

Erfahrungen mit der Qualifizierung der Placement-Officer (PO) bei Thyssenkrupp

Jürgen Hoffmann / Gesa Weinand



Kienbaum-Gruppe: In 70 Jahren über 70.000 Projekte erfolgreich umgesetzt

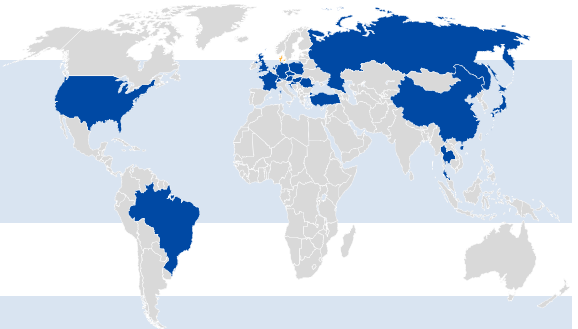
Zahlen – Daten – Fakten

Gründung

Seit der Gründung im Jahr 1945 haben wir mehr als 70.000 Beratungsprojekte erfolgreich umgesetzt und zählen als Familienunternehmen mit Partnerstruktur zu den führenden Beratungshäusern mit Sitz in Deutschland.

Standorte

In allen wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sind wir präsent; insgesamt sind wir mit 33 Büros in 18 Ländern vertreten.



Mitarbeiter

Wir beschäftigen 650 Mitarbeiter weltweit.

Umsatz

Im Geschäftsjahr 2014 haben wir einen Umsatz von 115 Mio. Euro erzielt.

Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2014.



Kienbaum kombiniert Kompetenzen und Branchen-Know-how

Geschäftsfelder und Branchenfokus

Kienbaum^K

Kienbaum-Geschäftsfelder

Board Services
Communications
Executive Search
Human Capital Services
Organization & Transformation

Business Technology Management
Compensation & Performance Management
Executive NewPlacement & Career Coaching
Operational Excellence

Kienbaum-Branchen

Automotive
Consumer Goods
Financial Services
Manufacturing & Engineering
Retail
Transport & Logistics

Chemicals & Pharma
Energy & Utilities
Health Care
Public Sector & non profit organization
TIME



Zielsetzungen

Mit der Begleitung des Implementierungsprozess der PO-Organisation und der Qualifizierung der PO verfolgen wir folgende Zielsetzungen:

- » Adäquate Positionierung des Placement Officers in der Organisation
- » Definition der Voraussetzungen für den Erfolg der Arbeit des PO
- » Ausbau der fachlichen Qualifikation des PO
- » Persönliche Weiterentwicklung des PO als Berater
- » Erweiterung der professionellen Rolle um die Beratungskompetenz & -haltung in Ergänzung zum Arbeitsgebiet HR



Konzeptionsphase

Die Zielsetzung der Qualifizierung der PO als Teil der HR Strategie von thyssenkrupp erfordert maßgeschneidertes Vorgehen in der Konzeptionsphase („Maßanzug“ statt „Anzug von der Stange“)

Hierzu waren folgende Schritte erforderlich:

- » Klärung der IST- Situation mit der Leitungsebene
- » Definition der künftig wünschenswerten Situation
- » Erfassen der Erwartungshaltung der Organisation (insbesondere die der Zielgruppe des PO)
- » Individuelle Bedarfsanalyse der Placement Officer
 - » im Hinblick auf die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen durch das Erschließen der „Beraterrolle“
 - » im Hinblick auf die Erweiterung des bisherigen fachlichen Tool-Sets und erforderlicher Instrumentarien



Beispiel: Ablauf Workshop I

Inhalte & Methoden

- » Einstieg Erwartungsabfrage / Vorstellung „In welchem Spannungsfeld bewegen wir uns?“
„Was sind erfolgshemmende / was erfolgsfördernde Faktoren?“

- » Part I Allgemeine Regeln der Gesprächsführung, z.B. Do`s und Dont`s, Fragetechnik, Umgang mit Einwänden etc.
(Ziel: Sensibilisieren / Stabilisieren der Teilnehmer für anstehende Gesprächssituationen)

- » Part II Idealtypischer Ablauf von Veränderungsgesprächen mit anschließenden Rollenspielen/ Führen von Veränderungsgesprächen unter Einbezug diverser Reaktionstypen bei Mitarbeitern bzw. unterschiedlicher Gesprächsstadien
(Ziel: Erleben der Gesprächsführungssituation sowohl als „Mitarbeiter“ wie auch als „Gesprächsführender“, gewonnene Eindrücke sind Grundlage für die Erarbeitung eines TK-spezifischen Leitfadens)

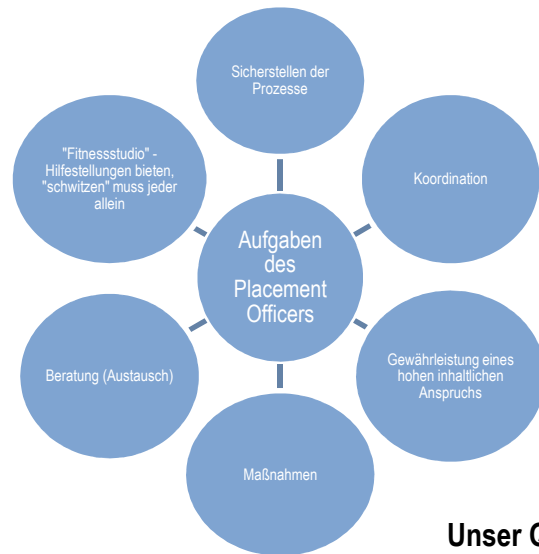
- » Part III Erarbeitung eines Leitbildes „NewPlacement Officer“ Version 1.0
Unser Selbstverständnis: Wer sind wir? Was wollen wir? Welchen Nutzen bieten wir? Was tun wir? Was tun wir nicht?
Welche Rahmenbedingungen brauchen wir für eine erfolgreiche Arbeit?
(Ziel: Ein gemeinsames, von allen getragenes Selbstverständnis für „uns“ bzw. zur Kommunikation in die Organisation)

- » Abschluss Arbeitshilfen: Welche Tools / Checklisten etc. brauchen wir für die weitere Arbeit?



Beispiel: Ergebnis Workshop I - Selbstverständnis der PO

„Was tun wir als Placement Officer?“



Unser Qualitätsverständnis als Placement Officer:

- Schnelle Reaktionszeit (Telefon/ Mail/ Rückrufe)
- Qualität der eingesetzten Instrumente (Kompetenz-Modelle, Dokumentation des Gesprächs)
- „Hierarchiefreier“ Umgang mit dem Mitarbeiter
- Einhalten von Vereinbarungen
- Keine unerfüllbaren Versprechungen
- Gute Vorbereitung
- Vertraulichkeit (bzw. in Einzelfällen Befreiung von derselben)

„Was tun wir nicht als Placement Officer?“



Resümee

1. Durch die jeweiligen Gruppenarbeiten und vor allem durch die praktischen Übungen sind die Placement Officer optimal auf ihre neue Tätigkeit bei thyssenkrupp vorbereitet worden.
2. Um uns ständig weiterentwickeln zu können, werden wir das Format dieser Workshops mit unterschiedlichen Fragestellungen regelmäßig fortsetzen.
3. Wir sehen das als einen wichtigen Bestandteil der Professionalisierung an, neben der Netzwerkarbeit.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Gibt es jetzt Fragen an uns?



Weitere Fragen

Robert Braun

Head of Internal Job Market
Human Resources Strategy
CO/HRS-SRC

T: ++49 201 844-553976

M: +49 172 2656192

robert.t.braun@thyssenkrupp.com

thyssenkrupp AG, ThyssenKrupp Allee 1, 45143 Essen,
Germany

www.thyssenkrupp.com

Jürgen Hoffmann

Principal

Kienbaum Executive Consultants GmbH
Beethovenstraße 12-16 | 60325 Frankfurt/Main |
Germany

Fon: +49 69 96 36 44-72

Mobil: +49 172 200 56 37

Juergen.hoffmann@kienbaum.de

www.kienbaum.de

