

Nachfolgemangement für Schlüsselpositionen im GB Ref. V

Modelle zum Personalentwicklungsprojekt

1. Einführung

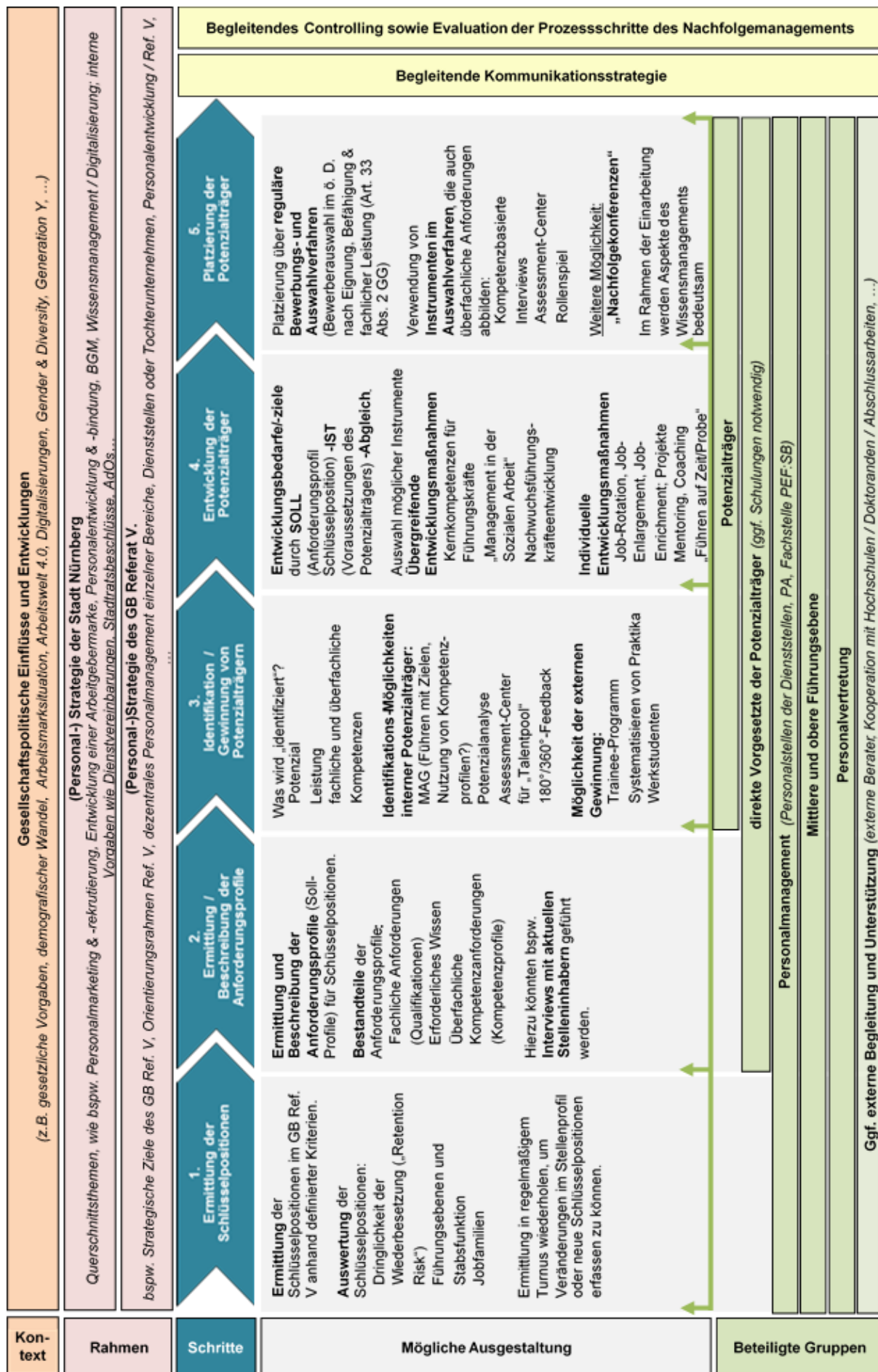
Ein strategisch, konzeptioneller Ansatz im Handlungsbereich Personalentwicklung ist die Entwicklung und Implementierung eines nachhaltigen Nachfolgemagements im GB Ref. V. Ziel dieses Projekts ist es u.a., sich auf den in den kommenden Jahren absehbaren, umfangreichen Personalwechsel im Bereich der Schlüsselpositionen des Sozialreferats vorzubereiten, für Mitarbeitende systematisch Entwicklungswege zu ermöglichen und somit auch dem weiter bestehenden Fachkräftemangel in sozialen Berufen zu begegnen.

In dieser Beilage sind dargestellt:

1. das entwickelte Modell „Systematik eines Nachfolgemagements für Schlüsselpositionen im Geschäftsbereich Referat V“ als Empfehlung nach der Ist-Stand-Analyse,
2. der Zusammenhang zwischen diesem Modell und dem Instrument der Nachfolgekonferenzen, das der erste Umsetzungsvorschlag zum Nachfolgemangement ist und
3. der Prozess zum Instrument Nachfolgekonferenzen mit den einzelnen Prozess-Schritten.

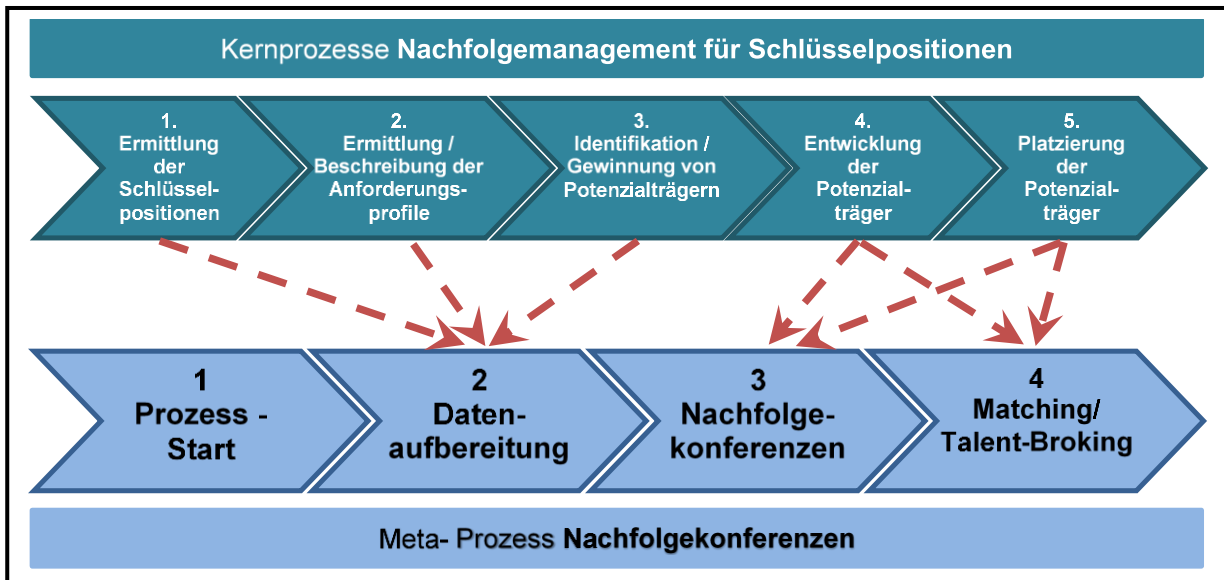


2. Modell: Systematik eines Nachfolgemanagements für Schlüsselpositionen im Geschäftsbereich Referat V



3. Zusammenhang Modell Nachfolgemanagement und Nachfolgekonzferenzen

Nachfolgekonzferenzen sind eine Zusammenföhrung der einzelnen Bausteine des Nachfolgemanagements und ermögliehen eine schrittweise Einföhrung/Umsetzung der unterschiedlichen, damit zusammenhängenden Aufgabenstellungen.

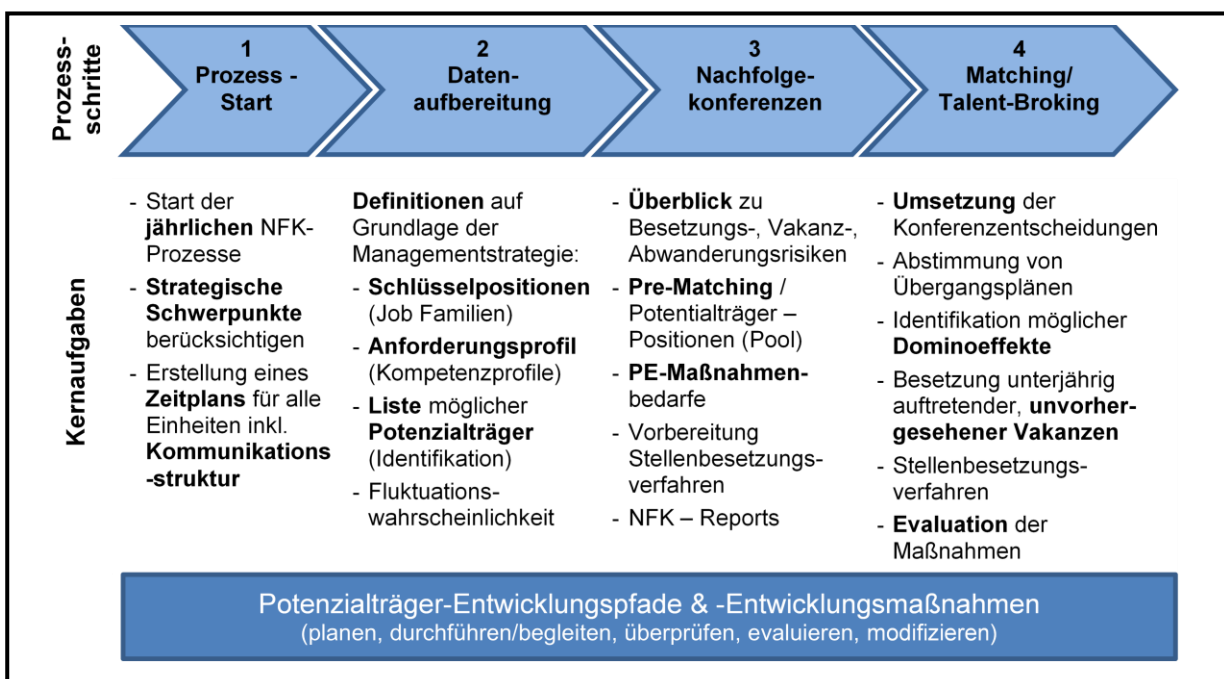


4. Prozess zum Instrument Nachfolgekonzferenzen mit den einzelnen Schritten

Der Prozess der Nachfolgekonzferenzen wird regelmäßig durchlaufen (bspw. jährlich oder quartalsweise) und differenziert organisiert, d.h. an den Strukturen des Geschäftsbereichs Referat VU orientiert (Mehr-Ebenen-Modell). Diese Struktur der Nachfolgekonzferenzen ermöglieht es, gleichermaßen bereichsspezifisch und übergreifend

- Nachfolgebefarfe und Nachfolgekandidaten zu überblicken,
- systematisch Entwicklungsmaßnahmen zu planen,
- das Risiko von Nicht-/Fehlbesetzungen zu verringern.

Ziel ist es, dadurch individuelle und an Job-Familien¹ orientierte, d.h. kollektive Nachfolgeplanungen umsetzen zu können.



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Kienbaum 2014, S. 95

¹ Jobfamilien sind Stellencluster, die nach dem Prinzip der Ähnlichkeit gebildet werden. Sie fassen "verwandte" Jobs, das heißt Stellen mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben(profilen) zusammen.