



## Im Zentrum des Wandels: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**„Mehr denn je wird zukünftig die Qualität der Ausbildung, das Können und die Qualifikation jedes Einzelnen eine Rolle spielen – keine Frage: Die Anforderungen an unsere Mitarbeiter werden wachsen“. Deutlich bezieht Vorstandsvorsitzender Stefan Grützmaker Stellung zum geplanten Veränderungsmanagement der Kieler Stadtwerke.**

Gemeinsam mit dem Beratungshaus „strategie m“ wurde jetzt ein Vorgehensmodell entwickelt, das die Strategie des anstehenden Wandels beschreibt.

Im Zentrum des Modells stehen die Menschen – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel ist es, die Führungskräfte sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die gestiegenen Anforderungen vorzubereiten. Bereits in der ersten Junihälfte wird die angekündigte Qualifizierungs-offensive konkrete Formen annehmen.

Das Konzept sieht für die Führungskräfte vor, mit einem so genannten Management Audit ein umfassendes Bild über die relevanten Führungskompetenzen zu ermitteln. Hierzu dienen zum Beispiel strukturierte Interviews sowie Leistungs- und Persönlichkeitstests.

### Präzise Standortbestimmung ...



**... als Voraussetzung gezielter Weiterentwicklung**

**Im Mittelpunkt stehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel ist es, alle auf die gestiegenen Anforderungen vorzubereiten.**

Auf dieser Grundlage werden dann individuelle Entwicklungspläne aufgestellt. Sie bieten die Basis für die dann folgenden Trainingseinheiten, mit denen die Führungs- und Veränderungskompetenz gesteigert werden soll. Managementworkshops und persönliches Coaching werden die Führungskräfte in den nächsten Monaten begleiten und hierfür die notwendige Unterstützung geben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit bedarfsorientierten Seminaren, mit denen die Fach- und Methodenkompetenz weiterentwickelt werden soll, auf die steigenden Anforderungen vorbereitet. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Teamentwicklung: Mit gestärktem „Wir-Gefühl“ soll die Belegschaft mehr in die Verbesserungsprozesse eingebunden werden und die Veränderungen aktiv mitgestalten.

Die Basis für diese ganzheitliche Personalentwicklung liefert eine Mitarbeiterbefragung. „Selbstverständlich erfolgt die Auswertung absolut anonym“, versichert Ernst Lorenzen, Leiter Personalentwicklung. „Wichtig ist uns allein, dass wir eine gesicherte, wertfreie Datenbasis erhalten.“

Begleitet wird der Prozess von einer Steuerungsgruppe, in der neben der personalwirtschaftlichen Kompetenz auch die Fachbereiche und der Betriebsrat vertreten sind.

„Wenn wir auch zukünftig ein sicherer und attraktiver Arbeitgeber bleiben wollen, dann müssen wir diese Voraussetzungen schaffen, um die Anforderungen erfüllen zu können“. Noch einmal stellt Grützmacher die unabdingbare Grundlage für eine weitere Optimierung unserer Wettbewerbsfähigkeit heraus.

Im Bereich der Mitarbeiterqualifikation sind die Stadtwerke Kiel auf sehr gutem Wege, sich den zukünftigen Anforderungen zu stellen und sich auf dem Markt zu positionieren.



**Mit einem Management-Audit werden erforderliche Führungskompetenzen ermittelt.**

**Mitarbeiter, als auch Führungskräfte werden mit verschiedenen Förderungs- und Entwicklungsmaßnahmen qualifiziert.**

