



contec

Die Management- und Unternehmensberatung
der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Workshop **„Nachwuchskräfteentwicklung im Rahmen von *rückenwind*⁺-Projekten“**

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW)

Köln, den 10. Oktober 2017

Der gemeinsame Weg zum Ziel

Bochum • Berlin • Stuttgart • München • Hamburg

Qualität



Marke



Wachstum



Kosten



Wir kennen unsere Herausforderungen...



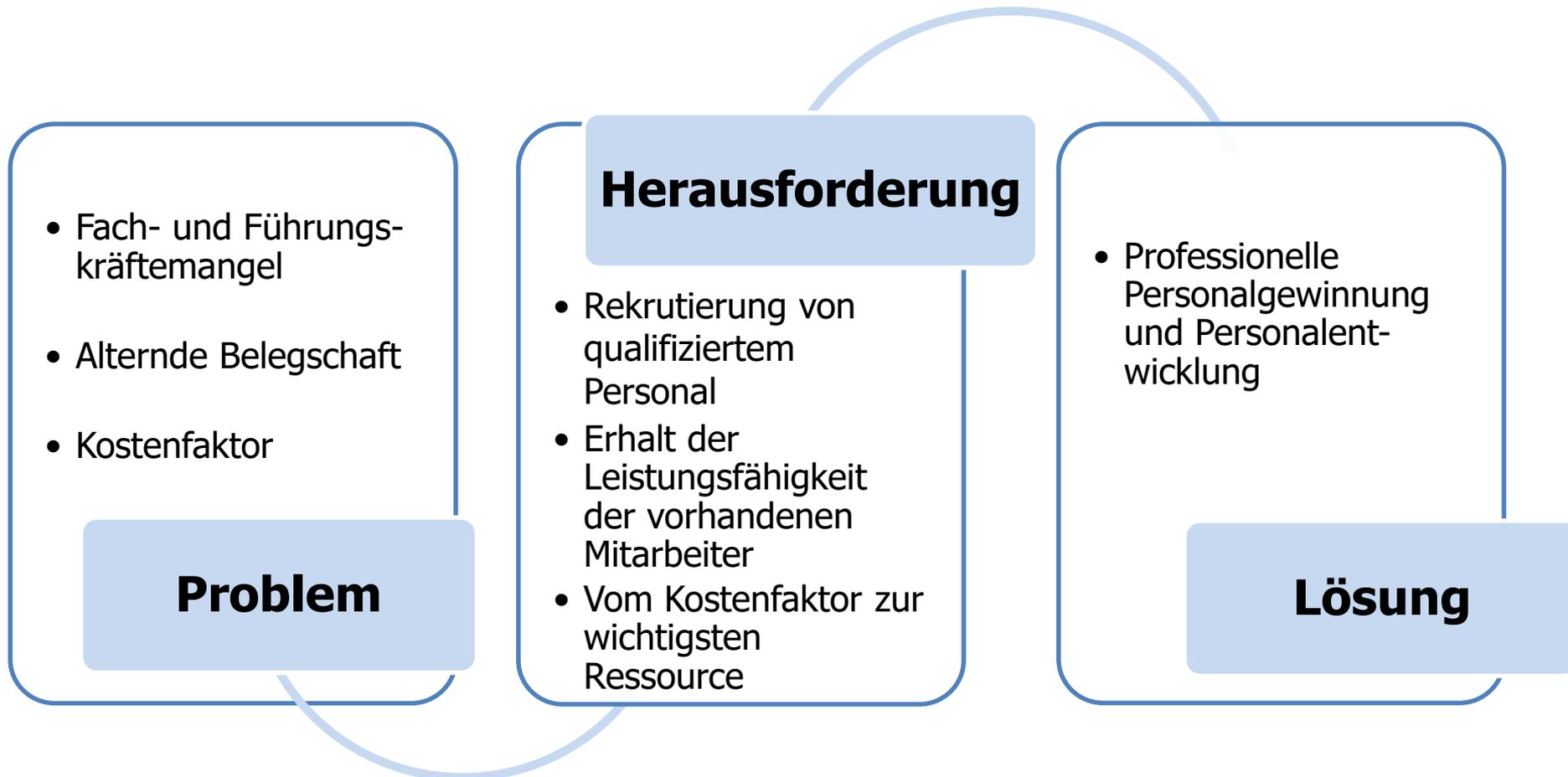
✂ Kostenfaktor
Personal



✂ Alternde Belegschaft



✂ Fachkräftemangel



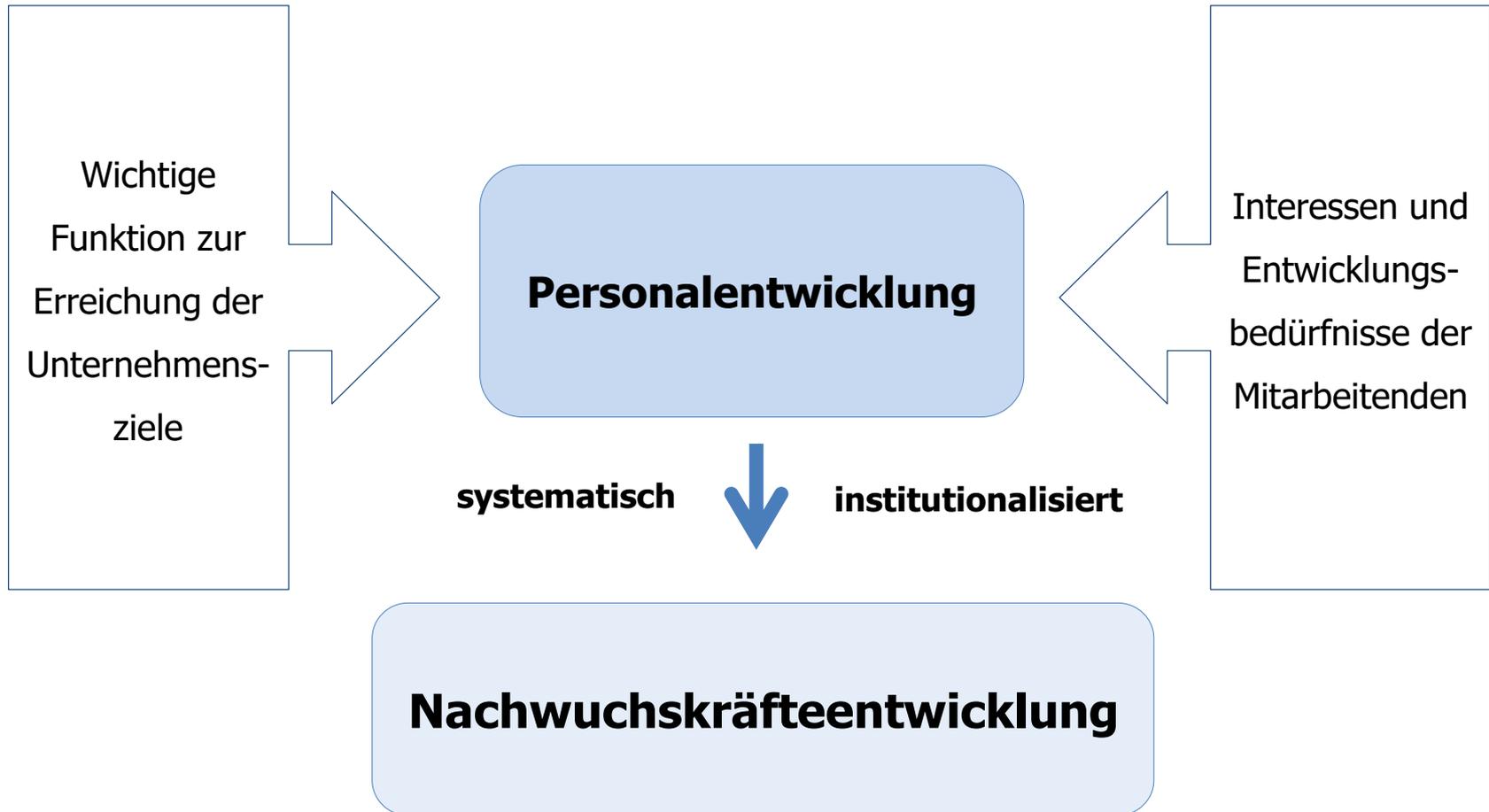


Personal = Verwaltung

Personalentwicklung

- Bildung
- spontan
- Bedarf Unternehmen





„... geht es darum, die zukünftige
**Besetzung von
Schlüsselqualifikationen
sicherzustellen. ... Klarheit zu
schaffen ..., welche Stellen wann
vakant werden und von wem mit ...
besetzt werden sollten.“**

(BMAS: „Fortschrittsbericht 2014 zum
Fachkräftekonzept der Bundesregierung“
2014)

„Nachfolgeplanung bedeutet
das **zielorientierte Handeln, um
Talente zu entdecken, zu
entwickeln, zu platzieren und an
das Unternehmen zu binden.“**

(Scheffler, Dirk: „Talentmanagement –
Herausforderungen für Personaler und
Führungskräfte“ 2008)

„Das Nachfolgemanagement ...
leistet einen wichtigen Beitrag zum
Unternehmenserfolg, indem Stellen
optimal wiederbesetzt werden und
der **kontinuierliche Arbeitsablauf im
Unternehmen beibehalten wird.“**

(Stock-Homburg, Ruth:
„Personalmanagement Theorien – Konzepte
– Instrumente“ 2013)

Die Nachwuchskräfteentwicklung dient

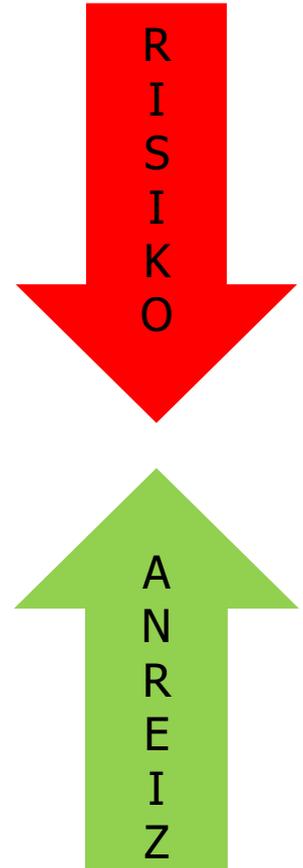
- dem Erhalt der unternehmerischen **Kernkompetenzen**,
- der Sicherstellung der Besetzung von **Schlüsselfunktionen**,
- dem **Wissenserhalt** und –**transfer**
- der **frühzeitigen** Identifikation von potenziellen **Nachfolgekandidaten** und
- der systematischen Stärkung und Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen.

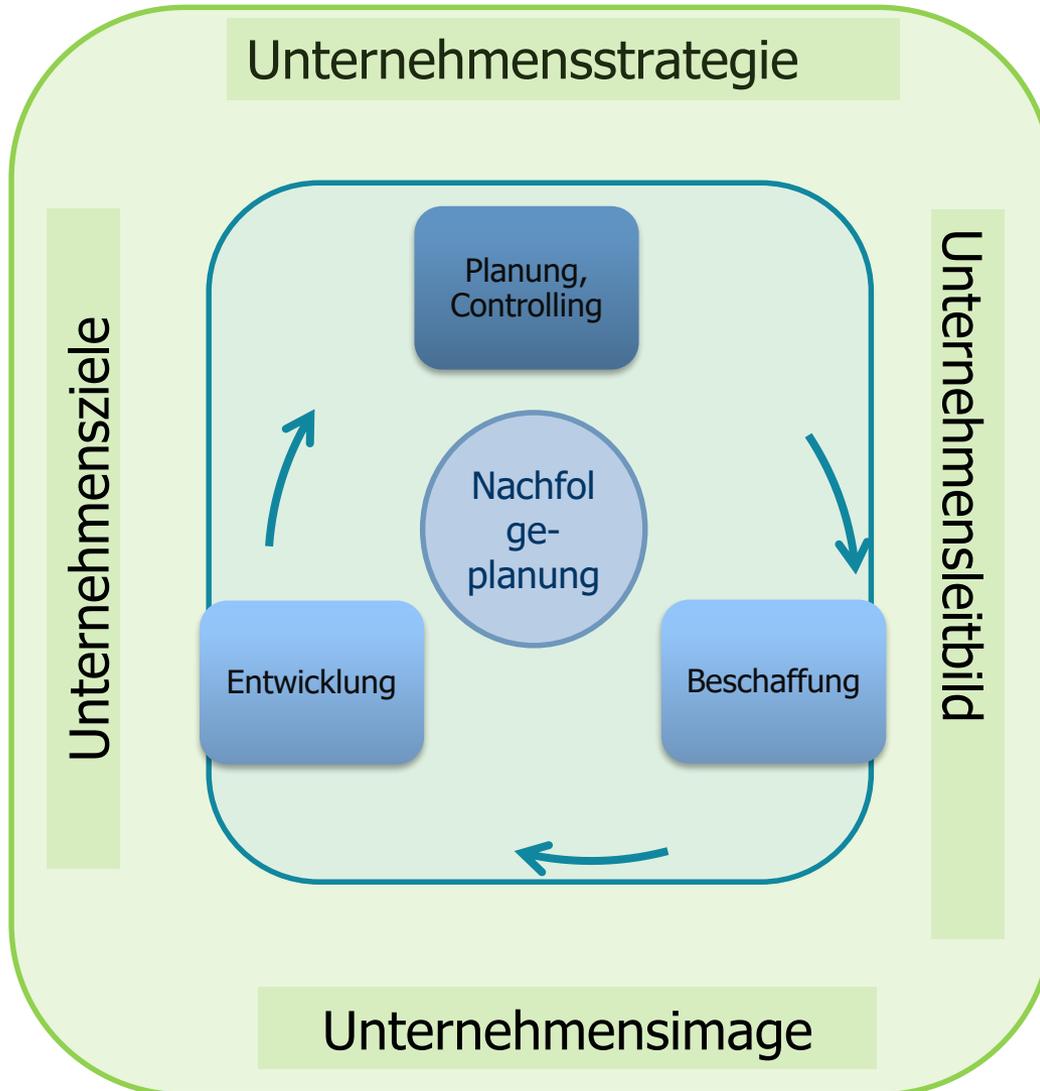
Risikominimierung für das Unternehmen

- Ausfallrisiko der Leistungs- / Potential- / Wissensträger
- Streuung des unternehmerischen Risikos,
- Erhalt der Leistungsfähigkeit

Anreizfunktion für potenzielle Nachfolgekandidaten

- als wichtiger Bindungs- sowie Karriereanreiz für den Nachwuchs
- und gleichzeitig
- ein Attraktivitätsfaktor für externe High-Potentials im Sinne des Personalmarketings



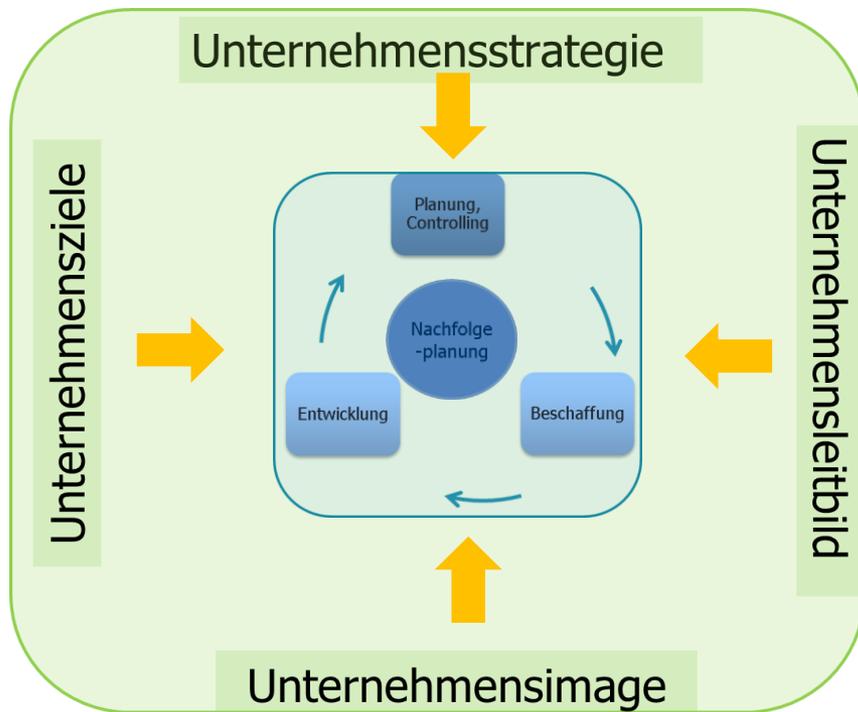


Wo steht das Unternehmen?

- strategische Ziele (unsere Antworten auf die Veränderungen)?
- zukünftige Ausrichtung (unsere Veränderungen in den Arbeitsfeldern)?

Welche Werte prägen unser Unternehmen?

- wer passt hier rein?



♪ **Welche Kompetenzen werden in welcher Ausprägung zukünftig erforderlich sein?**

- ♪ Schlüsselpositionen
- ♪ Schlüsselpersonen
- ♪ Kompetenzprofile

♪ **Ziele Nachfolgeplanung**

♪ **Rollen im Prozess**

Qualitativ: Anforderungen Führungskraft



Planung,
Controlling

Identifikation

- ♪ Systematische Potentialeinschätzung der Mitarbeitenden
- ♪ Instrumente und Verfahren unternehmensweit einsetzen



?



Jahresgespräch

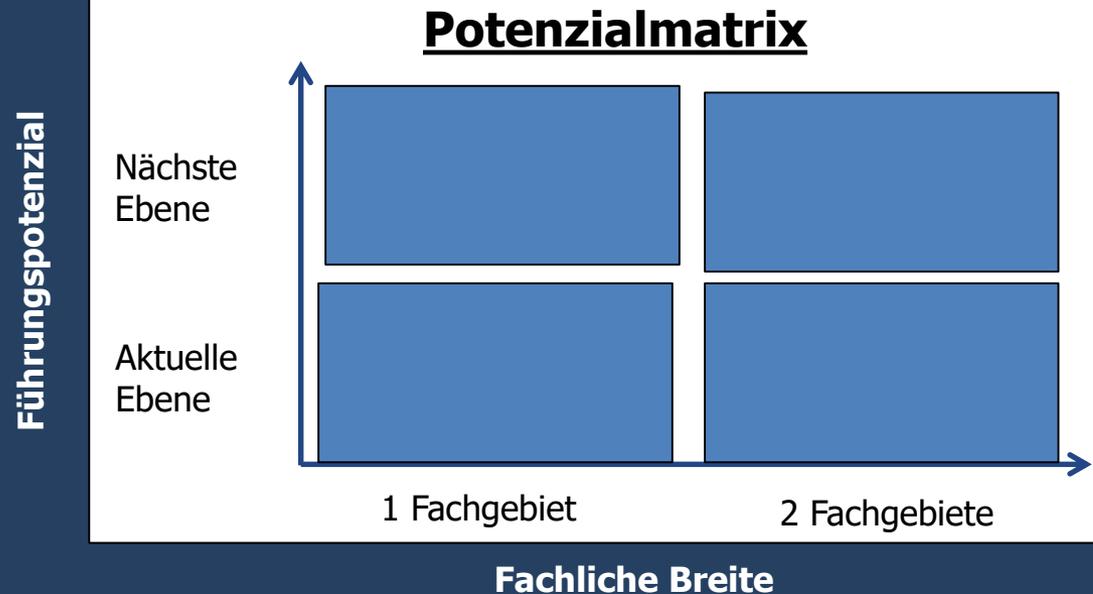
Bewertung

Potenzialeinschätzung

Bewertung der Arbeitsergebnisse

Potenzial Führungskräfte

- Einschätzung der Arbeitsergebnisse nach Qualität und Quantität
- Feedback zum Arbeitsverhalten (ggfs. Führungsverhalten)



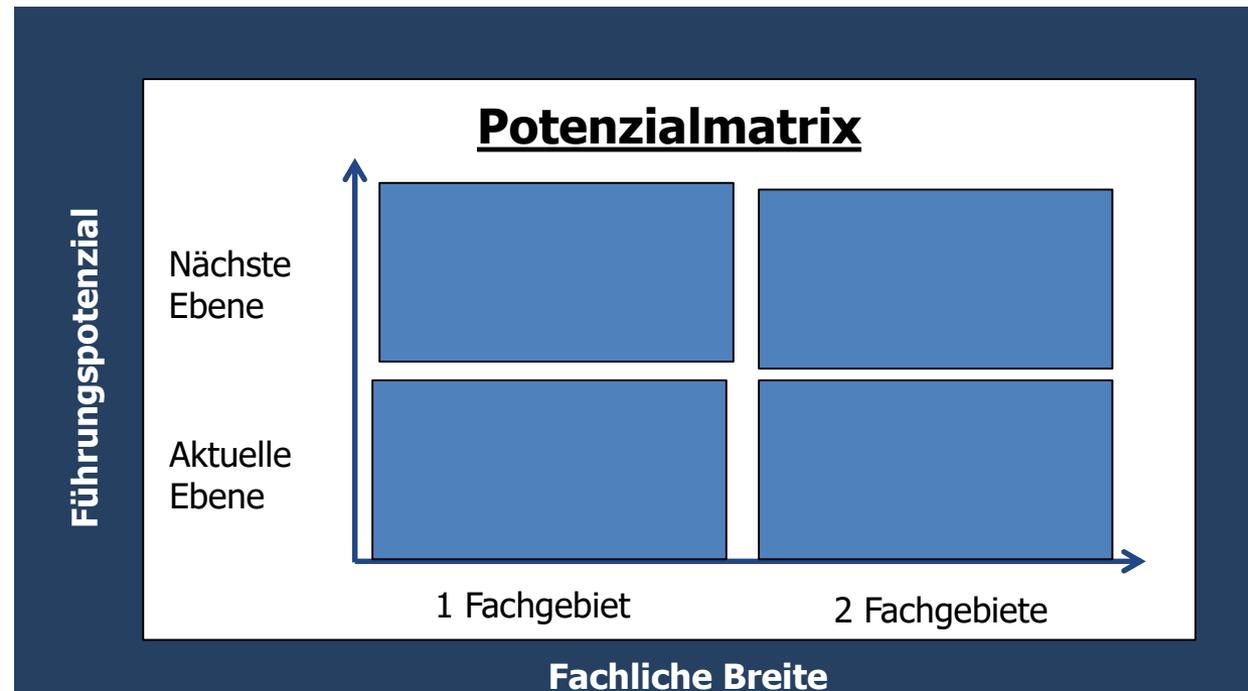


Förderung und Qualifikation:

- ♪ Entwicklungsmaßnahmen auf Individualebene (z.B. Förderung in der Funktion zur Kompetenzerweiterung)
- ♪ zielgruppenbezogene Entwicklungsmaßnahmen

Führung ausbauen und binden

Fachübergreifendes Denken, Handeln



- ♪ Beginnen Sie rechtzeitig damit, die strategische Ausrichtung des Unternehmens in die Nachfolgeplanung zu übersetzen
- ♪ Betrachten Sie als Unternehmensführung die Nachfolgeplanung als Top Ten Ihrer Prioritäten
- ♪ Verankern Sie die Nachfolgeplanung als **Querschnittsfunktion** fest im professionellen Personalmanagement
- ♪ Starten Sie rechtzeitig mit klarer Prozessführung.
- ♪ Nutzen Sie die Personalentwicklung zur systematischen Weiterentwicklung des Unternehmens.

„...übersetzt Ihre strategischen Ziele“

„...befähigt
Mitarbeitende
Anforderungen zu
erfüllen“

„...ist gelebte Wertschätzung“



„...setzt Impulse zur Veränderung“

„...bindet Mitarbeitende“

„...macht Sie als Arbeitgeber attraktiv“

Themen der Rückenwindprojekte



Führung und
Gesundheit

Lebensphasenorientierte
Personalentwicklung

Kompetenzerhebung

Führungskraft als
Schlüsselrolle

Stress und Resilienz

Arbeitgeberattraktivität

Lernende
Organisation

Arbeitsfähigkeitsindex

Besteht eine aktuelle unternehmensweite Nachfolgeplanung?

Werden die Mitarbeitergespräche regelmäßig geführt?

Ist das Weiterbildungsbudget die letzte Position, die bei Kostensenkungs-Maßnahmen gestrichen wird?

Können die Mitarbeiter auf die Umsetzung von Entwicklungsmaßnahmen zählen?

Setzen sich die Führungskräfte durchgängig für das Thema Personalentwicklung ein?

...?

- Verschiedene Haltungen hinsichtlich des Wertes von Personalentwicklung
 - „Nice to have“ oder „MUST“?
- Unklare Verantwortlichkeiten
 - Wer zieht an dem Thema? Die Führungskraft, der Mitarbeiter, Personal?
- Unterschiedliche Vorstellungen, was Personalentwicklung ist
 - Wer (oder was) ist ein Talent?
 - Ist PE für alle Mitarbeiter und Führungskräfte oder nur „für die Guten“ da?
- Personalentwicklung ist eine Investition (Zeit und/oder Geld) und steht in Konkurrenz zu anderen Investitionen
- Eintagsfliegen oder „ad hoc“-Ideen
- Inkongruentes Verhalten „Personalentwicklung ist ganz wichtig“ und gleichzeitig keine Zeit für PE
- Häufig weniger offen: Talententwicklung ist mühsam und ich persönlich habe keinen Nutzen

- Was sind Ihre Erfolgsfaktoren?
- Welche Hürden mussten Sie nehmen?
- Welche Lösungen sind noch nicht gefunden?
- Dos and Dont`s

Unsere Idee ...



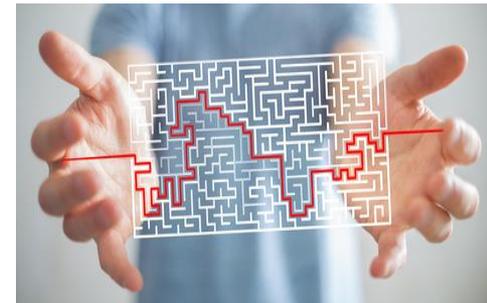
Thinkthank sein



Ideen entwickeln



Stolz sein auf Erreichtes



Schwierigkeiten lösen



Gemeinsames voranbringen



Lust wecken

... denn es braucht für die Umsetzung



Inspiration

&



einen langen Atem

Bildnachweise: fotolia.com



contec

Ihre Ansprechpartner

Die Management- und Unternehmensberatung
der Gesundheits- und Sozialwirtschaft



Silvia Breyer
Managementberaterin
Projektleiterin conQuaesso

silvia.breyer@contec.de
mobil: 0171 - 5669468



Philipp Heinen
Personal- und
Organisationsberater

philipp.heinen@contec.de
mobil: 0152 - 03853992

contec – der gemeinsame Weg zum Ziel

www.contec.de

Bochum • Berlin • Stuttgart • München • Hamburg