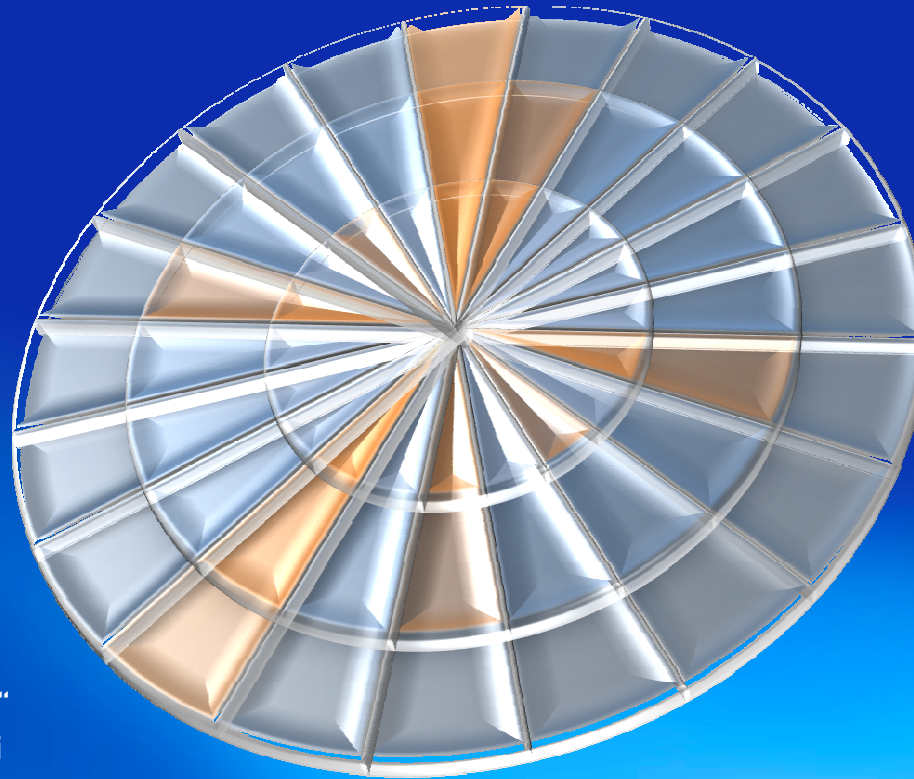


Strategisches Kompetenzmanagement



„Talente im Fokus“
Dr. Ernst Biesalski
20.11.2008

EnBW

Energie
braucht Impulse

EnBW in Kürze

Zahlen, Daten, Fakten



EnBW Energie Baden-Württemberg AG – dahinter stehen ca. 21.000 Mitarbeiter, die sich für Strom, Gas und energienahe Dienstleistungen stark machen.

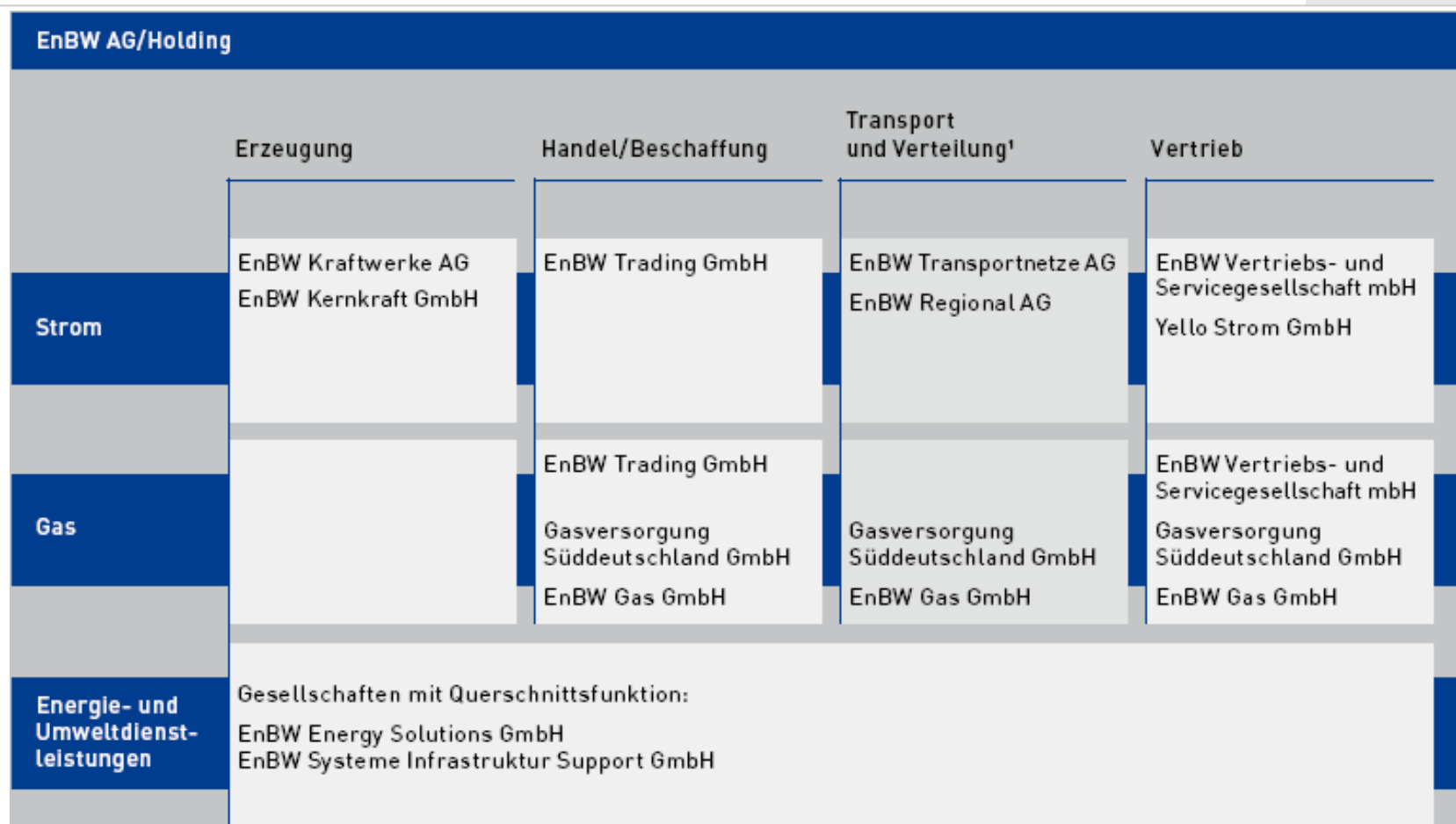
Heute sind wir Deutschlands drittgrößtes Energieversorgungsunternehmen und nutzen auch in Mittel- und Osteuropa unsere Chance.

Hauptsitz: Karlsruhe



Imagewerte und Kundenloyalität auf höchstem Niveau

Wertschöpfungskette der EnBW



¹ Die netzbetreibenden Gesellschaften sind entsprechend den Unbundling-Vorgaben des Energiewirtschaftsgesetzes als unabhängige Netzbetreiber aufgestellt.

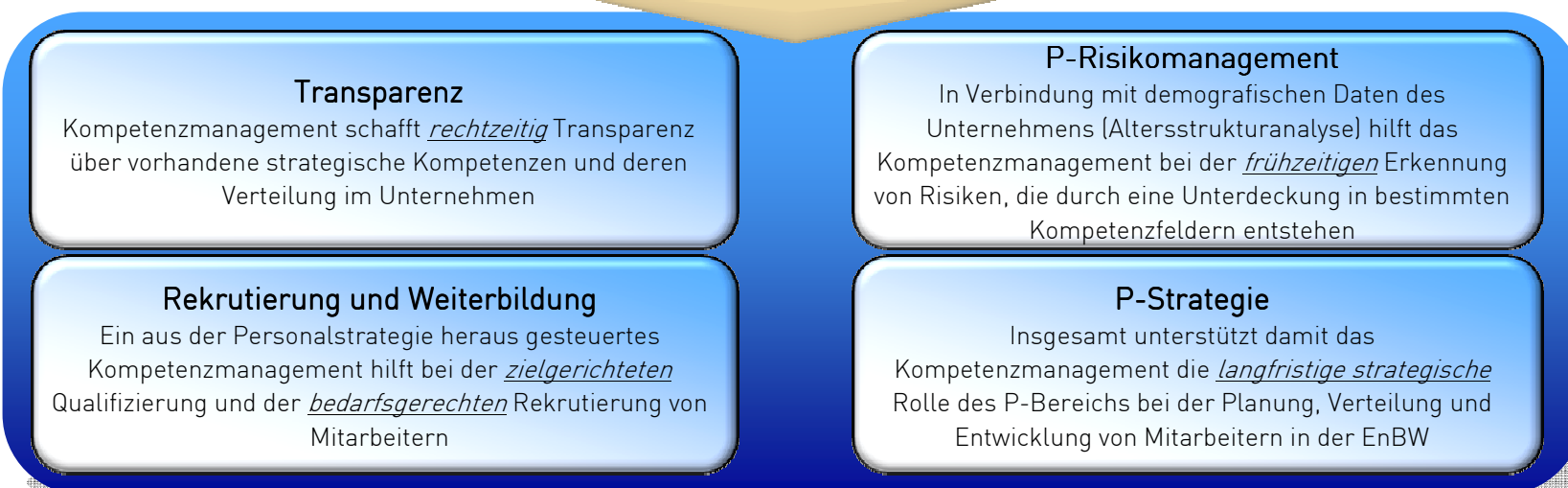
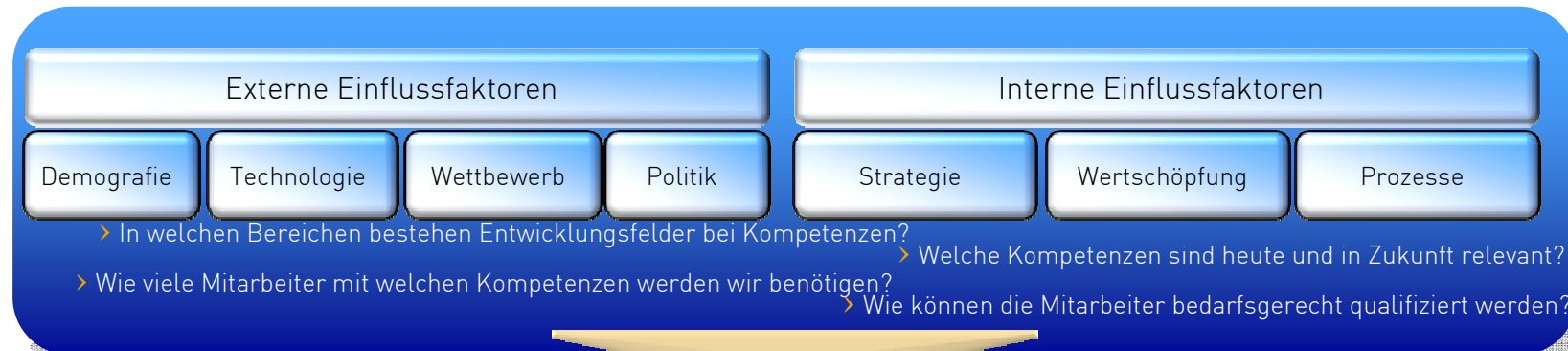
Unsere Grafik zeigt die Kerngesellschaften der EnBW, die entlang der Wertschöpfungskette aufgestellt und unseren Geschäftsfeldern Strom, Gas sowie Energie- und Umweltdienstleistungen zugeordnet sind.

EnBW nutzt Spielraum für Finanzinvestitionen



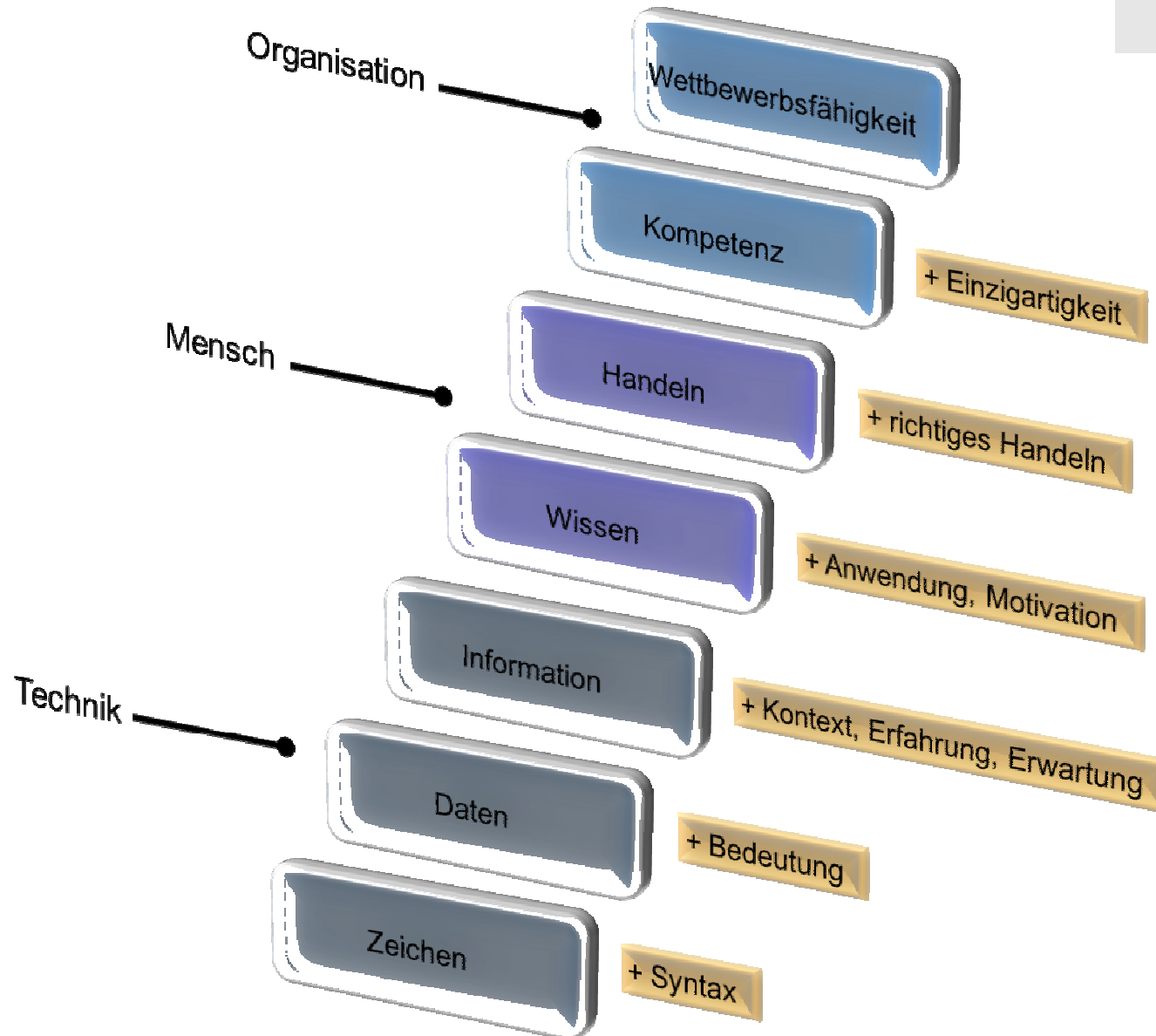
Motivation

Warum braucht die EnBW ein Kompetenzmanagement?



Grundlagen

Die Wissenstreppe

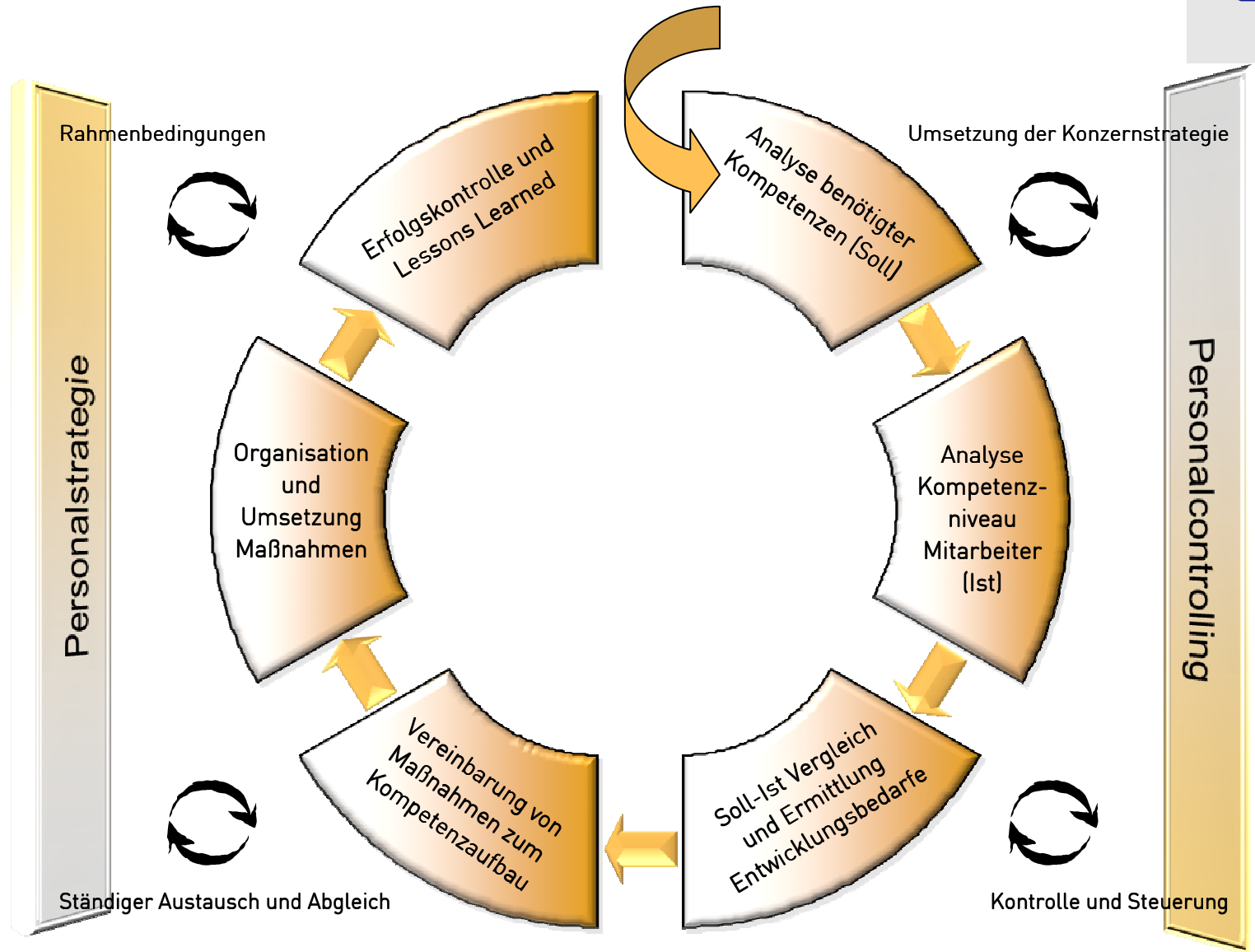


Die Ziele des Kompetenzmanagements

Langfassung (Kurzfassung im Backup)

- › Erstes Ziel des Kompetenzmanagements bei der EnBW ist die Schaffung von Transparenz (auf Organisations-, Führungskräfte- und Mitarbeiterebene) über die Verteilung der vorhandenen Kompetenzen
- › Daraus abgeleitetes Ziel des Kompetenzmanagement ist die systematische Unterstützung der strategischen Personalplanung bei der Aufgabe der qualitativen Personalplanung
- › Unterstützen der gesamte Prozesskette von der Mitarbeitergewinnung über die Mitarbeiterentwicklung und -bindung bis hin zum Austritt
- › Das Kompetenzmanagement leistet nach vollständiger Implementierung einen wesentlichen Beitrag zum Risikomanagement des Unternehmens im Personalbereich. Die Erhöhung der Transparenz über vorhandene Kompetenzen, als auch die zielgerichtete Entwicklung von Kompetenzen anhand der strategischen Ausrichtung des Unternehmens unterstreicht dies

Phasenmodell des Kompetenzmanagements



Nutzen von Kompetenzmanagement für die verschiedenen Interessengruppen

Führungskräfte

- › Unterstützung zur Mitarbeiterentwicklung
- › Unterstützung bei Personalbesetzungsentscheidungen
- › Qualitative Personalplanung
- › Unterstützung des Business

Mitarbeiter

- › Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit
- › Verbesserte Transparenz durch Kenntnis der Soll-Anforderungen
- › Weiterentwicklung
- › Stärkung Feedback-Kultur

Nutzen von Kompetenzmanagement

P-Bereich als Dienstleister

- › Bedarfsgerechte Weiterbildung
- › Konzernübergreifende Identifikation von Kompetenz-trägern
- › Hilfestellung bei Stellenbesetzung und Nachfolgeplanung
- › HR-Risikomanagement

Betriebsrat

- › Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter
- › Personalbedarfsanalyse
- › Verbesserte Transparenz
- › Reduktion der subjektiven Einschätzungen von Mitarbeitern

Konzern:

Wettbewerbsfähigkeit durch zielorientierte Sicherung der Kompetenzen
Unterstützung bei der Umsetzung der Unternehmensstrategie
Mitarbeiterbindung und -motivation