

**EXPERTENSYSTEM
FÜR
TALENTORIENTIERTE
TEAMENTWICKLUNG**

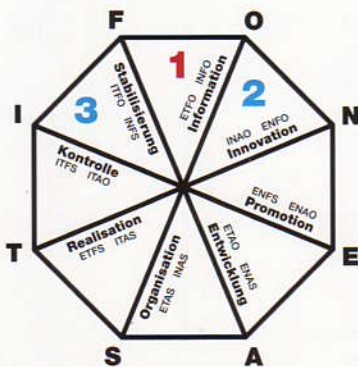
		L	E	O	N	A	R	D	O											

				3	·	4	·	5												
--	--	--	--	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Durch einen bis ins Detail ausgearbeiteten Fragebogen und die anschließende Analyse durch das Expertenteam werden Profile der Mitarbeiter, der Teams und des Unternehmens erstellt. Diese dienen als Grundlage für eine umfassende Analyse der Talente des Unternehmens.

Mitarbeiterprofil

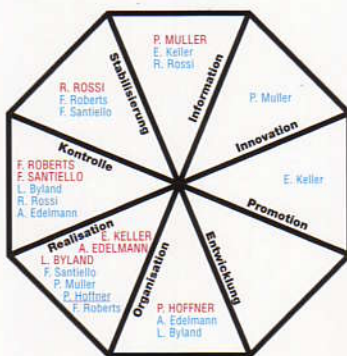


Talentanalyse und Talentprofile
Leonardo 3.4.5 ermittelt vier psychische Polaritäten eines jeden Mitarbeiters. Auf dieser Basis wird ein individuelles Profil erstellt, in dem die Präferenzen und Talente der Teammitglieder ausführlich beschrieben werden.

- Dies geschieht im Hinblick auf:
- die zwischenmenschlichen Einstellungen und Verhaltensmuster (Extravertiert / Introvertiert)
 - die Art der Informationsaufnahme und -verarbeitung (konzeptuell / praktisch)
 - die Entscheidungsfindung (Analytisch / gefühlsmässig)
 - die Arbeitsorganisation (Strukturiert / Offen).

Die hervorgehobenen Buchstaben stellen die Polaritätsachsen auf der Grafik dar. Hieraus ergeben sich 16 verschiedene Grundtypen der Talentierung.

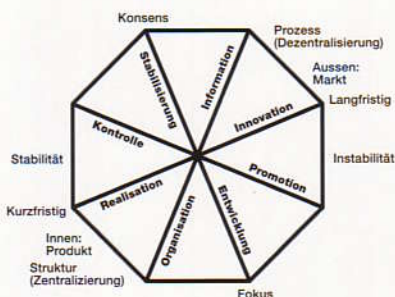
Teamprofil



Das Teamprofil

Die Talentprofile der Mitglieder eines Teams werden in dem systemischen Oktagon eingeordnet. Auf diese Art wird die Struktur und die Verteilung von Talenten des Teams transparent. Stärken und Schwächen des Teams können in Verbindung mit seinen Aufgaben, sowie, mit seinen kollektiven Verhaltensmustern gesetzt werden. In der Grafik stellen die Namen in Grossbuchstaben die Hauptpräferenzen und die in kleinen Buchstaben die Nebenpräferenzen dar. Im Beispiel liegen die Stärken des Teams unter Umständen zu einseitig auf den Funktionen Kontrolle und Realisation.

Unternehmensprofil



Unternehmen lernen sich selbst kennen
Neben der Analyse von Individuum und Team besteht die Möglichkeit, mit Leonardo 3.4.5 erstmalig die Unternehmenskultur nach fünf verschiedenen Kriterien zu analysieren und mit dem Mitarbeiterpotential abzustimmen. Die vorhandenen Talentprofile entsprechend dieser Polaritäten einzusetzen, schafft dynamische Stabilität.

