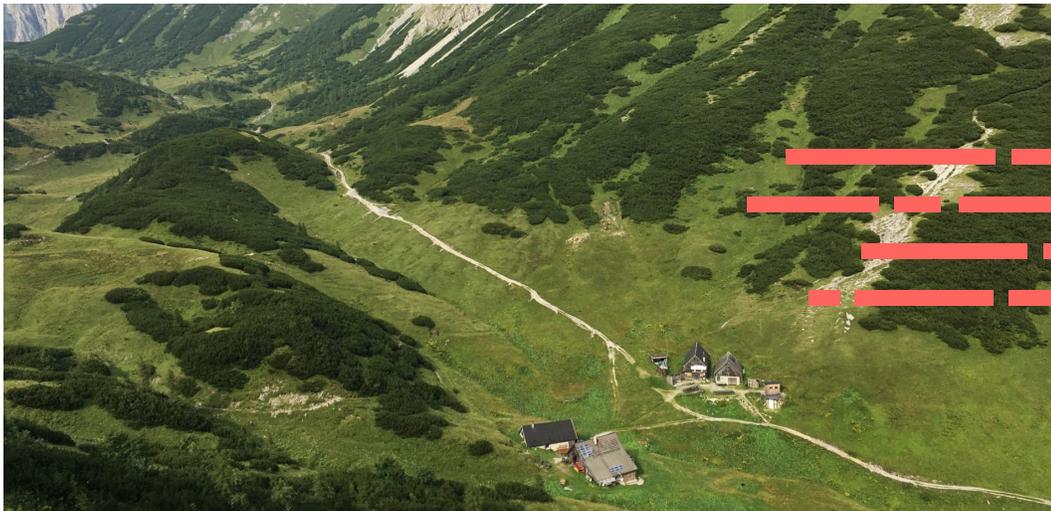


NEUE PFADE

KRAFTVOLL IN DIE PENSION

2019 | FÜR UNTERNEHMEN | WWW.NEUEPFADE.AT



ÜBERGABE MUSS GEPLANT SEIN

Österreichische Unternehmen haben am Arbeitsmarkt an mehreren Fronten zu kämpfen. Viele Mitarbeiter*innen in Österreich gehen in den nächsten drei Jahren in Pension. Gleichzeitig sinkt rapide die Bereitschaft sich langfristig an ein Unternehmen zu binden und es stehen immer weniger passende Arbeitnehmer*innen am Arbeitsmarkt zur Verfügung.

„Im Unternehmen X gehen in den nächsten Jahren Führungs- und Schlüsselkräfte in Pension. Dies zieht nicht nur personelle Veränderungen/ Nachbesetzungen nach sich, sondern veranlasst die Unternehmensleitung auch zu organisationalen Veränderungen.“

*Die Kultur des Unternehmens ist von einem starken WIR-Gefühl und niedriger Fluktuation geprägt und die Mitarbeiter*innen identifizieren sich sehr stark mit ihrer Tätigkeit.*

*Manche „Offboarder*innen“ gelingt der Prozess des Loslassens und Übergabens besser, manchen weniger gut. Dadurch kommt es in der Übergangsphase (zum Teil mehrere Jahre) immer wieder zu Spannungen zwischen der/dem scheidenden Mitarbeiter*in und der/dem designierten Nachfolger*in und/oder Mitarbeiter*innen.“*

So oder ähnlich gestaltet sich die Situation in vielen Unternehmen in Österreich.

OFFBOARDER*INNEN

Der Mensch selbst ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Übergabe und eine gelungene Nachfolge.

WISSENSTRANSFER

Weitergabe von Wissen sichert langfristig den Unternehmenserfolg

RISIKO

- Kunden, Netzwerke und (Erfahrungs-)wissen gehen verloren.
- Hohe Kosten in der Nachbesetzung entstehen.
- Durch den Wissensverlust leidet langfristig der Geschäftserfolg.

WIE WIR DAS MACHEN

Das Erfassen und Dokumentieren von erfolgskritischem Wissen und die Erarbeitung eines standardisierten Nachfolgeprozesses sind für eine gelungene Nachfolge allein nicht ausreichend.

Es geht auch darum die Bedürfnisse, Wünsche, Widerstände und Ängste der Offboarder*innen zu begleiten und sie aktiv in den Nachfolgeprozess einzubinden.

Antworten auf die Frage: „Was kommt danach?“

Erst dadurch wird die Basis geschaffen, dass ihr Wissen gesichert und ihr berufliches Lebenswerk genutzt und in der Organisation weiterentwickelt werden kann.



NACHFOLGEPROZESSE WERDEN DANN ERFOLGREICH SEIN WENN...

...sie früh genug eingeleitet werden.

... Wissen transferiert wird.

...Kompetenzen weitergegeben und aufgebaut werden.

...der Übergang fließend erfolgt.

...die Offboarder*innen und Onboarder*innen in den Nachfolgeprozess aktiv eingebunden und begleitet sind.

Der Prozess des LOSLASSENS und des NACHFOLGENS wird auf vier Ebenen begleitet.

Erfolgskritisches Wissen: Es geht nicht darum, Mitarbeiter*innen Wissen weg zu nehmen, um sie dann in Pension schicken zu können, sondern vielmehr das Wissen von Mitarbeiter*innen wertschätzen und es in der Organisation zukünftig nutzbar zu machen. Dadurch kann der Geschäftserfolg gesichert werden.

Persönlichkeit(en): In Pension gehen heißt immer auch alte Pfade verlassen, auf denen wir uns 30 Jahre oder mehr bewegt haben. Es ist ein Moment, der oft das Ende eines langen Prozesses bedeutet und dieser wird individuell und unterschiedlich erlebt. Es geht darum, das eigene berufliche Lebenswerk anzuerkennen und sich aktiv an der Weitergabe zu beteiligen. Sowie Perspektiven und Pläne für die Zeit in der Pension zu erarbeiten.

Kontakt: Anerkennung von und enge Kooperation mit dem/der Nachfolger*in und bestehende Mitarbeiter*innen sind die Basis für eine gelungene Nachfolge.

Unternehmenswandel: Eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Nachfolge und Wissenstransfer durch die Unternehmensleitung tun sich auch immer wieder Potenziale für die Weiterentwicklung der Organisation auf (zBsp.: Interner Wissenstransferprozess; Was muss wer, ab wann wissen, um den Wechsel möglichst reibungsfrei zu gestalten; Teamentwicklung,...).

2

Berater*innen

>100

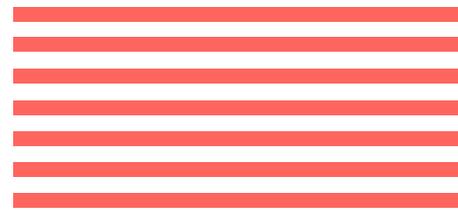
zufriedene
Kunden*innen

>500

Trainings &
Beratungstage

7240

Meter Höhenunterschied
mit unseren
Teilnehmer*innen



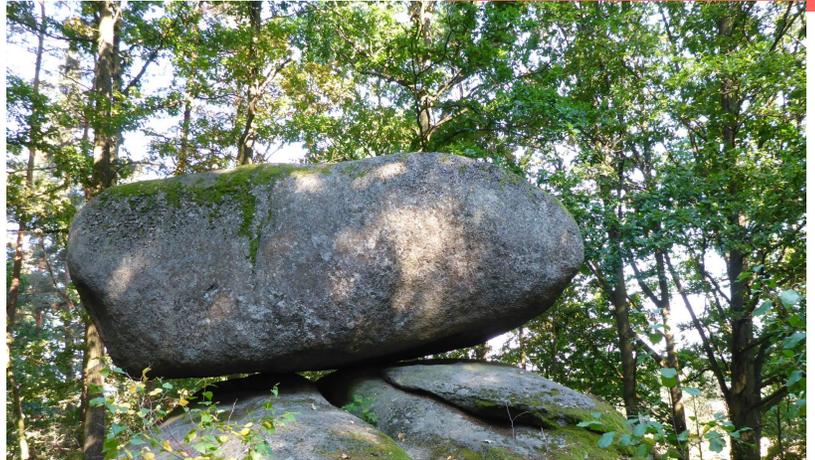
ZIELGRUPPE

Fachexpert*innen
und
Führungskräfte

Noch 2-3 Jahre im
Arbeitsprozess.

Nachfolger*in ist
(noch nicht)
bekannt

Unternehmer*innen



INHALTE/METHODEN

Die Kraft der Gruppe: Eingebettet in eine Gruppe gleichgesinnter und interessierter, angehender Pensionist*innen gibt es genügend Raum für Erfahrungsaustausch.

Reflexion: Abseits der gewohnten Umgebung, weg vom Trubel des Alltags wird Zeit und Raum geschaffen, die bisherigen Tätigkeiten Revue passieren zu lassen und sie wertzuschätzen.

Wissenslandkarte: Im Workshop erarbeiten die TN ihre eigene Wissenslandkarte und planen selbst ihre nächsten Maßnahme und Schritte für eine gelungene Übergabe.

Begleitung: Die externe Prozessbegleitung hält die Workshopstruktur, leitet an und gibt Halt in persönlich fordernden Situationen

Zukunftsbilder: Das Seminar findet in passenden Seminar-Räumlichkeiten statt. Für die Entwicklung der eigenen Zukunftsbilder sammeln wir auch Outdoor neue Ideen.

FAZIT:

In einem Design-Workshop erheben wir die Bedarfe ihrer Organisation und erarbeiten mit dem Auftraggeber*innen maßgeschneiderte Nachfolgeprozesse und -maßnahmen. Im darauffolgenden Workshop begleiten wir die Teilnehmer*innen auf ihrem persönlichen Weg in die Pension und entwerfen mit ihnen konkrete Umsetzungsschritte für eine gelungene Übergabe.

KONTAKT & INFOS

zum Projekt

www.neuepfade.at

info@neuepfade.at

zu den Berater*innen

Dott. Gregor Strobl

+436502442447

www.dott-strobl.at

Mag^a Julia Rappich

+43 650 5361200

www.nhbe.at

2

Berater*innen

>100

zufriedene
Kunden*innen

>500

Trainings &
Beratungstage

7240

Meter Höhenunterschied
mit unseren
Teilnehmer*innen

