

HAUFE.

**INDIVIDUELLE
PERSONALENTWICKLUNG
DURCH
MITARBEITERGESPRÄCHE**

TIPPS UND TRICKS

Das jährliche Mitarbeitergespräch ist "Dreh- und Angelpunkt" der Personalentwicklung auf Mitarbeitererebene. Voraussetzung dafür: Bei dem Gespräch steht tatsächlich der Mitarbeiter im Fokus. Dann können Vorgesetzte und HR wichtige Informationen zu den Kompetenzen und zur zielgerichteten Entwicklung ihrer Mitarbeiter erhalten. Mögliche Fragen könnten zum Beispiel sein:

- Wo sehen Sie Ihre Stärken?
- Kennen Sie die Unternehmensziele und welche Ziele leiten Sie für sich selbst daraus ab?
- Wie können Sie evtl. noch besser zum Unternehmenserfolg beitragen?
- Können Sie das in der aktuellen Position und mit den aktuellen Fähigkeiten leisten?
- Welche Aufgaben haben Sie und welche wünschen Sie sich?

Sehen Sie das Mitarbeitergespräch als Chance, um Ihre Mitarbeiter gezielt zu entwickeln, sie zu motivieren und sie in die Position im Unternehmen zu bringen, wo sie ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen können. Zur Vorbereitung kann zum Beispiel ein 360°-Feedback hilfreich sein. Denn wenn das Feedback allein aus Sicht des Vorgesetzten kommt, wird das Gespräch für den Mitarbeiter leicht zur Belastung.

Acht Schritte zu einer mitarbeiterorientierten Personalentwicklung

1. Erarbeiten oder aktualisieren Sie Ihre Unternehmensziele und -strategie
2. In Anlehnung daran erstellen Sie ein Schaubild mit aktuellen Unternehmensprozessen und -funktionen
3. Gemeinsam mit Mitarbeitern und Führungskräften leiten Sie eine Funktions-Matrix mit Anforderungsprofilen ab oder aktualisieren sie
4. Mitarbeitergespräch 1. Teil: Im Dialog mit dem Mitarbeiter gleichen Sie das erstellte Anforderungsprofil mit den Kompetenzen und Stärken des Mitarbeiters ab
5. Anhand des Soll-/Ist-Vergleichs und unter Einbezug der Mitarbeiterwünsche entsteht ein individueller Entwicklungsplan
6. HR und Führungskräfte definieren die erforderlichen Maßnahmen gemeinsam. Das kann eine klassische Weiterbildung sein, aber auch neue bzw. andere Aufgaben
7. Nach der Durchführung der Maßnahmen dokumentieren Sie diese im Personalinformationssystem, in der Personalakte oder in Ihrer Software für Talentmanagement
8. Mitarbeitergespräch 2. Teil: Kontrollieren Sie, ob die Maßnahmen zum gewünschten Erfolg geführt haben, und definieren Sie gemeinsam mit dem Mitarbeiter, ob und welche Maßnahmen zusätzlich notwendig sind

Hinweis: Bei der Entwicklung und (Be-)Förderung von Mitarbeitern sollten Sie die Benachteiligungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beachten. Eine Beförderungsentcheidung zum Beispiel hat nachweislich und dokumentiert diskriminierungsfrei zu erfolgen, d. h. sie darf weder an

- die Rasse,
- die ethnische Herkunft,
- das Geschlecht,
- die Religion,
- die Weltanschauung,
- eine Behinderung,
- das Alter noch
- die sexuelle Identität

des Mitarbeiters anknüpfen.

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).