

## Beratungsmandate (1)

### Strategisches Personalmanagement : Einführung einer Nachfolgeplanung

Ausgangssituation

Die Geschäftsführung hatte keinen Überblick mehr über die Schlüsselpositionen und Personalsituation für die Besetzung der Schlüsselstellen im Unternehmen. Da das Unternehmen auf Wachstumskurs war, sollte für beide Fragen ein einfaches, Transparenz schaffendes Konzept entwickelt und implementiert werden.

Zielsetzung

Entwicklung einer integrierten Nachfolgeplanung, welche u.a. auf folgende Fragen eine eindeutige Antwort gibt:

- Was sind die Schlüsselpositionen im Unternehmen
- Wie viele Positionen gibt es
- Wie viele Potentialkandidaten sind für Schlüsselpositionen verfügbar
- Wann sind diese Personen verfügbar

Vorgehensweise

- Ausarbeitung einer Definition für Schlüsselpositionen und Potenzialkandidaten / Innen
- Abstimmung mit der Geschäftsführung, zusätzlich Festlegung von drei Zeitabschnitten der Verfügbarkeit
- Anwendung der Definition in der Organisation – Interviews und Einschätzungen zusammen mit dem Management
- Zusammenstellung der Ergebnisse und Diskussion mit der Geschäftsführung im Rahmen eines halbtägigen Workshops

Resultat / Nutzen

- Vollständiger Überblick über die Schlüsselpositionen
- Vollständiger Überblick über die Situation der Potenzialträger / Innen
- Feststellung der notwendigen Entwicklungsmaßnahmen
- Transparenz der Risiken - z.B. bei mangelnder Nachbesetzbarkeit von Positionen
- Eindeutige Basis für die GF, um Personalentscheidungen treffen zu können