

HAUFE.

**NACHWUCHS-
FÖRDERUNG
MIT SYSTEM**

TIPPS UND TRICKS

Ziel einer optimalen Nachwuchsförderung ist es, High Potentials zu identifizieren und rechtzeitig auf (Führungs-) Positionen vorzubereiten.

Dazu bedarf es:

1. einer strukturierten Planung anhand der Unternehmensziele
2. einem zukunftsorientierten Weitblick
3. einer qualifizierten Vorgehensweise mit Zuweisung von Verantwortlichkeiten
4. der Einbindung von Mitarbeitern und Teamkollegen in die Personalentscheidung

Checkliste: 10 Schritte zu einer professionellen Nachwuchsförderung

1. Schritt: Analyse der gewünschten Personalsituation in einem, drei und fünf Jahren

- Festlegung der Unternehmensvision
- Definition strategischer Unternehmensziele
- Personalplan der nächsten Jahre

Wichtig! Nutzen Sie Kennzahlen, um eine zukunftsfähige Personalplanung sicherzustellen.

2. Schritt: Festlegung und Formulierung von Stellenbeschreibungen für den benötigten Nachwuchs

3. Schritt: Planung der Personalrekrutierung

- Interne oder externe Auswahl
- Art der Personalrekrutierung
- Print-Stellenanzeige, Social (Media) Recruiting, Online-Stellenbörse, Kontaktmessen

Wichtig! Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter in die Gestaltung und Auswahl der Stellenanzeigen ein! Dann sind sie gerne bereit, das Stellengesuch über ihre privaten sozialen Netzwerke zu teilen (Social Recruiting).

4. Schritt: Personalauswahl

- Kompetenzbasierte Vorauswahl
- Bewerbergespräch
- Arbeitsproben
- Probearbeitstag
- Planspiele
- Assessment-Center
- Einzel-Assesement

Wichtig! Lassen Sie das Team den Bewerber kennenlernen und beziehen Sie deren Feedback in Ihre Entscheidung ein!

5. Schritt: Ermittlung des Potenzials

- Auswertung der Personalauswahlverfahren
- Entwicklungsgespräche

6. Schritt: Gemeinsame Festlegung eines Lernplans

- Geforderte Kompetenzen definieren
- Zeitlichen Rahmen festlegen
- Maßnahmen/Lernmethoden definieren

Wichtig: Beziehen Sie die Mitarbeiter in die Definition und Entwicklung der geforderten Kompetenzen ein!

7. Schritt: Planung des Mentorenprogramms

- Wer eignet sich als Mentor?
- Einarbeiten des Mentors

Wichtig! Externe Mentoren bringen frischen Wind in das Unternehmen.

8. Schritt: Organisation der Lernumgebungen

- On the job: Projektarbeit, Coaching, Jobrotation, Sonderaufgaben etc.
- Near the job: Fachlektüre, Workshops, Unternehmensplanspiele, Erfahrungsaustausch, E-Learning etc.
- Off the job: Trainings, Seminare zu verschiedenen Themen (Führungskräfteentwicklung, soziale Kompetenz, Verkaufsförderung etc.)

9. Schritt: Überprüfung der Lernergebnisse

- Analyse der Lernergebnisse anhand von Lernzielen und Kriterien
- Nachbesprechung mit der Nachwuchskraft
- Planen der nächsten Entwicklungsschritte

10. Schritt: Übergabe selbständiger Projektaufgaben

- Festlegung der zu übertragenden Projekte
- Bestimmung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume

Über Haufe

„Der größte Hebel für wirtschaftlichen Erfolg sind Menschen, die das Richtige tun“. Unter diesem Motto steht Haufe für ein Management, das den Menschen – und nicht Prozesse – ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt. Denn Menschen sind es, die gemeinsam Strukturen und Prozesse mit Leben füllen, die mit ihrem Wissen die treibende Kraft für Erfolg sind und durch ihre Motivation und ihre Energie Unmögliches möglich machen.

Diese Überzeugung prägt alle Aktivitäten von Haufe und ist Grundphilosophie für ein einzigartiges integriertes Portfolio aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung.

Die **Haufe Suite** vernetzt als quellenübergreifendes Portal für Wissensproduktivität internes Mitarbeiterwissen mit bewährtem, rechtssicherem Fachwissen von Haufe.

Die **Haufe Office Line** ist die Reihe marktführender Fachinformationsdatenbanken für Unternehmen, Kanzleien und öffentliche Organisationen, in denen Inhalte, Arbeitshilfen und Tools praxisgerecht aufbereitet werden.

Die **Haufe Akademie** bietet passgenaue Lösungen und Services für die kontinuierliche Kompetenzerweiterung von Fach- und Führungskräften und damit für die Zukunftsgestaltung von Unternehmen.

Die Software **umantis Talent Management** verbessert drei wesentliche erfolgsrelevante Prozesse in Unternehmen: das Gewinnen der gewünschten Mitarbeiter, das Leisten der richtigen Arbeit und das Entwickeln der persönlichen Kompetenzen.

Über fünf Millionen Nutzer in rund 75.000 Unternehmen und Organisationen aller Branchen arbeiten erfolgreich mit Lösungen von Haufe. Zu den Kunden zählen unter anderem tesa, flyeralarm, Edeka, Stadt Karlsruhe, BMW Group, Deutsche Telekom und Siemens.

Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Gruppe. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde bereits 1951 gegründet und beschäftigt heute über 1.500 Mitarbeiter im In- und Ausland. Die Unternehmensgruppe konnte im Geschäftsjahr 2014 (Juli 2013 bis Juni 2014) einen Umsatz von über 266 Mio. Euro erzielen (Vorjahr: über 251 Mio. Euro).