

Talente im Fokus

Risiken mindern durch innovatives Talent Management

20. November 2008 – Günnewig La Redoute Bonn

Dr. Jörg Ritter

Egon Zehnder International

Agenda



“NEW DEAL”



“neue verantwortung”



“NEW QUALITY OF HR”

“NEW DEAL“

**“ Wir brauchen einen NEW DEAL, eine Neuverteilung der Karten!
Wir brauchen einen neuen Gesellschaftsvertrag”**

Dr. Reinhard Marx

“Das Kapital”, 2008

**“ Heute haben sich viele Proportionen verschoben und damit stellt
sich die Frage, was wir einander schulden und was
Gegenseitigkeit mit geänderten Bedingungen wohl sein kann!”**

Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio

“Was schulden wir einander?”, 2008

“NEW DEAL“

Deutschland 2020/2035

Szenario 1: „Free is Fair“

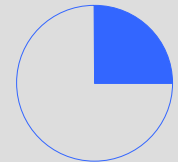


„Die Menschen werden in Zukunft noch mehr nach Leistung und Erfolg streben. (...).

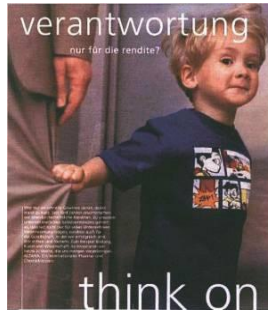
Die Politik wird der Wirtschaft noch mehr Gestaltungsspielraum geben. Sie wird den freien Wettbewerb fördern, weil nur freie Märkte wirklich fair sind.

Die Globalisierung wird weiter fortschreiten. Alles wird privatisiert. Was funktioniert, ist gut, nur die Resultate zählen.“

**Eintritts-
Wahrscheinlichkeit:**



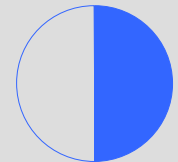
Szenario 2: „Shared Destiny“



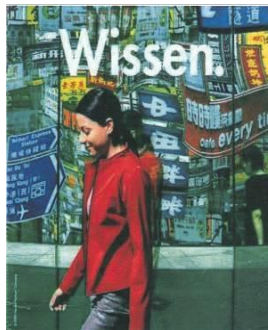
„Als Folge der Globalisierung ... wird die Kluft zwischen Gewinnern und Verlierern, zwischen Arm und Reich in unserer Gesellschaft immer größer.

Die Menschen werden sich dagegen auflehnen und ein Umdenken in Wirtschaft und Politik bewirken.

Das Streben nach Harmonie, Gleichgewicht, Gerechtigkeit und Ausgleich wird immer stärker. (...). Gesellschaftliche Macht wird mit sozialer Verantwortung verbunden sein.“



Szenario 3: „Metamorphosis“



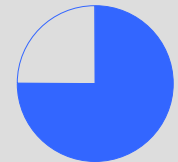
„Wir entwickeln uns ... zu einer Informations- und Wissensgesellschaft. (...). Alte Gewissheiten, Regeln und Gesetze verlieren ihre Gültigkeit.

Jeder lebt nach seiner eigenen Norm. (...).

Die Menschen werden mehr Eigenverantwortung übernehmen und sich in vielfältigen Netzwerken zusammenschließen.

Jeder einzelne muss sich ständig verändern und immer neue Wege finden.

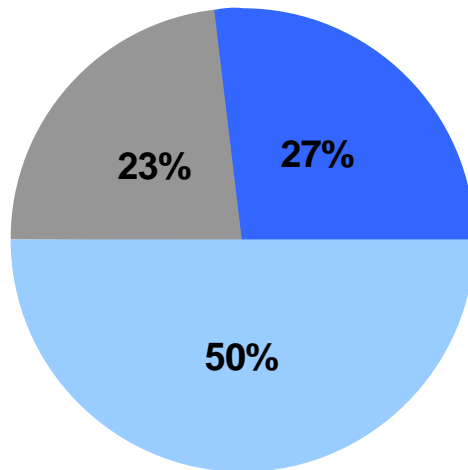
Die Welt wird zum globalen Dorf.“



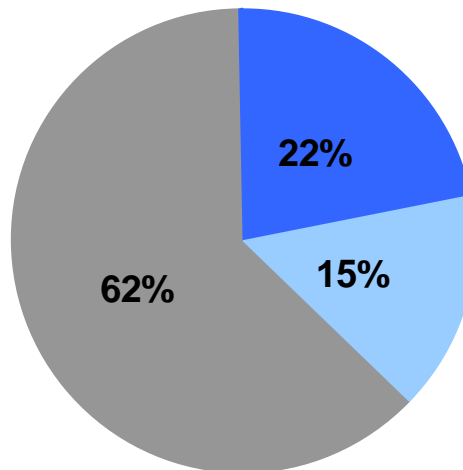
“NEW DEAL“

Fast unvereinbare Gegensätze und Auffassungen!?

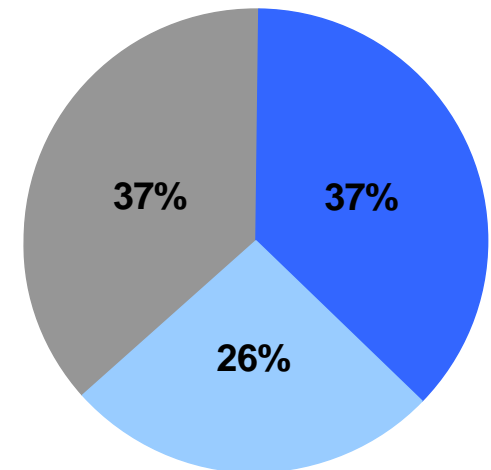
Gesamtbevölkerung



Wirtschaftselite



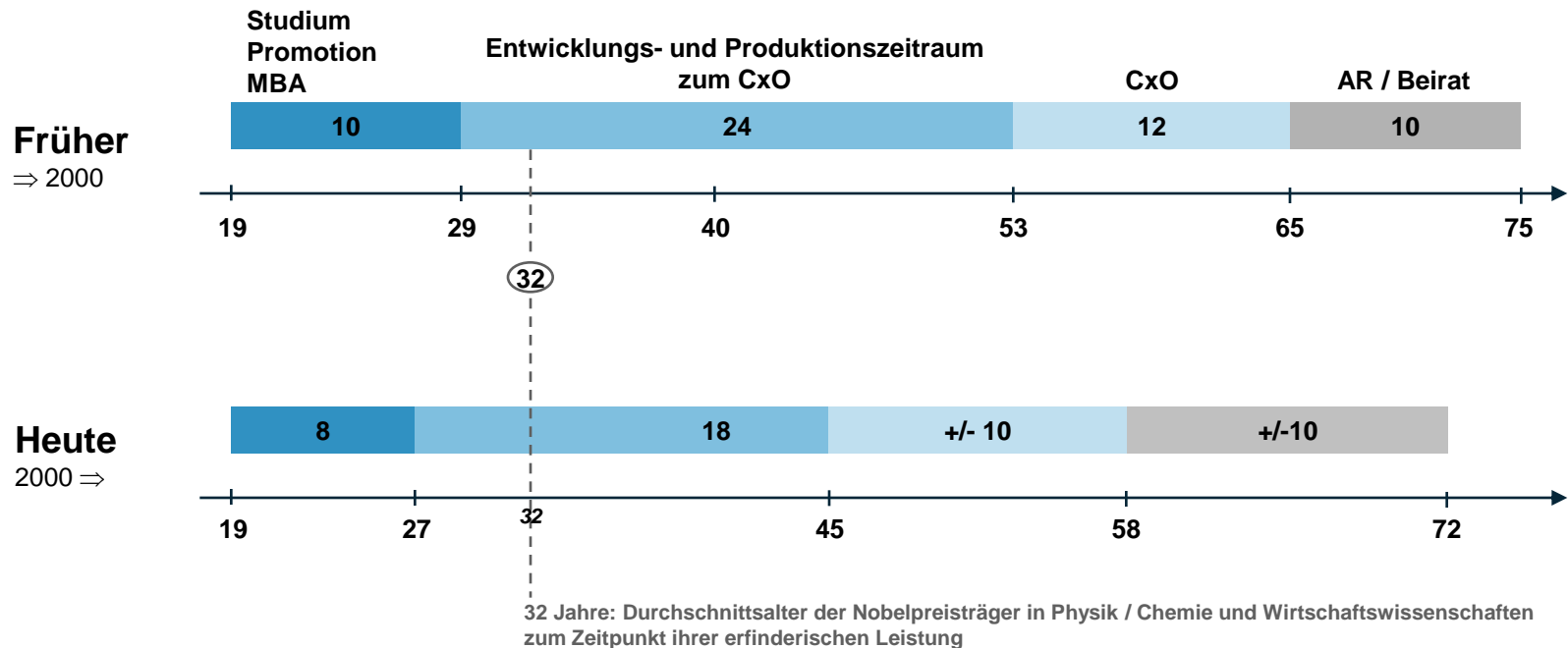
**Junior Elite
aller Cluster**



Erhebung April 2008
Sinus Sociovision / EZI

“NEW DEAL“

Die neue Realität:
Jüngere CxO-Kandidaten und CxOs, kürzere Entwicklungszeiträume,
höhere Komplexität der Aufgaben und Risiken...



Agenda

➤ **“NEW DEAL”**

➤ **“neue verantwortung”**

➤ **“NEW QUALITY OF HR”**

“neue verantwortung“

- **“Mission”**
Ein Think Tank für neue gesellschaftspolitische Ideen und pragmatische Lösungsansätze
- **Arbeitsweise**
Interdisziplinäres, sektorübergreifendes Denken für die Zukunft. In Deutschland. Für Deutschland.
- **Programme**
Associate-Programm, Fellow-Programm, Alumni-Programm
- **Themenschwerpunkte**
Politische Reform, Globale Fragen, Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, Lebenslanges Lernen, Neuer Gesellschaftsvertrag
- **Struktur**
Vorstand, Geschäftsführung, Kuratorium, 5 Trägerorganisationen und weitere Mitglieder
- **Produkte und Veranstaltungen**
Jährlicher Chancen-Report für Deutschland, Executive Briefs, Website, Artikel in Print- und Onlinemedien, jährliches Forum im November für alle Associates und Fellows, Brownbag Lunches, Experten Workshops, professional Trainings
- **Finanzierung**
Stiftung Mercator, Beisheim Stiftung, Friedhelm Loh Group, EnBW, Giesecke & Devrient, Warborg Pinkus, Spiekermann & Partner, Robert Bosch, Heraeus, u. a.

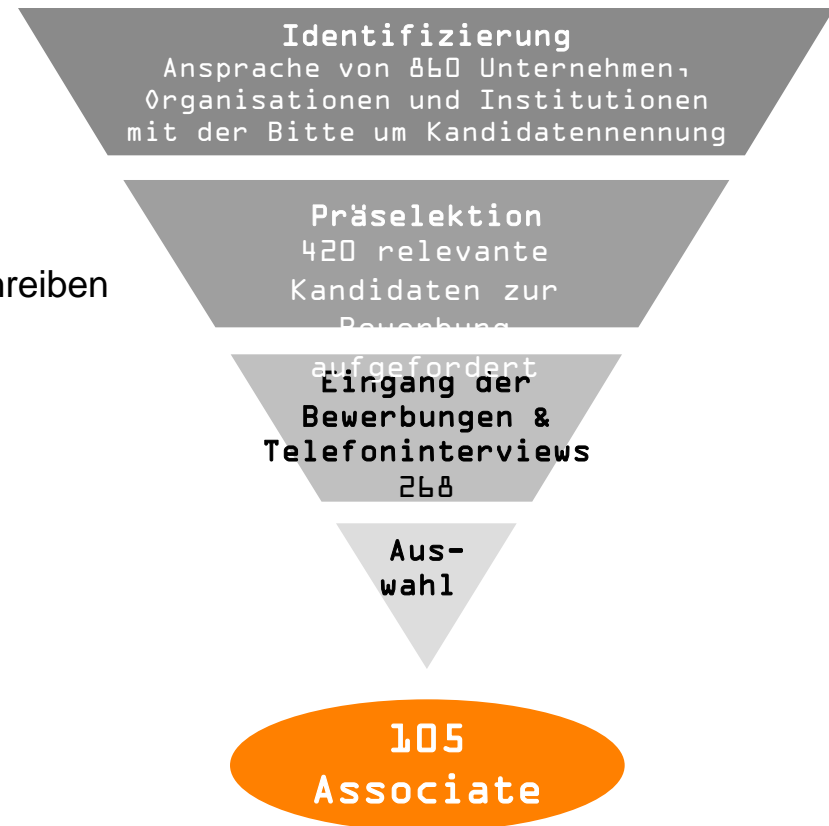
“neue verantwortung“

Auswahlprozess

- Anschreiben von ca. 860 Organisationen (Nennung von 426 Kandidaten)
- Absage an 6 Kandidaten, da Auswahlkriterien nicht erfüllt wurden
- Bitte um offizielle Bewerbung an 420 Kandidaten
- Eingang von 268 Bewerbungen mit Motivationsschreiben
- Telefonische Interviews mit allen Bewerbern
- Auswahl von 105 Associates

Auswahlkriterien

- Nicht älter als 35 Jahre (Jahrgang 1973)
- Exzellente Ausbildung
- Bewährung in Führungsaufgaben
- Internationale Erfahrungen
- Interesse an gesamtgesellschaftlichen Themen und nachhaltiges persönliches Engagement



“neue verantwortung“

Globale Fragen

Für ein globales Selbstverständnis: Die neue sicherheits- und friedenspolitische Rolle Deutschlands im 21. Jahrhundert

Innovation, Technologie und Klima: Rolle und Perspektiven der deutschen Umwelttechnologien in der globalen Umweltschutzpolitik

Lebenslanges Lernen

Die Kultur der Bildung: Leitbild und Bildungsansatz staatlicher Universitäten in der globalen Zivilgesellschaft

Age Diversity Management: Strategien und Erfolgsfaktoren der Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland

Educational Governance: Die Zukunft der Lehrerausbildung in Deutschland

“neue verantwortung“

Moderne Demokratie

Parteien mit Zukunft: Neue Strukturen für eine moderne Parteiendemokratie

Politische Teilhabe: Perspektiven der direkten Demokratie auf Bundesebene

Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit

Kosten des Klimawandels: Zur Finanzierung eines klimaeffizienten Deutschlands

Neuer Gesellschaftsvertrag

Güter der Einheit: Identität, Selbstverständnis und moralische Grundlagen Deutschlands im 21. Jahrhundert

Teilhabekapital: Neue Formen der Kapitalbildung als Instrument sozialer Ordnungspolitik

Agenda

➤ **“NEW DEAL”**

➤ **“neue verantwortung”**

➤ **“NEW QUALITY OF HR”**

“NEW QUALITY OF HR”

TALENT MANAGER/ ORGANISATIONAL DESIGNERS

are effective developers of both individual employee ability and the organisational capabilities.

CULTURE & CHANGE STEWARDS

understand, respect, and evolve the organisation culture through effective change initiatives that reflect the business strategy

STRATEGY ARCHITECTS

Help build and deliver winning business strategies by understanding the customer point of view and helping to diffuse it throughout the company

OPERATIONAL EXECUTORS

effectively and efficiently administer the day-to-day work of managing people within an organisation.

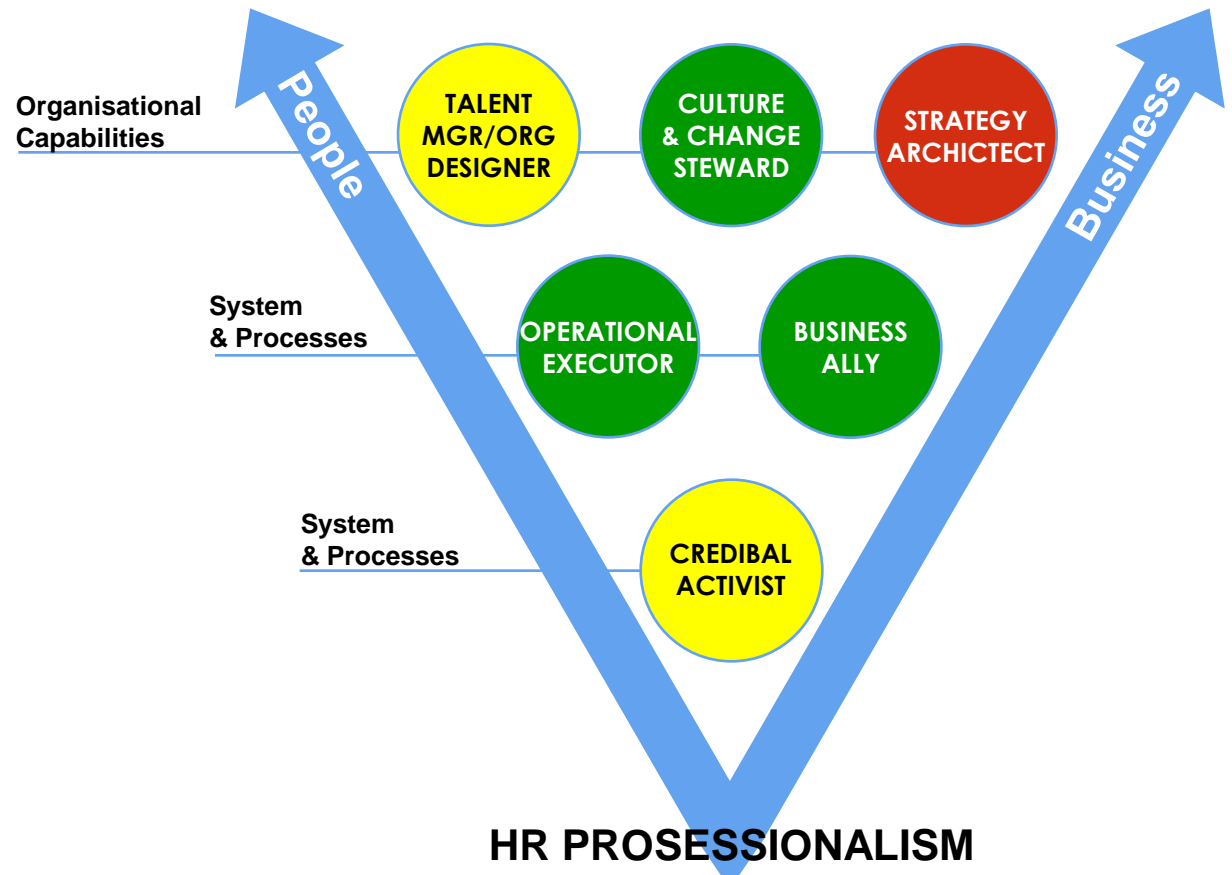
BUSINESS ALLIES

understand both the business and external factors that influence success.

CREDIBAL ACTIVIST

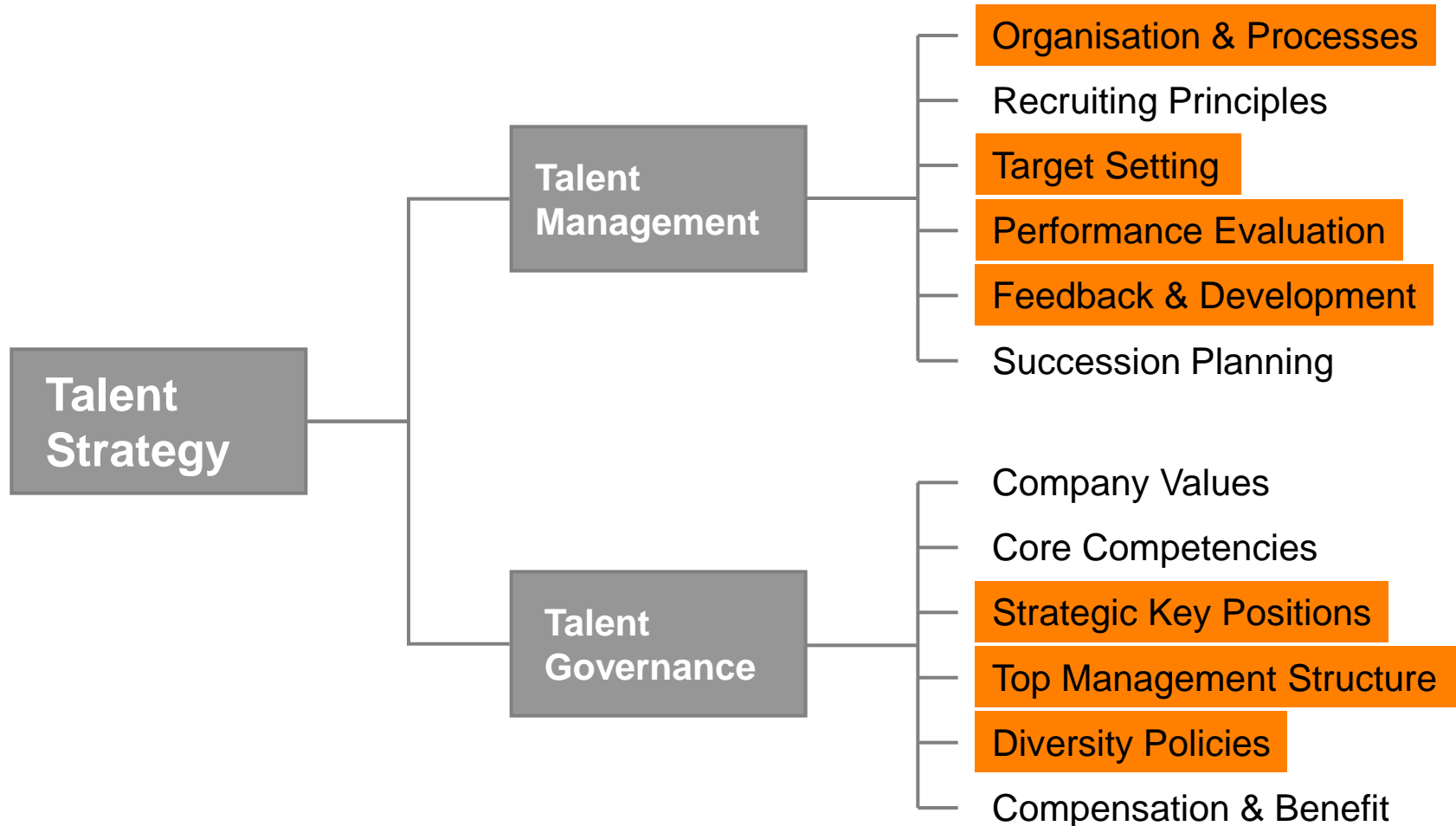
are both credible (respected, admired), and proactive (have a point of view about the business, challenge assumptions, take initiatives)

Evaluation of HR in Germany today!



“NEW QUALITY OF HR”

Talent Strategy als neues Rating-Produkt wird zukünftig großen Einfluss auf die Performance u. Bewertung von Unternehmen haben



■ Most important fields in the future in which many companies have deficits

“NEW QUALITY OF HR”

Die frühzeitige Evaluierung zukünftiger Potenzialträger ist die wichtigste gemeinsame Aufgabe von CEO und HR

		Ausprägung							Hauptindikatoren
		1	2	3	4	5	6	7	
Competence	Strategic Orientation					5	6	7	Analytische und konzeptionelle Fähigkeit zur Entwicklung von neuen langfristigen Visionen für komplexe Organisationen.
	Change Management				4	5	6		Treiben von übergreifenden und grundsätzlichen Veränderungen durch Aufzeigen, Akzeptieren und Gestalten neuer Wege.
	Results Orientation				4	5	6	7	Streben, unternehmerische Ergebnisse nachhaltig zu verbessern und eine effizientere Gestaltung von Prozessen und Strukturen durchzusetzen.
Ambition / Motivation	Achievement				4	5	6		Konzentration auf Verbesserung, Effizienz, individuelle Leistung, das Erreichen und Bewältigen von Zielen.
	Affiliation			3	4	5			Konzentration auf Zugehörigkeit, freundliche Interaktion und freundschaftliche Beziehungen.
	Power					5	6	7	Konzentration auf eigenen Einfluss und darauf, andere zu etwas zu bewegen.
Learning Agility	Mental Agility					5	6	7	Lernen durch Studium, Gedanken, Experimentieren. Erkennt kritische Probleme, hat keine Angst vor Komplexität.
	People Agility					5	6	7	Lernen durch andere Menschen, hilft Anderen zum Erfolg, bleibt unter Stressbedingungen positiv.

1 sehr gering 7 sehr stark
Grad der Ausprägung

“NEW QUALITY OF HR”

Neues Programm “CEP” – Competence / Evaluation / Performance

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Sonnabend						
08.00		Interviewtechnik & Evaluierungsmethodik		Social Entrepreneurship: Business Case „Mies van der Rohe Park“		Top Management Knowledge: „Profitables Wachstum“		Fb 1	Fb 7	Fb 13	Fb 19	08.00
09.30	Begrüßung & Programmeinführung	Team A	Team B	Team C	Team D	Vortrag und Diskussion eines „best-in-class CFO“	Team „Riehl“	Team „Farnsworth“	Team „Lemke“	Team „Esters“		08.45
10.00	individuelle Vorstellung der Teilnehmer (à ca. 5 min.)					Vortrag und Diskussion eines „best-in-class CTO/COO“						09.30
12.00	Lunch + 4 Interviews à 1 Std.	Lunch + 4 Interviews à 1 Std.		Lunch + 4 Interviews à 1 Std.		Lunch + 4 Interviews à 1 Std.		Lunch + 4 Interviews à 1 Std.		Break		10.15
14.00	EZI-Vorlesung „Great People Decisions“ (inkl. Diskussion)	Stand der Projektarbeit		Vortrag und Diskussion eines „best-in-class CIO“		Stand der Projektarbeit		Top Management Knowledge: „Kapitalmarktlogik“		Lunch + „Summary & Reflection“		11.00
16.00	EZI-Vorlesung „Business & Functional Competencies“ (inkl. Diskussion)	Team A	Team B	Team C	Team D	Vortrag und Diskussion eines „best-in-class CSO/CMO“	Team „Riehl“	Team „Farnsworth“	Team „Lemke“	Team „Esters“		11.45
18.00	EZI-Vorlesung „Assessing Potential“ (inkl. Diskussion)	Präsentation der Ergebnisse		4 Interviews à 1 Std.		Top Management Knowledge: „Kommunikation“						12.30
19.30	Networking	Networking		Networking		Präsentationsvorbereitung		Networking				13.15
	Forum „Deutschland - Szenarien 2020“ Dr. Müller-Friemauth, Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg	Werkstatt Diskussion mit Professoren und Studenten der Hochschule für Musik Hanns Eisler		Forum Vortrag und Diskussion mit einem turnaround- und wachstumserfahrenen CEO		Jury Teampräsentationen und Bewertung		Dinner „HR als Business Partner“				15.00