



DGFP Netzwerktreffen online 11. Mai 2023



Talent-Risikomanagement

Wie Führungskräfte potenziellen Talentverlust frühzeitig erkennen

– und gezielt entgegenwirken

Guido Betz, Diplom-Pädagoge

CEO Lead1ng AG

Berlin • Andernach • Aschaffenburg • Stuttgart • München

Irland • Österreich • Bulgarien • Italien



Leadership-Support | Kölnerstrasse 4 | 56626 Andernach | Germany | Tel: +49 (0)2632 54 46933 | info@ls-s.com | www.ls-s.com



INVESTORS IN PEOPLE™
We invest in people Standard

atd Association for
Talent Development



Talent-Risikomanagement

- 01** | Die Organisation für das Thema sensibilisieren
- 02** | Warum klassische Portfolio-Ansätze oft zu kurz greifen
- 03** | Der integrative Ansatz der „Talent Portfolio App“
- 04** | Führungskräfte reflektieren ihr eigenes Team
- 05** | Unternehmensweites Talent-Riskmanagement
- 06** | Führungskräfte qualifizieren und dauerhaft sensibel halten

- Systemlieferant in PE & OE
- Seit 1982, weltweit tätig
- 49 fest angestellte Mitarbeitende
- Ca. 150 internationale freie Mitarbeitende
- Standorte:
 - Andernach
 - Aschaffenburg
 - Berlin
 - Stuttgart
 - München
 - Dublin / Ireland
 - Mittersill / Austria
 - Sofia / Bulgaria
 - Capoliveri / Italia
- 9 Standorte / 5 Länder / 3 Zeitzonen
- QM nach DIN ISO 9001:2008 seit 1995
- Investors in People seit 2001



Wir freuen uns auf die Herausforderungen unserer Kunden

Dienstleistung | Logistik | Versorgung | Handel



Chemie | Pharma | Ernährung



Finanzdienstleistung



IT | Technologie | Automotive

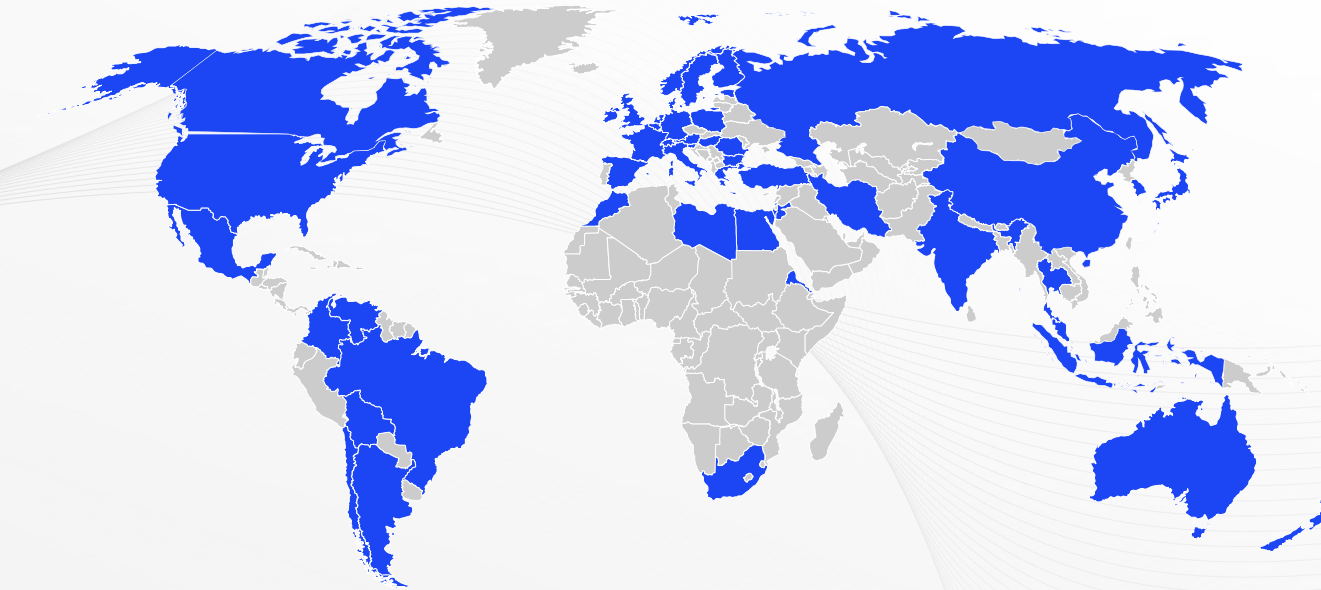


Lead1ng AG
 Kölnerstrasse 4
 56626 Andernach
 Deutschland
 Tel: +49 (0) 2632 46933

info@leadag.com
 www.leadag.com



57 Länder, in denen wir bisher für unsere Kunden tätig waren



- Australien
- Österreich
- Belgien
- Brasilien
- Bulgarien
- Columbia
- China
- Griechenland
- Ungarn
- Indien
- Indonesien
- Iran
- Italien
- Japan
- Polen
- Rumänien
- Russland
- Singapur
- Südafrika
- Südkorea
- Spanien
- Kroatien
- Kanada
- Tschechien
- Dänemark
- Ägypten
- Estland
- Frankreich
- Jordanien
- Kuwait
- Malaysia
- Mexiko
- Niederlande
- Neuseeland
- Norwegen
- Schweden
- Schweiz
- Thailand
- Taiwan
- VAE
- Vereinigtes Königreich
- USA uvm.

Maßgeschneiderte Digitale Lösungen und Tools für
Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Leadership

Digitale HR und Leadership Lösungen

Wir digitalisieren Workflows für Führung und Personal-/
Organisationsentwicklung durch innovative Tools und Apps, so dass
Unternehmen wachsen und sich ständig weiterentwickeln können!

Wir unterstützen Sie umfassend in den folgenden Bereichen:

- Feedback-Systeme
- Mitarbeiterbefragungen
- Messung von Soft-Skills
- **Talent Management Systeme**
- Strategieplanung
- Teammanagement
- Smart Leadership



www.ls-s.com



<https://leandigitalsolutions.com/de/>

Wir digitalisieren Workflows für Führung, Personal- und
Organisationsentwicklung und bieten innovative Tools & Apps zur Steigerung
des Unternehmenserfolges an: Spezifisches 360°Feedback,
Mitarbeiterbefragung, **Talent Portfolio App**, Values Indicator



Einige unserer digitalen Tools und Wirkungsbereiche

	Spezifisches 360° Feedback	Mitarbeiterbefragung	ActEks	Agility Indikator	Business Case Calculator	Change Indikator	Cultural Confidence Indikator	Empowerment Indikator	Engagement Booster	Engagement Indikator	Individual Collaboration Indikator	Project Indikator	Project Quick Check	Stakeholder Change Feedback	Team Performance Indikator	Trust-O-Meter	Talent Portfolio	Values Indikator	Smart Handout
Prinzip	App		x														x		
	Browserbasiert	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x
	Selbsteinschätzung						x												
	Multi-Rater-Feedback	x				x		x	x		x	x	x	x					
	Mitarbeiterbefragung		x		x	x				x						x		x	
PE	Mitarbeiter entwickeln	x					x	x	x		x		x	x		x	x	x	
	Teams entwickeln	x	x		x			x	x	x		x	x		x	x			
	Verhalten reflektieren	x		x		x						x			x	x	x	x	
OE	Organisationen entwickeln	x	x		x	x	x	x	x	x		x	x			x	x		x
	Veränderungen messbar machen		x			x						x		x					
	Projekte messbar machen											x	x						
Feedback zu	Agilität	x			x				x			x		x				x	
	Veränderung	x				x						x		x					
	Kommunikation	x			x		x	x	x		x		x	x	x	x	x		
	Kooperation	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Engagement	x	x			x		x	x		x	x	x		x	x	x	x	
	Interkulturell	x					x		x										
	Führung	x	x	x	x	x		x				x	x	x	x				x
	Motivation	x	x			x	x	x	x			x	x	x	x				x
	Projektmanagement	x		x	x	x						x	x	x					
	Vertrauen	x	x			x				x		x					x	x	x

Für weitere Informationen über diese Produkte wenden Sie sich bitte an info@ls-s.com

Für das Thema sensibilisieren

"The language of business is numbers"

"What get's measured get's done"

Anekdoten, Gedankenexperimente - und eine Rolle Toilettenpapier

Talent-Risk Management bei uns



Go to
www.menti.com
Enter the code
4134 6096

Talent-Risk Management bei uns

Sie können mehrere Optionen auswählen.

Derzeit (noch) kein Thema

Wird diskutiert

Nur Dokumentation des status quo

Wollen wir gerade angehen

Prototyp gibt es bereits

Bewährte / funktionierende Praxis

Kann keine Aussage dazu machen

Absenden

Für das Thema sensibilisieren ...



Für das Thema sensibilisieren ...

Der Schlüsselpersonen-Test: Personelle Zukunftssicherung / HR Risk Management!

Name/Funktion	Warum/Auswirkung?	Kurzfristiger Ersatz / Vertretung möglich	Mittelfristig einarbeitbar	Langfristiges Potential erkennbar

Mitarbeiterbindung !

Wissens-Management

Vertretungsplan
Einarbeitungsplan

Nachfolgeplanung
Entwicklungsplan

Nachwuchs-
förderung

Der Schlüsselpersonen-Test:

Die individuelle Mitarbeitenden-Bilanz - Die Kennzahlen für das HR-Riskmanagement

BEISPIEL

Geschäftsjahr:			Datum:			Benchmarks: Vergleichszeitraum Ø Bereich Ø Untern.	
Führungskraft:			HR-Partner:				
Eigener Bereich	Kennzahl	Ziel	Δ	Vorjahr	Trend		
∑ Mitarbeiter	43	45	-2,00	42	1	378	4.226
davon FK	7	8	-1,00	7	0	56	794
Nachfolger %							
% aus dem Stand	75	80	-5,00	54	21	77	64
% mittelfristig	60	80	-20,00	30	30	63	71
% langfristig	95	80	15,00	60	35	81	73
Fluktuation MA %							
Befördert	2	2	0,00	1	1	3	5
Versetzt	4	5	-1,00	2	2	2	3
Ausgeschieden	6	1	-5,00	8	-2	4	5
Bindungsprognose %							
noch 1-2 Jahre	10	10	0,00	25	-15	8	13
noch 3-5 Jahre	40	50	-10,00	60	-20	32	22
über 5 Jahre	50	40	10,00	15	35	60	65

Für das Thema sensibilisieren ...

Ermittlung der (versteckten) Fluktuationskosten

Personalsuche	€
Stellenanzeigen (Anteil)	1.500
Internet	50
Headhunter	0
Arbeitszeit Personalwesen	2.000
Reisekosten	350
Anteil Personalmarketing (Messen etc.)	1.000
Zwischensumme	4.900

Auswahl	€
Sichten der Bewerbungen	1.000
Durchführung von Interviews	4.000
Assessment Center	0
Reisekosten	500
Weitere Prüfungen	0
Zwischensumme	5.500

Einarbeitung/Training	€
Einführungsmaßnahmen/Orientierung	3.500
Beschaffung neues Material	1.500
Reisekosten	500
Produktivitätsverlust whd. Einarbeitung	5.000
Zwischensumme	10.500

Austrittskosten Vorgänger/in	€
Produktivitätsverlust ab Kündigung	5.000
Drittwirkungen	2.500
Abwicklung Austritt	500
Abfindungen	0
Negative Auswirkungen auf Kunden	0
Zwischensumme	8.000

		Gesamtkosten einer Fluktuation	28.900 €
Anzahl ungewollter Fluktuation/Jahr	150	Fluktuationskosten pro Jahr	4.335.000 €

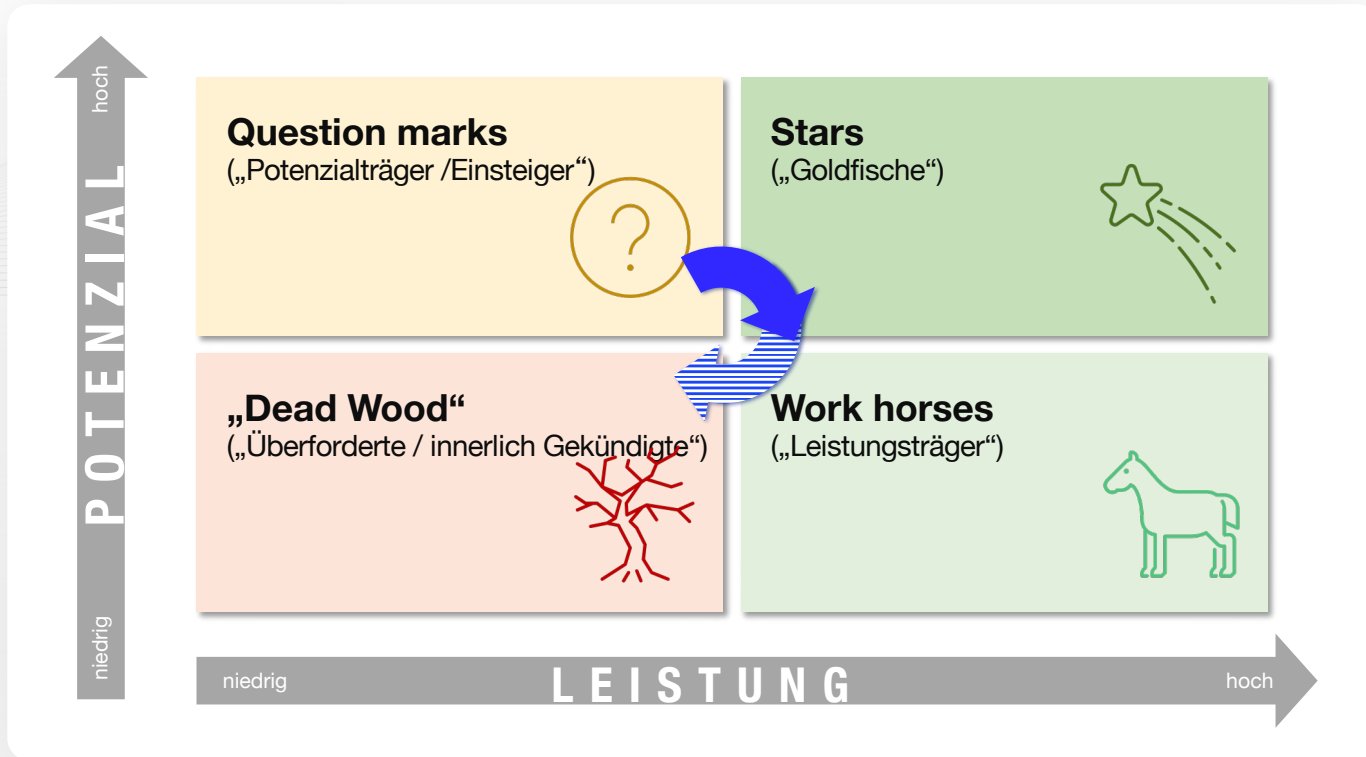
Sensibilisierung = Make the invisible visible !



Klassische Portfolio-Ansätze

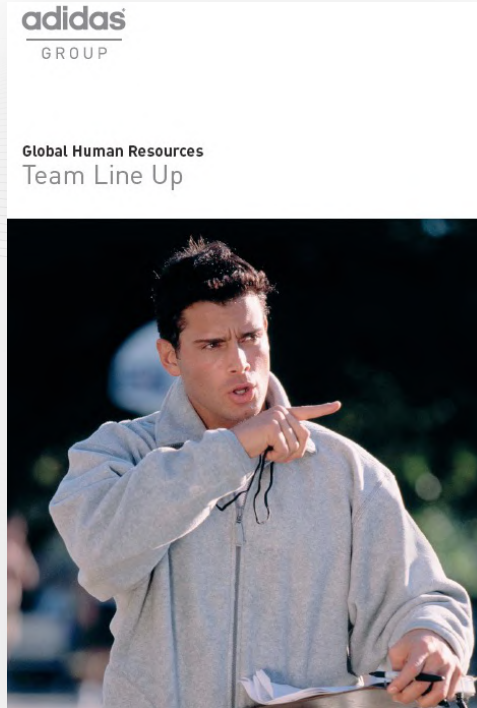


Das klassische Mitarbeiterportfolio:

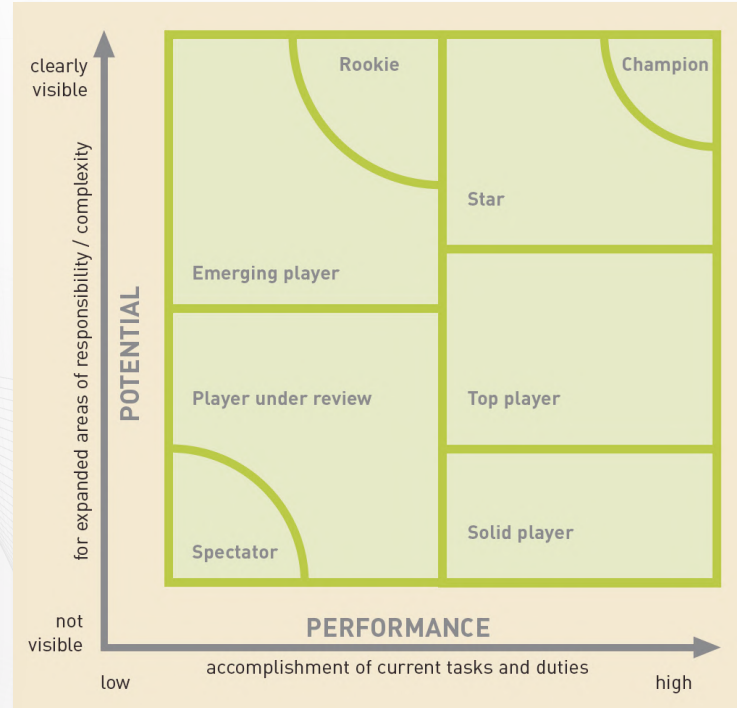


Quelle: Klassiker aus dem angelsächsischen Raum

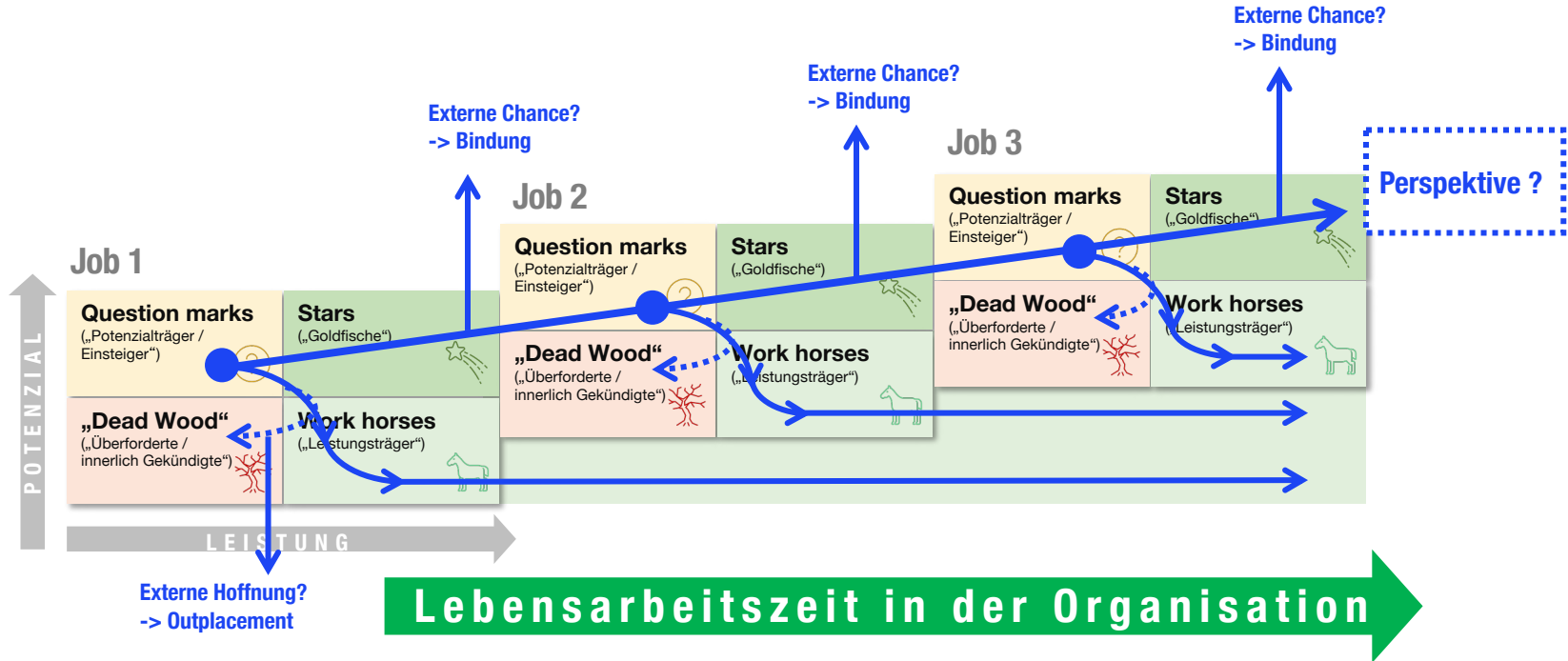
Praktische Umsetzung (Beispiel adidas)



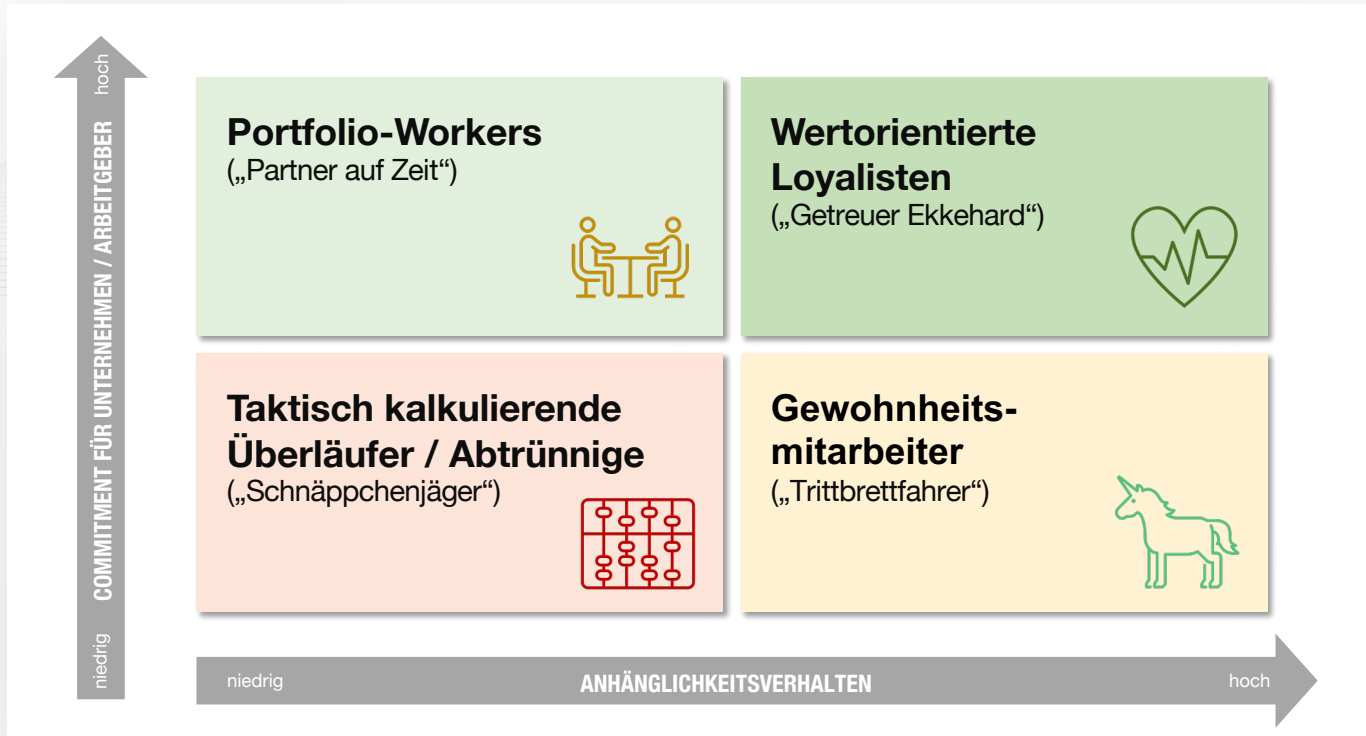
Veröffentlicht in der
Personalwirtschaft
9/2007



Wie verlaufen die individuellen Potenzialkurven?

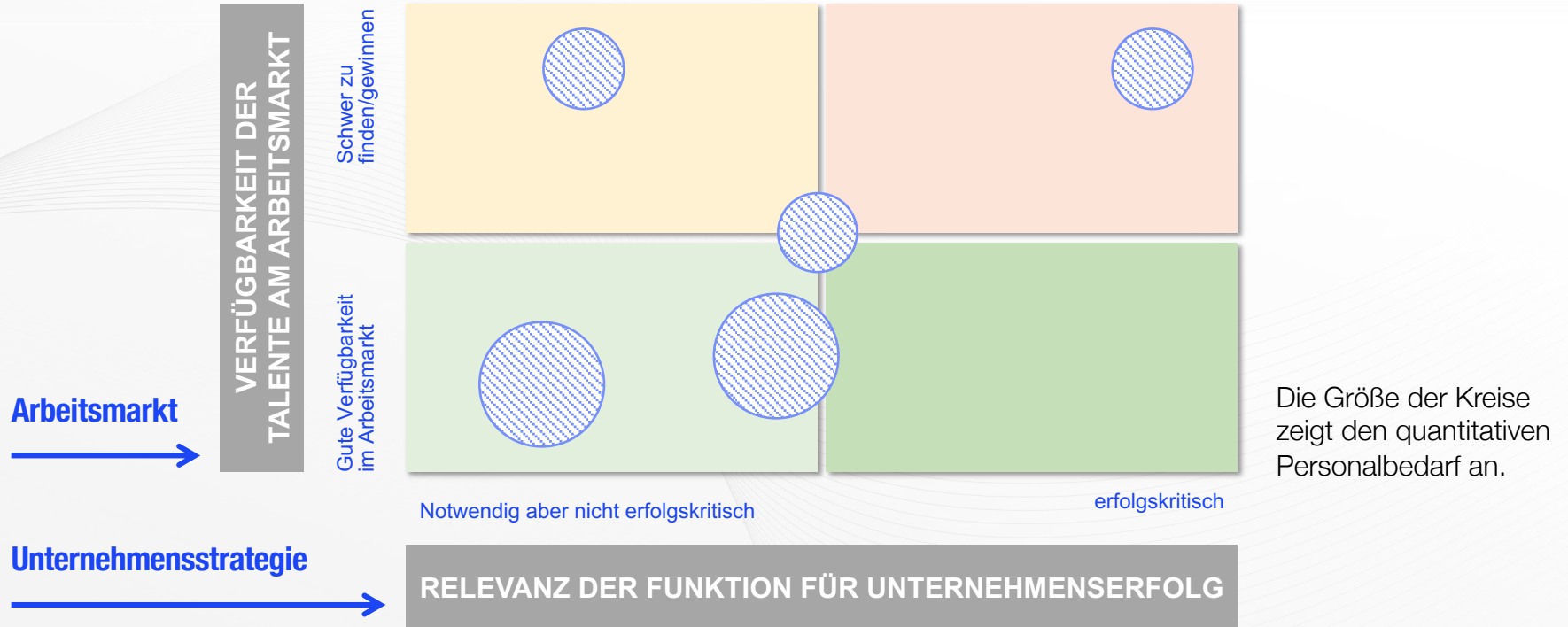


Mitarbeiterportfolio 2:



Quelle: Sattelberger 1987 - 2002

Priorisierung der Zielgruppen für strategisches Bindungsmanagement



Der integrative Ansatz der Talent-Portfolio-App

Reflexion in 12 Dimensionen





Talent Portfolio App

Reflexion Führungskraft

Leistung

→ Werden Anforderungen und Ziele der Stellenbeschreibung erfüllt?

Fachkompetenz

→ Sind Wissen und Fähigkeiten vorhanden um die Anforderungen zu 100% zu erfüllen?

Engagement

→ Gibt es Commitment zur Organisation und den Willen „die Extra-Meile“ zu gehen?

Motivation & Selbstvertrauen

→ Gibt es Motivation und Selbstvertrauen die Ziele erfüllen zu können und wollen?

Loyalität

→ Gibt es emotionale Verbundenheit, Hingabe und positiv/konstruktive Kritik?

Strategische Relevanz

→ Beitrag der Stelle zur Unternehmensstrategie / künftige strategische Relevanz

Potenzial

→ Werden Anforderungen und Ziele der Stellenbeschreibung erfüllt?

Führungspotenzial

→ Potenzial den Rahmen zu schaffen, in dem MA Leistung erbringen können und wollen?

Ambition

→ Ambition zur persönl. Weiterentwicklung, verbunden mit Flexibilität/Mobilität?

Energie

→ Bekommt die Organisation Energie – oder wird Energie absorbiert?

Marktattraktivität

→ Wie attraktiv sind Wissen, Skills, Erfahrung u. Persönlichkeit um einen neuen Job zu finden?

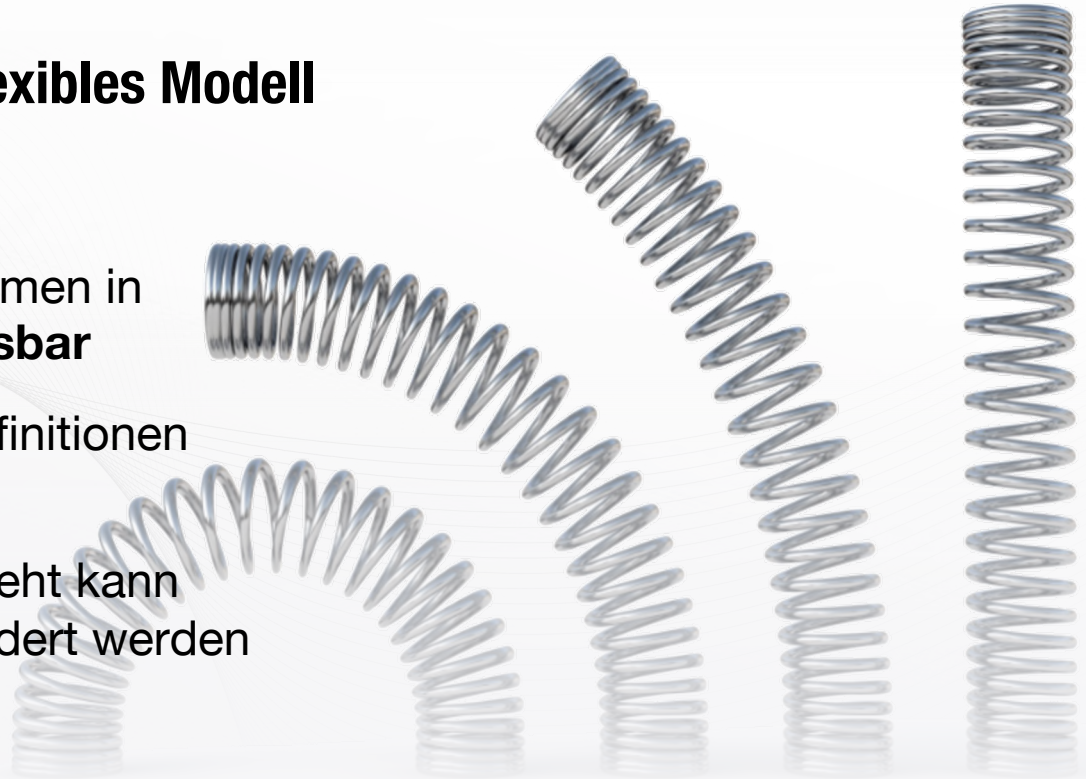
Verfügbarkeit im Markt

→ Wie einfach ist es, die Stelle intern oder extern nachzubesetzen?

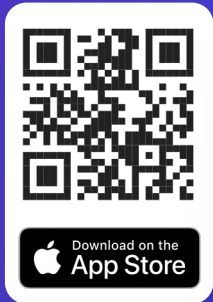
Wichtig:

Der TPA – Ansatz ist ein flexibles Modell

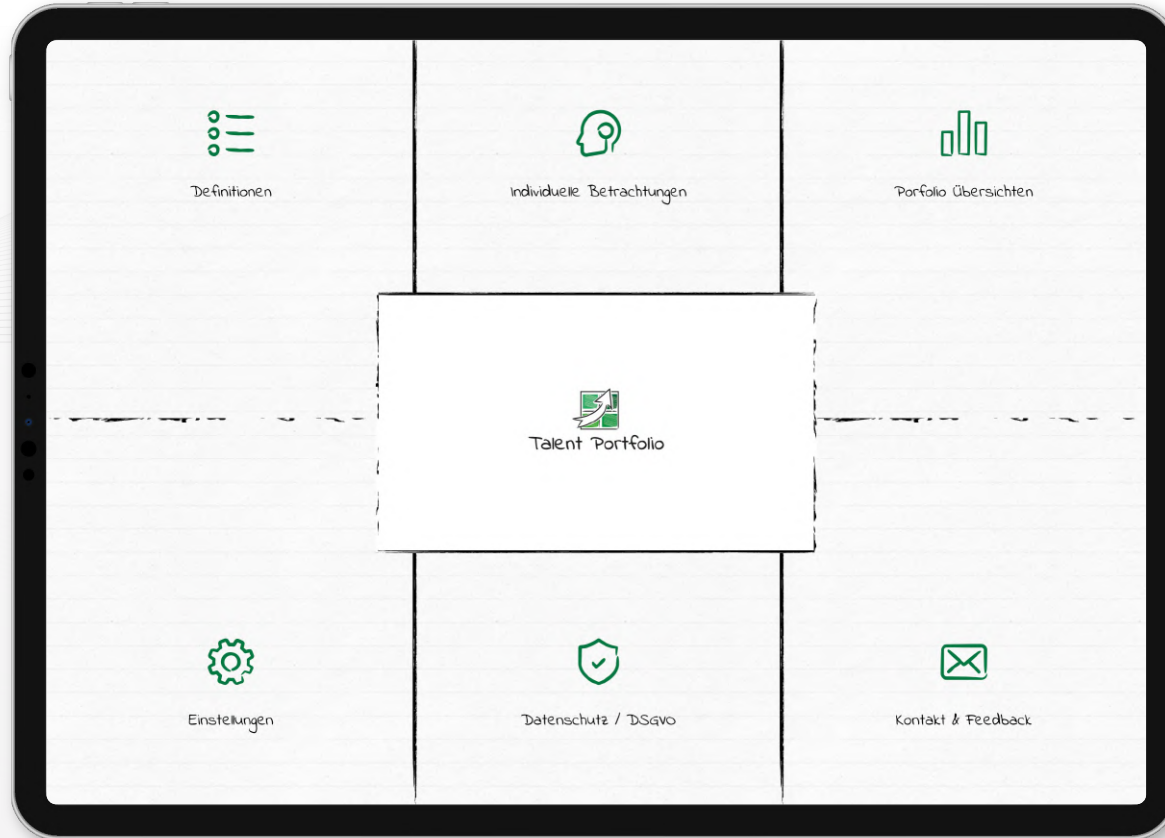
- ✓ Komplette an ein Unternehmen in Design & Wording **anpassbar**
- ✓ Alle Formulierungen & Definitionen können **geändert** werden
- ✓ Was “gegen der Strich” geht kann **weggelassen** oder verändert werden



Führungskräfte reflektieren ihr eigenes Team



Talent Portfolio App – Individuelle Betrachtung



Wichtig:
Individuelle
Reflexion -
Sämtliche Daten
verbleiben
ausschließlich auf
Ihrem Gerät!



Talent Portfolio – Individuelle Betrachtung

Portfolio Talent Portfolio

Neues Teammitglied

Name
Superwoman

wir empfehlen Ihnen keine "Klarnamen" zu verwenden sondern lediglich unkritische "Platzhalter" - hierdurch verstärken Sie den Datenschutz nochmals.

Im Unternehmen seit
Mai 2024

Position
Abteilung 1

An der aktuellen Position seit
März 2023

Weitere Notizen

4/3 < >

Reflexion von Superwoman Talent Portfolio

Superwoman
Abteilung 1

Im Unternehmen seit
Mai 1, 2024
An der aktuellen Position seit
Mar 1, 2023

Leistung 6

Potenzial

Fachkompetenz

Engagement

Führungspoten...

Ambition

Motivation & Sw...

Energie

Loyalität

Marktattraktiv...

Strategische ...

Verfügbarkeit ...

Leistung

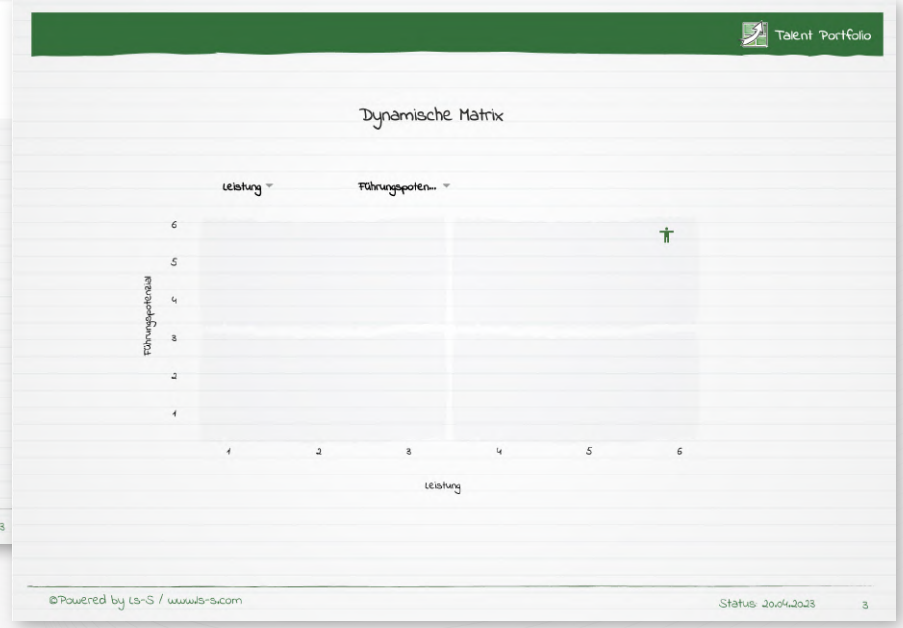
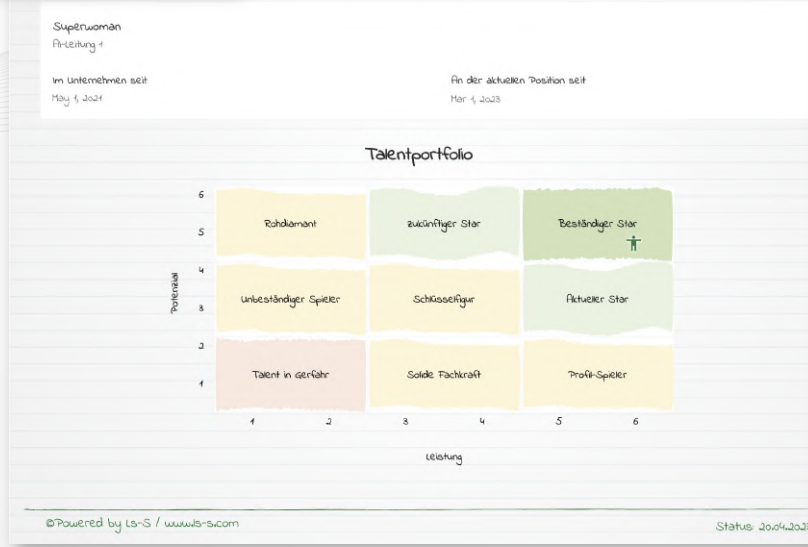
Inwieweit werden die Anforderungen und Ziele in der aktuellen Stelle erfüllt?

- 1. Meistens (noch) nicht erfüllt / starker Verbesserungsbedarf
- 2. Meistens erfüllt / Verbesserungsbedarf
- 3. Ständig erfüllt / Verbesserungsfähig
- 4. Übertrifft manchmal die Anforderungen / Ziele
- 5. Übertrifft oft die Anforderungen / Ziele
- 6. Übertrifft ständig Anforderungen / Ziele
- keine Eindruck / Meinung

4/3 < >



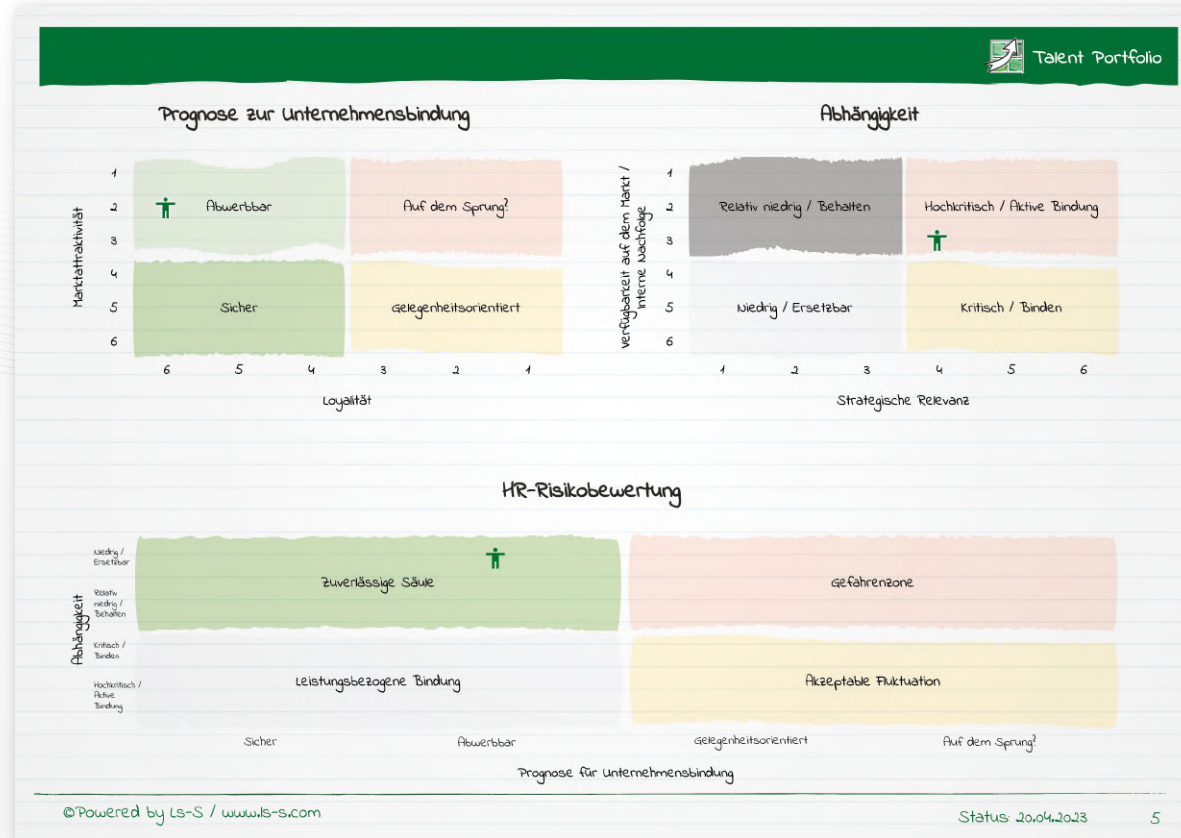
Talent Portfolio – Individuelle Betrachtung



Talent Portfolio – Individuelle Betrachtung















Talent Portfolio – Individuelle Betrachtung



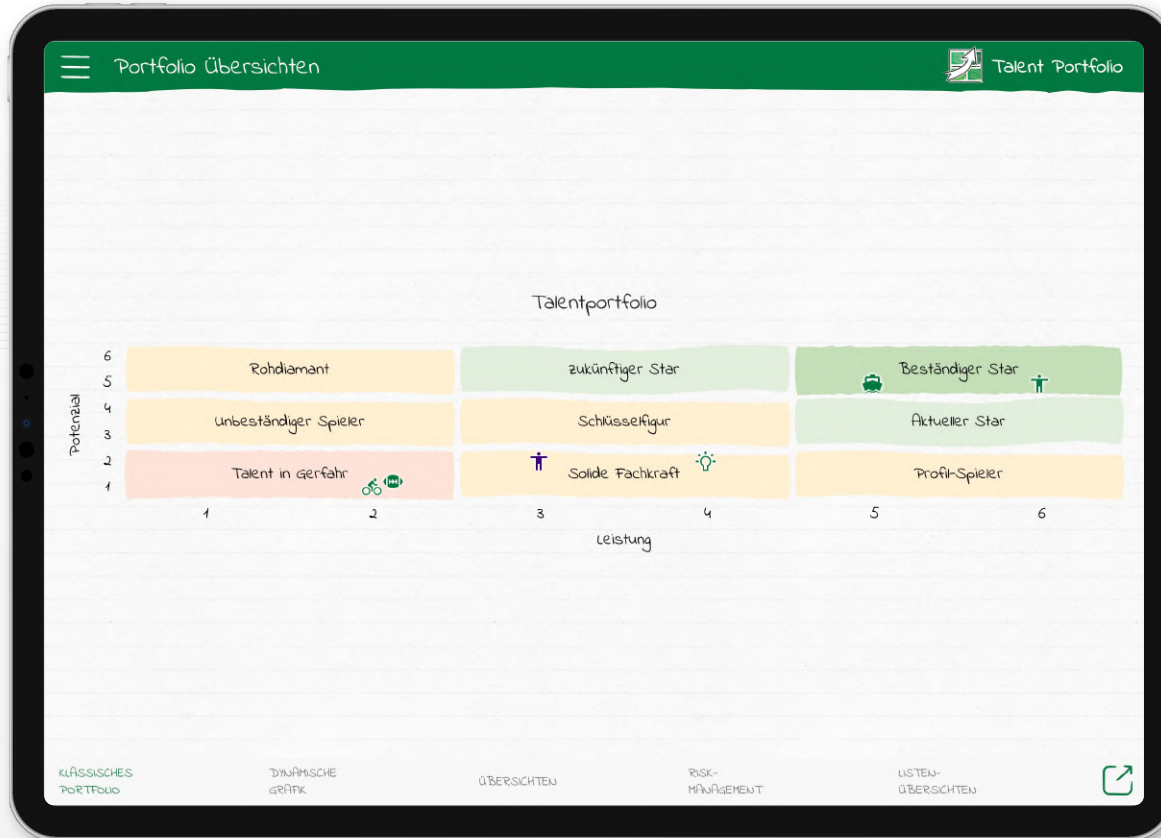
Talent Portfolio – Individuelle Betrachtung

Individuelle Betrachtungen Talent Portfolio

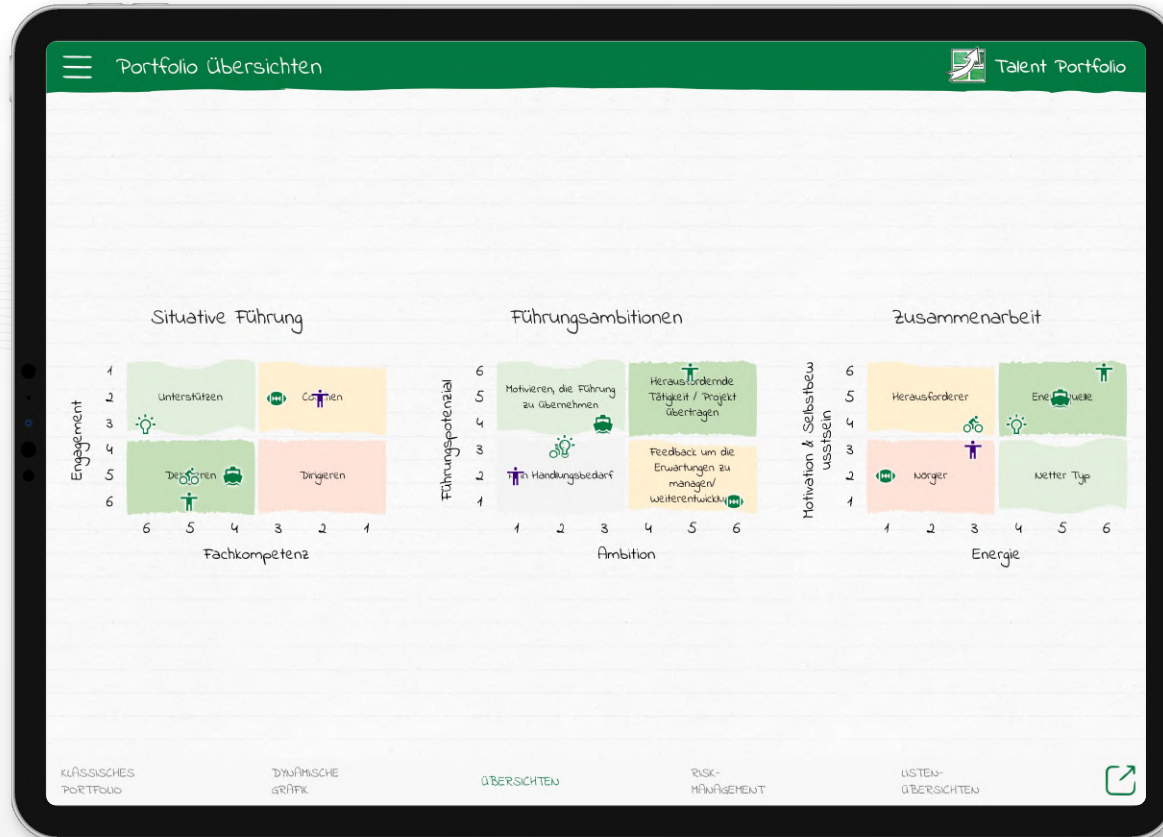
NEUE REFLEXION

Reflexion	HR-Risikobewertung	Zuletzt bearbeitet	
Superwoman	Beständiger Star	May 9, 2023	REFLEKTIEREN  
Administrator	Talent in Gefahr	May 9, 2023	REFLEKTIEREN  
Ameise	Beständiger Star	May 9, 2023	REFLEKTIEREN  
Häftling	Solide Fachkraft	May 9, 2023	REFLEKTIEREN  
Mull	Talent in Gefahr	May 9, 2023	REFLEKTIEREN  
Bewohner	Solide Fachkraft	May 9, 2023	REFLEKTIEREN  

Talent Portfolio – Team-Portfolio



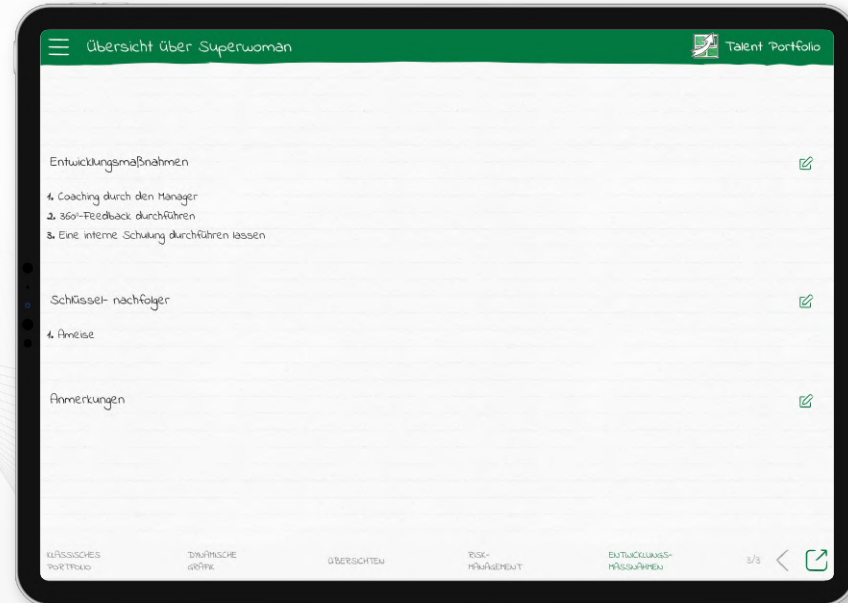
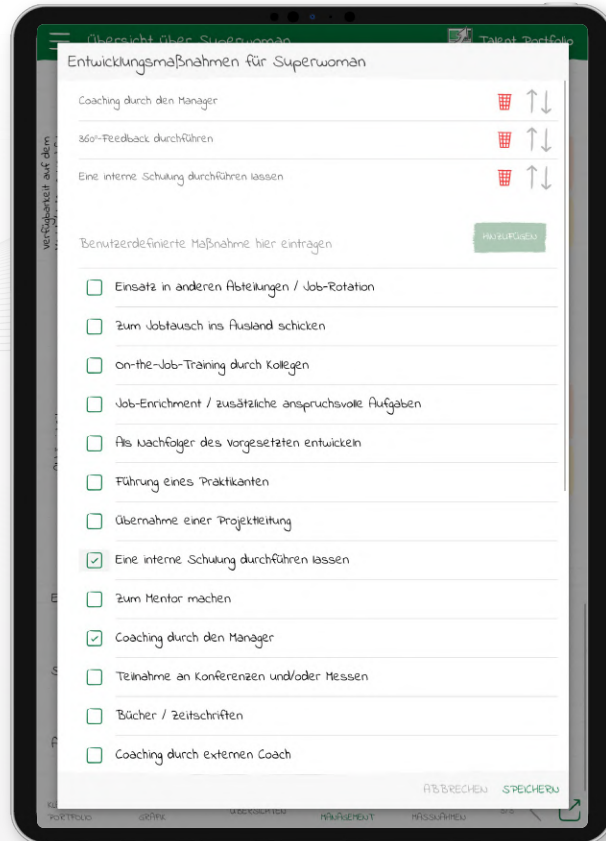
Talent Portfolio – Team-Portfolio



Talent Portfolio – Team-Portfolio



Talent Portfolio – Individuelle Betrachtung



Talent Portfolio – Team-Portfolio

☰ Portfolio Übersichten
Talent Portfolio

3	Administrator	3	Amise	3	Administrator	4	Hätlinger	4
4	Hätlinger	3	Administrator	2	Hätlinger	4	Administrator	3
5	Bewohner	2	Hätlinger	2	Bewohner	3	Bewohner	3
6	Muli	1	Bewohner	1	Muli	2	Muli	1

Loyalität		Marktattraktivität		Strategische Relevanz		Verfügbarkeit auf dem Markt / Interne Nachfolge	
Name	Reif.	Name	Reif.	Name	Reif.	Name	Reif.
1	Superwoman	6	Administrator	6	Muli	6	Bewohner
2	Administrator	6	Bewohner	5	Administrator	4	Administrator
3	Amise	5	Amise	4	Superwoman	4	Hätlinger
4	Hätlinger	4	Hätlinger	4	Hätlinger	3	Amise
5	Bewohner	3	Muli	3	Amise	2	Superwoman
6	Muli	1	Superwoman	2	Bewohner	1	Muli

Übersicht: Matrixposition & HR-Risikobewertung

Name	Matrixposition	HR-Risikobewertung	Schlüsselnachfolger	Entwicklungsplan
1	Superwoman	Beständiger Star	Zuverlässige Säule	☑
2	Administrator	Talent in Gefahr	Zuverlässige Säule	☑
3	Amise	Beständiger Star	Leistungsbezogene Bindung	☑
4	Hätlinger	Solide Fachkraft	Leistungsbezogene Bindung	☑
5	Muli	Talent in Gefahr	Gefahrenzone	☑
6	Bewohner	Solide Fachkraft	Akzeptable Fluktuation	☑

KLASSISCHES PORTFOLIO
DYNAMISCHE GRAFIK
ÜBERSICHTEN
RISK-MANAGEMENT
LISTEN-ÜBERSICHTEN
↻

Talent Portfolio – Team-Portfolio

☰ Portfolio Übersichten
 Talent Portfolio

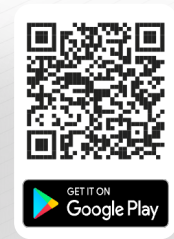
Übersicht: Matrixposition & HR-Risikobewertung

	Name	Matrixposition	HR-Risikobewertung	Schlüsselnachfolger	Entwicklungsplan
1	Superwoman	Beständiger Star	Zuverlässige Säule	✓	✓
2	Administrator	Talent in Gefahr	Zuverlässige Säule	✓	✓
3	Arbeitslose	Beständiger Star	Leistungsbezogene Bindung	✗	✓
4	Helfer	Solide Fachkraft	Leistungsbezogene Bindung	✓	✓
5	Müll	Talent in Gefahr	Gefahrenzone	✗	✓
6	Bewahrer	Solide Fachkraft	Akzeptable Fluktuation	✓	✓

Übersicht: Entwicklungsplanung

	Name	1. Entwicklungsplan	2. Entwicklungsplan	3. Entwicklungsplan	4. Entwicklungsplan
1	Superwoman	Coaching durch den Manager	360-Feedback durchführen	Eine interne Schulung durchführen lassen	
2	Administrator	Für Nachfolger des Vorgesetzten entwickeln	Eine interne Schulung durchführen lassen		
3	Arbeitslose	Zum Mentor machen			
4	Helfer	Coaching durch den Manager	Zum Jobtausch ins Ausland schicken		
5	Müll	Übernahme einer Projektleitung	Zum Jobtausch ins Ausland schicken		
6	Bewahrer	Eine interne Schulung durchführen lassen	on-the-job-Training durch Kollegen		

KLASSISCHES PORTFOLIO
DYNAMISCHE GRAFIK
ÜBERSICHTEN
RISK-MANAGEMENT
LISTEN-ÜBERSICHTEN

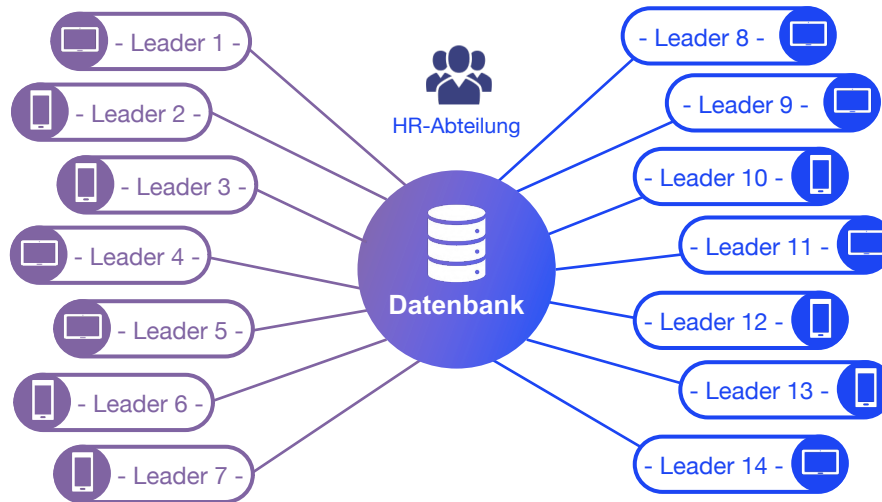


Unternehmensweites Talent Risk-Management

Unternehmensspezifisches Plug-In
für das (vorhandene) Talent Management System

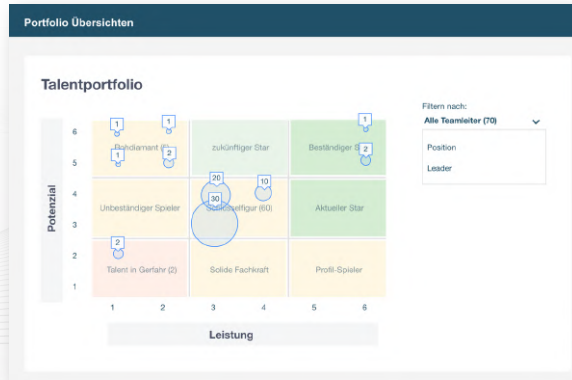
Integration einzelner Reflexionen in ein unternehmensweites System

Prinzip des Systems



- **Webbasierte App**
(kein Download erforderlich)
- **Browser ab Internet Explorer 11+** und Microsoft Edge werden unterstützt
- responsives Layout, **Mobile-Friendly**
- Betrieb **ausschließlich im Online-Modus**
- Ergebnisse können für **Auswertungen** zu **verschiedenen Org-Ebenen** geclustert werden
- Fähigkeit **zur Verbindung mit HR-System z. B. SAP SuccessFactors**
- **Kann auf einem Kunden-internen Server** installiert werden
- Design kann an **individuelle Corporate Identity** angepasst werden

Zahlreiche Auswertungen, Filter, Benchmarks etc.



Unternehmensübersicht (Perspektive der HR-Abteilung)

Rohdiamant (5)

Namen	Position	HR-Risikobewertung	Schlüssel-nachfolger	Aktionsplan	Individueller Bericht
Sam Smith	Technical Lead	Leistungsbezogene Bindung	✓	✓	📊
Peter Jang	Innovation Lead	Akzeptable Fluktuation	✓	✓	📊
Sandy Iman	Supplements Lead	Keine Reflexion verfügbar	✗	✗	📊
John John	Supplements Lead	Zuverlässige Säule	✓	✓	📊
Jan Davidson	Supplements Lead	Keine Reflexion verfügbar	✗	✗	📊

Entwicklungsmaßnahmen (aus Sicht der HR-Abteilung und der Führungskräfte)

Entwicklungsmaßnahmen

Manager: I.A. Gree, Manager: St. Rict

05 Mai 2022 vs 05 Dek 2022 vs 02 Mai 2023

Manager	I.A. Gree	Angewandte Maßnahmen/ Wochentage	I.A. Gree	Angewandte Maßnahmen/ Wochentage	St. Rict	Gestaltete Maßnahmen
Klassisches Portfolio	zukünftiger Star	Apport als mentor / 6	Beständiger Star	Zum Jobtausch ins Ausland schicken/ 6	Beständiger Star	Zum Jobtausch ins Ausland schicken
Situative Führung	Dirigieren	Bücher / Zeitschriften / 3	Dirigieren	Einsatz in anderen Abteilungen / Job-Rotation / 6	Coachen	
Führungsambitionen	Motivieren, die Führung zu übernehmen		Herausfordernde Tätige Projekt Übertragen		Kein Handlungsbedarf	
Zusammenarbeit	Nörgler		Nörgler	Bücher / Zeitschriften / 3	Netter Typ	
Prognose zur Unternehmensbindung	Auf dem Sprung?		Sicher		Sicher	
Abhängigkeit	Niedrig / Ersetzbar		Kritisch / Binden		Kritisch / Binden	
HR-Risikobewertung	Akzeptable Fluktuation		Leistungsbezogene Bindung		Leistungsbezogene Bindung	

Schlüssel-nachfolger

Anmerkungen

Entwicklungsmaßnahmen

05 Mai 2022 vs 05 Dek 2022 vs 02 Mai 2023

Entwicklungsmaßnahmen

05 Mai 2022 vs 05 Dek 2022 vs 02 Mai 2023

Sie können die folgenden Filter verwenden:

- Zeitraum wählen Sie entweder eine vollständige Kalenderwoche oder geben Sie einfach Jahr- und Die-Daten ein
- Wählen Sie alle oder nur bestimmte Führungskräfte aus
- Filtern der Ergebnisse nach Organisationsstrukturen
- Ergebnisse nach Geschlecht filtern

In diesem Diagramm können Sie die Gesamtzahl der erzielten Aktionen sowie Interventionen darüber sehen, wie viele von den vordefinierten und wie viele als benutzerdefinierte Aktionen stammen. Falls Sie zu viele Benutzereffekte sehen, müssen Sie vielleicht in Betracht ziehen, Ihr internes Entwicklungsprogramm zu überarbeiten.

In diesem Diagramm können Sie sehen, wie viele Ihrer Führungskräfte aktiv sind.

In diesem Diagramm können Sie sehen, welche die am häufigsten verwendeten Entwicklungsaktionen sind.

In dieser Tabelle können Sie alle Talente sehen, für die mindestens eine Aktion definiert ist. Mithilfe der Registerkarten können Sie Talente schnell nach dem Status ihrer Aktionen filtern.

In diesem Diagramm können Sie sehen, wie stark die verschiedenen verfügbaren Kriterien aus oder geben Sie einfach Jahr- und Die-Daten ein

In diesem Diagramm können Sie die Entwicklungsmaßnahmen mit dem höchsten und niedrigsten Rating sehen. Wir beachten nur Bewertungen mit einem Rating von 3,0 bis 5,0

Sie können in diesem Diagramm alle Talente sehen, für die eine Aktion im angegebenen Zeitraum keine eindeutige Aktion erreicht haben.

Individuell konfigurierbar – auch Teil-Dimensionen möglich

Team / Abteilung / Bereich / Werk / Division / Land Überblicke: (auch: Evaluation von Maßnahmen)

Talent Portfolio®

Trend Overview

Report Feb 2023



Retention Prognosis

Share of Talents

📄 54

Retention Prognosis	Share of talents (Benchmark)	Dynamics over last 4 iterations
On the Leap?	20.2% 10%	3.3% ↑
Opportunity Driven	24.0% 10%	2.7% ↓
Hunttable	42.5% 20%	2.2% ↑
Safe	15.2% 60%	3.0% ↓

Classic Portfolio

Share of Talents

📄 57

Classic Portfolio	Share of talents (Benchmark)	Dynamics over last 4 iterations
Talent Risks	14.0% 5%	6.5% ↓
Experts	5.0% 55%	0.2% ↑
Pillars	40.1% 35%	3.6% ↓
High Potential	38.0% 5%	8.5% ↑

Relevante Rahmenbedingungen für die Unternehmensweite Implementierung



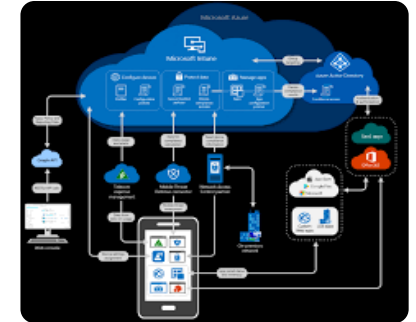
Unternehmensstrategie



Unternehmenskultur



Legaler Rahmen



IT Infrastruktur

**Führungskräfte
qualifizieren und
dauerhaft sensibel
halten**



Wenn Mitarbeiterbindung Führungsaufgabe ist: Wie machen Sie Ihre Führungskräfte fit dafür?

LEARNING
NUGGETS



**Selbstlern-
elemente**



**Seminar-
Module**

(Hinweis auf Talent Portfolio App)

KARRIEREANKER

**"Antreiber"
reflektieren**



**Portfolio-
Konferenzen**

(Ohne / mit Talent Portfolio App)

TALENT DEVELOPMENT "SIMTalent"



**Simulation /
Planspiel**



**Integration
In MS-Teams**

Planspiel für Führungskräfte zum Talent-Management

SIMDUSTRY® Your ready-to-use Simulation

SIMTalent



Teamprofil - evaluieren Sie das Teamprofil auf Basis der individuellen Aufgaben- & Persönlichkeitsprofile

Systemisches Agieren - erkennen Sie die systemischen Effekte Ihrer Entscheidungen

Stellenbesetzung - ernennen Sie Teammitglieder für Positionen und neue Verantwortungsbereiche



Abwanderungsrisiko - minimieren Sie Abwanderungsrisiken durch geeignete Bindungsmaßnahmen

Mitarbeiterentwicklung - erstellen Sie individuelle Entwicklungspläne unter Berücksichtigung geschäftsstrategischer & persönlicher Anforderungen

Nachfolgeplanung - erarbeiten Sie eine strategische Nachfolgeplanung für Teammitglieder & Teamleiter

Unser SIMDUSTRY®-Team freut sich, SIMTalent individuell für Sie anzupassen. So können Sie zu 100% Ihre Unternehmensrealität abbilden und Ihre spezifischen Lernziele integrieren!

Mit **SIMDUSTRY® SIMTalent** werden Ihre Teilnehmer zu Managern konkurrierender Unternehmen, verantwortlich für die Team- und Talententwicklung. In mehreren Geschäftsperioden begleiten und entwickeln Sie ein Team und die einzelnen Teammitglieder. Ziel ist es, sich im umkämpften Personalmarkt den höchsten „Talent Score“ zu erarbeiten!

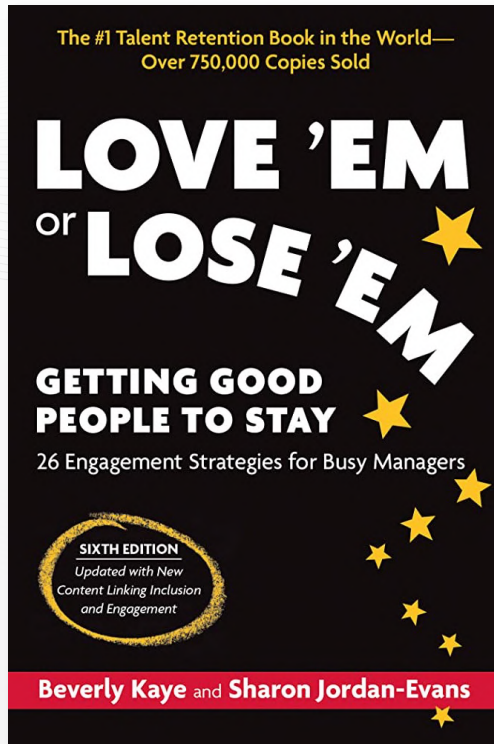
- Zielgruppe:**
- › Führungskräfte/Manager
 - › Nachwuchsführungskräfte mit zukünftiger Teamverantwortung
 - › Verantwortliche aus dem HR-/Personalbereich

- Lerninhalte:**
- › Maßnahmen & Methoden zur Talententwicklung & -bindung, Nachfolgeplanung und Entwicklung von Teams
 - › Mitarbeitergespräche (z.B. Zielsetzungs-Feedback-, Entwicklungsgespräche)
 - › Systemisches Verständnis – systemisch Denken & Handeln im Bereich Talent Development
 - › Reflexion & direkte Übertragung der Erkenntnisse auf das eigene reale Team
- ... und vieles mehr

- Dauer:**
- › 1-2 Tage (als eigenständiges Training) oder eingebettet in ein umfassendes Entwicklungsprogramm



Wenn Sie gerne lesen: Der Klassiker zum Thema Mitarbeiterbindung



Wie wir Talent-Risk Management angehen (könnten)



Go to
www.menti.com
Enter the code
6817 0354

Wie wir Talent-Risk Management angehen (könnten)

Selbststärkerelemente

6 machen wir bereits

1 6
zu viele Bedenkenträger ... machen wir bereits

"Antreiber" reflektieren

1 zu viele Bedenkenträger ...

1 6
zu viele Bedenkenträger ... machen wir bereits

Seminar-Modul

2 denkbar

1 6
zu viele Bedenkenträger ... machen wir bereits

Simulation / Planspiel

3 zu diskutieren

1 6
zu viele Bedenkenträger ... machen wir bereits

Portfolio-Konferenzen

4 geplant

1 6
zu viele Bedenkenträger ... machen wir bereits

Talent Portfolio App nutzen

5 in der Implementierung

1 6
zu viele Bedenkenträger ... machen wir bereits

Integration in MS-Teams

6 machen wir bereits

1 6
zu viele Bedenkenträger ... machen wir bereits

Anhang:

Fallbeispiel Case Study

DGFP Zeitschrift

PERSONALFÜHRUNG 2/2023



Kostenfreier
Download
des Artikels

SCHWERPUNKT NEW LEADERSHIP

Vom Blended Learning zum Blended Leading

Talentmanagement wird hybrid
und nahezu spielerisch

Führungsarbeit wird in Zukunft wahrscheinlich hybrid sein. Der verbreitete Wunsch nach Homeoffice und die Umsetzung von Digitalisierungsstrategien bereiten den Boden für Veränderungen in der Führungsarbeit. Wie mittels Kommunikations- oder HR-Plattformen, digitalen Helfern und Live-Begegnungen hybrid geführt werden kann, zeigt sich am Beispiel eines Werks von Liebherr.



Reggie Henderson
Divisional Head of Strategy
HR-Development & Culture,
Sparte Komponenten, Liebherr,
Nussbaumen / Schweiz
reggie.henderson@liebherr.com



Guido Betz
CEO, Leading AG,
Andernach
betz@leadag.com

Einladung zum kostenfreien Download der App:



Erkennen Sie verborgene Potenziale in Ihren Teams



Was ist das Talent Portfolio® und wofür wird es eingesetzt?

Talent Portfolio® ist ein webbasiertes Tool, mit dem Teamleiter und Personalmanager die Talente in ihrem Unternehmen leichter erkennen, entwickeln und binden können. Das Produkt befähigt Führungskräfte, das verborgene Potenzial ihrer Teams zu erkennen und mögliche Personalrisiken zu prognostizieren.

Wie funktioniert das?

Anhand einer smarten Benutzeroberfläche bewerten die Führungskräfte alle Teammitglieder, indem sie regelmäßig 12 Fragen beantworten. Die Talente-Analyse basiert auf der Auswertung von 12 Faktoren, mit denen jedes Teammitglied in das 9-Felder-Raster der klassischen Leistungs-Potenzial-Matrix eingeordnet wird. Die Auswertung zeigt auch die Stärke der einzelnen Talente hinsichtlich situativer Führung, Führungsambitionen und Teamarbeit auf. Zugleich erhält man wertvolle Informationen für die Mitarbeiterbindung.

Herausforderungen für das Unternehmen und die Teamleiter

Herausforderungen	Unsere Lösung
Potenzialanalyse von Teammitgliedern	➔ Klare Struktur für die Analyse einzelner Teammitglieder und ihres Potenzials
Risiko, dass bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten nicht erkannt werden	➔ Verborgenes Potenzial erkennen
Fehlen von Indikatoren, die anzeigen, dass ein Teammitglied eine Kündigung erwägt	➔ Talentmanagement und Risikobewertung auf Team- und Unternehmensebene
Festlegung geeigneter und zeitnaher Maßnahmen für die Weiterentwicklung einzelner Teammitglieder	➔ Basierend auf den Analyseergebnissen werden die Auswirkungen der vorgeschlagenen Maßnahmen in den individuellen Talentplänen bewertet.



Mehr erfahren :



Buchen Sie Ihre kostenfreie 30-minütige Online Beratung

www.ls-s.com

HR BEREICH:	ANWENDUNG:	FEEDBACK TYP:	PARAMETER:	FORMAT:
Personalmanagement Organisationentwicklung	Webbasiert Mobile App Schulung mit Moderatoren	Selbsteinschätzung Multi Rater Mitarbeiterumfrage Bewertung durch Führungskräfte	Zeit bis zur Fertigstellung: 10-15 Minuten Sprachen - Standard - Deutsch, Englisch, Bulgarisch Kann in Jeder anderen Sprache entwickelt werden	Standardisiert Anpassbar

Alle Produkte von LS-S bieten

- 100% Datensicherheit
- Hosting in Deutschland
- SSL-Verschlüsselung
- Intuitiv verständliche Benutzeroberfläche
- Anonymitätsgarantie
- GDPR-Konformität



Download on the App Store



GET IT ON Google Play

Danke für Ihr Interesse am Talent-Risikomanagement 😊

Ihre Fragen & Anmerkungen?

Wir unterstützen sie gerne, z.B. durch:

- **Vorträge zu Talentmanagement auf Tagungen**
- **Demonstration Talent-Portfolio-App & BackEnd**
- **Talent-Risk Seminarbausteine in der FKE**
- **Learning-Nuggets zu Talent-Risk-Management**
- **Führungs-Entwicklungsprogramme**
- **Moderation Portfoliokonferenzen**
- **Entwicklung spezifischer digitaler Tools für PE**

