



Konzeption und Durchführung eines Förderprogramms für Potenzialträger

UNTERNEHMEN

Der SWK-Konzern umfasst derzeit zehn operativ tätige Unternehmen aus dem Bereich Ver- und Entsorgung sowie Verkehrsdienstleistungen. Mit ihren Tochtergesellschaften ist die SWK STADTWERKE KREFELD AG der Infrastrukturdienstleister für Krefeld und die Region.

PROJEKTZEILE

Interner Auftraggeber ist der Personalbereich der SWK. Die Ziele sind:

- Konzeption eines Förderprogramms für Potenzialträger im Unternehmen, das von Führungskräften und Teilnehmern angenommen wird.
- Angebot einer angemessen dosierten und zugleich herausfordernden Entwicklung der Teilnehmer.
- Maßgeschneidertes, auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmer ausgerichtetes Programm.
- Sicherstellen des Praxistransfers.
- Motivation der Teilnehmer und Bindung an das Unternehmen.

RAHMENBEDINGUNGEN

- Heterogene Ausgangsvoraussetzungen der Teilnehmer, da das Förderprogramm allen Mitarbeitern und Führungskräften offen steht, die von ihren Vorgesetzten als Potenzialträger benannt werden. Bewusster Verzicht auf definierte Auswahlkriterien.
- Etablierung als kontinuierlich genutztes PE-Angebot.
- Differenzierte Ermittlung der individuellen Entwicklungsbedarfe ohne Einsatz von Verfahren, die Selektionscharakter haben.
- Aufbau von bereichsübergreifenden Netzwerken im Unternehmen.
- Einbindung der Vorgesetzten in die Entwicklung der Mitarbeiter.

LÖSUNG

Ausgangspunkt des Programms ist ein zweitägiger Orientierungsworkshop zur Ermittlung der persönlichen Entwicklungsbedarfe, bei dem zentrale Teile der Rückmeldungen durch die anderen Teilnehmer i. S. eines Peerfeedbacks vermittelt werden. Reduktion der Beobachtergruppe auf einen Personalmitarbeiter und zwei externen Berater.

- Basierend auf den gemeinsamen Bedarfen der jeweiligen Teilnehmergruppe werden die Seminarmodule als ein zentraler Bestandteil des Programms abgeleitet. Jährliche Neukonzeption der Seminarbestandteile.
- Gemeinsame Abstimmung der individuellen Entwicklungsbedarfe anhand des nach den Orientierungstagen formulierten Entwicklungsplans mit dem Vorgesetzten und Teilnehmer. Ein Fokus liegt auf den programmbegleitenden on-the-job Maßnahmen.
- Ergänzung der Seminarmodule durch Gruppencoachings. Hier bearbeiten die Teilnehmer mit Hilfe eines externen Moderators eigene konkrete Praxisfälle und Anliegen.
- Stärkung des unternehmerischen Denkens durch flankierende Bausteine wie Strategiegespräche mit dem Vorstand oder selbstorganisierte Besuche anderer Unternehmensbereiche
- Einsatz verschiedener Persönlichkeitstests und kollegialer Beratungsgespräche stärkt die Selbstreflektion der Teilnehmer und Eigenverantwortung für die persönliche Entwicklung.
- Qualitätssicherung und Begleitung des Folgeprozesses durch abschließende Nachbetrachtung der Entwicklungsfortschritte mit Vorgesetzten, Teilnehmer, Personal und externem Projektpartner. Hierbei auch Vereinbarung von anschließenden Folgemaßnahmen
- Unterstützung der Netzwerkbildung und des kontinuierlichen Lernprozesses durch Auffrischungstage für alle ehemaligen Programmteilnehmer

ERGEBNISSE

- Obwohl die Entwicklung der Teilnehmer in eine Führungslaufbahn nicht der zentrale Fokus des Programms ist, konnten Schlüsselpositionen erfolgreich mit den Potenzialträgern des Programms besetzt werden
- Darüber hinaus unterstützen verschiedene Teilnehmer des Programms den Personalentwicklungsprozess im Unternehmen durch die Begleitung von Hospitationsmaßnahmen oder die Übernahme von Patenschaften für Nachwuchsprogramme.



Yvonne Faerber

Executive Partner der Profil M GmbH & CO. KG
yvonne.faerber@profil-m.de