

**DNLA Kongress 2022**  
Emsdetten, 16.09.2022

**Oliver Grubert**  
Selecteam Assessment  
& Development GmbH  
& Co. KG

**Kerstin Schöffner**  
Head of People &  
Culture, Ippen Digital



# Personalbilanz & Personalentwicklung bei Ippen Digital

Vortrag zum DNLA Kongress 2022 in Emsdetten, 16.09.2022

# Einblick in den Print-Bereich der Ippen-Gruppe:



## DAS IST Ippen Digital:

Eine der größten Nachrichtenplattformen in Deutschland & innovatives und digitales Vermarktungsnetzwerk



**Gründung der Ippen Digital GmbH & Co. KG**

Entwickler der Digital Publishing Plattform

**2007**



**Reichweite pro Monat bei 31 Mio. Visits**

mit rund 20 Nachrichtenportalen

**2015**



**AGOF:**  
Jeder 2. Onliner in DE surft auf Portalen der IPPEN.MEDIA

**2018**



**IVW-Ranking:**  
Reichweite pro Monat bei 323 Mio. Visits

**2021**

**400 Mitarbeiter\_innen**

davon 60 Entwickler

**Erstes Redaktionsnetzwerk in DE**

mit über 50 News-Portalen

**6 Zentralredaktionen**

8 Standorte

**24 RHEIN**

**RUHR 24**

**wa.de**

soester-anzeiger.de

**SAUERLANDKURIER**

**Solinger Tageblatt**

REMSCHIEDER  
GENERAL-ANZEIGER **rga.**

come-on.de

**FR**

**HNA**

**HZ**

Gießener Allgemeine  
**Frankfurter**  
Neue Presse

**lokal24.de**

Wetterauer Zeitung

Hanauer Anzeiger

Waldeckische  
Landeszeitung

WR Werra-Rundschau

op-online.de

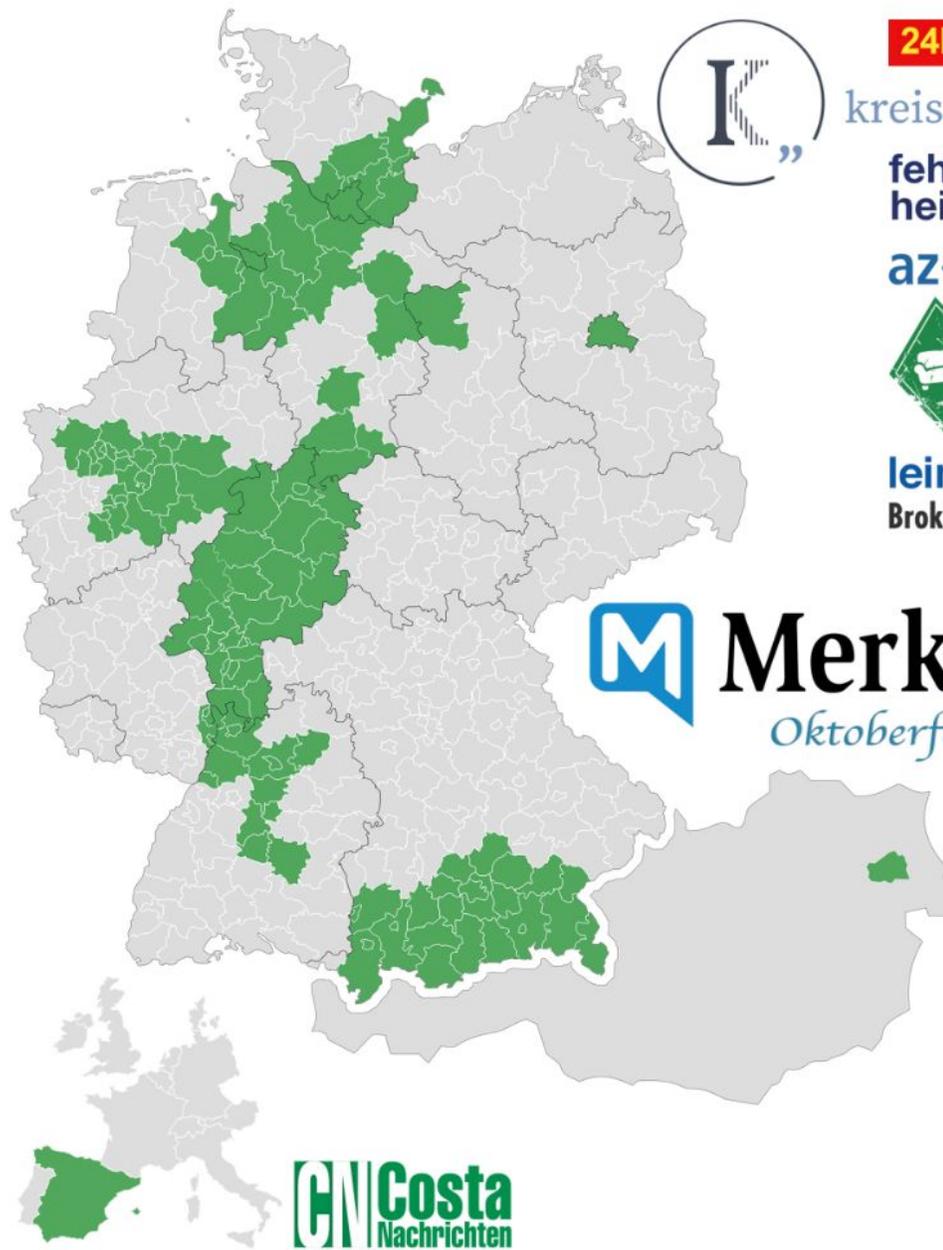
**MANNHEIM 24**

**HEIDELBERG 24**

**LUDWIGSHAFEN 24**

**BW 24**

**echo24.de**



**24hamburg** 

kreiszeitung.de

fehmar  24  
heiligenhafen

az-online.de



leinetal24.de  
Brokser Heiratsmarkt

**Merkur.de**  
Oktoberfest  **tz**

**Costa**  
Nachrichten

**24 24**  
VITAGARTEN

**24 24**  
ROYAL AUTO

**INGAME**

einfach  
**TASTY**



**BuzzFeed**

Fuldaer Zeitung

MEINE ANZEIGENZEITUNG  
**Usinger Anzeiger**

**OVB** online



GMÜNDER  
TAGESPOST

**rosenheim24.de**

SCHWABISCHE POST

**innsalzach24.de**

**Kreisbote**

**chiemgau24.de**

**in**  
münchen

**HALLO**  
münchen

**BGLand24.de**

**KURIER**  
ohne Wenn und Abo

**mangfall24.de**

**Das Gelbe Blatt**  
DIE RUNDSCHAU

**Kreis-Anzeiger**

**wasserburg24.de**

**+2.000**

# **JOURNALIST:INNEN WELTWEIT**

**+2.000**

**ARTIKEL TÄGLICH  
IM NETZWERK**

**+277.500.000**

**VISITS PRO MONAT**

Jeder 2.

USER IN  SURFT AUF  
EINEM  PORTAL!

**+115M**  
USER

**+277M**  
VISITS  
PER MONTH

**+6,0Mio.**  
SOCIAL  
MEDIA FANS

**+200k**  
NEWSLETTER  
ABONNENTEN

**BuzzFeed**

**M Merkur.de**

**EXTRA  
TIPP**  
COM

**tz**

einfach  
**TASTY**

**Frankfurter**  
Neue Presse

**ingame**

**RUHR** 24

op-online.de

**HNA**

DEICH  
STUBE

**24**  
AUTO

**24**  
ROYAL

**24**  
VITA

**24**  
GARTEN

wa.de

**Frankfurter Rundschau**



# Ippen Digital

Ein neuer Ansatz in der  
Personalentwicklung

# Historie des DNLA

## ETABLIERTE EINSATZFELDER.

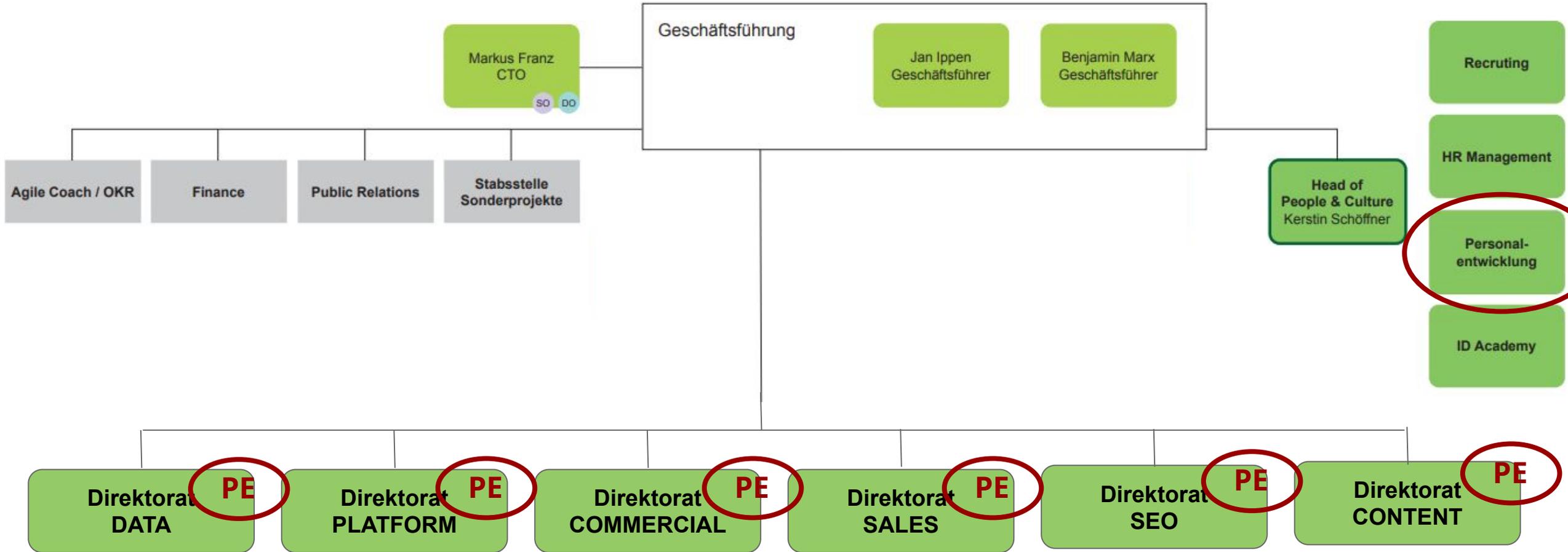
- **Recruiting:** Objektiver Einblick im Bereich Social und Management Skills bei der **Auswahl von Senior- oder Führungskräften**
- im Rahmen der **Führungskräfteentwicklung** bei ID 2019 (inkl. Wiederholung und Feedback)

# Ein neuer PE-Ansatz

## WIR ETABLIEREN PERSONALENTWICKLUNG IM OPERATIVEN BEREICH

- Möglichst **kurze Wege zwischen Führungskräften, Teams, einzelnen Mitarbeitenden und der Personalentwicklung**
- **Unterstützung der Direktoren** bei der alltäglichen operativen Personalführung durch umfassende professionelle Zuarbeit

# Die neue Organisationsstruktur



# Erfolgsgeschichte DNLA

- DNLA seither weiter im Einsatz, um **Personalauswahl & -entwicklung** wissenschaftlich fundiert zu unterstützen und auszubauen
- Der Schwerpunkt lag bisher im Recruiting, hier wurde der DNLA bei der **Evaluierung von Bewerbern für Führungspositionen** erfolgreich eingesetzt
- aktuell vertiefen wir über den DNLA unser **internes Ausbildungsprogramm für Führungskräfte**:

Durchführung der Assessments im Bereich **emotionale und Management-Kompetenzen** zu Beginn der Führungsschulungen, um Situation als neue Führungskraft abzubilden sowie **gemeinsames Zielbild** zu erarbeiten -  
Wiederholung 12 Monate nach Abschluss des Ausbildungsprogramms, um den **nachhaltigen Erfolg** zu evaluieren

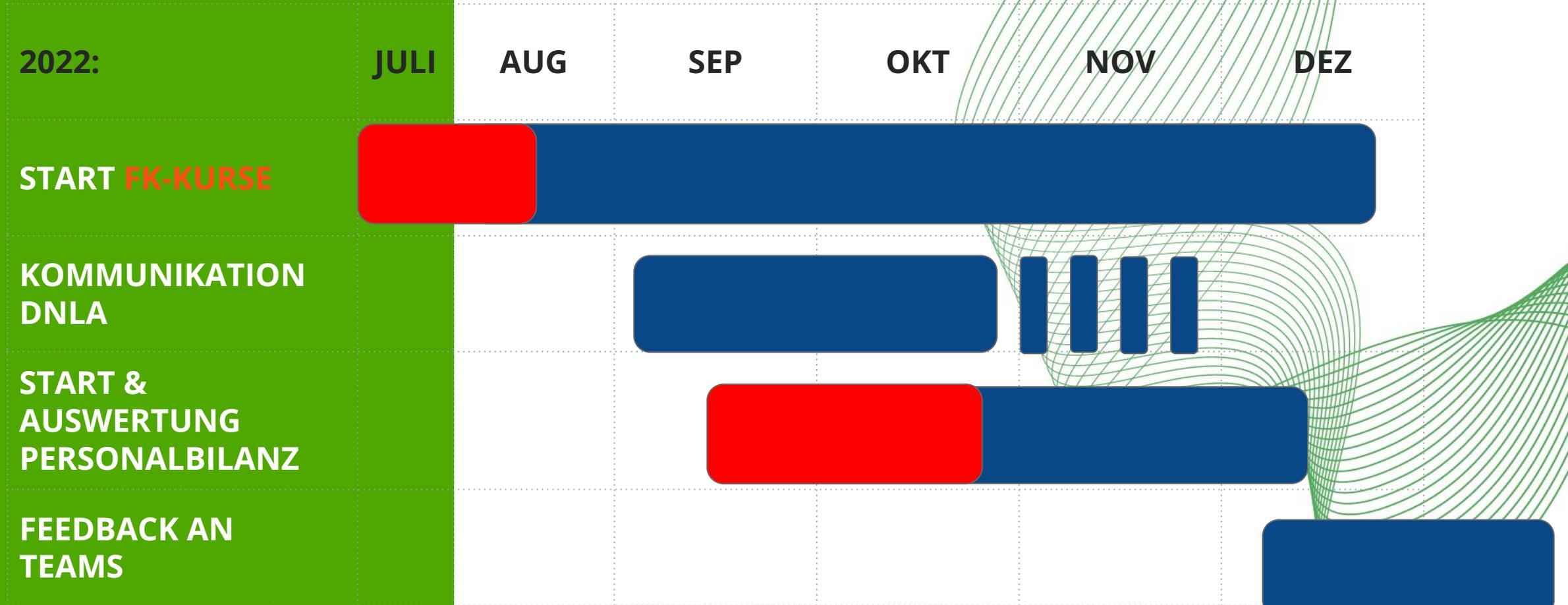
# Next step: Personalbilanz

Der nächste große Schritt im Rahmen des PE-Konzeptes ist die **Personalbilanz** über alle Teambereiche hinweg auf Basis des ESK.

Unsere Ziele dabei sind:

- den Mitarbeitern einen **objektiven Einblick ins eigene Kompetenzprofil** zu geben
- davon die **gezielte Förderung der rollenbezogenen Skills** abzuleiten
- **Status der Teamperformance transparent** zu machen und **ungenutzte Potentiale** aufzuzeigen - über **gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen** die **Potentiale im Team zu heben**
- wichtige **Leistungsträger zu identifizieren** und gezielt zu fördern
- die **Prägung der Teamkultur sichtbar zu machen**, was besonders bei agilen und crossfunktional aufgestellten Teams essentiell ist

# ROADMAP FKE & PERSONALBILANZ



# Das Ergebnis

Durch den Einsatz des DNLA erreichen wir...

- mehr **Freude am gemeinsamen Wachsen**
- **Stärkung der Teamkultur** in den **Kernwerten Vertrauen, Loyalität, Transparenz und Leistungsbereitschaft**
- Abbau von möglichen Teamkonflikten, Aufdecken von Über- und Unterforderungssituationen, Stärkung der Lösungsorientierung
- Mitarbeiter und insbesondere Führungskräfte durch die **gezielte Förderung** ans Unternehmen zu binden
- den **Mehrwert** einer **professionellen, nachhaltigen Personalentwicklung** für Management, Mitarbeiter und Kandidaten fest im Unternehmen verankern

# HERZLICHEN DANK!

**Bei Ippen Digital herrscht große Freude über den DNLA Award 2022, der die erfolgreiche Personalarbeit nach innen und außen hin sichtbar machen wird.**

Herzlichen Dank daher an das gesamte Ippen Digital HR-Team sowie an Oliver Grubert für die professionelle Begleitung auf diesem Weg!

# Ansprechpartner

## **Kerstin Schöffner**

Head of People & Culture

Telefon: +49 89 5306 8250

E-Mail: [kerstin.schoeffner@ippen-digital.de](mailto:kerstin.schoeffner@ippen-digital.de)

## **Ippen Digital GmbH & Co. KG**

Paul-Heyse-Straße 2-4

80336 München

# Konzeption DNLA: Fokus Teampotentiale

## Einsatzmöglichkeit Teamanalysen und Personalbilanz als OE-Instrument

### Vorgehen:

1. Durchführung von Kompetenzanalysen (DNLA ESK „Erfolgsprofil Soziale Kompetenz“)
2. Durchführung von Feedbackgesprächen (30 Minuten pro TN)
3. Umfangreiche Vergleichsanalysen
4. Erstellung einer Personalbilanz gemäß dem Organigramm des Unternehmens

Ziel: Unterstützung der Führungskräfte, die Mitarbeitenden auf ihr bestes Leistungsniveau zu heben und dort dauerhaft zu halten.

Option: Team-Potentialanalysen können passgenau auf “Ippen-Kriterien” fokussiert werden

# Unterstützung durch Assessment-Verfahren

## Aktuelle Zielsetzung:

- für Mitarbeitende: persönliches Assessment und individuelle Begleitung und Förderung der (rollenbezogenen) Softskills
- für PE: Objektivierung der Softskills als Grundlage für umfassende Mitarbeiterentwicklung
- für Geschäftsleitung: Erstellung einer Personalbilanz als Überblick über die Potentialausschöpfung der Teams

Hallo Jan, auch hier "kompakt für die Reisetasche" die Stichpunkte für Dein Grußwort zum DNLA Kongress:

- DNLA seit drei Jahren im Einsatz, um **Personalauswahl** sowie **Personalentwicklung** wissenschaftlich fundiert zu unterstützen und weiter auszubauen
- Der Schwerpunkt lag bisher im Recruiting, hier wurde der DNLA bei der **Evaluierung von Bewerbern für Führungspositionen** erfolgreich eingesetzt
- aktuell vertiefen wir über den DNLA unser **internes Ausbildungsprogramm für Führungskräfte**: