

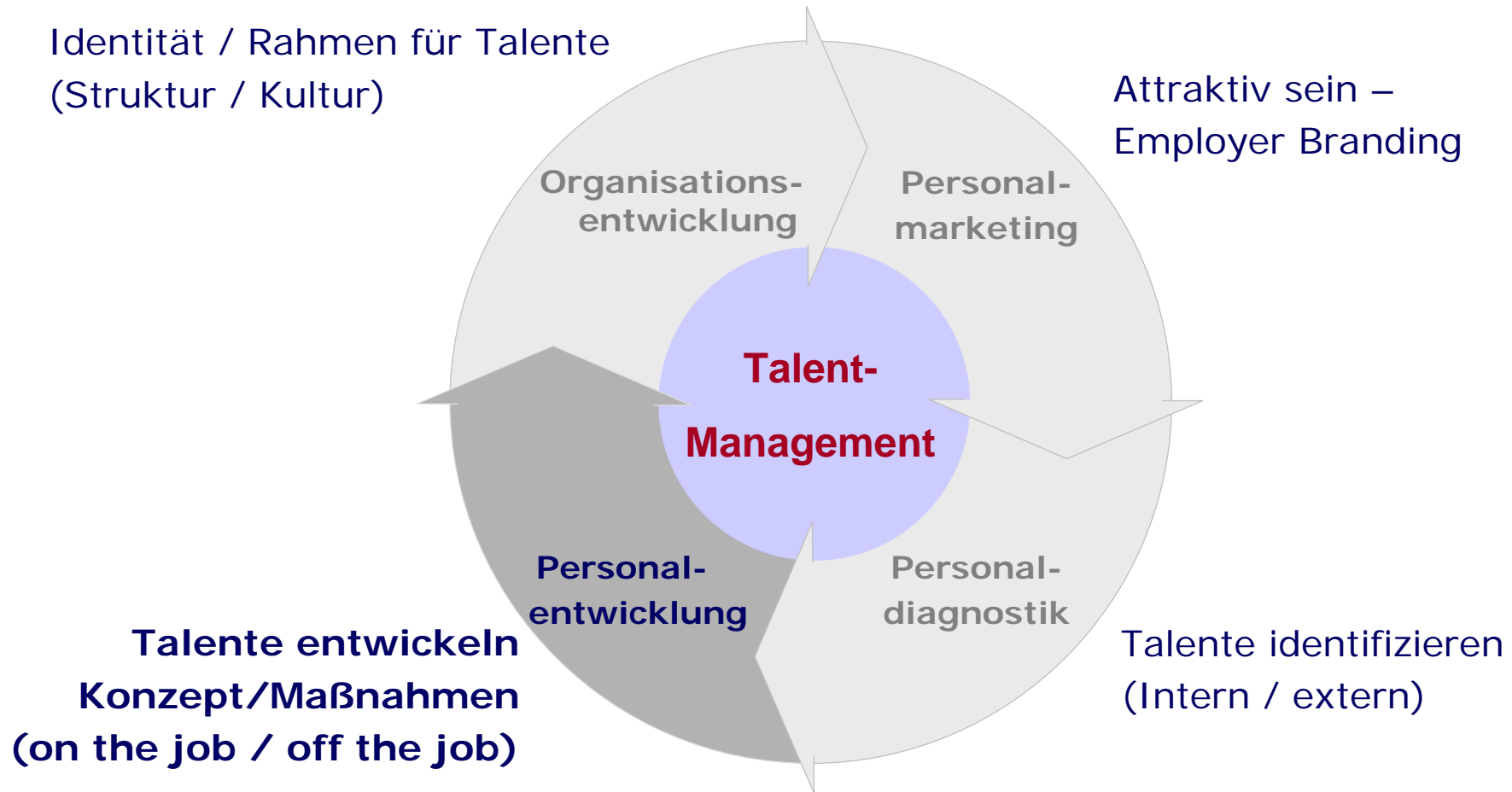
Personalentwicklung Talente entwickeln



Sommerworkshop
Bonn, Caesar
3. September 2008

Dr. Dirk Volker Seeling

Talent Management - Überblick



Inhalte der 2 Runden zur Personalentwicklung

1. Talente intern identifizieren

- „Talente“ – Wer oder was verstehen Sie darunter?
- Erwartungen der Mitarbeiter an den Arbeitgeber?
- Instrumente zur Identifizierung

2. Entwicklung möglich machen

- Erkennen der eigenen Begabung – Beispiel Premiere
- Individuelle Entwicklung mittels Coaching – Beispiel Detecon

Das Letzte,
was Fische entdecken,
ist Wasser.

(chinesisches Sprichwort)

Personalentwicklungsaufgabe: Talente erkennen ihr Talent und nutzen dieses.



1. Wie machen wir die Talente der Mitarbeiter im Unternehmen sichtbar

- Ziel- und Beurteilungssystem
- Management Audit: Wenn keine verlässlichen Informationen vorhanden sind
- 360° Feedback: Kulturell integrieren
- Talent-Review-Group: Qualität abhängig von Qualität des oberen MM
- Junior-Board mit Managementaufgaben: Ideal, wenn professionell installiert

2. Wie können sich Talente selbst erleben

- Seminar „Windows to your talent“ (Fenster öffnen für viele Skills/Begabungen)
- Karriere-Coaching
- Rotation in unterschiedlichen Bereichen
- Bereichsübergreifende Projekte

Potentialeinschätzung nutzen zur individuellen Talententwicklung

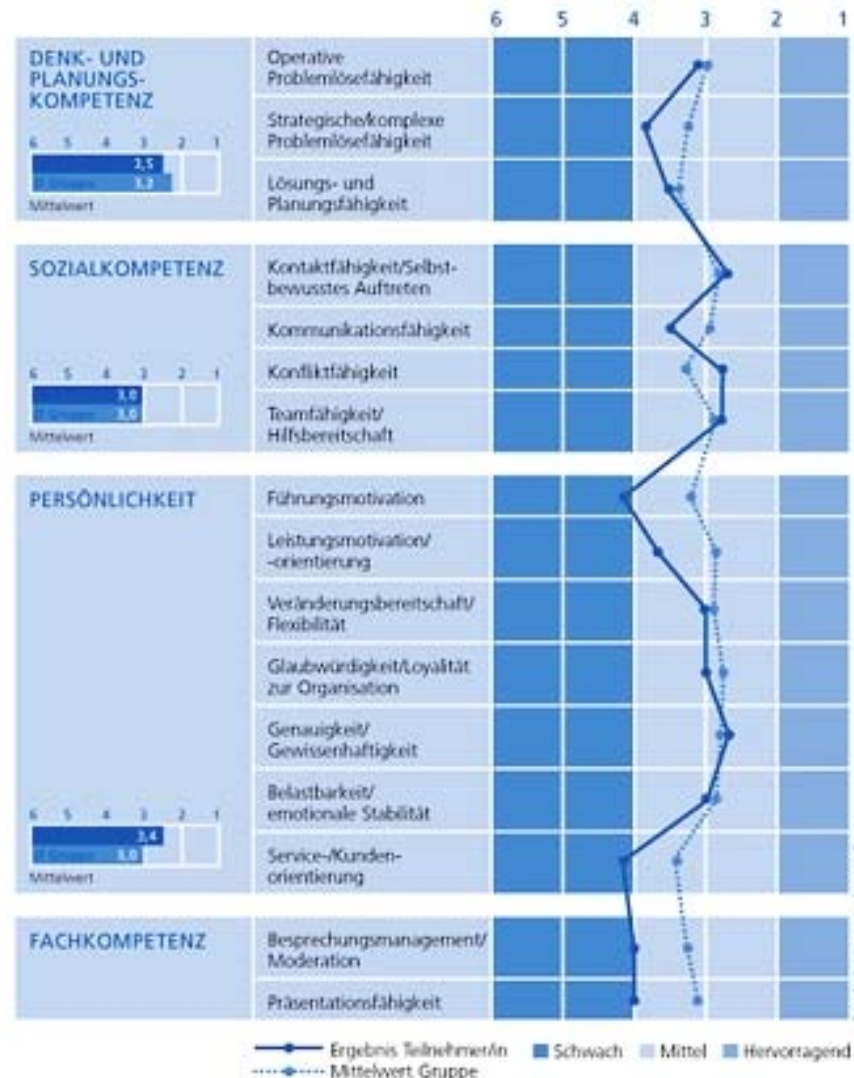
Die Entwicklung eines Talents gelingt mit den richtigen Maßnahmen, Selbstverantwortung zur Entwicklung und dem richtigen Rahmen zur Entfaltung.



Potentialanalysen (Audit, PE-Seminar...): Ergebnisprofil der Gruppe und der Person

Teilnehmerin Maria Muster

- Mittels der Kompetenzcluster und zugehöriger Fähigkeiten lassen sich die unterschiedlichen Stellenanforderungen mit einem Basisprofil abbilden.
- Die Stellen unterscheiden sich hinsichtlich des unterschiedlichen Ausprägungsgrads der Fähigkeiten.
- Die Ergebnisse des Auswahlprozesses werden für die Talentförderung genutzt.



Stellen-Kompetenzen-Matrix

Die „Stellen-Kompetenzen-Matrix“ bietet einen Überblick zu den notwendigen Stärken und Minimalanforderungen bei Stellenclustern (z.B. Teamleiter)

Stellen- cluster Kompetenzen	Stra- tegisches Manage- ment	Mittleres Manage- ment	Team- leitung	Fachexperten:	
				Interaktion	Konzept
Sozial- kompetenz	+	+	++	++	-
Problemlöse- kompetenz	++	+	+/-	-	-
Persönlichkeit/ Motivation	++	++	+	+	+/-
Fach- kompetenz	+/-	+	+	++	++

Innovative Instrumente zur Potentialeinschätzung

Ein auf das Unternehmen und die Stelle zugeschnittener Instrumentenmix ermöglicht die treffsicherste Einschätzung.

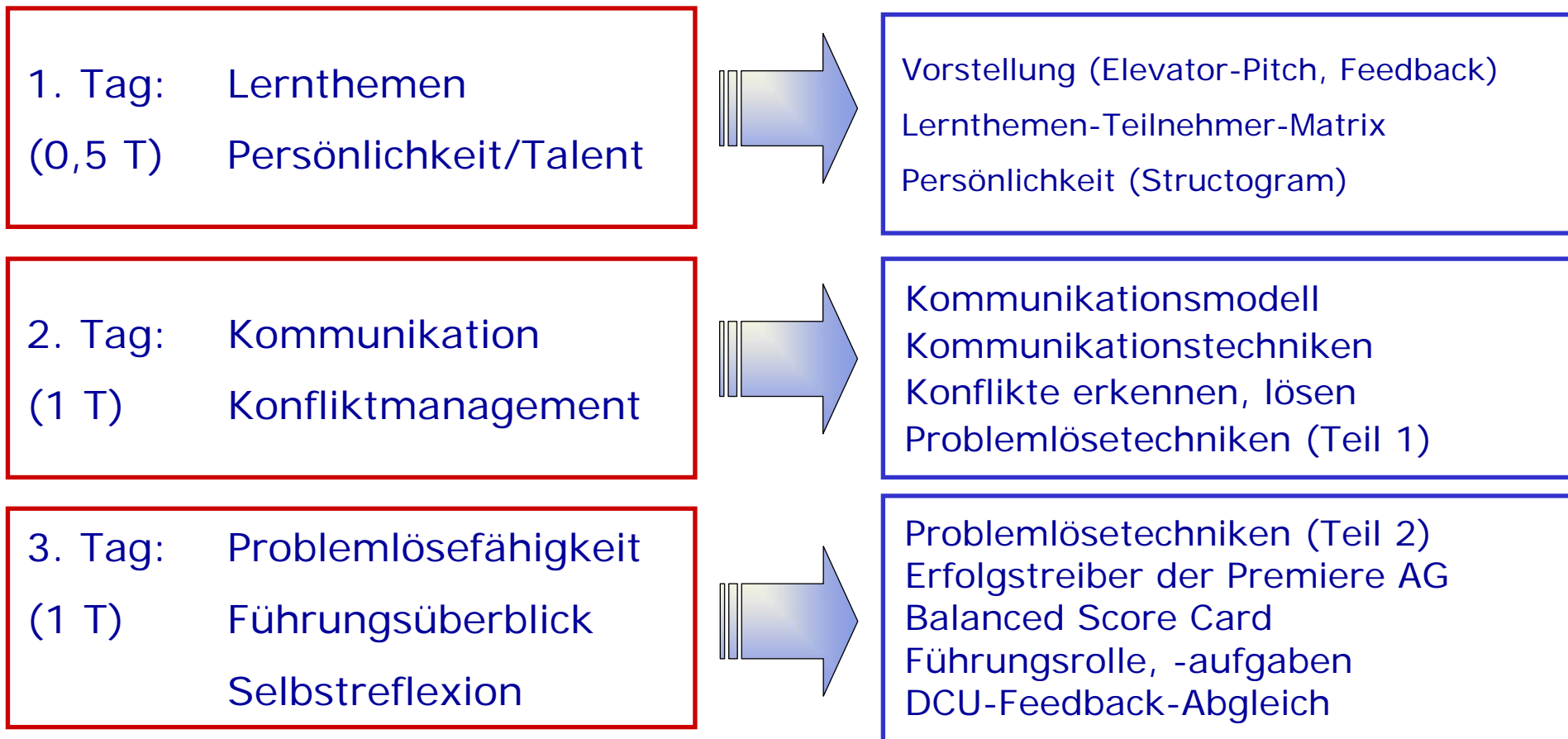
Instrumente	Beschreibung
Management-Arbeitsprobe im Tagesgeschäft (MAIT)	Projektsimulation am Arbeitsplatz mit mehreren Messzeitpunkten (Projekt-jour-fixe)
Einzel- oder Gruppen-AC	Präsentation, Simulation, Interaktion in Gruppen, Zweiersituation
Branchenspezifischer Test	Branchenspezifische Problemlösefähigkeit
Führungsfeedbackbogen	Bisherige Leistungsergebnisse über 360° oder 270° einschätzen
Biografisches Interview / Analyse von Leistungsdaten	Biographische Analyse der Arbeits- und Lebensleistung sowie der Persönlichkeit
BIP, FIP, Structogram, Triogram, MBTI, HDI	Persönlichkeitstests oder –Interviews zur Erstellung von Individual- bzw. Teamprofilen

Premiere: Seminar „windows to your talent“ Schwächen beseitigen und Stärken bewusst machen

Die Förderempfehlungen werden genutzt, um in einem gemeinsamen Training für alle Teilnehmer nach dem DCU die Fähigkeiten bewusst zu erleben und zu verbessern.

Module zur Kompetenzverbesserung

Themen



Detecon International: Beispiel „Karriere Coaching“

Im Rahmen von 3-6 Sessions je 2-3 Stunden werden die persönlichen Begabungen, Interessen, Erfahrungen identifiziert und Entwicklungschancen aufgezeigt.

