Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten

Studiengang Betriebswirtschaft

Seminar im Schwerpunkt “Human Resources & Employee Engagement“

Gruppe 3

Nachfolgeplanung als strategisches Instrument im Personalmanagement

-

Kurzzusammenfassung und Reflexion

Name, Vorname	Endhart, Amelie
Semester	4

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorgelegte Arbeit selbstständig und ohne die Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Ich übernehme als Autorin oder Autor beim Einsatz von IT-/KI-gestützten Schreibwerkzeugen die Verantwortung für die inhaltliche Richtigkeit.

Altenstadt, 11.06.2026 — A. Endhart

Ort, Datum — Amelie Endhart

Wer die Zukunft eines Unternehmens sichern möchte, muss die Nachfolge seiner Schlüsselpositionen planen, bevor diese frei werden. Während personelle Veränderungen häufig erst dann Aufmerksamkeit erhalten, wenn eine Position bereits vakant ist, zeigt die Beschäftigung mit dem Thema Nachfolgeplanung, dass Unternehmen, die auch langfristig erfolgreich sein wollen, deutlich früher ansetzen müssen. Nachfolgeplanung ist daher nicht nur ein Instrument zur Stellenbesetzung, sondern ein strategischer Prozess zur Sicherung von Wissen, Führungskompetenz und langfristiger Wettbewerbsfähigkeit.

Im theoretischen Teil unseres Posters beschreiben wir Nachfolgeplanung als die systematische Identifikation, Entwicklung und Vorbereitung potenzieller Nachfolger für erfolgskritische Positionen. Dabei kann zwischen kurzfristiger, mittelfristiger und langfristiger Nachfolgeplanung unterschieden werden. Während kurzfristige Maßnahmen vor allem auf die Vermeidung akuter Ausfälle abzielen, verfolgt langfristige Planung das Ziel, Talente frühzeitig zu identifizieren und gezielt auf zukünftige Führungs- und Expertenrollen vorzubereiten.

Für mich waren die weitreichenden Auswirkungen aktueller Entwicklungen, Herausforderungen und Trends sehr interessant. Der demographische Wandel führt dazu, dass in den kommenden Jahren viele Fach- und Führungskräfte aus dem Berufsleben ausscheiden. Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte kontinuierlich. Neue Technologien, veränderte Arbeitsformen und eine zunehmende Dynamik in vielen Berufsfeldern führen dazu, dass heutige Kompetenzprofile nicht automatisch den Anforderungen von morgen entsprechen. Für das Personalmanagement bedeutet dies, dass Nachfolgeplanung stärker auf Potenziale, Lernfähigkeit und Entwicklungsfähigkeit ausgerichtet werden muss.

Darüber hinaus stehen Unternehmen vor Herausforderungen, die ihre gesamte strategische Ausrichtung betreffen. Die Digitalisierung verändert Prozesse, Produkte und Wertschöpfungsketten grundlegend. Ebenso wächst der Anspruch, Geschäftsmodelle nachhaltiger zu gestalten und ökologische sowie gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Hinzu kommt, dass sich Kundenbedürfnisse, Marktbedingungen und Wettbewerbsanforderungen immer schneller verändern. Unternehmen müssen daher wandlungsfähig und flexibel bleiben, um langfristig erfolgreich zu sein. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Auswahl der Personen, die zukünftig erfolgskritische Positionen besetzen sollen, zusätzlich an Bedeutung.

Die Herausforderungen und Trends beeinflussen die Durchführung der Nachfolgeplanung also deutlich. Sie bieten eine hervorragende Überleitung zum zweiten Teil unserer Arbeit, dem Praxisteil.

Im zweiten Teil unseres Posters haben wir untersucht, wie Nachfolgeplanung konkret in der Praxis umgesetzt wird. Das dargestellte Beispiel eines mittelständischen Tech-Unternehmens verdeutlicht, wie Mitarbeitende über Jahre hinweg auf die Übernahme einer Schlüsselposition vorbereitet werden können. Gleichzeitig wurde jedoch sichtbar, dass zwischen theoretischen

Konzepten und der tatsächlichen Unternehmenspraxis häufig eine Lücke besteht. Viele Unternehmen erkennen zwar die Bedeutung der Nachfolgeplanung, setzen sie jedoch nur unzureichend oder zu spät um. Oft wird erst gehandelt, wenn ein Renteneintritt, eine Kündigung oder ein unerwarteter Ausfall unmittelbar bevorsteht. Dadurch steigt das Risiko von Wissensverlusten, Fehlbesetzungen und längeren Vakanzen in wichtigen Positionen.

Wie Nachfolgeplanung langfristig und für alle zufriedenstellend funktionieren kann, haben wir im dritten Teil unseres Posters näher betrachtet.

Aus unserem Abschnitt „Kritische Reflexion“ möchte ich den Interessenkonflikt zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden besonders hervorheben. Unternehmen verfolgen das Ziel, Risiken zu minimieren und die Kontinuität ihrer Organisation zu sichern. Mitarbeitende erwarten hingegen Transparenz, faire Entwicklungschancen und nachvollziehbare Auswahlprozesse. In diesem Spannungsfeld zwischen Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen muss eine erfolgreiche Nachfolgeplanung beide Perspektiven berücksichtigen.

Die schrittweise Auseinandersetzung mit dem Thema – von den theoretischen Grundlagen über die praktische Anwendung bis hin zur kritischen Reflexion – hat es mir ermöglicht, ein differenziertes Verständnis der Nachfolgeplanung zu entwickeln. Dadurch kann ich nicht nur die Bedeutung des Themas besser einordnen, sondern auch eigene Handlungsempfehlungen und Perspektiven für die zukünftige Gestaltung erfolgreicher Nachfolgeprozesse ableiten.

Für die Zukunft halte ich eine stärkere Verankerung der Nachfolgeplanung in der Unternehmensstrategie für notwendig. Frühzeitige Talentförderung, die Personalauswahl anhand transparenter Kriterien, systematisches Wissensmanagement und regelmäßige Überprüfung von Kompetenzanforderungen sollten systematisch und kontinuierlich erfolgen. Um das zu gewährleisten, muss das Bewusstsein für die Bedeutung der Nachfolgeplanung auf allen Führungsebenen gestärkt werden. Wer mit Nachfolgeplanung erst dann beginnt, wenn eine Schlüsselposition frei wird, plant nicht mehr, sondern reagiert nur noch. Wer dagegen frühzeitig und strategisch agiert, gestaltet aktiv die Zukunft seines Unternehmens.

Für mich war die Auseinandersetzung mit dem Thema insgesamt sehr wertvoll, da ich viele der gewonnenen Erkenntnisse künftig auf Fragestellungen der Unternehmens- und Nachfolgeberatung übertragen kann. Die eigenständige und kontinuierliche, aufeinander aufbauende Arbeit über das Semester hat mir gut gefallen und die Ansprüche an ein praxisnahes und gleichzeitig wissenschaftliches Arbeiten definitiv erfüllt.