



## „LEARNING ON THE JOB“ als Garant für erfolgreiche Nachfolgeprozesse

**IVOCLAR VIVADENT** // Die Ivoclar Vivadent GmbH in Ellwangen (Deutschland) ist Teil der Ivoclar Gruppe mit Hauptsitz in Schaan, Liechtenstein. Die Ivoclar Gruppe zählt weltweit zu den führenden Anbietern von integrierten Lösungen für qualitativ hochwertige dentale Anwendungen. Neben der Deutschlandvertretung befindet sich am Standort Ellwangen auch das Global Distribution Center der Ivoclar Gruppe und beliefert von dort aus mehr als 130 Länder weltweit. Ivoclar Deutschland ist eine von 47 Tochtergesellschaften der Ivoclar Gruppe und beschäftigt am Standort Ellwangen rund 300 Mitarbeitende. Norbert Wild, Geschäftsführer der Ivoclar Vivadent GmbH, gibt Einblicke in das interne Talent- und Nachwuchsförderprogramm.

**Herr Wild, welche Nachfolgeregelungen bestehen in Ihrem Unternehmen und inwieweit greifen Sie hierfür auf Familienangehörige oder auch erprobte Mitarbeiter zurück?**

Um operativ die Kontinuität bestehender, effektiver Abläufe zu garantieren, Wechsel für die jeweiligen Teams so reibungslos wie möglich zu gestalten und im Unternehmen vorhandenes Wissen zu erhalten, setzt Ivoclar auf eine strategische, langfristig angelegte Nachfolgeplanung. Diese folgt einem klaren, globalen Prozess und wird durch regelmäßige Mitarbeitergespräche initiiert. In diesen Gesprächen werden

nicht nur aktuelle Leistungen besprochen, sondern auch Ziele für das kommende Jahr sowie langfristige Entwicklungsziele festgelegt. Daraus entwickelt sich dann auch die Grundlage für unsere Nachfolgeplanung sowie die Talentförderung.

Darin bieten wir Mitarbeitenden mit Potenzial unter anderem externe und interne Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese reichen von formellen Schulungen bis hin zu informellen Lernmöglichkeiten und werden durch Mentoring-Programme ergänzt, bei denen erfahrenere Kolleginnen und Kollegen ihr Wissen und ihre Erfahrungen teilen. „Learning on the Job“

*„UNSER ANSATZ FÖRDERT DIE MÖGLICHKEIT FÜR MITARBEITENDE, IM TALENT- UND NACHFOLGEPROZESS GRENZÜBERSCHREITEND UND IN VERSCHIEDENEN BEREICHEN ODER ABTEILUNGEN ERFAHRUNGEN ZU SAMMELN.“*



mit Ausprobieren, Feedback geben und einholen sowie Selbstreflexion sind zentral für unseren Nachfolgeprozess.

**Welchen Herausforderungen sind Sie bisher im Nachfolgeprozess begegnet oder, wenn das Thema erst zukünftig auf Ihrer Agenda steht, mit welchen etwaigen Herausforderungen rechnen Sie?**

Eine umfassende Perspektive auf die diversen Unternehmensbereiche ist entscheidend, um als Führungskraft später Prozesse ganzheitlich zu verstehen, Entscheidungen sorgfältig zu prüfen und letztendlich zum Vorteil des Unternehmens sowie seiner Belegschaft zu fällen. Unser Ansatz fördert daher die Möglichkeit für Mitarbeitende, im Talent- und Nachfolgeprozess, grenzüberschreitend und in verschiedenen Bereichen oder Abteilungen Erfahrungen zu sammeln. Um dies zu ermöglichen, werden individuelle Entwicklungspläne benötigt. In diesen Plänen werden verschiedene Lern- und Entwicklungsfelder identifiziert, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Potenziale jeder und jedes Einzelnen zugeschnitten sind. Im Prozess gilt es, Entwicklungsziele zu eruieren, wirksame Maßnahmen zu definieren und die Umsetzung auch im bisweilen hektischen Arbeitsalltag sicherzustellen. Angesichts der hohen Komplexität stellt dies im Talent- und Nachfolgeprozess die wohl größte Herausforderung für uns dar.

**Unternehmen sind „nur“ so erfolgreich und stark, wie ihr Wertesystem – Welche Werte machen im Kern Ihr Business aus und wie garantieren Sie, dass diese Werte von langjährig Verantwortlichen an die neue Generation weitergegeben werden?**

Unsere Verantwortung erstreckt sich natürlich über das Erzielen von wirtschaftlichem Erfolg hinaus und beinhaltet die Bewahrung der natürlichen Ressourcen für zukünftige Generationen sowie die Förderung eines gerechten und solidarisches Zusammenlebens. Als ein familienbetriebenes Unternehmen ist unser Denken und Handeln naturgemäß auf die Zukunft ausgerichtet und wird in Form von fünf Grundwerten auch an künftige Generationen weitergegeben: Der **respektvolle** und wertschätzende Umgang mit allen Menschen; **Lächeln**, das nichts kostet, aber Wunder wirken kann; das **Fokussieren** auf das Wesentliche, um Ziele zu erreichen; zu **handeln**, statt abzuwarten; und nicht zuletzt: über das Engagement jeder und jedes Einzelnen zu **wachsen**. Als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin legen wir großen Wert auf Gleichstellung und Diversität, fördern die Arbeitszufriedenheit durch entsprechende Programme und unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### Ivoclar Vivadent GmbH

Dr.-Adolf-Schneider-Straße 2  
73479 Ellwangen  
[www.ivoclar.com/de\\_de](http://www.ivoclar.com/de_de)





# MEHRWERT- EXPERTIN

TYPISCH VERTRIEBSLEITERIN IM DENTAL-  
HANDEL: IM VERBAND WIRD SIE NOCH BESSER.

Für die Vertriebsleitung und Geschäftsführung der im BVD organisierten Dentalhandels-Unternehmen ist der Verband Thinktank und Netzwerk zugleich. In Arbeitskreisen und bei Fortbildungen wird Fachwissen aktualisiert. Im Austausch mit den Marktpartnern werden Produkte und Lösungen optimiert. Unabhängig und kompetent. Eine sichere Bank für Zahnarzt und Labor.

Einer der vielen Vorteile Ihres BVD.  
Mehr darüber hier: [bvdental.de](http://bvdental.de)

**DENTALE ZUKUNFT BEGINNT HEUTE!**

