

„Personalentwicklung als unternehmerischer Erfolgsfaktor - Das Personalentwicklungskonzept von GOLDBECK“

erwicon in Erfurt
11. – 12. Juni 2009

Jürgen Eggers



1. Das Unternehmen
2. Das GOLDBECK Personalentwicklungskonzept
3. Praxisbeispiel: Fallstudie für Studierende
4. Entwicklung von Talenten
5. Praxisbeispiel Projektkreis
6. Unsere “Baustellen”



- Konzipieren, Bauen und Betreuen von Gewerbeimmobilien
- Elementiertes, systematisiertes Bauen
- Permanenter Innovationsprozess: Schlüsselemente sind von GOLDBECK entworfen und gefertigt
- Dezentrales Netzwerk von europäischen Niederlassungen und Werken
- 2400 Mitarbeiter
- Umsatz 2008 > 1.000 Mio. €

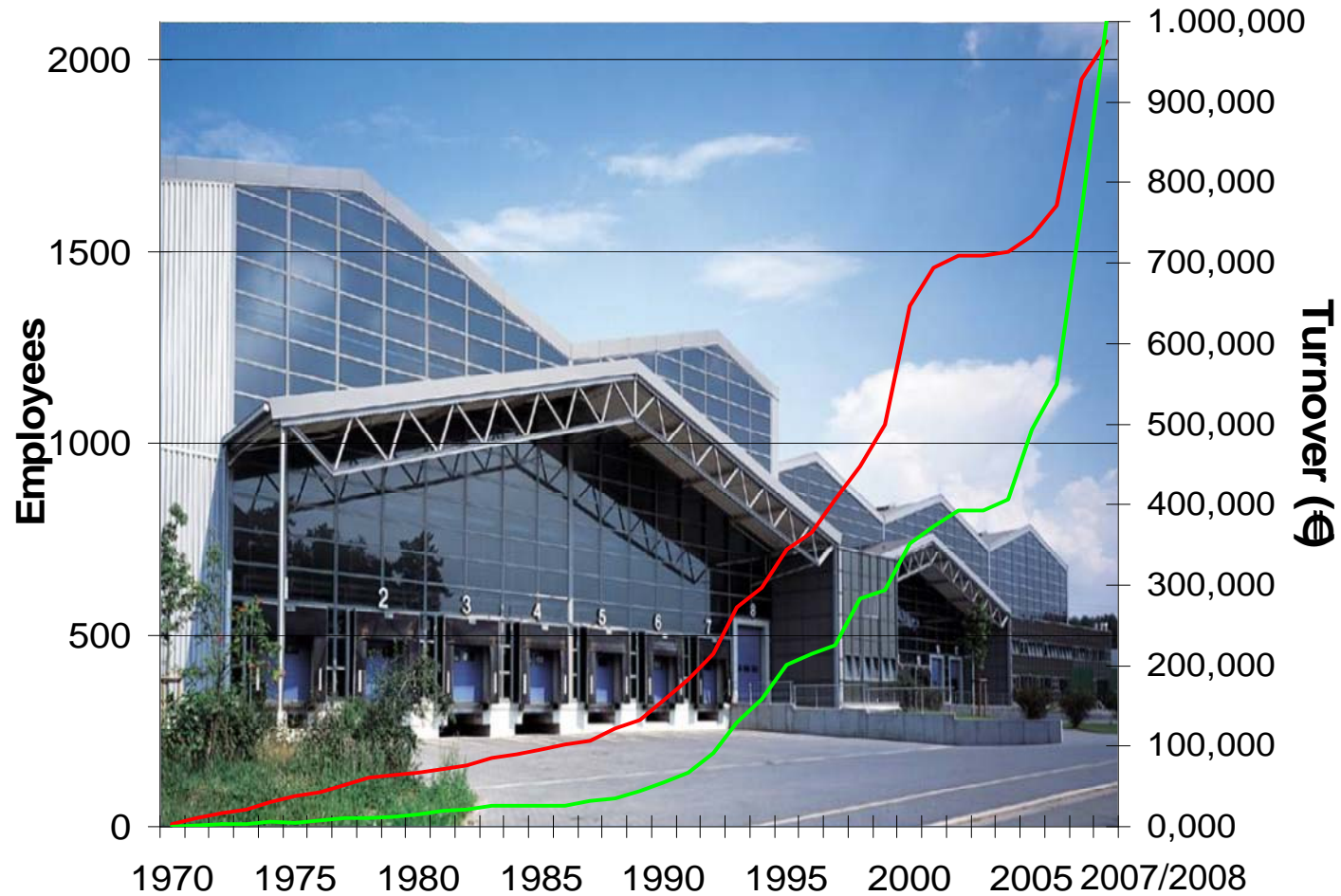


Vertrauensbasiertes Familienunternehmen:

- Wurzeln im typischen Mittelstand
- Familienunternehmen:
 - Langfristige Perspektive durch nachhaltiges Wachstum und stabile Geschäftsbeziehungen anstatt kurzfristiger Optimierung durch aktienpolitische Zwänge
 - Vertrauen vor Kontrolle
 - Kurze Entscheidungswege statt Bürokratie
- Generationswechsel eingeleitet
- Mitarbeiterbeteiligungsmodell seit über 20 Jahren



Seit 40 Jahren auf Kurs



Produkte und Systeme



GOBAPLAN
Büro- &
Verwaltungsgebäude



GOBAPLUS
Logistik- und
Fertigungshallen



GOBASOLAR
Solaranlagen



GOBACAR
Parkhäuser



GOBASPORT
Sport- und Freizeitimmobilien



Projektentwicklung



Financial Services



PPP

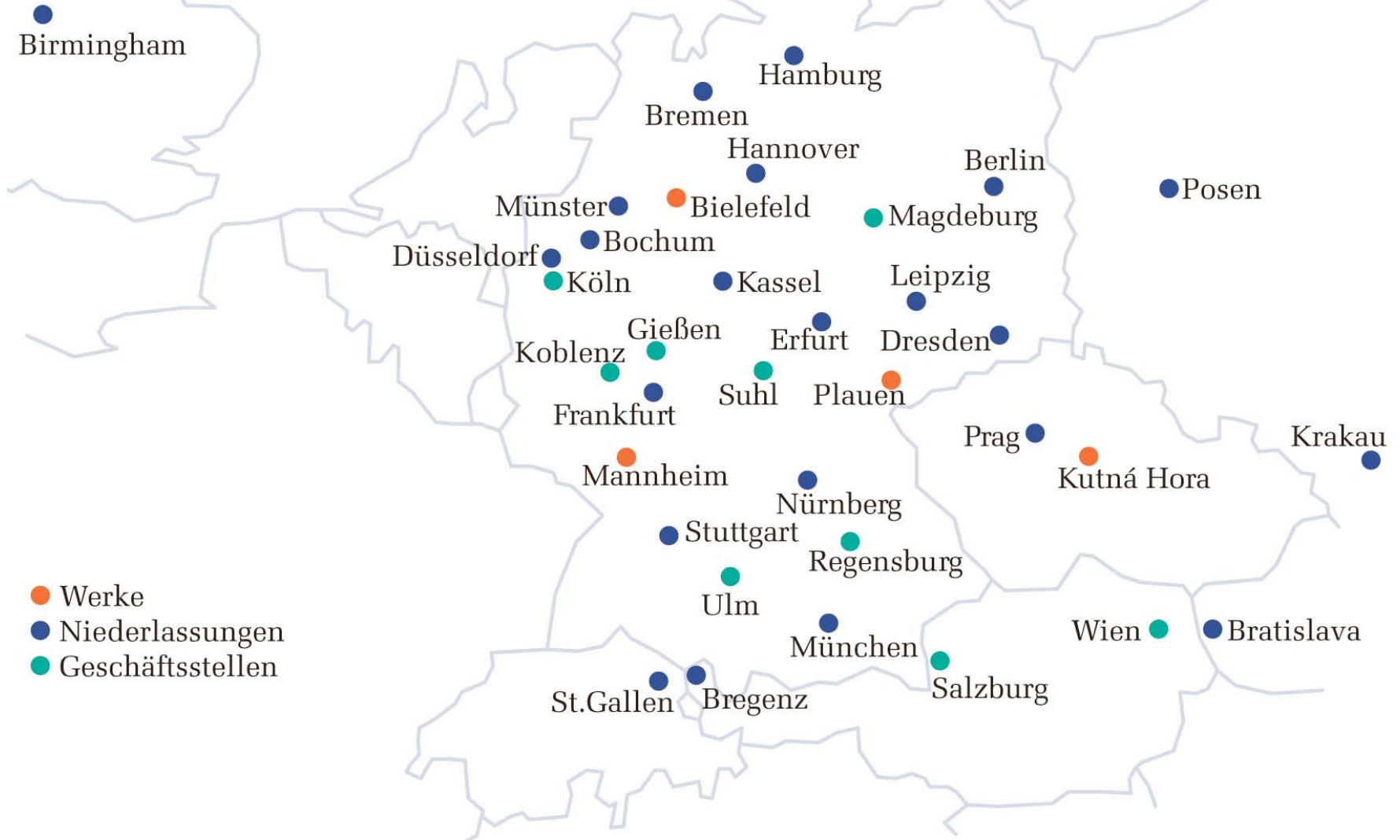


Gebäudemanagement

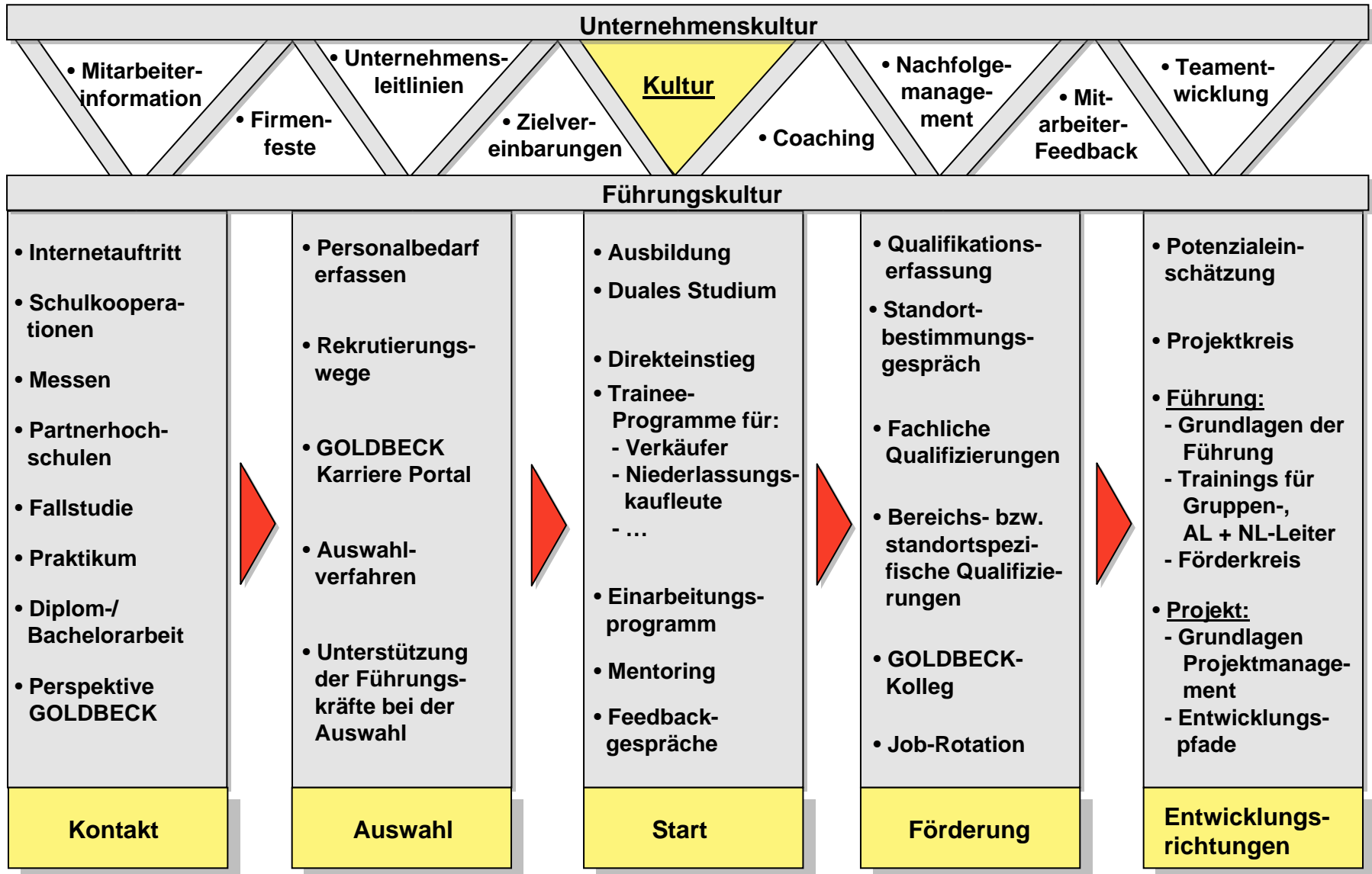
Dienstleistungen

Direkt vor Ort

Standort Übersicht



2. Das GOLDBECK Personalentwicklungskonzept



Fallstudie für Studierende

Ziele:

- Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte
- Aufbau eines Nachwuchsnetzwerkes
- Vertieftes Kennenlernen über Praktika und Abschlussarbeiten



Methode:

- Lösen von technischen und wirtschaftlichen Aufgabenstellungen mit Praxisrelevanz
- 12 Studierende werden für einen Tag nach Bielefeld, Treuen oder Hirschberg eingeladen
- Kooperation mit ausgewählten Fachhochschulen und Hochschulen
- Übungen werden von betrieblichen Beobachtern begleitet
- Präsentation der Ergebnisse
- Feedback an die Studierenden

4. Entwicklung von Talenten

Entwicklungsstufen:

Einarbeitungs-
und Trainee-
Programme

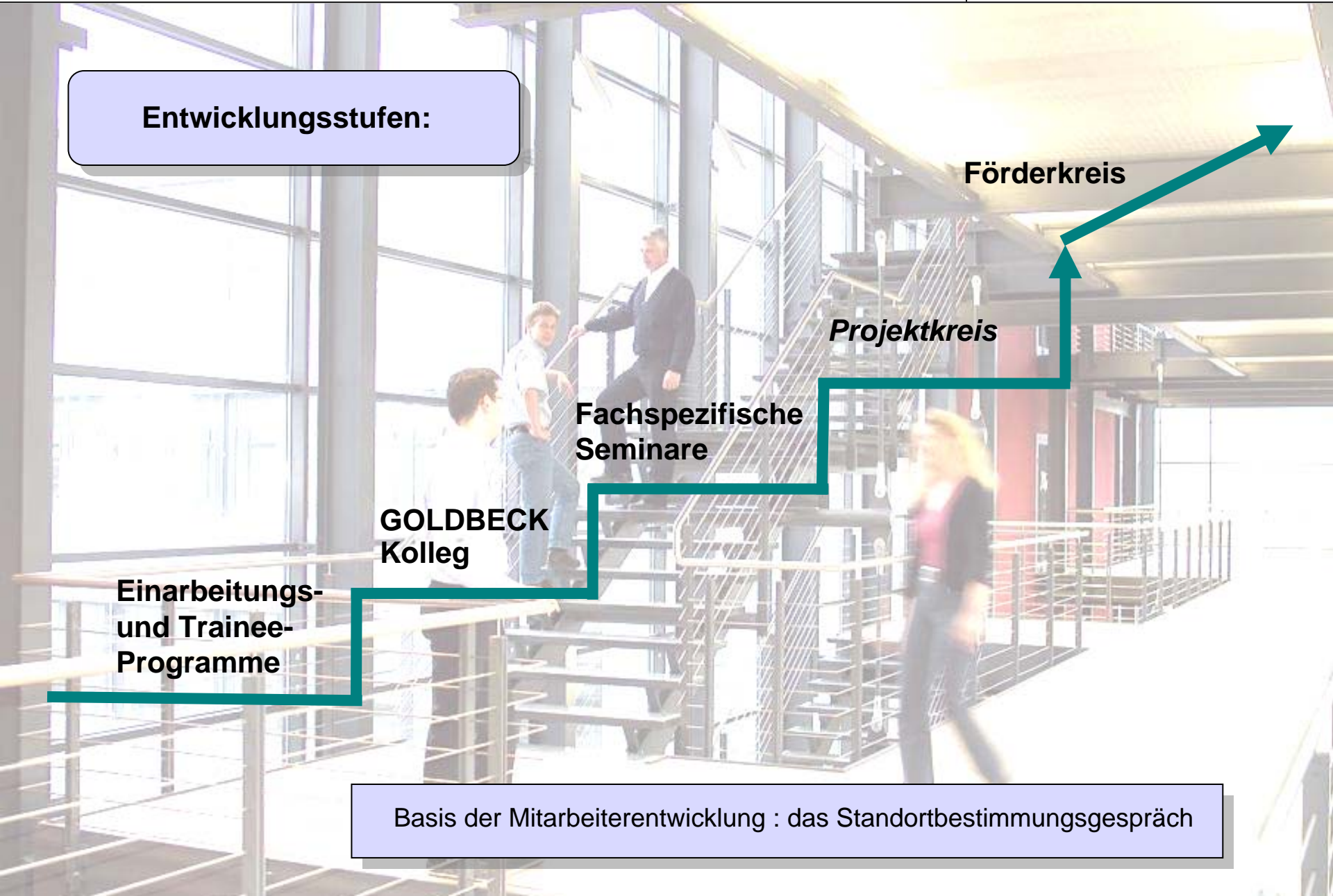
GOLDBECK
Kolleg

Fachspezifische
Seminare

Projektkreis

Förderkreis

Basis der Mitarbeiterentwicklung : das Standortbestimmungsgespräch



Projektkreis

Ziele:

- Förderung eigener Nachwuchskräfte
- Weiterentwicklung der „soft skills“
- Ausbau der Projektkompetenz
- Aufbau des betrieblichen Netzwerkes



Methode:

- Vermittlung von Kenntnissen zum Ausbau der sozialen und persönlichen Kompetenz.
- Der Projektkreis findet an den unterschiedlichen Standorten von Goldbeck jeweils Freitags und Samstags mit 12 Teilnehmern innerhalb von 2 Jahren statt.
- 2 Mentoren der Geschäftsleitung/Geschäftsführung begleiten jeweils aktiv die Trainingsmodule des Projektkreises.
- Im Rahmen des Projektkreises werden „Echt-Projekte“ bearbeitet, die Beiträge zur Optimierung liefern. Die Ergebnisse werden vor der Geschäftsleitung präsentiert.
- Projektkreisteilnehmer erhalten mehrfach Feedback, als Basis für die individuelle Weiterentwicklung.

- (1) Rückläufige Anzahl der Absolventen der Bauingenieure (2006: 3.350 Absolventen) bei steigendem Einstellbedarf (2008 ca. 4.500 nach Einschätzung des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie). Wie gewinnen wir die für uns geeigneten Absolventen?
- (2) Die Chancen bei GOLDBECK in der Öffentlichkeit noch transparenter machen, damit die Attraktivität als Arbeitgeber weiter ausgebaut wird.
- (3) Ausbau der Aktivitäten zur Entwicklung eigener Mitarbeiter, insbesondere in Kompetenzfeldern, in denen eine externe Rekrutierung aufgrund unserer spezifischen Anforderungen sehr schwierig ist (z.B. Verkaufingenieure).
- (4) Weiterentwicklung unserer internen Personalmaßnahmen, um die weitere Unternehmensentwicklung zu ermöglichen.

Bei Goldbeck arbeiten macht Spaß!



Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit