

Pressemitteilung

Gesucht: Innovative Mitarbeiter

Kostenloser Praxisratgeber „Entwicklung erleichtern“ zeigt, was Führungskräfte und Personalentwickler tun können, damit Mitarbeiter ihre Potenziale entfalten

Freiburg, 15.04.2014 – Erfolgreiche Unternehmen brauchen Mitarbeiter, die Ideen entwickeln, Lösungen finden und in die Tat umsetzen. Gefordert sind hier vor allem Personalentwickler und Führungskräfte, denn sie haben es in der Hand, die Mitarbeiter optimal zu fordern und fördern. Wie können sie ihre Mitarbeiter darin unterstützen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und ihre Potenziale zu entfalten? Antworten darauf bietet der Praxisratgeber „Entwicklung erleichtern“, eine kostenlose Sonderveröffentlichung der Haufe Akademie und des Personalmagazin.

Motivierte und engagierte Mitarbeiter sind in vielen Branchen längst eine unverzichtbare Grundlage für den Geschäftserfolg. Denn nur wenn Fach- und Führungskräfte bereit sind, im Job täglich selbst die Initiative zu ergreifen und im Sinne des Unternehmens zu handeln, können Firmen im ständig schneller und komplexer werdenden Tagesgeschäft bestehen. Zu den wichtigsten Aufgaben von Managern und Personalern zählt es deshalb, ihre Mitarbeiter so zu fordern und fördern, dass sie ihre Kompetenzen und ihre Leistungen weiterentwickeln können. Denn wer sich selbst weiterentwickelt und die Gestaltung von Veränderungen als positive, antreibende Kraft erfährt, wird auch den ständigen Wandel im Unternehmen besser mit vorantreiben können.

In ihrer Sonderveröffentlichung bieten Haufe Akademie und Personalmagazin interessierten Personalentwicklern und Führungskräften auf zwanzig Seiten Expertenwissen, Best Practises und Tipps, damit sie ihrer Gestaltungsaufgabe besser gerecht werden können. Diese Themen gehören dazu:

Blick in die Zukunft des Lernens

Das Lernen und der Rahmen, in dem Mitarbeiter lernen, verändern sich. In Zukunft werden zum Beispiel individuelle Kompetenzziele der einzelnen Mitarbeiter wichtiger als zentral vorgegebene Qualifikationen sein. Mitarbeiter lernen vermehrt auf sozialen Plattformen, der Dozent fungiert eher als Coach und Mentor denn als Lehrer. Zudem bestimmen Mitarbeiter zunehmend selbst, wie und wo sie lernen. Damit das funktioniert, spielen Personalierer einen aktiveren Part als bisher – vom reinen Organisator der Weiterbildung hin zum Entwicklungs-Berater.

Fallbeispiel SEB Group: Fördern und fordern

Der Finanzdienstleister SEB Group unterstützt seine Talente mit einem umfassenden 18-monatigen Lernprogramm. In Workshops lernen die

Nachwuchskräfte, wie sie sich vernetzen, Projekte managen und zielgerichtet kommunizieren. Im Arbeitsalltag hilft ein Coach bei der praktischen Umsetzung. Außerdem reflektieren die Talente regelmäßig, wie sie sich im Unternehmen bislang weiterentwickelt haben und präsentieren Führungskräften ausgewählte Unternehmensprojekte.

Interview: „Vernetzen und reflektieren“

Mitarbeiter lernen zu 70 Prozent im Alltag am Arbeitsplatz, sagt Ines Dzeko, HR Business Partner bei der SEB AG. Entsprechend wichtig sei es, einen Rahmen fürs tägliche Lernen zu schaffen. Bei der SEB laden Chefs deshalb gleich drei Mal pro Jahr zum Mitarbeitergespräch.

Der eigene Wille zählt

Zwei Forschungsprojekte zeigen, wie Mitarbeiter sich selbst motivieren und wie Unternehmen den Wissens-Transfer in die Praxis begleiten. Wichtige Erkenntnis der Wissenschaftler: Den größten Einfluss auf den Willen zum Lernen hat das Selbstwertgefühl. Es hilft Lernenden durchzuhalten, wenn es einmal nicht rund läuft.

Mein Chef, der Lerncoach

Lernen und Arbeiten wachsen künftig enger zusammen. Deshalb sind Führungskräfte immer häufiger auch als Lerncoach gefragt, die keine Ratschläge erteilen, sondern Suchprozesse anregen. Das Ziel: Situationen schaffen, die Mitarbeiter zum Mitdenken und Nachfragen anregen.

Interview: „Der Lerner ist ein Erfinder“

Elliott Masie bewertet die Trends in der Weiterbildungsszene der USA. Der Leiter der Denkfabrik „The Masie Center“ und Pionier des E-Learnings erklärt im Interview, wie Youtube-Videos das Lernen verändert haben. Und warum US-Firmen ihre Mitarbeiter am liebsten ins Webinar schicken.

Der Praxisratgeber „Entwicklung erleichtern“ steht zum kostenlosen Download bereit. Mehr unter: <http://www.haufe-akademie.de/entwicklung-erleichtern>

Pressekontakt:

Haufe Akademie GmbH & Co. KG

Kerstin Schreck
Pressecenter
Lörracher Str. 9, 79115 Freiburg

Tel: 0761 898-4542
Fax: 0761 898-99-4542
E-Mail: presse@haufe-akademie.de

<http://www.haufe-akademie.de>
<http://www.haufe-akademie.de/googleplus>
<http://www.haufe-akademie.de/facebook>
<http://www.haufe-akademie.de/xing>

<http://www.haufe-akademie.de/twitter>

<http://www.haufe-akademie.de/youtube>

Über die Haufe Akademie

Die Haufe Akademie ist einer der führenden Anbieter für Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Passgenaue Lösungen, einzigartige Services, höchste Beratungskompetenz und individuelle Qualifizierung vereinfachen den Erwerb von Fähigkeiten und erleichtern nachhaltige Entwicklungen. Maßgeschneiderte Unternehmenslösungen, ein breites e-Learning Portfolio, Managed Training Services und Consulting unterstützen HR-Verantwortliche und Entscheider bei der Zukunftsgestaltung für Unternehmen. Mehr Kompetenz für Fach- und Führungskräfte ermöglicht ein umfangreiches Angebot an Seminaren, Qualifizierungsprogrammen, Lehrgängen, Tagungen und Kongressen. 2013 führte die Haufe Akademie über 1.600 firmeninterne Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmen aller Branchen sowie 3.200 Veranstaltungstermine zu rund 690 unterschiedlichen betrieblichen Themen in bundesweit 65 Städten durch. Rund 63.000 Teilnehmer setzten in diesem Jahr bei ihrer Weiterentwicklung auf die Kompetenz und Erfahrung der Haufe Akademie, die seit 1978 am Markt ist. Die Haufe Akademie ist ein Unternehmen der Haufe Gruppe. <http://www.haufe-akademie.de>