

Strametz ▶ Associates

insight



Insight

Einleitung

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Sie halten die neueste Ausgabe von Insight in Händen. Mit dem Schwerpunkt „Talent Management“ möchten wir einen praxisorientierten Überblick über Kernthemen des Talent Managements ermöglichen.

Erfahren Sie in unserem Best Practice, wie die Firma Ideal Standard Top Nachwuchskräfte gewinnt. Weitere Beiträge setzen sich mit der richtigen Talentidentifizierung und praktischer Weiterentwicklung mit dem Active-Learning-

Ansatz auseinander. Laden Sie sich zudem als Ergänzung unser neues Whitepaper „Talentmanagement im Mittelstand“ herunter.

Viel Freude beim Lesen!

Michael Kühner
GESCHÄFTSFÜHRER

Erhard Peters
GESCHÄFTSFÜHRER



Best Practice

Top Nachwuchskräfte im technischen Vertrieb eines Markenartikelunternehmens erreichen, auswählen und gewinnen

Ausgangslage und Idee

In einem vertriebsintensiven Unternehmen, das Markenartikel vertreibt, ist ein gewisses Maß an Fluktuation im Vertrieb normal. Gerade die weniger erfolgreichen Verkäufer verlassen schneller das Unternehmen und es wird dann umgehend Ersatz benötigt, einfach um die Kontinuität der Kundenbetreuung sicher zu stellen. Das führt in der Regel zu intensiven Kosten in der Anwerbung, Auswahl und schnellen Integration neuer Vertriebsmitarbeiter. Hinzu kommen anspruchsvolle Gehaltsvorstellungen, will man ausgebildete, erfolgreiche und schnell integrierbare Vertriebler am Markt rekrutieren.

Ideal Standard - international erfolgreicher Markenhersteller im Sanitärbereich - machte in Deutschland genau diese Erfahrung. Eine Kosten-

Nutzen-Analyse führte dazu, einen Talentansatz aufzuzeigen, um Nachwuchs für den technisch orientierten Vertrieb im B2B Bereich zu gewinnen und zu fördern.

Grobkonzept

Das war das Startsignal für Strametz & Associates. In einem ersten Workshop mit der Vertriebsleitung (zentral und regional) sowie dem Personalleiter erarbeitete man Ausgangslage, Zielsetzung und erste Eckpunkte für ein strategisch orientiertes Talentmanagement im Vertriebsbereich.

Ausgangslage:

- Es bestehen relativ regelmäßig offene Positionen im Vertriebsbereich.
- Bisher wurden fast ausschließlich externe Kandidaten rekrutiert.
- Die Kosten für die externe Gewinn-

nung und das Gehaltsniveau von guten Kandidaten sind höher als wenn Mitarbeiter aus den eigenen Reihen entwickelt werden.

- Gute Vertriebler am Markt sind eher „Mangelware“ und daher auch nur mit hohem zeitlichen und personellen Aufwand zu finden und zu gewinnen.
- Zudem ist ein vertrieblicher Erfolg (und damit ein ROI) unsicher, auch wenn viele Kandidaten eine positive Entwicklung bei Ideal Standard genommen haben.

Ziele:

- Reduzierung der Kosten.
- Aufbau einer eigenen Nachwuchsförderung. Weniger Abhängigkeit vom Markt.
- Gewinnung von Top-Potenzialträgern, die noch formbar sind und eine kulturspezifische Prägung bei ▶

Ideal Standard erleben sollen.

- Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität von Ideal Standard.

Rahmenbedingungen:

- Gewinnung von Potenzialträgern im Vertrieb mit einem hohen technischen Verständnis, Beziehungsfähigkeit, Abschlussfähigkeit sowie Mobilität.
- Keine Berufsanfänger, sondern erste berufliche Erfolge/Titel z. B. als Meister, mit Ausbildung o. ä. Qualifizierungen.
- Attraktives Einstiegsgehalt mit Dienstwagen, aber 40 % unter dem Gehaltsniveau eines ausgebildeten, erfahrenen Vertrieblers.
- Für das erste Gewinnungsprojekt werden 3-4 Einstellungen von Top Talenten geplant.
- Mehrstufiges qualifiziertes Auswahlverfahren mit hoher Prognosevalidität.
- Begleitendes Programm für ca. 2 Jahre, das mit Methoden des Trainings, on the Job Coachings sowie Mentorings aufgebaut ist.

Vergleichskosten für die Beschaffung von ausgebildeten Vertriebsleuten, im Rahmen einer externen Nachfolgebeschaffung, bleiben.

Feinkonzept

Es wurde ein sehr differenziertes Anforderungsprofil entwickelt, das aus biografischen und fachlichen Anforderungen, Persönlichkeitsfaktoren sowie verhaltensbasierten Potenzialen und Kompetenzen bestand.

Dieses Anforderungsprofil wurde mit einem Positionsanalysetool validiert, welches mehrere Führungskräfte unabhängig voneinander bearbeiteten. Zudem wurden die Persönlichkeitsfaktoren der besten Vertriebsmitarbeiter in einem Benchmarkprofil erhoben, um wesentliche unternehmenskulturelle und übereinstimmende Kernaspekte zu identifizieren. Die Ergebnisse wurden nach einer Diskussion mit den Führungskräften zu einem einheitlichen Anforderungsprofil verdichtet. Der Vorteil dieses aufwändigen Verfahrens bestand

gemeint war und man einigte sich auf die entscheidenden Merkmale. Aus dem Anforderungsprofil wurden dann fünf primäre und drei sekundäre relevante Kompetenzen definiert und mit den wichtigsten Verhaltensankern konkretisiert. Dieses Kompetenzraster bildete dann die Basis für den Auswahlprozess.

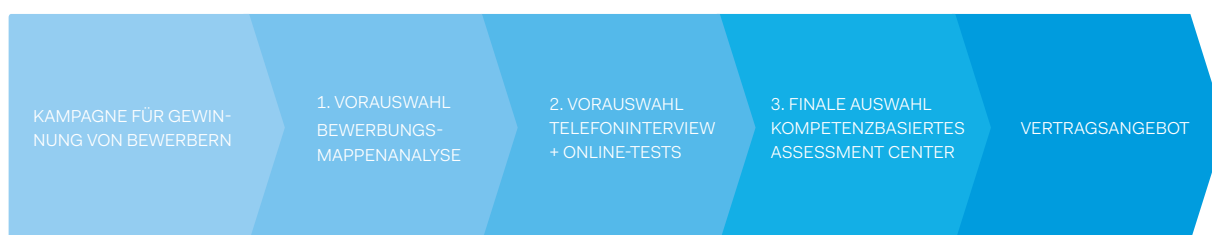
„Die besten Vertriebsmitarbeiter bildeten den Benchmark für die Potenzialfaktoren.“

Geschäftsführer Michael Kühner

Prozess der Talentgewinnung und -auswahl

In diesem zweiten Workshop wurde ebenfalls zusammen mit dem Vertriebsmanagement und dem Personal ein 5-stufiger Prozess für Talentgewinnung und -auswahl entwickelt, bevor ein Trai-

5-Stufen-Prozess



Vom Personalmarketing bis zum Vertragsangebot

Das Projekt bekam den Namen „Start > Now“ und dem Vertriebsmanagement war es wichtig, dass wirklich Top Talente für dieses Programm gewonnen werden. Man war bereit erhebliche Investitionen zu tätigen, wollte allerdings deutlich unter den

neben einer fundierten Analyse der echten Erfolgsfaktoren auch in einer Auseinandersetzung mit anfangs recht unterschiedlichen Vorstellungen von den Zielkandidaten. So wusste am Ende jeder Entscheider, was mit jedem Anforderungskriterium

neeprogramm die fundierte und unternehmensspezifische on the Job begleitende Ausbildung sicherstellen sollte.

Zu Beginn des Prozesses stand eine Employer Branding-Kampagne, die ▶

Ideal Standard zusammen mit ihrer internen Marketingabteilung und einer externen Agentur entwickelt hatte. Mit dem Ziel, das besondere Programm prägnant vorzustellen, Ideal Standard als attraktive Arbeitgebermarke zu positionieren sowie passende Kandidaten zu einer Bewerbung zu motivieren. Mit einer Landingpage, Anzeigen in Stellenbörsen sowie Banneranzeigen in einschlägigen Branchen- und Fachportalen gelang es Ideal Standard über 100 Bewerbungen in einem umkämpften Markt zu generieren.

Vorauswahl der Bewerber

Die Selektion der Bewerber erfolgte in einem dreistufigen Auswahlprozess. Strametz & Associates erhielt die nach biografischen und fachlichen Anforderungen selektierten Bewerbungsunterlagen, bevor in einem Telefoninterview die definierten Kriterien geprüft und weitere Faktoren wie Mobilität, Karriereziele und Gehaltswünsche abgefragt wurden.

Die Bewerber erhielten dann Zugang zu einer webbasierten Online-Testda-

tenbank, aus der drei für das Anforderungsprofil relevante Leistungstests (technisches Verständnis, Rechenfertigkeiten, Multitaskingfähigkeit)

„Durch den systematischen und schnellen Übergang von der Marketing-Kampagne zu hochwertigen Auswahlmodulen konnten wir Top-Talente gewinnen und unser Arbeitgeberimage stärken.“

Udo Schmitz, Personalleiter

sowie ein nicht manipulierbares Verfahren zur Prüfung relevanter Persönlichkeitsmerkmale zu absolvieren waren. Alle Tests dauerten zusammen nicht länger als ca. 60 Minuten. Auf Basis dieses Interviews sowie der Testergebnisse wurde ein Kurzgutachten erstellt und Ideal Standard eine Empfehlung für Absage, Rücksprache oder Einladung zum letzten Auswahlbaustein, einem Assessment Center (AC) gegeben.

Assessment Center

Zehn Kandidaten schafften es nach Bewerbung und Vorauswahl zum

letzten Baustein, einem 1,5 tägigen Assessment Center, von denen zwei mit jeweils vier bis sechs Teilnehmern durchgeführt wurden. Dabei ging es

nicht nur darum, das Verhalten und die Handlungskompetenz in Übungen zu bewerten, sondern Ideal Standard als attraktiven Arbeitgeber diesen Top Bewerbern vorzustellen. Ausführliche Präsentationen zum Unternehmen und dem Trainee-Programm sowie ein Dinner mit der Vertriebsleitung und weiteren Führungskräften (am Abend des ersten Tages) sollten die Unternehmenskultur vermitteln und Wertschätzung ausdrücken. Denn nicht nur die Bewerber bewerben sich beim Unternehmen, sondern auch umgekehrt. Die Entscheidung, ein Unternehmen zu wechseln, wird ▶



besonders von Bewerbern aus festen Arbeitsverhältnissen wohlüberlegt sein und mit einem intensiven Blick auf den zukünftigen Arbeitgeber.

Das AC begann zunächst mit einer zu Hause vorbereiteten Präsentation eines technischen Lieblingsproduktes zur Beobachtung der Präsentations-, Strukturierungs- und Überzeugungsfähigkeiten. Dann musste im eigens für Ideal Standard entwickelten Setting eines Gartenmöbelherstellers mit mehrstufigem Vertrieb, im Rahmen einer Gruppenübung, eine Vertriebsstrategie für ein neues Produkt entwickelt werden. Zwei Gesprächssimulationen – einmal mit einem Kunden und einmal mit einem Kollegen – dienten dazu, verkäuferische aber auch Verhandlungskompetenzen der Kandidaten zu offenbaren. Ein kompetenzbasiertes Interview rundete das AC ab.

Nach einer Beobachtungskonferenz fällten die Top-Führungskräfte im Vertrieb, die beim AC auch zugleich die Beobachter waren, die Entscheidung.

Jeder Kandidat erhielt ein persönliches Feedbackgespräch und auch den abgelehnten Bewerbern wurde eine differenzierte Rückmeldung zum gezeigten Verhalten sowie Empfehlungen für die persönliche Weiterentwicklung gegeben. Das fand großen Anklang.

Drei Nachwuchstalente wurden vertraglich verpflichtet. Das Trainee-Programm wird im März 2016 starten und neben Verkaufsschulungen durch einen externen Dienstleister und Fachschulungen durch interne Referenten die Ausbildung on the Job den Schwerpunkt ausmachen. Mentoren, die den Talenten zur Seite

stehen, sollen Bindeglied zwischen operativen und übergeordneten Einheiten sein und den Entwicklungsfortschritt begleiten.

Fazit


Ein gelungenes Beispiel, wie ein mittelständisches Unternehmen eine Talentgewinnungsstrategie wie ein Großunternehmen plant und umsetzt, um die besten Top Talente für den technischen Vertrieb zu finden, auszuwählen und zu einem Wechsel zu motivieren. Es erscheint zunächst aufwändig und mit hohen Investitionen verbunden, aber im Vergleich zur bisherigen Nachbesetzung von vakanten Stellen wesentlich ökonomischer. Dies zeigt, dass eine qualitativ gute Personalplanung, Employer Branding-Maßnahmen, differenzierte Talentauswahl sowie –entwicklung auch wirtschaftlich Vorteile bringen und letztlich Kosten sparen kann. ◀

Whitepaper Talentmanagement im Mittelstand



Talentmanagement hat sich in den letzten Jahren zu einer der wichtigsten Fragen bei Führungskräften und Personalverantwortlichen etabliert. Gerade im Mittelstand ist das Finden und Binden von gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer der entscheidenden Faktoren, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens langfristig zu sichern. Doch wie kann Talentmanagement speziell im Mittelstand funktionieren? Welche Besonderheiten gibt es zu beachten und wie können praktische Maßnahmen aussehen? In unserem neuesten Whitepaper erfahren Mittelständler, wie sie Talente gewinnen, identifizieren, entwickeln und binden können.

Mehr Informationen unter www.strametz.de/pe-whitepaper



Active Learning im Talentmanagement

Erfolgsgarant in Nachwuchsprogrammen, über 90 % Spitzenbewertungen durch Teilnehmer: Was steckt hinter dem Active Learning Ansatz von Strametz & Associates?



Video-Preview unter www.strametz.de/video-fs

„Führungsverhalten unter realen Bedingungen sichtbar zu machen – das war die Herausforderung der Stunde, in der wir uns damals befanden.“

„Als ich 1978 damit begann, Unternehmen in HR Fragen zu beraten, fiel mir auf, dass Planspiele im Trend lagen“, erzählt Dieter Strametz. Begeistert von dem Ansatz Lernstoff durch praxisnahe Übungen zu vermitteln, studierte Strametz unterschiedliche Angebote im Markt. „Doch weit und breit gab es zu der Zeit kein etabliertes Format, in dem es um die Beobachtung von Personen, speziell Führungskräften und Nachwuchstalenten, im Rahmen gruppenspezifischer Prozesse ging.“ Was tun?

Das Problem

Wie findet HR heraus, welches Verhalten eine Nachwuchsführungskraft in schwierigen Situationen des Führungsalltags zeigt? Welche Auswirkungen wird das Verhalten auf das Unternehmen haben? Welches auf die Mitarbeiter? Was im Lebenslauf glänzt, bestätigt sich im Einstellungsgespräch in aller Regel, entpuppt sich allerdings in der Realität nicht selten als weniger praxistauglich. „Führungsverhalten unter realen Bedingungen sichtbar zu machen – das war die Herausforderung der Stunde, in der wir uns damals befanden“, führt Strametz fort.

Die Lösung – der Erfolgs- garant

Sieben Jahre später, 1985, war es soweit: Die erste verhaltensorientierte Führungssimulation wurde ins Leben gerufen. „Beliebt ist der Führungssi-

mulator besonders heute in Talentprogrammen“, erklärt Strametz. Zwischen sieben und 14 Teilnehmer erleben Ausschnitte aus dem Führungsalltag, in echten Büros, mit echten Menschen und nachgestellten Problemen/Aufgaben. Die Situation ist simuliert. Das Erlebnis authentisch. Der Lernerfolg real. Stimmen von Teilnehmern bestätigen: Der Active Learning Ansatz ermöglicht, dass Führungsverhalten im geschützten Rahmen und mit gewinnbringendem Feedback geübt und unter realen Bedingungen ausprobiert werden kann. „Wir haben das Trainingsformat alle zwei Jahre generalüberholt und an die Themen der jeweiligen Zeit angepasst“, berichtet Strametz weiter, „ich bin bis heute erstaunt, wie viele HR Vertreter der Führungssimulation vor Fehlinvestitionen und falschen Personalentscheidungen bewahrt hat.“ Doch was genau verbirgt sich hinter dem Simulationsansatz von Strametz & Associates, wie das Unternehmen heute heißt?

Active Learning

Die Gehirnforschung macht klar: Wissen lässt sich nicht voraussetzungslos vermitteln. Das Gehirn ist nicht ein passiver Datenspeicher, in den man Informationen abfüllen kann, sondern ein hochkomplexes System, das selbst Wirklichkeit herstellt, indem es Bedeutungen schafft und Verknüpfungen erstellt. Wenn Gefühle der Selbstwirksamkeit und des erlebten Lernerfolgs sich entfalten können, dann laufen

Lernprozesse gut ab. Active Learning, zu Deutsch aktives Lernen, ist also eine Methode des Erfahrungslernens (Learning by Doing), die den Prozess des Problemlösens mit dem Prozess des Lernens kombiniert. Active Learning verlangt vom Lernenden sich eine eigene Meinung über eine mit verschie-

„Sehr herausfordernd,
extrem lehrreich und
hoher Spaßfaktor.“

Feedback Teilnehmer
Führungssimulation

denen Sinnen erlebte Situation zu verschaffen. Durch den Gebrauch aller Sinne ist das Tempo des Erstellens von Verbindungen im Gehirn erhöht und vermehrt, was heute als Grundlage erfolgreichen Lernens verstanden wird.

Die perfekt individualisierte Lernmaschine für Talentma- nagement im eigenen Unternehmen

Seit 1985 sind viele Jahre vergangen. Active Learning blieb und bleibt ein Kerngeschäft von Strametz & Associates. Inzwischen gibt es verschiedene Formate und damit Schwerpunkte für verschiedene Zielgruppen: einen Managementsimulator für erfahrene Führungskräfte, einen Führungssimulator, der für Laufbahnentscheidungen genutzt wird (Fach-/Projekt-/Führungslaufbahn), einen ▶

Bis ins Detail abgestimmt auf Ihr Unternehmen



Customizing-Prozess der Strametz-Führungssimulationen

Changemanagementsimulator und einen Projektmanagementsimulator.

Mit Hilfe des Active Learning Konfigurator holen sich HR Verantwortliche und Personalentwickler das perfekte Active Learning Programm ins eigene Haus.

Heutige Talente sind anspruchsvoller geworden, wollen Wissen anwendbar erleben, verlangen Feedback zu ihrer Wirkung und verlangen Entwicklungsperspektiven aufgezeigt zu bekommen. Zudem ist es aber auch wichtig, sie die Komplexität und Dy-

namik von verantwortlichem Handeln als Führungskraft oder Projektmanager praktisch erfahren zu lassen, sowie Grenzerfahrungen zuzulassen, damit eine realistische Einschätzung der eigenen Person aber auch der Herausforderungen von Verantwortungsübernahme in dynamischen Organisationen ermöglicht wird.

„Wir sind überzeugt von unserem Active Learning Ansatz, die Kundenunternehmen sind sehr zufrieden und die Teilnehmer der Active Learning Formate in der Regel begeistert“, sagt

Michael Kühner, Geschäftsführer von Strametz & Associates. „Die Teilnehmer lernen viel durch Reflexion und Feedback über sich selbst, bleiben permanent im Aktiv-Modus und haben zudem eine Menge Spaß an dieser Lernform. Daher hören wir nicht auf, unsere Formate immer weiter zu perfektionieren und Erweiterungsmodule zu entwickeln, die unseren Kunden einen 100%ig nützlichen und zielführenden Inhalt im Talentmanagement ermöglichen.“ ◀

Weiterführende Links

- www.strametz.de/fuehrungssimulator
- www.strametz.de/managementsimulator
- www.strametz.de/changemanagementsimulator
- www.strametz.de/projektmanagementsimulator

Talente richtig identifizieren

Lohnt es sich zwischen Potenzial und Kompetenz zu unterscheiden?

Will man Talente im Unternehmen entdecken, stößt man unweigerlich auf die Begriffe Potenzial und Kompetenz. Die Verwendung und der Umgang damit sind meist gängige Praxis in der täglichen Personalarbeit, jedoch herrscht Uneinigkeit darüber, was sie genau bedeuten und wie man sie unterscheiden kann (s. auch Studie: "Was Personaler über Personalentwicklung denken?" Strametz Studie, www.strametz.de/studien). Oft werden beide Begriffe sogar durcheinander gebracht und für ganz unterschiedliche Personalsituationen synonym verwendet. Geht es speziell um die Identifizierung von Talenten, empfiehlt sich eine klare Unterscheidung. Dadurch wird sichergestellt, dass auch das „Richtige“ gemessen, die Aussagekraft der Ergebnisse bei einer Talentauswahl erhöht und letztendlich eine fundierte Grundlage für die zukünftige Personalentwicklung gelegt wird.

Der Begriff Kompetenz hat sich bei der Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern weitgehend durchge-

setzt. So existieren oft komplette Kataloge mit Kompetenzen, in denen gewünschtes Verhalten beschrieben wird. Durch einen Soll-Ist Vergleich bei Führungskräften und Mitarbeitern wird dann eine Auswahl z. B. für zukünftige Positionen getroffen und persönliche Lern- und Entwicklungsbedarfe werden deutlich.

Kompetenzen können als wiederholbare Verhaltensweisen in komplexen, unerwarteten und offenen Situationen beschrieben werden, die als erfolgsförderlich wahrgenommen werden.

Bei Kompetenzen sehen wir also immer nur beobachtbares Verhalten. Ob nun diese konkreten Handlungen als „erfolgreich“ wahrgenommen werden, hängt vom jeweiligen Unternehmenskontext ab. Doch wie setzt sich eine Kompetenz zusammen? Persönlichkeit (Talente, Werte, Überzeugungen und Präferenzen), die Fertigkeiten (Dinge und Techniken, die man erlernt hat) und Erfahrungen, die bisher gesammelt wurden. So kann

beispielsweise das Verhalten zweier Vertriebler bei einem Verkaufsgespräch stark unterschiedlich ausfallen, jedoch trotzdem als „kompetent“ beurteilt werden.

Der reine Kompetenzbegriff stößt an seine Grenzen, wenn die Zukunftsperspektive an Bedeutung gewinnt, es also zu beurteilen gilt, ob jemand auch größere Herausforderungen bewältigen kann (z. B. bei Beförderungen). Ebenso bleiben bei der reinen Kompetenzbeobachtung womöglich verborgene Potenziale unentdeckt. Damit wären wir auch schon bei dem Begriff Potenzial.

„Durch eine Potenzialanalyse machen Sie Verborgenes sichtbar.“

Philipp Apke, Strametz Berater

Potenzial ist demnach die noch nicht realisierte Kompetenz. Es beschreibt ▶

die zukünftigen Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten für kommende Herausforderungen.

Es geht um die Analyse zukünftiger Entfaltungsmöglichkeiten. Die ist zwar nicht beobachtbar, kann aber sehr gut durch bestimmte Diagnostikinstrumente messbar gemacht werden.

Wo sollte nun bei der Identifizierung von Talenten der Schwerpunkt liegen? Dies hängt von folgenden zwei Faktoren ab:

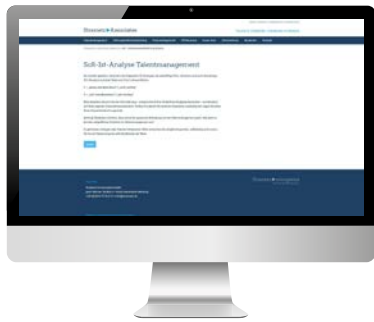
Zukunftsperspektive: Wie weit liegt eine mögliche Position in der Zukunft?

Wie klar sind zukünftige Anforderungen definiert? Wie dynamisch wird sich das jeweilige Arbeitsumfeld bzw. Jobprofil ändern?

Verhaltensanalyse: Sind vergangene Leistungen beobachtbar und bewertbar?

Im Talentmanagement sind meist beide Faktoren vorhanden. Es gilt: Je unsicherer diese beiden Faktoren zu bestimmen sind oder je weniger die Kompetenz einzuschätzen ist, desto stärker sollte der Blick auf das Potenzial einer Person sein. So empfiehlt

sich in einigen Fällen eine reine Potenzialanalyse oder eine Potenzialanalyse kombiniert mit der Analyse vergangener Leistungen. Wichtig ist auf jeden Fall ein ganzheitliches Diagnostiksystem, das möglichst die unterschiedlichen Aspekte von Potenzial und Kompetenz berücksichtigt. Ganz unabhängig davon, wo Unternehmen ihren zukünftigen Schwerpunkt setzen. Nur so kann eine ganzheitliche Betrachtung von potenziellen Talenten gewährleistet und eine Grundlage für eine passgenaue Personalentwicklung geschaffen werden. ◀



Talentmanagement Quick-Check

Mit dem Strametz & Associates TM Quick-Check können Sie online einen schnellen Soll-Ist-Vergleich zwischen Anspruch und Wirklichkeit Ihres Talentmanagements durchführen. Sie erhalten direkt einen Ergebnisbericht über die wichtigsten Handlungsfelder und wertvolle Impulse für die zukünftige Ausrichtung Ihres TM-Ansatzes.

Zum TM Quick-Check www.strametz.de/tm-check

Ausblick Akademieprogramm 2016

In 2016 laden wir Sie ein, unser Simulationsportfolio genauer kennenzulernen. Verschiedene offene Veranstaltungen sind im Angebot. Eine Anmeldung können Sie online unter www.strametz.de vornehmen.

Nutzen für HR Verantwortliche und Personalentwickler

- Lernen Sie das Format kennen
- Erleben Sie die Dynamik
- Lernen Sie Strametz Berater kennen
- Entwickeln Sie vor Ort einen Implementierungsplan für Ihr Unternehmen

Format

Change Management Simulator:

Management Simulator:

Führungssimulator:

Change Management Simulator:

Projektmanagement Simulator:

Management Simulator:

Ort

Paderborn

Kassel

Hamburg

Düsseldorf

Paderborn

Darmstadt

Kassel

Termine

2. – 3. Juni 2016

23. – 24. Juni 2016

6. – 7. September 2016

14. – 15. September 2016

17. – 18. November 2016

3. – 4. November 2016

3. – 4. November 2016

SEIEN SIE MIT DABEI

ANMELDUNG, PROGRAMM UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

www.strametz.de

Aktuelles aus Projekten

Internationales Talentmanagement bei Hapag-Lloyd

Mit Nachwuchsführungskräften aus England, Belgien, Niederlande, Schweden, Italien, Frankreich und Spanien wurde im Rahmen des Talent Development Programms der Hapag-Lloyd AG Ende 2015 zum ersten Mal die „Praxissimulation Führung“ in englischer Sprache durchgeführt. Die Gruppe zeichnete sich aus durch eine hohe Lernbereitschaft, Wertschätzung, Akzeptanz und die Offenheit, unterschiedliche kulturelle Einflüsse als Bereicherung zu sehen. Die Ausweitung des Teilnehmerkreises auf europäischer Ebene (parallel zur Durchführung des deutschen TM-Programms) unterstreicht die enorme Bedeutung, im Unternehmen ein gemeinsames Führungsverständnis auf europäischer und weltweiter Basis zu schaffen.

Internationales Projektmanagement bei der rkw SE Group

Bei der Entwicklung und Einführung eines internationalen Projektmanagement-Standards hat sich die rkw SE Group für die Projektmanagement-Expertise von Strametz & Associates entschieden. Nach einer maßgeschneiderten Entwicklung und Pilotierung werden aktuell ein moderner Methodenkoffer und ein systematischer Projektmanagement-Prozess weltweit ausgerollt. Für eine nachhaltige Implementierung sorgt das institutionalisierte Projektmanagement Office.

High Potentials for Logistics

In Kooperation mit dem Steinbeis-Forschungszentrum, Institut für Transportwesen und Logistik, startet Strametz & Associates das PE-Programm „High Potentials for Logistics“ im März 2016. Ausgewählte TOP-Studierende aus dem Bachelorstudiengang „Transportwesen und Logistik“ sowie Masterstudiengang „Logistics Engineering and Management“ der Hochschule Bremerhaven entwickeln im Themenfeld „Management + Führung“ studienbegleitend ihre Kompetenzen für die zukünftige Übernahme von Führungs- und Managementaufgaben in der Logistik. Renommierte Partner-Unternehmen aus der Logistikbranche und der Industrie fördern das Management-Programm. Mit der Übernahme von relevanten Praxisprojekten in den Unternehmen und einer aussichtsreichen Rekrutierung der Talente erhalten die Sponsoren ebenfalls einen Mehrwert und runden damit das rund 1,5 jährige HiPo-Programm ab.

Strametz ▶ Associates
TALENTE FÖRDERN. FÜHRUNG STÄRKEN.



QR-CODE
SCANNEN
UND MEHR
ERFAHREN.

Zentrale Strametz & Associates GmbH • Josef-Wirmer-Straße 4 • 34414 Hansestadt Warburg
Telefon: +49 (0)5641 77 64 0-0 • Telefax: +49 (0)5641 77 64 0-11 • E-Mail: info@strametz.de

Impressum

Herausgeber: Strametz & Associates GmbH Josef-Wirmer-Straße 4 • 34414 Hansestadt Warburg • V.i.S.d.P: Michael Kühner • Bildnachweis: Katharina Jäger (S. 4); shutterstock.com: baranq (S. 1), Monkey Business Images (S. 2), goodluz (S. 5), Rawpixel.com (S. 6), Yuri Arcurs (S. 9).
Warenzeichen werden auch ohne ausdrückliche Kennzeichnung anerkannt. Druckfehler und Irrtümer vorbehalten. Ausgabe April 2016.