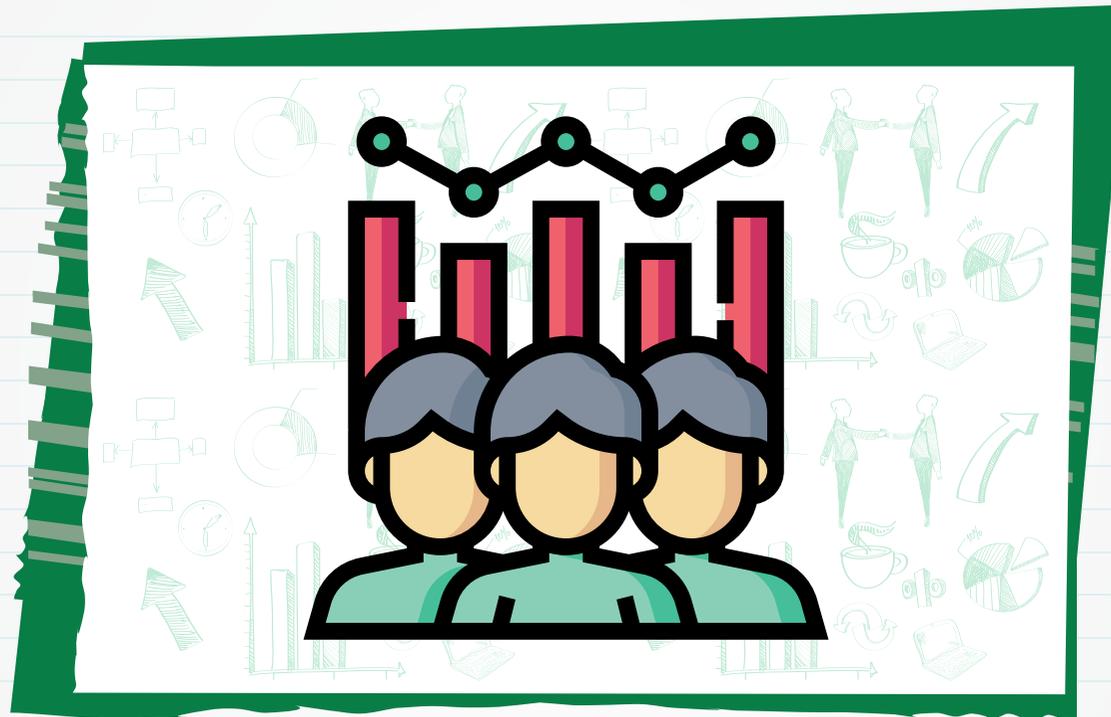




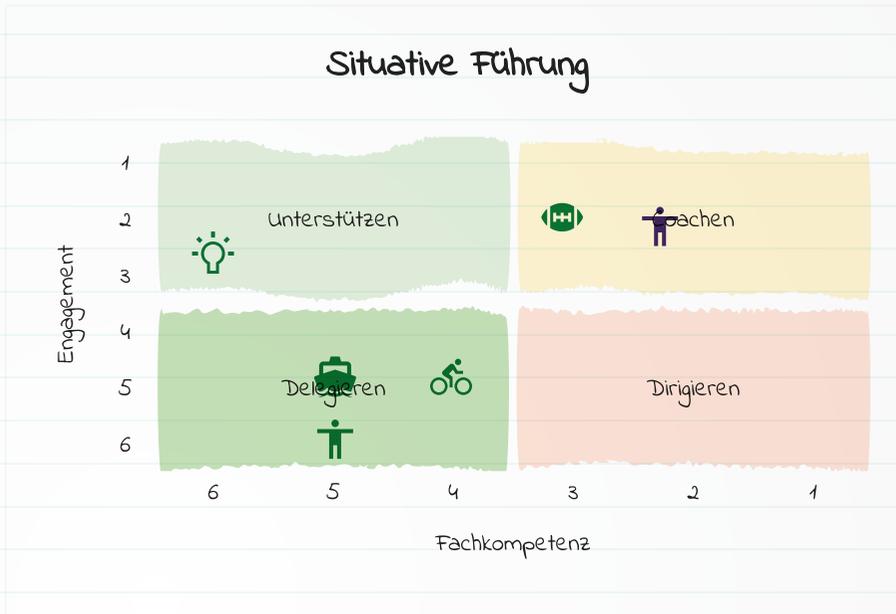
Talent Portfolio



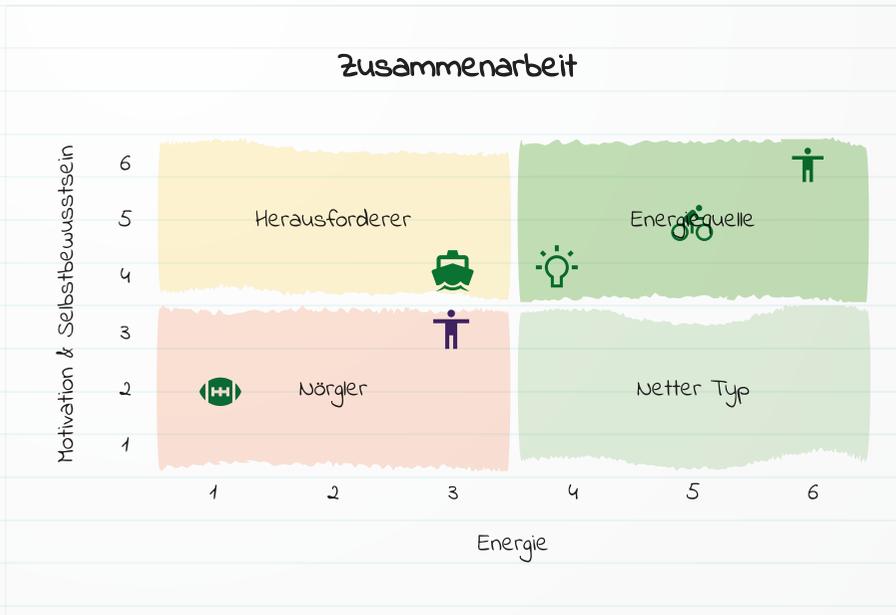
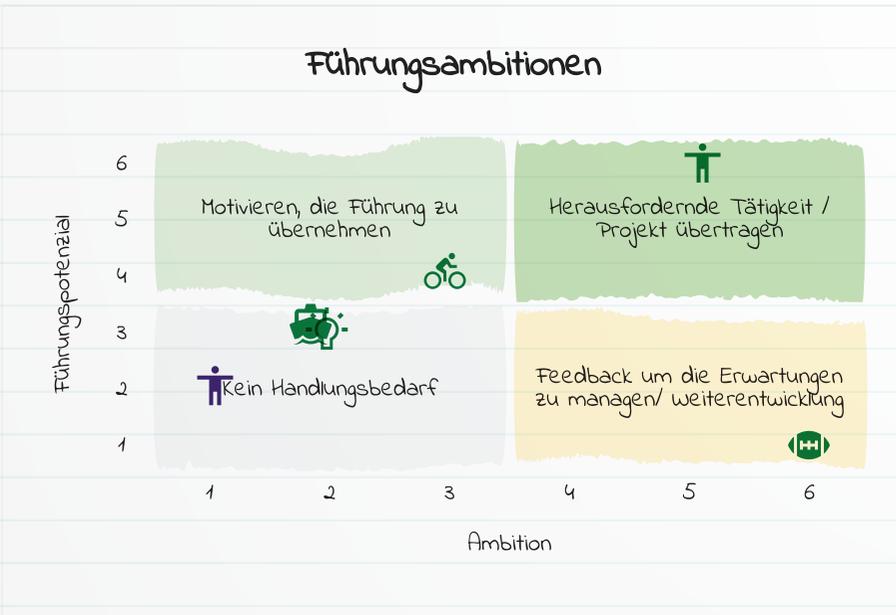
Portfolio übersichten

Talentportfolio

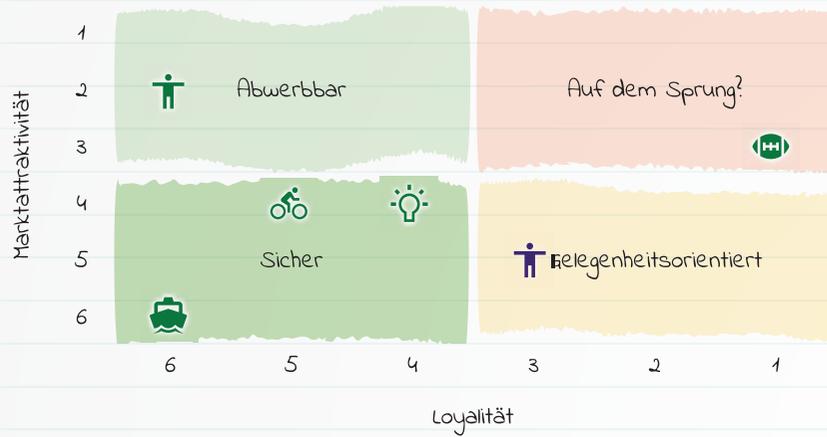




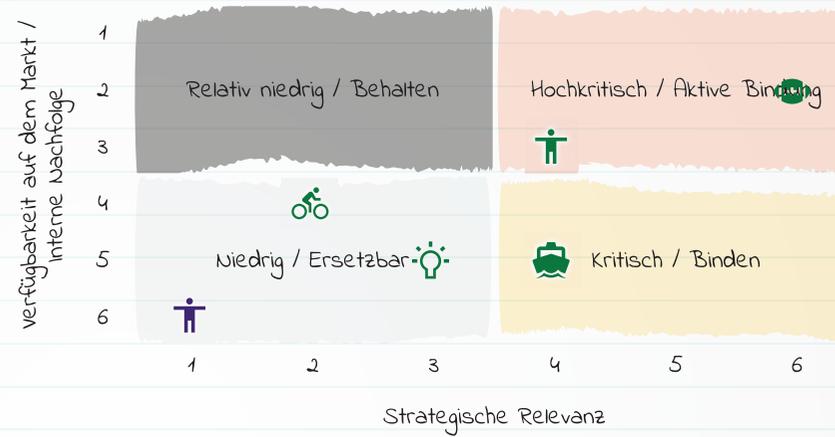
- Superwoman
- Administrator
- Ameise
- Hafinger
- Multi
- Bewohner



Prognose zur Unternehmensbindung

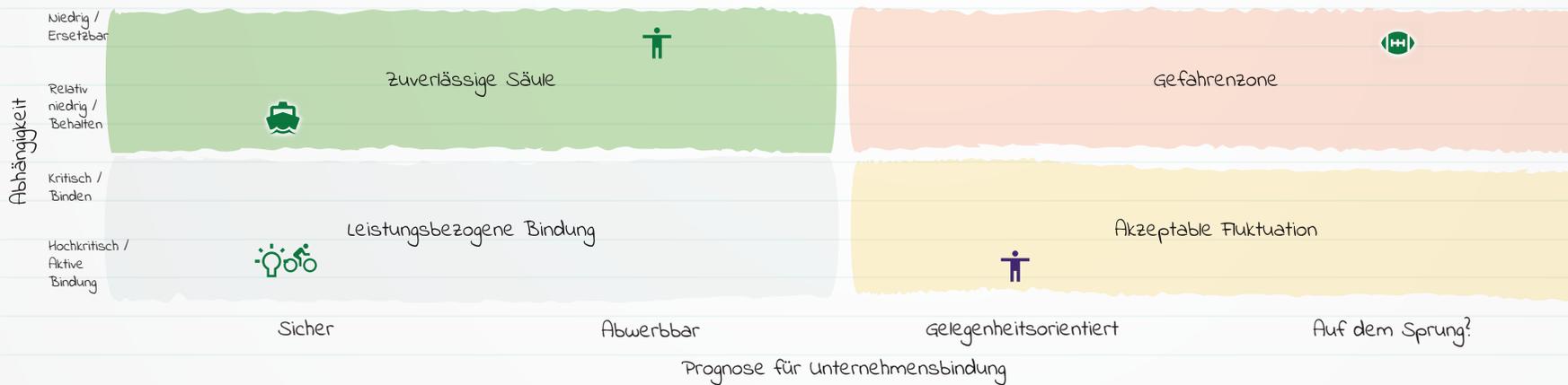


Abhängigkeit



- Superwoman
- Administrator
- Ameise
- Haflinger
- Multi
- Bewohner

HR-Risikobewertung



Übersicht

Leistung		Potenzial		Fachkompetenz		Engagement		
	Name	Ref.	Name	Ref.	Name	Ref.	Name	Ref.
1	Superwoman	6	Superwoman	5	Haflinger	6	Superwoman	6
2	Ameise	5	Ameise	5	Superwoman	5	Administrator	5
3	Haflinger	4	Haflinger	2	Administrator	5	Ameise	5
4	Bewohner	3	Bewohner	2	Ameise	4	Haflinger	3
5	Administrator	2	Administrator	1	Muli	3	Muli	2
6	Muli	2	Muli	1	Bewohner	2	Bewohner	2

Führungspotenzial		Ambition		Motivation & Selbstbewusstsein		Energie		
	Name	Ref.	Name	Ref.	Name	Ref.	Name	Ref.
1	Superwoman	6	Muli	6	Superwoman	6	Superwoman	6
2	Ameise	4	Superwoman	5	Ameise	5	Ameise	5
3	Administrator	3	Ameise	3	Administrator	4	Haflinger	4
4	Haflinger	3	Administrator	2	Haflinger	4	Administrator	3
5	Bewohner	2	Haflinger	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	Ref.	Name	Ref.	Name	Ref.	Name	Ref.
1	Superwoman	6	Administrator	6	Muli	6	Bewohner	6
2	Administrator	6	Bewohner	5	Administrator	4	Administrator	5
3	Ameise	5	Ameise	4	Superwoman	4	Haflinger	5
4	Haflinger	4	Haflinger	4	Haflinger	3	Ameise	4
5	Bewohner	3	Muli	3	Ameise	2	Superwoman	3
6	Muli	1	Superwoman	2	Bewohner	1	Muli	2

Übersicht: Matrixposition & HR-Risikobewertung

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

Übersicht: Entwicklungsplanung

	Name	1. Entwicklungsplan	2. Entwicklungsplan	3. Entwicklungsplan	4. Entwicklungsplan
1	Superwoman	Als Nachfolger des Vorgesetzten entwickeln	Übernahme einer Projektleitung	Teilnahme an Konferenzen und/oder Messen	Definition von Mission-Vision-Zielen für den eigenen Bereich und Präsentation
2	Administrator	Eine interne Schulung durchführen lassen	Coaching durch externen Coach	360°-Feedback durchführen	
3	Ameise	Einsatz in anderen Abteilungen / Job-Rotation	Führung eines Praktikanten	Kompetenzbasierte Fachseminare (z.B. Controlling)	Führungskräfteentwicklungsprogramm
4	Häflinger	Eine interne Schulung durchführen lassen	Bücher / Zeitschriften	Kompetenzbasierte Fachseminare (z.B. Controlling)	
5	Muli	Coaching durch externen Coach	360°-Feedback durchführen	Joure fixe / wöchentlich	Kritikgespräch
6	Bewohner	Kompetenzbasierte Fachseminare (z.B. Controlling)	E-Learning-Lösungen		