

ERFOLGSGESCHICHTE INTERNATION. INHOUSE TALENTMANAGEMENT



TALENTE ERKENNEN, POTENZIALE ENTWICKELN UND RICHTIG EINSETZEN

The modules of the program touched the most sensitive and critical personal features, which are very often forgotten in Management Programs/Seminars. Essential and unique aspect of the programme is, that it gives the person perfect tools to practice and develop those Leadership skills. It's very important to learn to create an environment in which the potentials will be used 100% and practised.

Marek Sklarczyk, Poland, Highpotential Program 2017/2018/2019

To me the most important added value of the entire EJOPEP journey is the knowledge I gained about my own personality - after all, one's own personality is the most important weapon we have, but at the same time it can be our greatest weakness in case we do not know ourselves well enough. Consciousness about oneself and the ability of self-reflection are therefore for me the decisive gains of the EJOPEP program.

Julia Tiepelmann, Assistant to the CFO

EDEN hat für unser Unternehmen ein Programm zum Entwickeln junger Mitarbeiter mit Potenzial aufgebaut. Darin wurden verschiedene Tools geschult, bei denen die Soft-Skills der Mitarbeiter im Mittelpunkt standen. Die Inhalte und vor allem der Ablauf ging dabei weit über das reine Vermitteln der Tools hinaus. Durch ständiges Feedback der anderen Teilnehmer und Trainer konnte man bei allen Teilnehmern im Laufe des Programms eine absolut positive Entwicklung feststellen. Nicht nur die Anwendung der Tools wurde besser, vielmehr sind die Teilnehmer persönlich weitergekommen, haben Selbstbewusstsein erlangt und im Laufe des Programms Chancen wahrgenommen, die vorher noch ängstlich abgelehnt worden wären. Die Trainer Sebastian Reeh und Thorsten Leiner haben richtig gute Arbeit gemacht und die Teilnehmer nicht nur zu besseren Führungskräften sondern auch zu aufgeschlosseneren Menschen gemacht.

Till Trapp, Leiter SCM Thread Forming

Raising awareness and developing our personality in combination with the knowledge on tools and techniques of leadership are the perfect combination of the high potential program to make it particularly effective and sustainable. Each of eight modules was methodically diversified and challenging. In-between it was always important to transfer learnings into our daily business life and thus make theoretical content tangible and vivid. Feedback and Empowerment sessions at the end of each module as well as individual coaching helped us focusing on ourselves and the development stages and goals that we have learned to set. It was great to see all of us 15 individual participants developing our strengths and personalities during the program and I believe that a huge advantage here was having two different trainers, Sebastian and Thorsten. The program helped us a lot being prepared to respond to an extremely challenging business environment which is dynamic & uncertain.

Ann Kathleen Latt, Leitung Marketing, Geschäftsleitung Assistenz

EDEN

EMPOWERMENT DEVELOPMENT EXPERIENCES NATURE

LEADERSHIP TEAM PERSÖNLICHKEIT

DER VON EDEN MIT DER INTERNATIONAL AUSGERICHTETEN FIRMA ENTWICKELTE ANSATZ

Um die Schlüsselpositionen im Unternehmen erfolgreich bewältigen zu können, sollen die Talente praxis- und unternehmensrelevante Handlungskompetenzen entwickeln. Das Talentmanagement beinhaltet vier Phasen, um die 15 internationalen Talente auf der Erfolgsspur zu supporten:

1. Identifikation: Konzeptphase, Positionsanalyse, Nominierung
2. Diagnose: Potenzialanalyse, Auswertung, Matching mit den perspektivischen Anforderungen
3. Entwicklung: Entwicklungsplan, Entwicklungsmaßnahmen, Evaluierung
4. Platzierung: Karrierepfade (Hierarchie, Projekt, Fach), Karrieremanagement, Bindung, Multiplikation

INHALTE UND THEMEN DER 8 MODULE

Differenziert werden in der Potenzialanalyse verschiedene Potenzialebenen der Talente gemessen. Für die Phase der Entwicklung wird ein passgenauer Entwicklungsplan erarbeitet und mit wirkungsvollen EDEN Leadership-, Team- und Persönlichkeits Entwicklungsmaßnahmen umgesetzt. Diese werden immer wieder und auch zum Schluss gesamthaft evaluiert. Das persönliche Leadership-Leitbild (mit Vision, individuellen Potenzialen und Action Steps) dient dabei als ein Kompass zur Navigation in den folgenden Jahren als junge Führungskraft.

1. KICKOFF DES HIGH POTENTIAL PROGRAMMS UND IDENTIFIKATION DER INDIVIDUELLEN POTENZIALE

2. SELBST- ZIEL- UND ZEITMANAGEMENT (ANALYSE UND WERKZEUGE)

3. LEADERSHIP GRUNDLAGEN UND MANAGMENT BASICS

4. AGILES PRAXISORIENTIERTES PROJEKTMANAGEMENT

5. DIE WICHTIGSTEN TOOLS ZUR MODERATION UND PRÄSENTATION

6. DER LEADER ALS TEAMBUILDER (AUFGABEN, VERANTWORTUNG UND STILE)

7. MEIN PERSÖNLICHES LEADERSHIP LEITBILD (FÜHRUNGSCODEX) INKL. EJOT GF & FK-MENTOREN

8. EVALUATION UND BEST PRACTICE SHARING

METHODIK:

- ▶ 15 Talente aus unterschiedlichen Business Units (Schweden, Türkei, Polen, ...)
- ▶ 2 Trainer, 2 interne Personalentwicklerinnen, HR Leitung, 8 Workbooks mit dutzenden Umsetzungstools, 1 Ziel: Starke junge Leader
- ▶ 2,5-jährige Workshopreihe inklusive begleitendem persönlichen Coaching und internen Mentoring durch erfahrene Führungskräfte
- ▶ Entdeckung / Entwicklung der Führungspotenziale: Sich selbst führen mit geeigneten Tools zum Selbst-, Ziel- und Zeitmanagement
- ▶ Erweiterung der persönlichen Toolbox: Grundlagen der Führung (Führungswerkzeuge wie situatives Führen, DISG, 9-Feld-Matrix), Agile Projektmanagement-Werkzeuge wie SCRUM, KANBAN, die Moderations und Präsentations Must-Have-Führungstools, Teamtools und Werkzeuge zum persönlichen Stressmanagement,