



**TOPSIM®**  
LEARNING BUSINESS BY DOING BUSINESS

## TOPSIM – Planspiele

---

Philosophie - Einsatz -  
Zusammenarbeit

# Unternehmenssimulationen im Talent Management



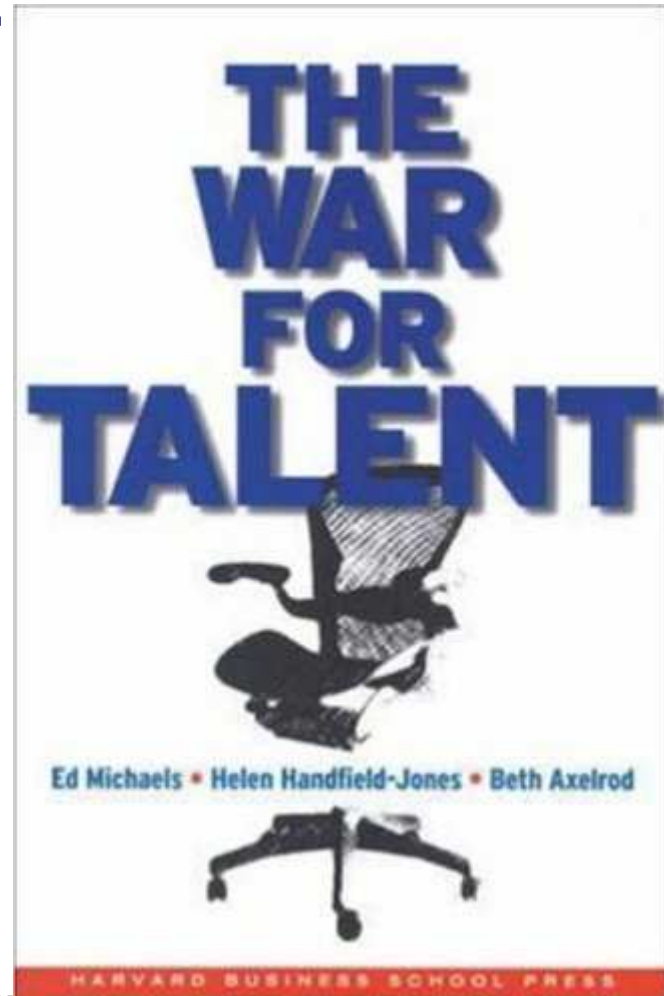
- (1) Begriff und Herkunft**
- (2) Talent Management und Planspiele**
- (3) Talent Management als Lernziel**
- (4) Fazit**

# (1) Begriff und Herkunft

# Begriffsherkunft

---

- Begriff späte 90er Jahre: “The war for talent.”
- Vielfältige Bücher, Artikel .
- Beispiel: „The War for Talent“ von Ed Michaels, Helen Handfield-Jones und Beth Axelrod



- **Reaktion auf schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter**
- **Demografischer Wandel führt zu einem Mangel an Fach- und Führungskräften**
- **Innovationsfähigkeit als entscheidender Faktor für Wettbewerbsfähigkeit mit besonderem Bedarf an innovationsfähigem Personal**
- **Sinkende Loyalität qualifizierter Mitarbeiter gegenüber ihrem Arbeitgeber**
- **Erhöhte Transparenz der Arbeitsmärkte mit zunehmendem Wettbewerb um qualifizierte und talentierte Mitarbeiter**

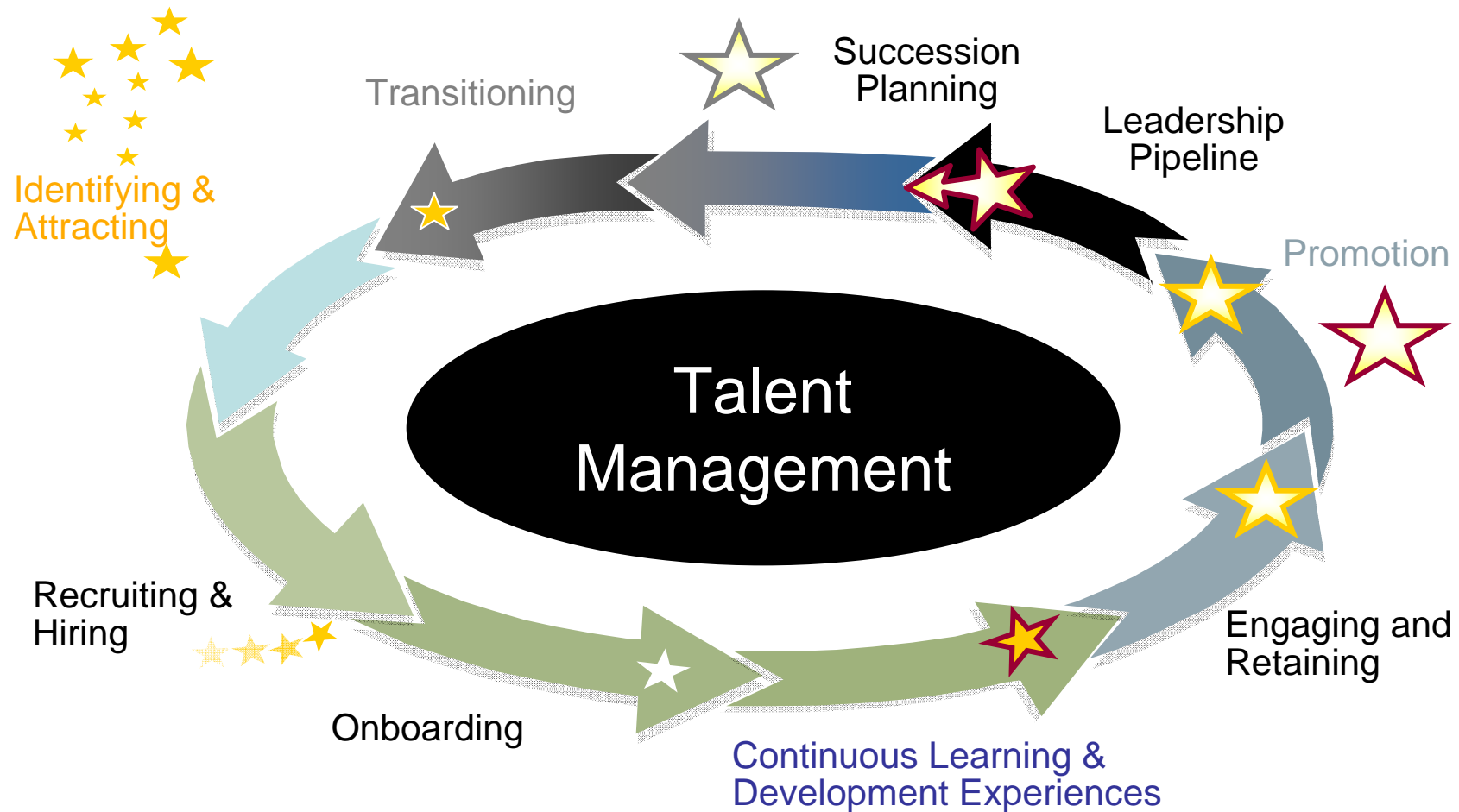
# Begriffsdefinitionen

---

- „Talentmanagement bezeichnet die Gesamtheit personalpolitischer Maßnahmen in einer Organisation zur langfristigen Sicherstellung der Besetzung kritischer Rollen und Funktionen.“
  - „Talent management refers to the process of developing and integrating new workers, developing and retaining current workers, and attracting highly skilled workers to work for your company.“
- Verbindungen zum Human Capital Management



- **Talent Management Kreislauf**



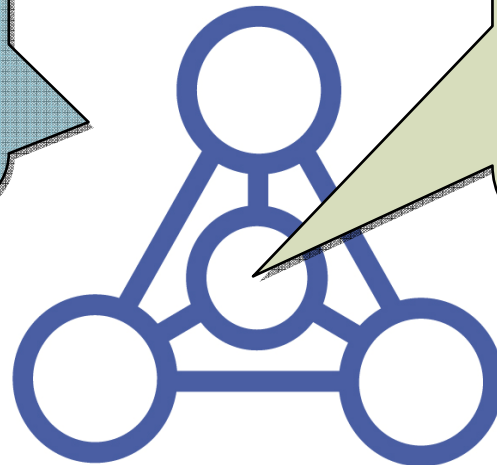
## (2) Talent Management und Planspiele

## Standard Planspiele

über 25 verschiedene Planspielmodelle, die „out-of-the-box“ eingesetzt werden können

## Seminare

mit Planspielen zu unterschiedlichen betriebswirtschaftlichen und branchenspezifischen Themen



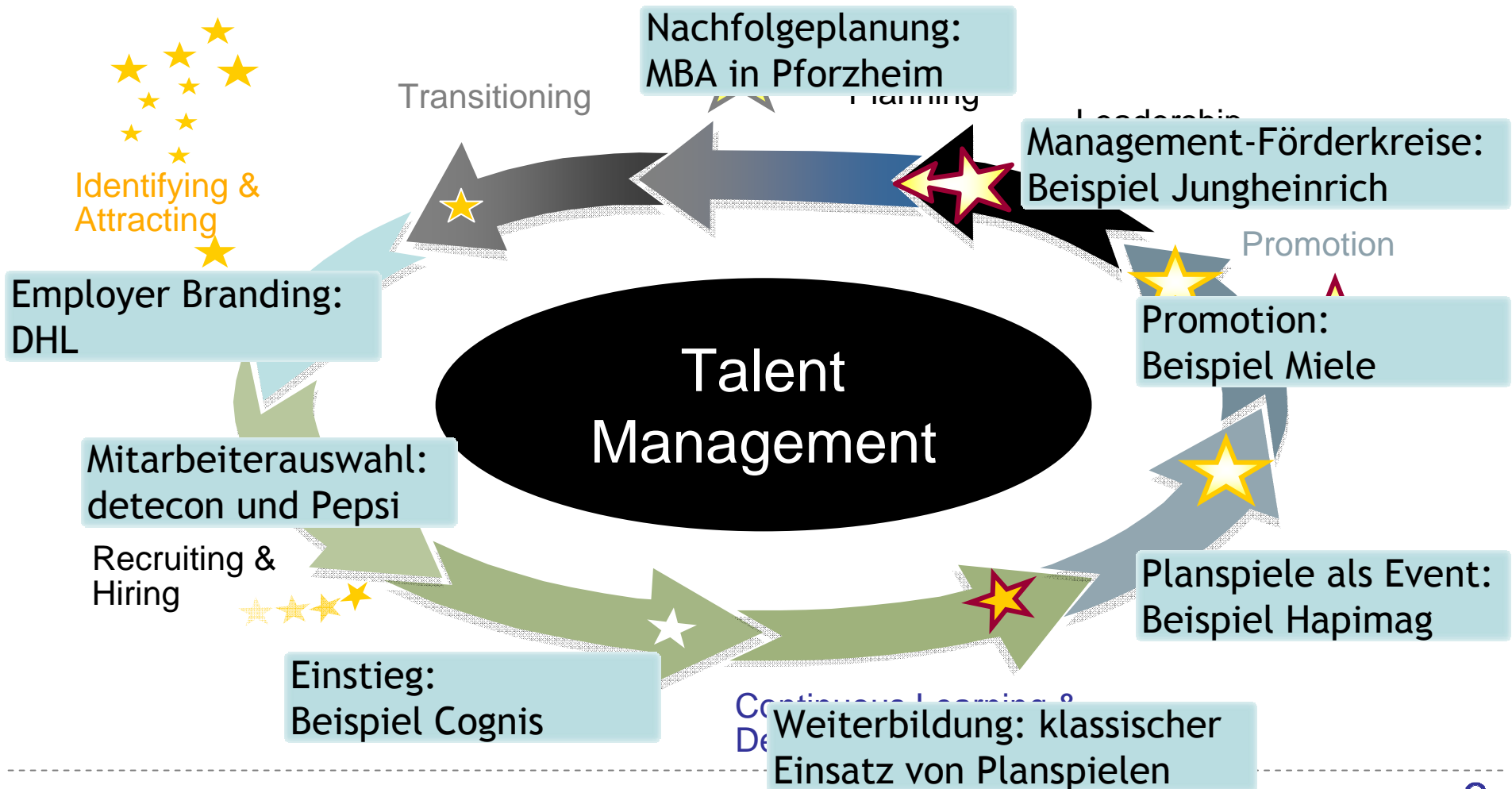
## Anwender im Mittelpunkt

- “Emanzipation“ unserer Anwender
- Enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit
- Begleitung unserer Anwender durch alle Wertschöpfungsstufen

## kundenspezifische Entwicklungen

maßgeschneiderte Planspiele und Seminare (und -reihen) sowie Anpassungen bestehender Standardsimulationen





***Eine Initiative zur Imageförderung von DHL als Arbeitgeber***

Deutsche Post  World Net

MAIL EXPRESS LOGISTICS FINANCE

## “DHL – Discover Logistics”

- Initiative wendet sich an Studenten, Hochschulabsolventen und Berufseinsteiger aller Kontinente

- Ziel: Stärkung von DHL als bevorzugten Arbeitgeber in der Logistikbranche

- Vielschichtige internetbasierte Management-Simulation

- Über 8.500 junge Planspielbegeisterte aus 122 Ländern nahmen teil



***Planspiel-Wettbewerb positioniert Detecon als interessanten Arbeitgeber***

Consulting  
**DETECON**

## **“Detecon - Mobile Award”**

- **Größte internet-basierte Management-Simulation in der deutschsprachigen Welt**
- **Erfolgreiche Marketing Initiative: Detecon positionierte sich als attraktiven Arbeitgeber und führenden Berater im IT und Kommunikationsbereich**
- **Jetzt nehmen über 3.000 Studenten, Hochschulabsolventen und junge Führungskräfte pro Jahr teil**
- **2009 fand der 6. Onlinewettbewerb in Folge statt**

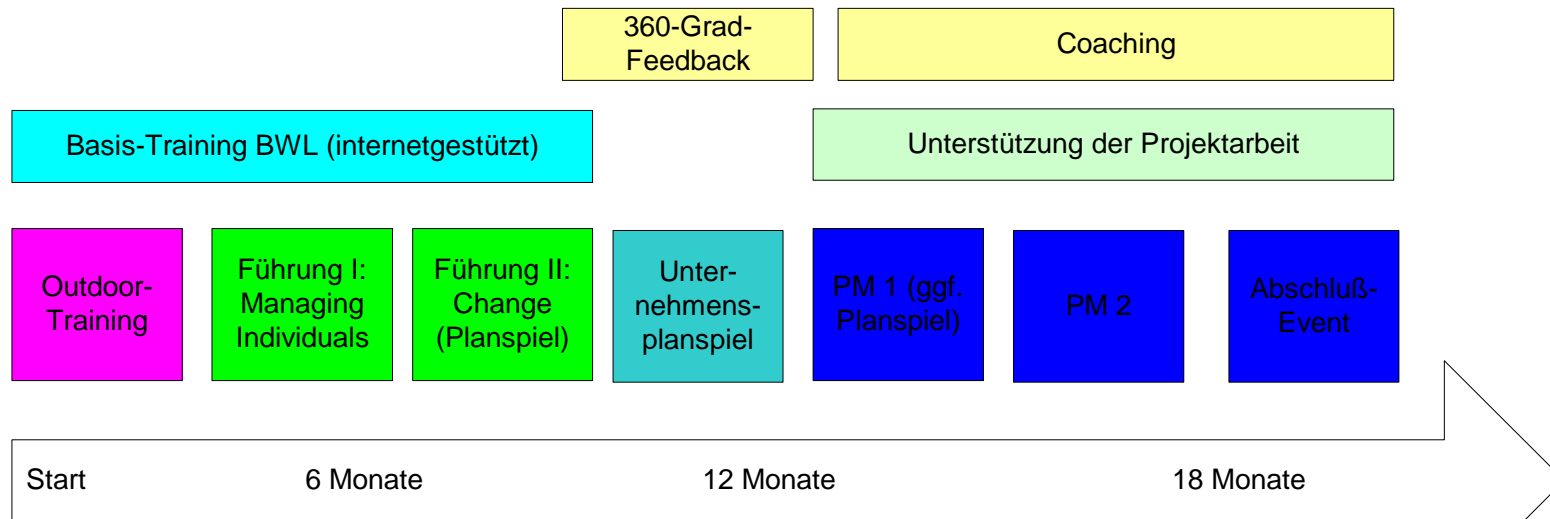
## **“Taste the Success @PepsiCo Contest “**

- **Personal Marketing**
- **Online Management Wettbewerb**

- **Zielgruppe:** Ressortleiter und Stellvertreter (ca. 60) sowie Mitarbeiter aus den Zentralbereichen (ca. 30)
- **Einsatzrahmen:** Einsatz im Rahmen des jährlichen Ressortleiter-Meetings in Bodrum (Türkei)
- **Zeitraum:** 3 Tage
- **Charakterisierung:** Business planen und umsetzen

**Erfahrungen:** Mit dem Planspiel TOPSIM - Startup! Dienstleistung wurde die Business-Planphase und der operative Betrieb am Beispiel eines zu gründenden Fitness- und Wellness - Centers geübt. Bei fast allen Teilnehmern konnte das Wissen für den Business-Plan-Prozess enorm erweitert werden, teilweise vorhandene Vorbehalte wurden abgebaut. Zudem enormer „Spaß-Faktor“.

# Planspiele in Management- Förderkreisen



# **(3) Talent Management als Lernziel**

**Konzept eines Planspiels zum Thema “Talent Management”**

# Goals of the simulation

---

- **Linking business strategy to talent management**
- **Experiencing the impact of talent management on business performance**
  - Business strategy
  - Staff retention
  - Innovation
  - Productivity (blue and white collar workers)
  - Customer relations etc.
- **Giving an outlook of the future of talent management**
- **Providing (simulated) experiences from a CxO perspective**
- **Sharing experiences, insights and stories through the simulation**
- **Forming strong ties and informal networks among the group**
- **Engaging the learners through a direct competition**



- The starting situation will put the participants into the role of the C-level of company which could be a client of the client
- The company has no talent management strategy so far and is currently „stuck in the middle“ with no differentiation in regards to strategy, products, processes, HR etc.
- The task of the participants is to lead this business into the future over the coming 8 years
- Talent management will be a key to success




## Sample agenda's: Online-phase

Time	Activity and link to the talent management cycle
Week 1-2	Decisions year 1, Presentation of (talent management) strategy to an internal stakeholder
Week 3	Decisions year 2, Hiring decision of a CTO (Chief Talent Officer)
Week 4	Decisions year 3, Re-design of the recruitment, hiring and on-boarding process
Week 5	Decisions year 4, Re-design of the current continuous learning and development experiences
Week 6-7	Decisions year 5, Coping with challenges in engaging and retaining key people, consulting sessions with internal stakeholders
Week 8	Decisions year 6, Strong focus on promotion decisions and on the leadership pipeline
Week 9	Decisions year 7: Planning the (own) succession with a strong focus on the capital market impact of the talent management
Week 10	Decisions year 8: Transitioning, final valuation of the business



- **Decisions year 2, Hiring decision of a CTO (Chief Talent Officer)**
- **This decision will be part of the decision making process on top of the other (strategic) decisions about launching new products, staffing, investments, positioning in the market etc.**
- **Participants will receive a write-up in an authentic format**
- **Impact of decision: Based on the person selected there will be direct impacts on staff motivation, staff competence and productivity as well as staff turnover. Other impacts could also result in slight attrition levels in middle and junior management when e.g. an outsider is nominated. Long-term impacts would reach out into all relevant areas of the business, e.g. ability to innovate, customer relations, productivity etc.**

## Appendix: Example of Talent Management decisions

	Kenzobar Je	Brandon Stewart	Jennifer Tate
			
Current Designation	Senior Training Manager	Head of Talent Management	Head of Compensation and Benefits
Age	39	55	42
Brief description - Tenure, Track record, Key personality traits	Kenzobar worked for your company as a sales person in his first career. After receiving his MBA he returned as a Training Manager 10 years back and scaled the ladder to the top in 3 years. He has been in charge of the competence models used for the sales organization and is recognized even beyond your company. Still fairly young he is seen as a future leader, but he lacks international experience.	A veteran in the field of training and development and a recognized long-timer in the Corporate University space he is currently of Talent Management of a financial service company. While some see his outside-perspective and experience as opportunity some might reject him as an outsider due to no experience in the industry.	Previously she worked for a smaller competitor and is well connected in the industry. After her maternity leave she was directly recruited into the new position a year ago. Her track record has been impressive introducing the new variable compensation models in record time. With her "fast-track"-approach and some of her hands-on working styles she is also rejected by some people within the organization

# (4) Fazit

Ein Planspiel ist nicht die „one size fits all-solution“ für jeden möglichen Weiterbildungsbedarf, aber es hat enorme Potenziale, wenn es sinnvoll im Rahmen eines ganzheitlichen Ausbildungskonzeptes eingesetzt wird.

[www.topsim.com](http://www.topsim.com)



# Contact

---

**Dr. Nils Högsdal – TOPSIM**

---

**TATA Interactive Systems GmbH  
A Division of Tata Industries Limited**

**Neckarhalde 55  
D-72070 Tuebingen  
Germany**

**Tel +49 (0) 7071 7942 0  
Fax +49 (0) 7071 7942 29**

**info@topsim.com**

**[www.topsim.com](http://www.topsim.com)**

