



Aktive Nachfolgeplanung gestalten

Getrieben durch den demographischen Faktor und dem zunehmenden Fachkräftemangel benötigt die Geschäftsführung bzw. die Personalentwicklung innovative Konzepte, sich dem strategischen Thema "Nachfolgeplanung" zu stellen.

Im Folgenden werden einige Möglichkeiten der Nachfolgeplanung für die Zukunft beschrieben, die Sie einmal zum Anlass nehmen könnten, Ihre aktuelle Nachfolgeplanung kritisch zu hinterfragen.

1. Die Nachfolgeplanung setzt sich immer auch mit der Identifikation der Schlüsselpositionen im Unternehmen auseinander. Kennen Sie Ihre Schlüsselpositionen? Wann haben Sie zum letzten Mal eine Risikolandkarte Ihrer Schlüsselpositionen angelegt?
2. Die Nachfolgeplanung sollte stärker mit dem Thema "Wissenstransfer" verknüpft werden. Dies macht Sinn, denn mit der Nachfolgeplanung ist das notwendige Wissen des vorherigen Stelleninhabers zu sichern und in die Folgeplanung zu integrieren.
3. Aufgrund der demografischen Entwicklung in den Belegschaften und dem Fachkräftemangel gilt es, Netzwerke von "rüstigen Pensionären" aufzubauen, die bei Bedarf dem Unternehmen zur Verfügung stehen. Die Reaktivierung von Ruheständlern für bestimmte Schlüsselpositionen im Rahmen eines bestimmten Zeitfensters ist eine weitere Alternative.
4. Neben dem strategischen Ansatz der Nachfolgeplanung erhält die taktische Ausrichtung eine größere Bedeutung. Hierzu ist erforderlich, die Führungskräfte stärker als Personalentwickler auszurichten, damit diese täglich im Sinne der Nachfolgeplanung entsprechende Talente fordern und fördern. Denn Personalentwicklung ist Führungsaufgabe.
5. Eine strategische Verknüpfung zwischen der Nachfolgeplanung und der Karriereentwicklung im Unternehmen scheint sinnvoll. Leider existiert in vielen Unternehmen noch die Devise, dass die Nachfolgeplanung top-down durchgeführt wird, während die Führungskarriere bottom-up gestaltet ist. Die Frustration ist vorprogrammiert und viele gute Talente verlassen frühzeitig das Unternehmen.