

Der Link zum Artikel:

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Gute-Praxis/datenbank-gute-praxis,eDid=6815.html>



Praxisbeispiel

Individuelle Entwicklungsplanung für ältere Beschäftigte bei der Siemens AG in Deutschland

Bei der Siemens AG haben Beschäftigte über 40 Jahre im Rahmen des Kompass-Prozesses die Möglichkeit, ihre weitere berufliche Entwicklung zu reflektieren und zu planen. Dabei wird jeder Mitarbeiter individuell unterstützt und ein persönlicher Gestaltungsplan entwickelt.



Um auch den über 40-jährigen Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen zu bieten und ihre Potenziale besser zu nutzen, wurde bei Siemens in Kooperation mit einer externen Unternehmensberatung der Kompass-Prozess entwickelt und umgesetzt und mittlerweile in das reguläre Weiterbildungsangebot integriert.

Der Kompass-Prozess: Wissen, wo es lang geht!

Im Rahmen des Kompass-Prozesses findet zunächst ein Workshop zur individuellen und beruflichen Orientierung statt, der nach etwa vier Monaten durch ein Reflexionsseminar ergänzt wird. Ziel ist es dabei, ein individuelles Fähigkeitsprofil zu ermitteln, die Beschäftigten selbst die konkreten Umsetzungsschritte für ihre berufliche Zukunft definieren zu lassen und ihnen mehr Verantwortung für die Gestaltung ihrer Arbeitsaufgaben zu geben.

Die daraus entstehenden Ziele und Projekte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen in den Bereichen der individuellen Kompetenzentwicklung, des Wahrnehmens neuer Aufgaben im bisherigen Arbeitsbereich, einem Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens, einem externen Wechsel bis hin zu Veränderungen im privaten Lebensumfeld.

Reflexion und Analyse

Begonnen wird der Prozess mit einer Vorbereitungsphase, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre bisherigen Lebens- und Berufsbiographie reflektieren und sich von Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften und Kunden ein „360°-Feedback“ über persönliche Stärken und Schwächen einholen.

In einem dreitägigen Workshop außerhalb des Unternehmens wird dann eine Potenzialanalyse durchgeführt. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin formuliert am Ende des Kurses, unterstützt durch Ideen, Vorschläge und

Rückmeldungen aus dem Teilnehmerkreis, einen „persönlichen Gestaltungsplan“ einschließlich konkreter Handlungsschritte zu seiner Umsetzung.

Die Umsetzung

Im Anschluss an den Workshop werden die betriebsbezogenen Vorhaben in Abstimmungsgesprächen mit Führungskräften und Personalmanagement auf ihre Realisierbarkeit hin überprüft und - falls erforderlich - angepasst. Zentrales Element der Maßnahme ist des Weiteren eine zweitägige Follow-up-Veranstaltung nach ca. vier Monaten. In dieser werden der Projektstand, aufgetretene Schwierigkeiten und Fortschritte reflektiert und gegebenenfalls Handlungsalternativen entwickelt.

Durch den Kompass-Prozess wurden bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unterschiedlichste Entwicklungsprozesse angestoßen. In der eigenen Abteilung wurden andere Tätigkeiten übernommen (z.B. Aufbau von Kooperationen mit Externen, Neukundengewinnung im Ausland, Aufbau eines Verbindungsbüros im Kosovo) oder aber Beschäftigte wechselten innerhalb eines Unternehmensbereichs, zwischen Bereichen oder auch ins Ausland.

Ergebnisse

Durch den Kompass-Prozess werden insbesondere bei den älteren Beschäftigten Reflexions- und Entwicklungsprozesse eingeleitet, die sich motivationsfördernd auf die Arbeit auswirken.

Darüber hinaus wird ermöglicht, dass die Mitarbeiter entsprechend ihrer Kompetenzen und Bedarfe eingesetzt werden können.

Erfolgsfaktoren

- Intensive Auseinandersetzung mit individuellen Entwicklungsoptionen
- Beteiligung der Beschäftigten am Entwicklungsprozess

Weiterführende Informationen

[Das Beispiel auf den Internetseiten der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen](#)

[Ein weiteres Beispiel von Siemens Niederlande](#)