

DGFP // Kompetenzforum

# Nachfolgeplanung

Pragmatisch, professionell und produktiv:  
So gelingt Nachfolgeplanung in Zeiten steten Wandels.

2 Online-Module **am 5. und 7. Juni 2024**

**Digitale  
Konferenz  
im Juni**

## Die Themen der Konferenz im Fokus:

- // **Start Smart:** Wie die ersten Schritte in eine strategische Nachfolgeplanung zum Erfolg werden.
- // **Praktikabilität vor Perfektion:** Mit welchen pragmatischen Ansätzen Unternehmen gut fahren, sowohl im Mittelstand als auch in größeren Unternehmen.
- // **Talent Pool ft. Succession Planning:** Inwieweit poolbasierte Methoden die herkömmliche Nachfolgeplanung auf Positionsebene ergänzen oder gar ersetzen können.
- // **Succession Planning in der Matrix:** Wie Nachfolgeplanung auch in dezentral organisierten Unternehmen gelingt.
- // **KPIs sprechen lassen:** Welche Kennzahlen Unternehmen nutzen und wie diese gemessen werden.
- // **Nachfolger\*in gefunden – Mission completed?** Worauf im Follow-up-Prozess unbedingt geachtet werden sollte.

# Nachfolgeplanung

Dass Nachfolgeplanung einen wichtigen Beitrag zum Risikomanagement von Unternehmen leistet und gerade in Zeiten steten Wandels unerlässlich ist, dürfte nichts Neues sein. Und trotzdem beginnen Firmen nicht selten erst *nach* Bekanntwerden einer Vakanz panisch mit der Suche nach einer oder einem geeigneten Nachfolgenden.

Während viele Unternehmen nach wie vor gut mit dem herkömmlichen Ansatz der Nachfolgeplanung auf Positionsebene fahren, setzen manche zusätzlich (teilweise sogar stattdessen) auf Pools, in denen Talente gesammelt und auf mehrere Positionen vorbereitet werden. Dabei sind Entwicklungspfade guten Talentmanagements so gestaltet, dass sie gezielt in die strategische Nachfolgeplanung integriert werden können. So werden fähigen, ambitionierten Mitarbeitenden frühzeitig mögliche Perspektiven aufgezeigt, was sich wiederum – gut und transparent kommuniziert – positiv auf deren Zufriedenheit und Motivation auswirken kann. Durch das Einbeziehen anderer Standorte und/oder Abteilungen bei diesem Ansatz lässt sich zudem die Gefahr verringern, bei der Nachfolgebesetzung in ein Silodenken zu verfallen.

Sie wollen das Thema **Nachfolgeplanung** endlich auch **strategisch** angehen, Ihren bestehenden Prozess überarbeiten und haben Lust, sich auf Augenhöhe mit HR-Verantwortlichen anderer Unternehmen zu diesem Thema auszutauschen?

Dann sichern Sie sich jetzt Ihr Ticket für unser mittlerweile drittes digitales **DGFP // Kompetenzforum Nachfolgeplanung am 5. Juni** von 9:00 bis 15:00 Uhr **und 7. Juni** von 9:00 bis 13:00 Uhr.

Der Mix aus Best-Practice-Vorträgen, interaktiven Round Tables, der Abschlussdiskussion und dem anschließenden digitalen Lunch bietet Ihnen eine perfekte Plattform zum Austauschen, Nachfragen und Vernetzen mit unseren Referierenden und den anderen Teilnehmenden.

Tauchen Sie ein in die Welt gelingender Nachfolgeplanung und erfahren Sie, wie Sie Ihr Unternehmen für die Zukunft gut aufstellen!

## Profitieren Sie von zahlreichen Vorteilen der Online-Konferenz:

**// Flexibles Format:** Mit zwei Modulen am 5. und 7. Juni 2024 lässt sich das digitale Event gut in Ihren Kalender integrieren – und das ganz ohne Reisezeiten und -kosten.

**// Live und nicht aus der Konserve:** Unsere Referentinnen und Referenten sprechen zu Ihnen und gehen live auf Ihre Fragen ein.

**// Faires Preissystem:** Sie können nicht an beiden Modulen teilnehmen? Geben Sie Ihren Zugang ohne zusätzliche Kosten für den betreffenden Tag an eine Kollegin oder einen Kollegen weiter.

# Nachfolgeplanung

Diskutieren Sie live mit unseren Referentinnen und Referenten aus Beratung und Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen wie Brose, CHT, Cofresco, Deutsche Bahn, Deutsche Lufthansa, Die Schweizerische Post, hkp, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Konica Minolta, Lufthansa Technik, Phoenix Contact, SAP, Siemens und Voith über deren Ansätze in Sachen Nachfolge- und Laufbahnplanung und holen sich Praxisimpulse aus erster Hand.



**Überzeugt?** Dann buchen Sie jetzt Ihr Ticket für das DGFP // Kompetenzforum Nachfolgeplanung unter [www.dgfp.de/kf-nachfolgeplanung](http://www.dgfp.de/kf-nachfolgeplanung).



Host des **DGFP // Kompetenzforums Nachfolgeplanung**  
**Elisabeth Bartke**, Lead Themen und Produkte,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

# Modul 1 5.6.2024, 9:00–15:00 Uhr

9:00–9:15 Uhr



## Begrüßung

**Elisabeth Bartke**, Lead Themen und Produkte,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

9:15–10:00 Uhr



**Frank Gierschmann**, Partner Talent- und Performance Management,  
hkp Deutschland GmbH

## Nachfolge 2.0: Ein strukturierter Überblick über Ansätze für unterschiedliche Unternehmenskontexte

- // Warum Nachfolgeplanung im Risikomanagement von Unternehmen eine entscheidende Rolle spielt.
- // Inwieweit sich die Strategien unterscheiden und welche KPIs dabei jeweils eingesetzt werden.
- // Vor welchen typischen Herausforderungen Unternehmen in der betrieblichen Praxis der Nachfolgeplanung stehen und wie diese zu meistern sind.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



**Katrin Salbach**, Head of People Consultancy Central Functions & Executives,  
Lufthansa Technik AG

## Succession Planning @Lufthansa Technik: Wie das Luftfahrtunternehmen seit Jahren erfolgreiche Nachfolgeplanung auf Management-Level betreibt

- // Wie das Succession Planning bei der Lufthansa Technik funktioniert.
- // Welche Rolle die Jobfamilienverantwortlichen in diesem Prozess übernehmen.
- // Wie es gelingt, die Daten im Recruitment Process zielgerichtet zu nutzen.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00 Uhr



**Barbara Gerlinger-Boehme**, HR Project Manager SME Talent & Performance Management, Voith Group

**Tabea Wolf**, Global HR Project Manager, Voith Group

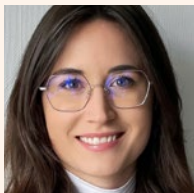
**Isabell Zepf**, Expert Performance & Talent Solutions, Voith Group

### Neue Wege in der Nachfolgeplanung: Weshalb Voith auf eine poolbasierte Alternative mit SAP SuccessFactors setzt

// Wie Voith die herkömmliche Nachfolgeplanung auf Positionsebene mithilfe des Succession Org Charts durch eine agile, poolbasierte Methode ersetzt hat.

// Auf welche Weise das Unternehmen die poolbasierte Nachfolgeplanung in SAP SuccessFactors abbildet und durchführt.

// Mit welchen Mitteln die neue Methode über Pool Owner, SAP Lumira Dashboard und Talent-Konferenzen dauerhaft in die HR-Arbeit von Voith integriert wird.



12:00–13:00 Uhr Mittagspause

13:00–14:00 Uhr Parallele Round Tables zu unterschiedlichen NFP-Erfahrungslevels



**Melanie Enderweit**, Consultant Global Talent Management, Phoenix Contact GmbH & Co. KG

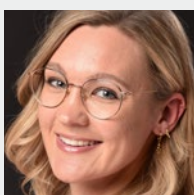
### Start smart: Wie die ersten Schritte in eine Nachfolgeplanung gelingen

// Warum eine gründliche Begriffsklärung und gute Vorarbeit das A und O eines erfolgreichen Nachfolgeprozesses sind.

// Best Practice: Wie Phoenix Contact bei der Identifikation seiner Schlüsselpositionen vorgegangen ist.

// Offene Diskussion zu typischen Fallstricken und den Möglichkeiten, sie zu vermeiden.

Beginner



**Pascale Beekmann**, Referentin Strategische Personal- und Führungskräfteentwicklung, Deutsche Bahn AG

**Philipp Gallasch**, Referent Strategische Personal- und Führungskräfteentwicklung, Deutsche Bahn AG

### Mission completed: Nachfolger\*in gefunden! Chancen und Herausforderungen im Follow-up-Prozess der Nachfolgeplanung bei der Deutschen Bahn

// Use Case zum Auftakt: Einblicke in die Nachfolgeplanung der Bahn

// HR unter sich: Erfahrungsaustausch über Chancen und Risiken im Follow-up-Prozess

// Erarbeitung und Diskussion unterschiedlicher Lösungsansätze

Advanced

14:00–14:15 Uhr Bildschirmpause



**Juliane Dreesmann**, Manager Talent Management,  
Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH

**Christopher Kuhnt**, Senior Specialist Talent Management Europe,  
Konica Minolta Business Solutions Europe GmbH

**Planst du noch oder entwickelst du schon?  
Wie Konica Minolta einen pragmatischen Ansatz für  
Succession Planning in Europa implementiert**



- // Cross-funktionale Zusammenarbeit: Wie Konica Minolta durch die Inklusion verschiedener Länder eine passgenaue Lösung für Europa entwickelt.
- // Praktikabilität vor Perfektion: Welche kleinen Werkzeuge und Lösungen für schnellen Fortschritt in den Ländern sorgen.
- // Erkenne die Muster: Wie die ersten Analysen und Kennzahlen die nächsten Sprints bzw. Schritte des japanischen Unternehmens beeinflussen.

# Modul 2 7.6.2024, 9:00–13:00 Uhr (+ Lunch)

9:00–9:05 Uhr



## Begrüßung

**Elisabeth Bartke**, Lead Themen und Produkte,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

9:05–9:50 Uhr



**Dr. Stefan Lange**, Senior Vice President Executive Talent Management,  
Siemens AG

## It's a match! Internal & External Executive Talent Management @Siemens

- // Auf welchen Ansatz Siemens in puncto Nachfolgeplanung setzt.
- // Inwieweit sich der Prozess im Executive Management in den vergangenen Jahren verändert hat.
- // Wie sich Siemens mit Hilfe einer SRM-Anwendung Transparenz über die Nachfolgeplanung für geschäftskritische Funktionen mit internen und externen Talenten gleichermaßen schafft.

9:50–10:00 Uhr Bildschirmpause

10:00–10:45 Uhr Parallele Sessions



## Breakout 1

**Wiebke Schlender**, HR Manager International,  
Cofresco Frischhalteprodukte & Co. KG

**Stefan-Oliver Strate**, CHRO, Cofresco Frischhalteprodukte & Co. KG



## Nachfolgeplanung im Mittelstand @Cofresco: Vom Pragmatismus zur Professionalität

- // Das Set-up der Melitta Group und welche Herausforderungen sich daraus für die Nachfolgeplanung und das Talentmanagement ergeben haben.
- // Performance und Potenzial: Wie sich Cofresco den Herausforderungen gestellt hat.
- // Ausblick: Melittas Weg zu gruppenweiten Nachfolge- und Talentmanagementprozessen und die Tools, die das Unternehmen dabei unterstützen.



## Breakout 2

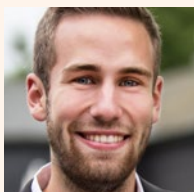
**Rhys Fagan**, Project Experience Manager – Executive Succession Management, SAP SE

### **SAPs Succession Planning approach: Why Succession Management is not a one-size-fits-all competency framework**

- // Why Succession Management should be part of every businesses continuity approach.
- // In which way Succession Planning should be seen as an opportunity.
- // Which Lessons Learned SAP would like to share.

10:45–11:00 Uhr Bildschirmpause

**11:00–11:45 Uhr**



**Christoph Tippelt**, Personalentwickler, Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG

### **Nachfolge in der Matrix: Der Weg zu einer global harmonisierten Nachfolgeplanung bei Brose**

- // Risikomanagement als Basis: Wie die hohe Bedeutung der Identifikation von Schlüsselpositionen und einer entsprechenden Nachfolgeplanung im Unternehmen kommuniziert werden kann.
- // Nachfolgeplanung als Kaskade in der Matrix: Wie es Brose gelingt, alle beteiligten Bereiche auf dem aktuellen Stand zu halten.
- // Talentpools als ergänzender Ansatz: Wie der fränkische Automobilzulieferer auch jenseits der Schlüsselpositionen Nachfolgeplanung betreibt.

11:45–12:00 Uhr Bildschirmpause

**12:00–13:00 Uhr**

## Abschlusspanel

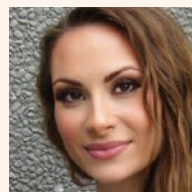
### **Pragmatisch, professionell *und* produktiv: Offene Diskussion zu Dos und Don'ts beim Aufbau eines Nachfolgeplanungsprozesses**



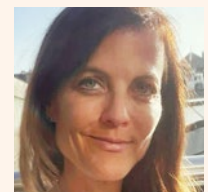
**Prof. Dr. Martin Klaffke**,  
Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin



**Jessica Nöckel**,  
Deutsche Lufthansa AG



**Alla Tratkovski**,  
CHT Germany GmbH



**Andrea Troxler**,  
Die Schweizerische  
Post AG

**13:00–13:30 Uhr**



**Lunch & Talk** (optional)



# Nachfolgeplanung

Pragmatisch, professionell und produktiv:  
So gelingt Nachfolgeplanung in Zeiten steten Wandels.

2 Online-Module **am 5. und 7. Juni 2024**

**Veranstalter:** Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. // Linkstraße 2 // 10785 Berlin

**Anmeldung und weitere Informationen unter**  
**[www.dgfp.de/kf-nachfolgeplanung](http://www.dgfp.de/kf-nachfolgeplanung)**

**Jetzt  
buchen!**

**Tagungsgebühr:** € 495,- Mitglieder DGFP e. V. // € 675,- Nichtmitglieder

**Frühbuchervorteil bis 24.4.2024:** € 395,- Mitglieder DGFP e. V. // € 540,- Nichtmitglieder

**Ihre Ansprechpartnerin:** Jessica Eule // Fon +49 30 8145543-721 // E-Mail [veranstaltungen@dgfp.de](mailto:veranstaltungen@dgfp.de)

Die organisatorischen Hinweise zur An- und Abmeldung entnehmen Sie bitte unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Sie unter [www.dgfp.de/agb](http://www.dgfp.de/agb) einsehen können. Mögliche Programmänderungen behalten wir uns vor. Es gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.

**Medienpartner:**  PERSONAL  
FÜHRUNG

## DGFP – Ihr HR-Netzwerk

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 **das** Netzwerk für HR-Begeisterte.

// Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen und sind die Stimme des HR-Managements gegenüber Politik und Gesellschaft.

// Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 Führungskräfte in rund 100 ERFA-Gruppen.

// Mit unseren zahlreichen Events sind wir als DGFP deutschlandweit und digital unterwegs, beispielsweise mit Kompetenzforen, Jahrestagungen oder Netzwerktreffen.

// Mit unseren Studien spüren wir gemeinsam mit unseren Partnern aktuelle Trends auf.

**Profitieren Sie von einem starken Netzwerk! Wir beraten Sie und Ihr Unternehmen gerne zur DGFP-Mitgliedschaft und unseren Angeboten unter Fon 030 814554-370. Oder schreiben Sie uns eine E-Mail an [netzwerkmanagement@dgfp.de](mailto:netzwerkmanagement@dgfp.de).**