

Rückblick 2014, Ausblick 2015 – Geprägt durch das Thema Potenzialidentifikation

Rückblickend freuen wir von hr-horizonte uns über ein ereignis- und erfolgreiches Jahr 2014. Dabei war das Jahr geprägt vom Thema Potenzialerkennung und Talent Management, mit dem wir uns gleich in zwei großen Projekten beschäftigen durften. Umso mehr freuen wir uns auf die bereits geplante Fortsetzung dieser Projekte, die uns somit auch in diesem Jahr 2015 begleiten werden!

13 erfolgreiche Durchführungen des Potenzialassessments zur Talentidentifikation für mögliche zukünftige Gruppen- und Abteilungsleiter: Zum Einen freuen wir uns über den erfolgreichen Anlauf eines Projekts im Bereich Talentidentifikation und –entwicklung in Zusammenarbeit mit einer international tätigen Versicherungsgruppe, welches uns bereits seit einiger Zeit begleitet. Bereits im Jahr 2012 begann hier die Planungs sowie die Konzeptionsphase für das Potenzialassessment, welches nach einer intensiven Phase der Entwicklung, Anpassung und Abstimmung mit allen Beteiligten im Frühjahr 2014 in die praktische Umsetzung ging – und das mit großem Erfolg. Allein im Jahr 2014 durften wir insgesamt 13 Verfahren in und um Düsseldorf, Köln, Hamburg, München und Nürnberg für zwei verschiedene Zielpositionen (Gruppen- und Abteilungsleiter) durchführen und unseren Kunden so bei der Identifikation und Förderung seiner Talente unterstützen. Und damit nicht genug: Auch für das Jahr 2015 sind eine Vielzahl weiterer Verfahren geplant, sodass wir uns schon jetzt auf die erfolgreiche Fortsetzung und die weitere gemeinsame Zusammenarbeit mit unserem Kunden freuen!

Innovative Technik für die internationale Identifikation von Stärken und Entwicklungsbedarfen von Mitarbeitenden: Auch das zweite große Projekt, das unsere Arbeit in diesem Jahr stark geprägt hat, bewegt sich im Bereich Talentförderung. In diesem Fall allerdings im internationalen Bereich, da unser Kunde die Durchführung in den 14 Ländern plant, in denen er vertreten ist. Zunächst begann die Arbeit dafür Anfang 2014 mit der Erstellung eines international anwendbaren Anforderungsprofils für die relevante Position. Anschließend folgte die Konzeption des Development Centers, welches so gestaltet werden sollte, dass es möglichst interaktiv sowie in allen 14 Ländern universell einsetzbar ist. Aus diesem Grund entschieden wir uns für die Konzeption eines modular aufgebauten Verfahrens und ergänzten die Durchführung durch den Einsatz von iPads, über die die Teilnehmenden während des Verfahrens per E-Mail weitere Informationen zu den verschiedenen Aufgaben erhalten. Nach intensiven Austauschen mit unseren Ansprechpartnern sowohl von Seiten der Projektleitung als auch aus den HR-Bereichen in den jeweiligen Ländern, ging es im Frühjahr 2014 in die Pilotphase mit 2 ersten Durchführungen in England. Das Verfahren konnte überzeugen, sodass der Rollout in dem nächsten Land, Italien, im dritten Quartal 2014 folgte. Auch dieses Projekt wird uns 2015 weiter begleiten. Sowohl in England als auch in den weiteren 14 Ländern von Niederlassungen des Unternehmens ist die Durchführung des Development Centers geplant. Wir sind gespannt und freuen uns auf die weiteren Durchführungen im laufenden Jahr 2015!