



„Talent Development“ ... mit Spaß erlernen

**Welchen Einfluss hat die Talent-Entwicklung und -Bindung auf den mittel- und langfristigen Unternehmenserfolg?
Ist Talent-Entwicklung eine HR-Aufgabe oder eigentlich eine Management-Disziplin für jeden Teamleiter?
Ist Talent-Entwicklung wirklich immer nur eine Frage des zur Verfügung stehenden Budgets?**

Mit diesen und anderen Fragen sind Unternehmen im Zeitalter des „War for Talent“ konfrontiert.

Dabei wird dieser Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter gar nicht auf der obersten Hierarchieebene entscheiden – es ist vielmehr ein unternehmerisches Mindset, dessen Hebelwirkung in einer ganz anderen Ebene initiiert werden muss: bei jeder einzelnen Führungskraft im Unternehmen.

Somit ist eine relevante Aufgabe für die Sicherung des Unternehmenserfolges in umkämpften, globalisierten Märkten die Ausbildung von Führungskräften in der neuen Parade-Disziplin: dem „Talent Development“.

SIMTalent by SIMDUSTRY® – was genau ist das?

Nachhaltiges Lernen erfolgt durch Spaß. Spaß erfolgt beim „Spielen“. Und spielerisches Lernen („Gamification“) ist das Kernelement der SIMDUSTRY® Business-Simulationen.

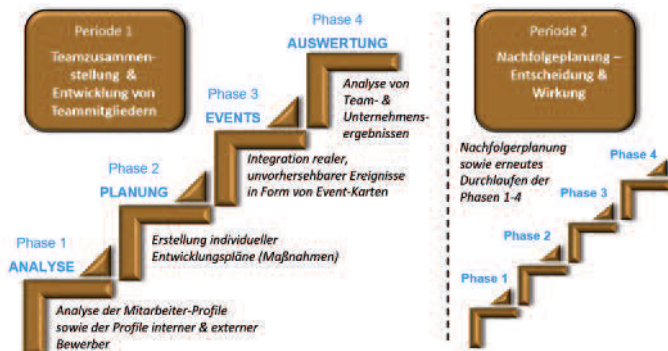
Die Board-Simulation „SIMTalent“ wurde 2014 entwickelt, um Führungskräften auf allen Hierarchieebenen des Unternehmens ihre zentrale Verantwortung für die Talententwicklung zu vermitteln. Zudem soll ihnen in einem risikofreien Raum das Erlernen von Methoden, Instrumenten und Verhaltensweisen zur Talententwicklung ermöglicht werden.

Das Training ist eine ideale Kombination von interaktivem Erleben von Talent Development in Simulationssequenzen und

- theoretischen Inputs,
- internen/externen Gastreferenten,
- Reflektionen auf die individuellen Verantwortungsbereiche der Teilnehmer.

Wie läuft die Simulation ab?

SIMTalent macht die Teilnehmer (in Kleingruppen bis zu vier Personen) zu Teamleitern in einem von fünf miteinander konkurrierenden Unternehmen. Das Ziel: den höchsten „Talent-Score-Indikator“ erzielen, aber wie in der Realität unter finanziell und zeitlich limitierten Budgets. Die Teilnehmer durchlaufen in SIMTalent zwei Geschäftsperioden mit thematisch unterschiedlichen Lernfeldern:



- Lernfeld Periode 1 Teamentwicklung: Stellenbesetzung und Entwicklung von Teammitgliedern
 - Phase 1: Erstellen der Leistungsmatrix anhand der Mitarbeiterprofile
 - Phase 2: Erarbeitung individueller Entwicklungspläne für jedes Teammitglied
 - Phase 3: Reaktion auf reale Business-Events (Event-Karten)
 - Phase 4: Evaluation der Wirkung von Entscheidungen – Ermittlung des Talent-Scores für jedes Unternehmen
- Lernfeld Periode 2 Nachfolgeplanung: Entscheidung und Wirkung
 - Nachfolgeplanung: Auswahl & Nominierung eines neuen Teamleiters
 - Erneutes Durchlaufen der Phasen 1 bis 4 (s.o.)

Der Nutzen von SIMTalent für die Ausbildung von Führungskräften

Sechs Gründe sprechen – gerade bei der schnellen sowie nachhaltigen Vermittlung von Themen – für Board-Simulationen:

1. Grund: „Real time“-Feedback
Konsequenzen von Entscheidungen werden unmittelbar erlebt
2. Grund: Wettbewerb
Motivation durch Wettbewerb mit anderen Teams
3. Grund: Risikobefreites Lernen
„Learning by doing“ ohne wirtschaftliche/personelle Konsequenzen – festgefahrene Handlungs- und lineare Denkweisen durchbrechen
4. Grund: Abbildung thematischer Business-Realitäten
Simulationsboard als Illustration des realen Aktionsfeldes – effiziente Verknüpfung von Theorie und Praxis
5. Grund: Team-Arbeit & Interaktion
Netzwerkbildung und Best-Practice-Sharing
6. Grund: Visualisierung
Abbildung der Interdependenzen von Entscheidungen und systemischer Zusammenhänge

Autoren: **STEFANIE FLECKE, DIRK FRÖHLICH** und **DINA WEILER, SIMDUSTRY®**