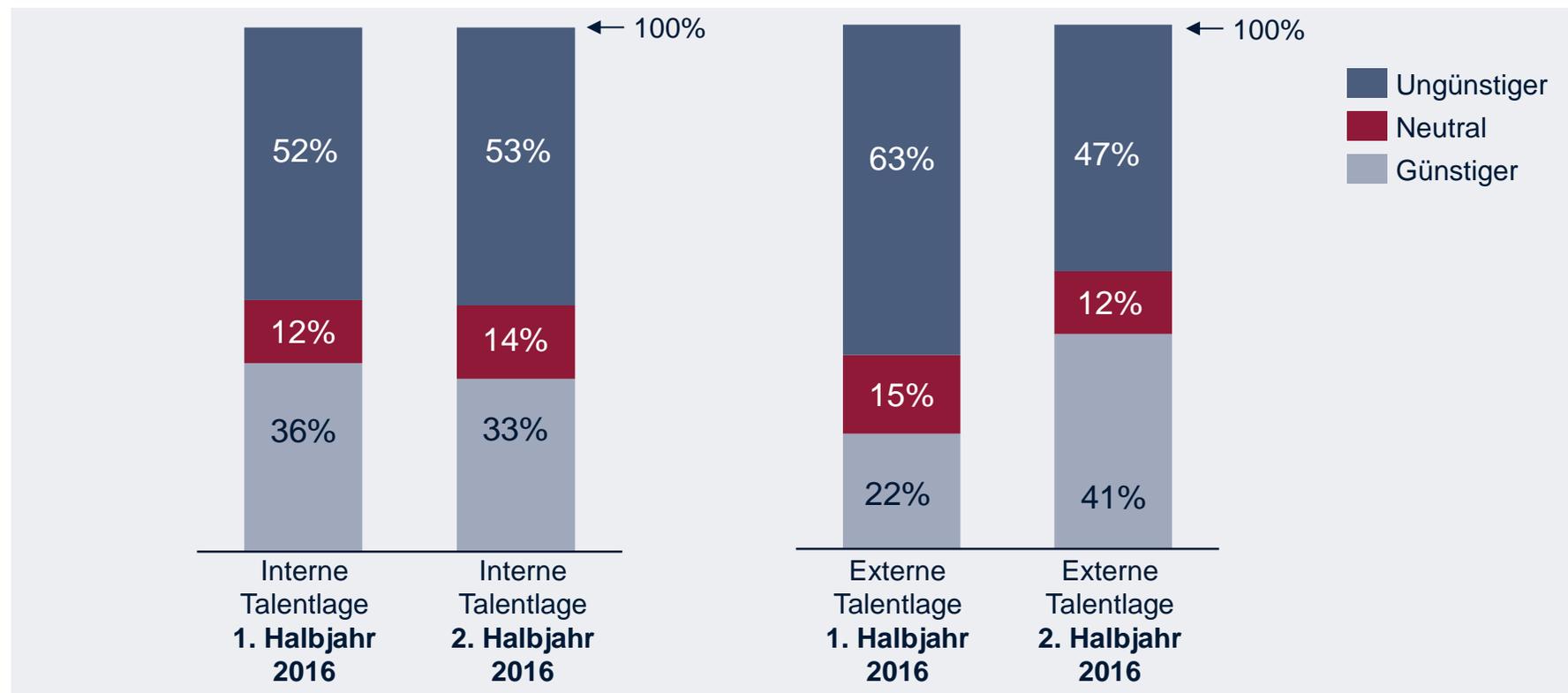
Talentlage: Aktuelle Verfügbarkeit von Talenten



Talsole erreicht? Erwartungen weniger pessimistisch

Die Talentverfügbarkeit auf dem externen Arbeitsmarkt hat sich zwar deutlich verschlechtert, die Erwartungen für die Zukunft sind jedoch weniger pessimistisch und deuten auf eine Stabilisierung hin. Die Erwartungen zur Entwicklung der internen Talentlage hingegen haben sich kaum verändert.

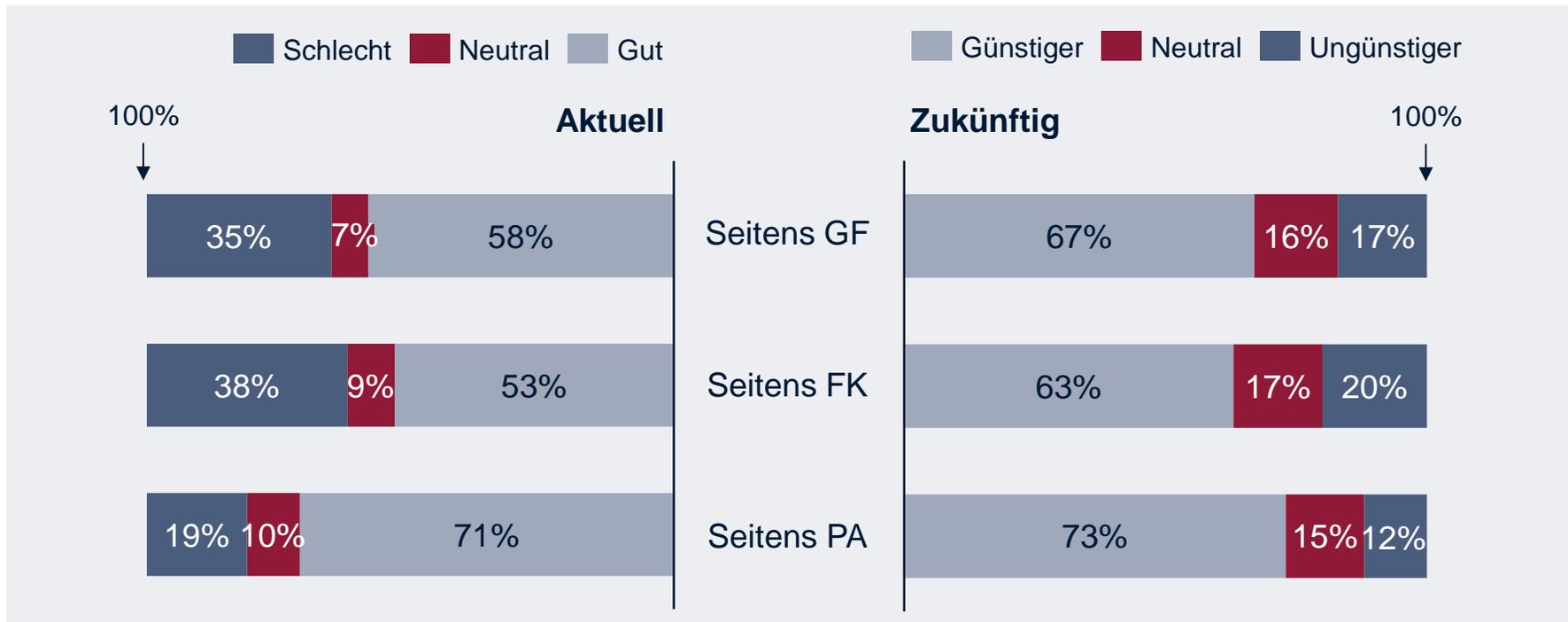
Talenterwartung: Zukünftige Verfügbarkeit von Talenten



Bereitschaft zum Talent Management vor allem bei HR positiv

Vor allem das Commitment der Personalbereiche wird positiv gesehen. Die Bereitschaft des Managements ist ebenfalls vorhanden, wird jedoch im Vergleich zum 1. Halbjahr 2016 kritischer gesehen. Damals bewerteten nur 27% das GF-Commitment sowie nur 30% das der Führungskräfte als schlecht.

Talent Management Commitment: Aktuelle und zukünftige Bereitschaft Ressourcen (Zeit und Geld) in Talent Management zu investieren



Aktuelle Lage und erwartete Entwicklung

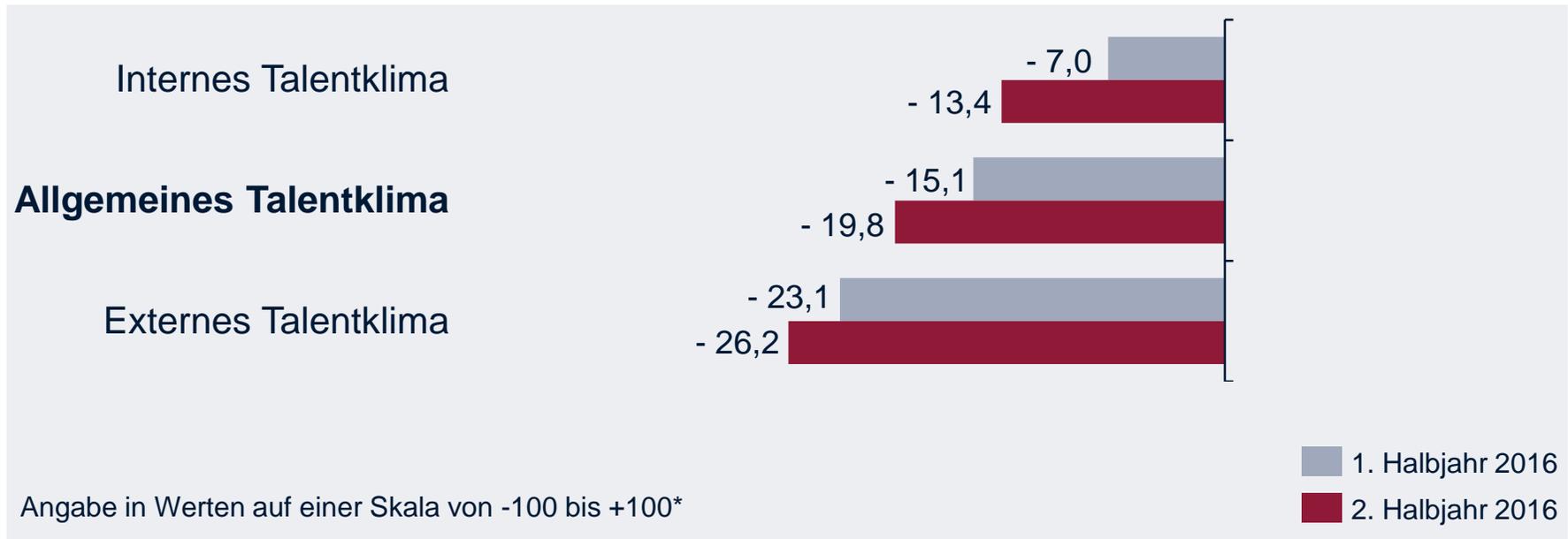
- Aktuelle Talentlage und erwartete Entwicklung
- Commitmentlage und erwartete Entwicklung

Klima

- Talentklima
- Commitmentklima

Anhang: Erläuterungen zum TKI sowie zur Datenerhebung

Talentklima weiter verschlechtert

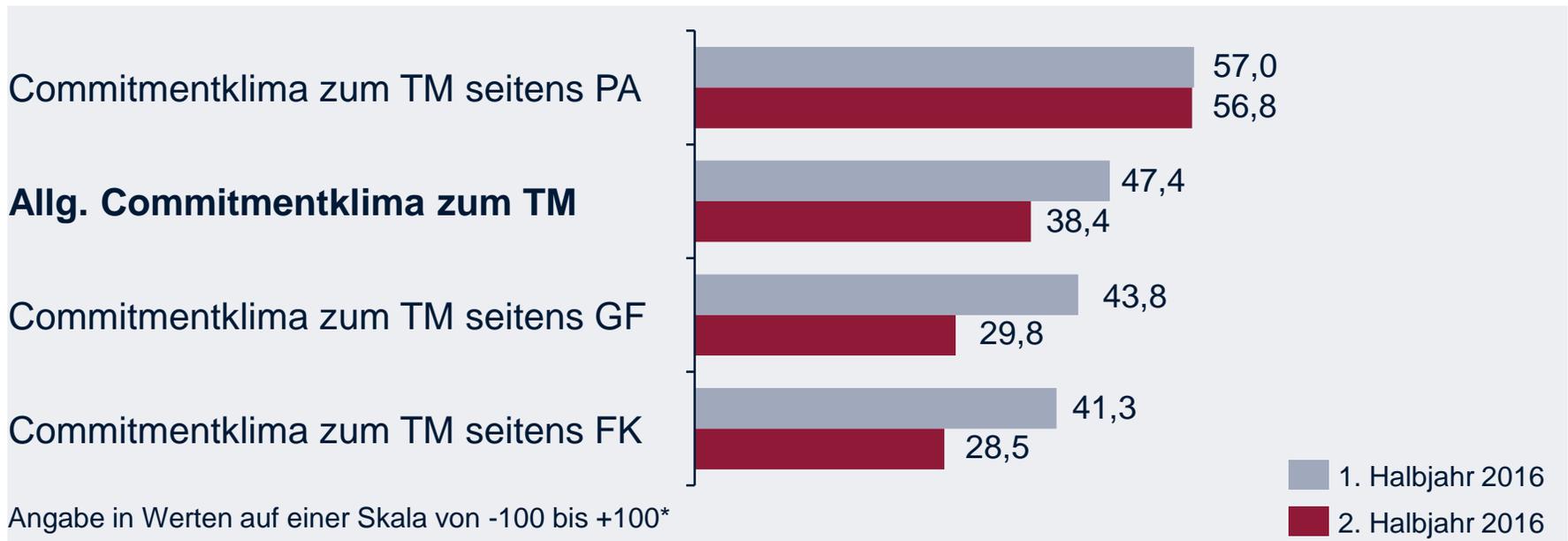


Das Talentklima hat sich weiter verschlechtert. Dies ist vor allem auf das interne Talentklima zurückzuführen, das sich aus der Kombination zweier geringfügiger Trends ergibt: Die interne Talentlage hat sich leicht negativ entwickelt. Darüber hinaus wird eine weitere marginale Verschlechterung erwartet.

Das externe Talentklima hat sich weniger stark verschlechtert. Die aktuelle externe Talentlage wird zwar deutlich kritischer eingeschätzt, die Erwartungen hingegen sind jedoch optimistischer als zuvor.

* Das Talentklima ergibt sich aus der Kombination aus aktueller und erwarteter Einschätzung (genaue Berechnung s. Anhang)
 - 100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als schlecht einschätzen / eine Verschlechterung erwarten
 +100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als gut einschätzen / eine Verbesserung erwarten

Management-Commitment zum Talent Management lässt nach



Die Verschlechterung des Commitmentklimas ist im Wesentlichen auf vermehrt kritische Einschätzungen zum Commitment von Geschäftsleitung und Führungskräften zurückzuführen. Kostendruck und Inkonsequenz in der Umsetzung von Talentmanagementkonzepten werden als hinderlich für das Talent Management hervorgehoben. Das HR-Commitment wird hingegen als unverändert stark erlebt und für die Zukunft erwartet.

* Das Commitmentklima ergibt sich aus der Kombination aus aktueller und erwarteter Einschätzung (genaue Berechnung s. Anhang)
 - 100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als schlecht einschätzen / eine Verschlechterung erwarten
 +100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als gut einschätzen / eine Verbesserung erwarten

Aktuelle Lage und erwartete Entwicklung

- Aktuelle Talentlage und erwartete Entwicklung
- Commitmentlage und erwartete Entwicklung

Klima

- Talentklima
- Commitmentklima

Anhang: Erläuterungen zum TKI sowie zur Befragung

Der Talent Klima Index (TKI) dient als Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland aus Unternehmenssicht sowohl in Bezug auf interne als auch externe Talente.

Anhand weniger, prägnanter Fragen werden die aktuelle Situation und der erwartete Trend erhoben (<http://talentklimaindex.de/>), wobei halbjährliche Befragungen eine Längsschnittbetrachtung ermöglichen.

Themenfelder des Fragebogens

- Internes Talent Management:
 - Die Verfügbarkeit von Talenten für zentrale Fach- und Führungspositionen auf dem internen Arbeitsmarkt – aktuell und zukünftig
 - Die Fähigkeit des Unternehmens zur Identifikation und Entwicklung interner Talente
- Externes Talent Management:
 - Die Verfügbarkeit von Talenten für zentrale Fach- und Führungspositionen auf dem externen Arbeitsmarkt – aktuell und zukünftig
 - Die Fähigkeit des Unternehmens zur positiven Ansprache externer Talente
- Commitment zum Talent Management : Die Bereitschaft erkennbar für das externe und interne Talent Management Ressourcen im Sinne von Zeit und Geld zu investieren

Berechnung des Talentklimas auf Grundlage von Salden

Grundlage für die Saldoberechnung ist die Kodierung der Antworten:

0 - 49% = schlecht/ungünstiger

50% = keine Berücksichtigung in der Formel

51-100% = gut/günstiger

Saldo Lage = Gut – Schlecht

Saldo Erwartungen = Günstiger – Ungünstiger

Talentklima = $\sqrt{(Lage + 200) \times (Erwartungen + 200)} - 200$

Wertebereich:

Angabe in Werten auf einer Skala von -100 bis +100

Bsp.: -100 bedeutet, dass alle Befragten die Lage als schlecht einschätzen / eine Verschlechterung erwarten

Hochschule Fresenius Fachbereich Wirtschaft und Medien GmbH

Prof. Dr. Klaus Stulle

Im MediaPark 4c • 50670 Köln

+49 221 - 97 31 99 – 92

Stulle@hs-fresenius.de

www.hs-fresenius.de

Profil M Beratung für Human Resources Management GmbH & Co.KG

Anja Beenen

Berliner Straße 131 • 42929 Wermelskirchen

+49 21 96 / 70 68-204

anja.beenen@profil-m.de

www.profil-m.de