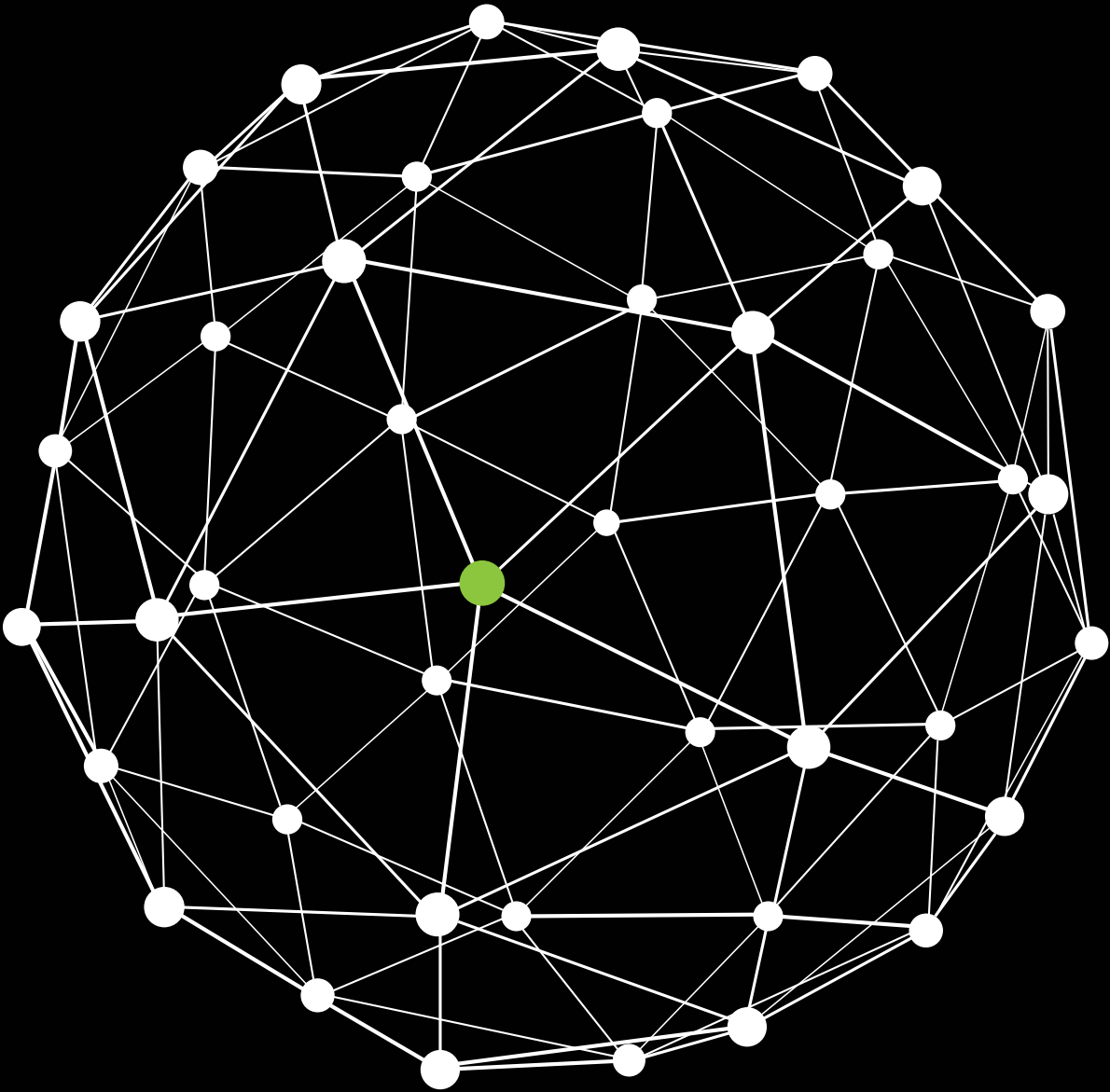


Deloitte.



Deloitte Leadership Assessment

Jetzt wird alles klar

Wer wird das können?

Klare Antworten für Entscheider

Alle Bemühungen, alle Anstrengungen zielen auf den Unternehmenserfolg. Aber wer wird die Pläne, die Konzepte, die Strategien umsetzen? Wer wird die Hoffnungen der Kunden, der Eigentümer, der Stakeholder, der Mitarbeiter erfüllen? Wer hat die notwendigen Kompetenzen? Wer hat Potential sich schnell zu entwickeln?

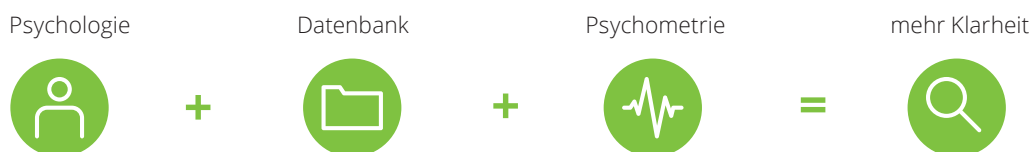
Egal ob Neubesetzung oder Nachfolge, man will sicher gehen, die richtige Person für die jeweilige Aufgabe zu platzieren. Und das in einem Wirtschaftsumfeld, das zunehmend von Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit geprägt ist.

Liebe auf den ersten Blick?

Wer kann diese Auswahl beurteilen? Und wie? Und, gibt es „Liebe auf den ersten Blick“? Früher war es eine reine Bauchentscheidung. Später eine, die zusätzlich vom persönlichen Geschmack und Eindruck einer Person, eines Beraters wesentlich beeinflusst war – „Liebe auf den zweiten Blick“ sozusagen.

Heute sind wir wesentlich weiter. Einerseits zeigt uns die Psychologie neue Methoden auf, wie wir Kompetenzen und Potentiale für Leadership besser erheben können. So können wir etwa durch standardisierte Erhebungen und wissenschaftlich fundierte Auswertungen subjektive Fehleinschätzungen vermeiden. Andererseits sind wir heute in der Lage, die Ergebnisse unserer Analysen mit großen Datenbanken abzugleichen und damit die Qualität der Prognose wesentlich zu verbessern: „Liebe auf den dritten Blick“. Unser Ansatz geht sogar noch einen Schritt weiter: aufbauend auf dem Assessment begleiten wir Unternehmen in der Entwicklung ihrer Führungskräfte und der Umsetzung von Transformationsprogrammen.

Ein datenbasiertes Leadership Assessment Verfahren



Der Deloitte Erfahrungshintergrund:

mehr als 24.000
mehr als 100.000
mehr als 500.000
Globale
Diversität

valide und tiefgehende Leadership Assessments
Stunden Interviews mit Führungskräften und High-Potentials
erfasste und ausgewertete Denkmuster von Führungskräften
Praxis auf Basis von Daten aus über 40 Ländern weltweit
im Sinne von Branchen, Kulturen, Funktionen, Männer & Frauen

Alles klar?

Deloitte Leadership Assessment

Jetzt wird alles klar

Was müssen Führungskräfte können?

Wie rasch können sie es lernen?

Eine differenzierte Analyse

Fähigkeiten

... können entwickelt werden
... beschreiben, 'was man kann'

Werden oft auch bezeichnet als:

- Kompetenzen
- Fertigkeiten
- Know-How

vs.

Potentiale

... sind bei der Auswahl entscheidend
... beschreiben, 'wie schnell man sich entwickeln kann'

Werden oft auch bezeichnet als:

- Persönlichkeitsmerkmale
- Eigenschaften

Warum ist es so wichtig, das Potential genau zu messen?

Eines der häufigsten Missverständnisse in vielen Organisationen ist die Verwechslung und Vermischung von derzeitigen Führungsfähigkeiten und zukünftigen Führungspotentialen.

Dabei ist die exakte Unterscheidung zwischen Fähigkeit und Potential die Voraussetzung, um fundierte Einschätzungen vornehmen zu können.

- Macht High-Potentials früher sichtbar; beschleunigt Bereitschaft zum Sprung ins nächste Level
- Macht es möglich, die Aufwendungen für die Entwicklung von Führungskräften zu fokussieren; erhöht die Wirksamkeit von Leadership Development
- Hält Talente im Unternehmen, die sonst kaum Beachtung finden; schafft einen stärkeren Talente Pool
- Bildet durch systematisches Messen Benchmarks, die zukünftigen Erfolg in speziellem Kontext besser prognostizieren lassen
- Ist besonders relevant für Millennials, die Unternehmen bevorzugen, wo Talent wichtiger als Dienstalter ist und auch in zukünftige Führungskräfte investiert wird

Das Deloitte Leadership Modell

Evaluiert mit 24.000 Führungspersönlichkeiten

Fähigkeiten

<p>Menschen inspirieren Andere in Bewegung bringen</p> 	<p>Ergebnisse erzielen Durch andere wirksam werden</p> 	<p>Einfluss nehmen Stakeholder beeinflussen und überzeugen</p> 	<p>Zusammenarbeit organisieren Partnerschaftlich agieren</p> 
<p>Strategische Orientierung geben Sinn und Richtung vermitteln</p> 	<p>Unternehmerisch entscheiden Geschäftssinn zeigen</p> 	<p>Wettbewerbsvorteile erzeugen Wandel und Innovation vorantreiben</p> 	<p>Talente entwickeln Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen</p> 

Potentiale

<p>Veränderungspotential Mut zur Veränderung, Leidenschaft für Innovation</p> 	<p>Intellektuelles Potential Verständnis von Komplexität, schnelles und flexibles Denken</p> 	<p>Beziehungspotential Emotionale Intelligenz, soziale Vielseitigkeit</p> 	<p>Persönliches Potential Eigener Antrieb, mentale Stärke</p> 
--	---	---	--

Wer kann das werden?

Entscheidende Fragen für Entscheider

"In einer Welt, die von Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit geprägt ist, braucht es vor allem bewegliche und vielseitig wirksame Führungskräfte."



Wer eignet sich für die Nachfolge von Führungspositionen wie CEO oder CFO?



Wie können wir Talente identifizieren und einschätzen?



Wer erfüllt am Besten die Anforderungen für das (neue) Top-Management?



Wen sollen wir auf unsere „Karriere-Liste“ setzen?



Wo sind unsere internen Führungspotentiale?



Wie stark ist unser Führungsnachwuchs im internationalen Vergleich?



Wie evaluieren wir externe Kandidaten?



Worauf sollen wir unsere Entwicklungsaufwendungen fokussieren?



Wer kann die (geplante) Transformation gestalten und umsetzen?



Wer kann in der neuen Organisationsstruktur Führungsfunktionen übernehmen?



Wer kann uns dabei helfen?

Alles klar?

Deloitte Leadership Assessment

Jetzt wird alles klar

Mehr Klarheit

Das neue Deloitte Leadership Assessment

Führungskräfte-Entscheidungen und Evaluationen können jetzt wissenschaftlich fundiert getroffen werden.

Was dafür spricht

- Ein neuartiger wissenschaftlicher Methodenmix, international tausendfach verwendet und erprobt
- Begleitung und Auswertung exklusiv durch zertifizierte Assessoren
- Benchmarking mit internationaler Datenbank (Funktionen, Branchen, Regionen)
- Leicht und modular an bestehende Systeme adaptierbar
- Ausgezeichnete Basis für weiterführende Leadership Development Programme

Was Sie davon haben

- mehr Einblick in die Persönlichkeit
- bessere Einschätzungen zu vorhandenen Kompetenzen
- valide Prognosen zu zukünftigem Führungspotential



Dadurch erhöht sich die Sicherheit von wichtigen Personalentscheidungen.

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen..

Kontakt

Guadalupe Heidenreich-Pérez

Partner

+43 1 537 00-2528

gheidenreich@deloitte.at

Giovanna Ferraris

Senior Manager

+43 1 537 00-2519

giferraris@deloitte.at

Evelyn König

Senior Manager

+43 1 537 00-2521

ekoenig@deloitte.at

www.deloitte.at/leadership

© 2023. Für weitere Informationen kontaktieren Sie Deloitte Consulting GmbH.
Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 212552 b