


Mitarbeitergespräch und Potenzialeinschätzung

Zwei zentrale Elemente der Personalentwicklung bei RWE

Annette K. Nimzik
RWE AG, Personalentwicklung Konzern

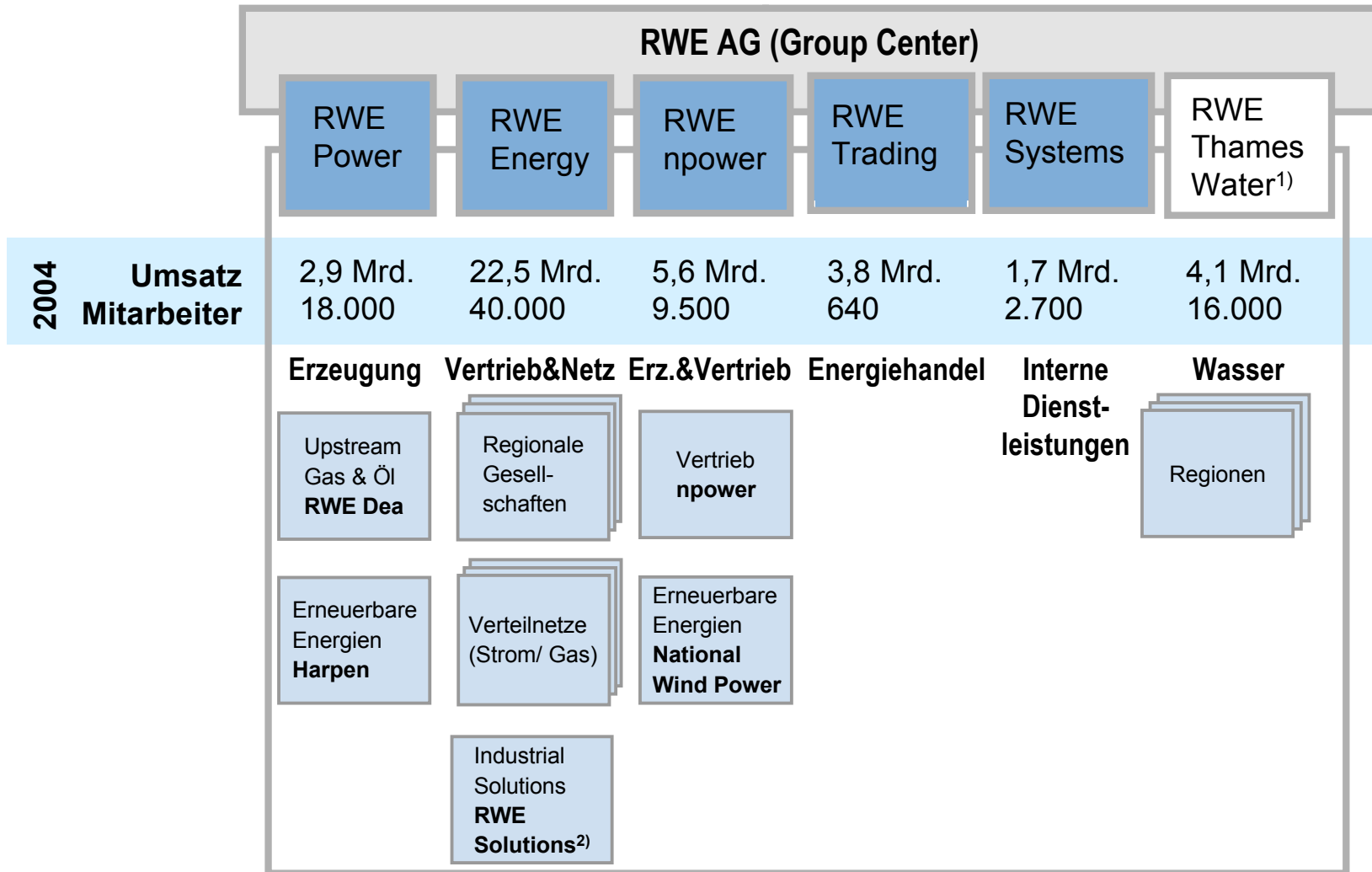


An aerial night photograph showing a city skyline in the distance, illuminated by city lights. The foreground consists of dark, rectangular agricultural fields. On the left side, the curved, metallic top of a large water tower is visible, with a person in a red safety vest and white helmet standing on its edge. The sky is a deep blue with scattered, light-colored clouds.

Einer muss da sein.

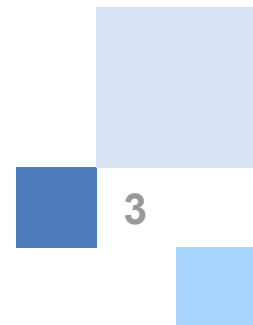
Wenn es um Sicherheit geht, sind wir hellwach. Durch ständige Kontrolle gewährleisten unsere Mitarbeiter eine verlässliche Energieerzeugung. So können Sie darauf vertrauen, dass der Strom fließt. Auch wenn Sie schon schlafen.

Konzernstruktur



1) RWE Thames Water und American Water stehen ab November 2005 zum Verkauf.

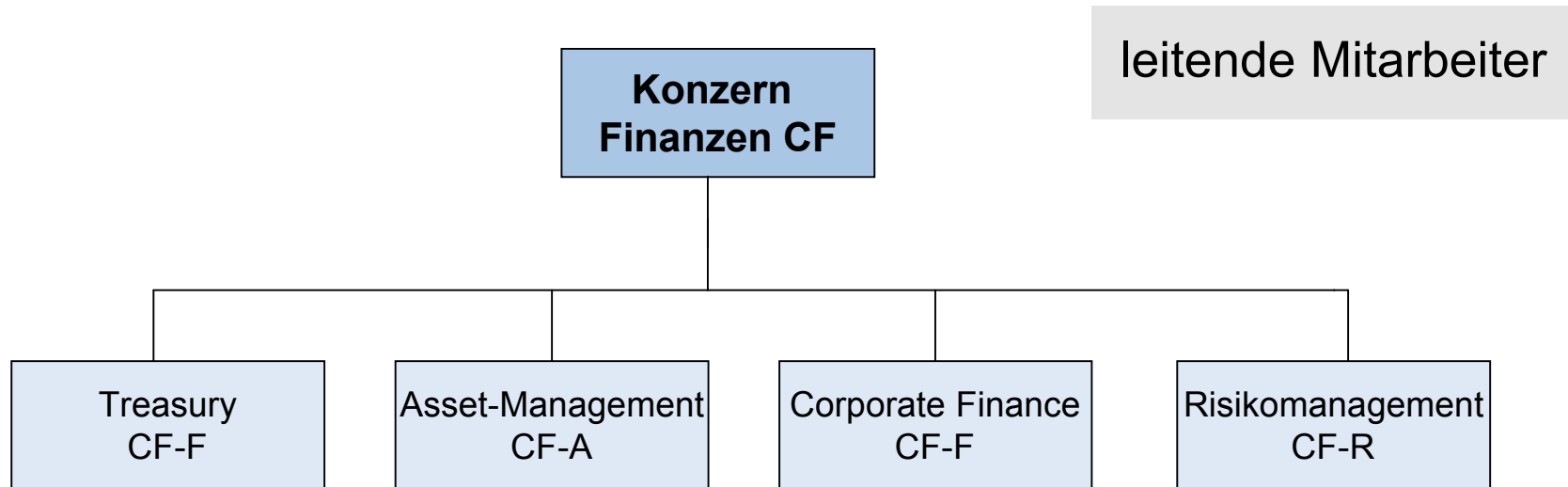
2) Veräußerungsprozess gestartet.



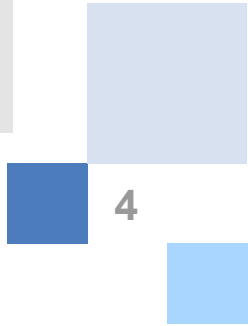
Zielgruppen am Beispiel einer Organisationsstruktur aus dem Finanzressort



Finanzvorstand F-C



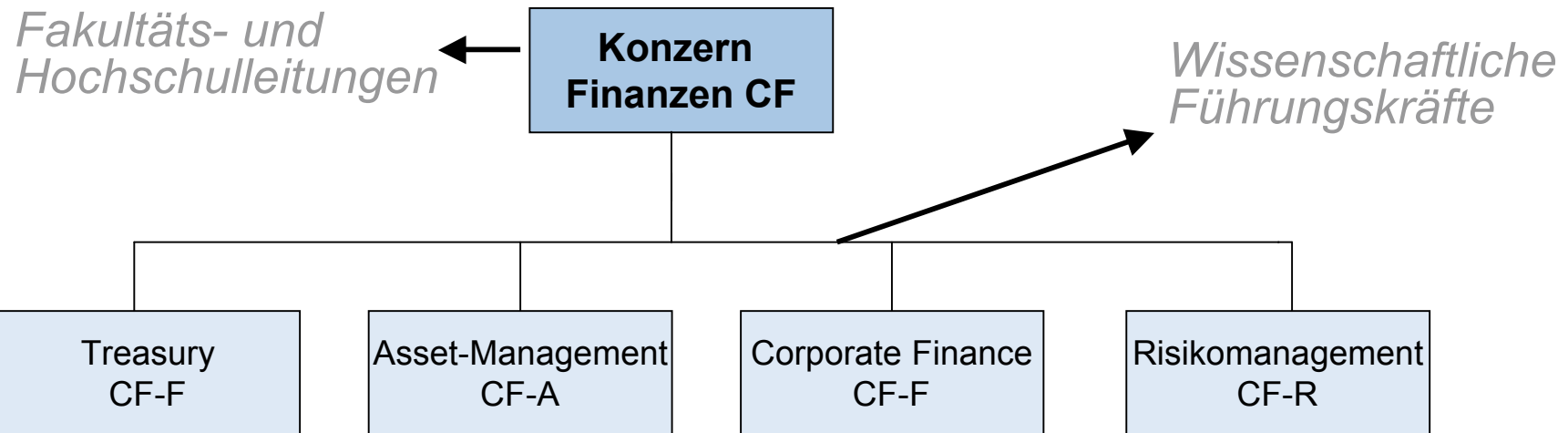
Nicht leitende Mitarbeiter im AT und Tarif-Bereich



Entsprechungen zu Zielgruppen des akademischen Personalmanagements

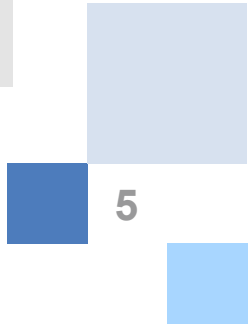


Finanzvorstand



Nicht leitende Mitarbeiter im AT und Tarif-Bereich

→ *Wissenschaftlicher Nachwuchs*



Die Potenzialeinschätzung im strategischen Zusammenhang



- Die Potenzialeinschätzung ist ein integrierter Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes bei RWE.
- Sie ist eingebettet in die strategischen Unternehmensprozesse und verknüpft mit weiteren Personalentwicklungsinstrumenten.
- Mit dem Model of Competence (MoC) als Grundlage werden im gesamten Konzern und über alle Ebenen hinweg identische Indikatoren zur Potenzialeinschätzung angelegt.
- Das MoC bildet damit die Grundlage für die Potenzialeinschätzung im gesamten Konzern.

Die Potenzialeinschätzung im strategischen Zusammenhang



Die Potenzialeinschätzung dient

- der konzernweiten Erkennung von Potenzial für die Übernahme von weiterführenden Aufgaben zur strategischen Zukunftssicherung des gesamten Konzerns
- der Unterstützung von Vorgesetzten bei der Erkennung und gezielten Entwicklung von Potenzial
- als Basis für eine objektiviertere Besetzung von Schlüsselpositionen im Konzern (Nachfolgemanagement)
- der Bindung von Potenzialträgern an das Unternehmen durch eine gezielte Karriereplanung (Basis für individuelle maßgeschneiderte Weiterentwicklung identifizierter Potenzialträger)
- dem Mitarbeiter zur Orientierung über seine mögliche Entwicklung.

Mitarbeitergespräch und Potenzialeinschätzung im zeitlichen Ablauf

- Der Vorgesetzte überlegt, ob er einen Potenzialträger in seiner OE hat
- und stimmt die bzw. den Kandidaten mit seinen Bereichskollegen ab.
- Er führt mit seinen Mitarbeitern das **Mitarbeitergespräch (inkl. Zielvereinbarung)** und spricht evtl. eine **Potenzialvermutung** aus.
- Wenn er eine Potenzialvermutung geäußert hat, nimmt er die **Potenzialeinschätzung** vor. Er orientiert sich bei der Beschreibung des Potenzials (Entwicklungsbedarf/Stärken) an möglichen Einsatzbereichen oder Funktionen, füllt ein zu diesem Zweck konzipiertes Formular aus und trifft die zusammenfassende Potenzialaussage.
- Der Vorgesetzte erläutert dem Mitarbeiter die Potenzialeinschätzung und zur Entwicklung des Potenzials vereinbaren beide einen individuellen **Entwicklungsplan**.
- Mitarbeiter mit kurzfristig vertikalem Potenzial werden bei Prozessen der **Nachfolgeplanung** berücksichtigt.

Individueller Entwicklungsplan



Der individuelle Entwicklungsplan für Potenzialträger kann folgende Maßnahmen beinhalten:

- neue / zusätzliche Aufgaben im eigenen Unternehmen
- neue / zusätzliche Aufgaben im Konzern
- Seminare / Trainings
- Unternehmensinterne Förderprogramme
(mit vorgeschaltetem Gruppen-Assessment-Center)
- Literatur
- Feedback und Selbstreflexion
(Woran erkennt man den Fortschritt?)