

WIE MAN EINE ANGEMESSENE NACHFOLGEPLANUNG DURCHFÜHRT

1. Um den Nachfolgeplanungsprozess zu beginnen, ist proaktives Handeln wichtig. Um gut vorbereitet zu sein, wenn ein schwer zu ersetzendes Teammitglied das Unternehmen verlässt, ist es wichtig, einen Plan für einen reibungslosen Ersatz zu haben. Manchmal weiß man schon lange im Voraus, wann ein Ausscheiden stattfindet, z. B. wenn jemand in den geplanten Ruhestand gehen will. Manchmal kommt es aber auch zu einem überraschenden und unvorhergesehenen Wechsel von Mitarbeitern. Um gut vorbereitet zu sein, ist es notwendig, sich mit allen Schlüsselpositionen in Ihrem Unternehmen zu befassen. Die folgenden Fragen können dabei hilfreich sein:

- Wie wirkt sich die jeweilige Position auf unser Unternehmen oder unsere Abteilung im Alltag aus?
- Wie würde sich der Verlust dieser Person in der jeweiligen Position auf unser Unternehmen auswirken?

2. Für eine erfolgreiche Nachfolgeplanung ermitteln Sie mögliche Nachfolger. Nachdem Sie sich über die Auswirkungen des Ausscheidens bestimmter Angestellter klar geworden sind, suchen Sie nach Teammitgliedern, die diese Position übernehmen können. Stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Wenn wir diese Stelle mit Angestellten aus unserem Unternehmen besetzen können, wer könnte das sein?
- Müssen diese Kandidaten geschult werden? Wenn ja, welche und wie?

Suchen Sie nach Arbeitskräften, die über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um in einer höheren Position erfolgreich zu sein, unabhängig von ihrem derzeitigen Status. Manchmal befinden sich wichtige Mitarbeiter nicht in der oberen Führungsebene, sondern in unterstützenden Positionen. Gehen Sie nicht davon aus, dass Sie die Karriereziele Ihrer Mitarbeiter kennen. Sehen Sie sich alle Mitarbeiter an. Selbst wenn eine Person ideal für eine Position bei Ihnen wäre, kann es sein, dass sie ganz andere Vorstellungen von der Zukunft hat. Sprechen Sie mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über ihre zukünftigen Karrierevorstellungen und treffen Sie erst dann eine Nachfolgeentscheidung. Informieren Sie sie auch über ihre Vorstellung, dass sie möglicherweise in diese neue Position eintreten könnten. Aber lassen Sie sie wissen, dass es keine Garantie gibt und sich die Situation jederzeit ändern kann. Die Umstände im Unternehmen oder die Umstände der Nachfolgekandidaten können sich zum Beispiel ändern.



3. Investieren Sie in die professionelle Entwicklung von Nachfolgeentscheidungen:

Wenn Sie bereits mögliche Kandidaten für eine Stelle ausgewählt haben, können Sie auf diese Weise zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen erwerben. Job Rotation oder Mentoring-Programme helfen bei der Vorbereitung eines Mitarbeiters auf eine eventuelle Nachfolge. Führungskräfte verfügen über ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten und zwischenmenschliche Fähigkeiten wie Einfühlungsvermögen und Diplomatie. Diese Kompetenzen können vor einem möglichen Stellenwechsel geübt werden. Im Falle einer frühzeitigen Erkennung von potenziellen Nachfolgern können Sie den Mitarbeitern Zeit geben, zusätzliche Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben. Das Wichtigste ist, dass Sie sie wissen und spüren lassen, dass ihre Beiträge zum Erfolg Ihres Unternehmens unerlässlich sind.

4. Testen Sie Ihren Nachfolgeplan: Sobald Sie potenzielle Nachfolger für eine anspruchsvolle Position ausgewählt haben, sollten Sie einen Testlauf für Ihre Nachfolgeplanung durchführen. Sie könnten zum Beispiel einem Mitarbeiter die Verantwortung für die Aufgabe übertragen, von der Sie glauben, dass er sie übernehmen könnte, während die derzeit zuständige Person im Urlaub ist. Auf diese Weise können Sie herausfinden, in welchen Bereichen die betreffende Person zusätzliche Schulungen und Weiterbildungen benötigt, und der potenzielle Nachfolger erhält einen Eindruck davon, wie die Aufgabe aussieht und ob sie ihm liegt. Ehrgeizige Angestellte werden weiterhin motiviert sein, hart zu arbeiten, wenn sie sehen können, dass sie für eine zukünftige Beförderung in Betracht gezogen werden. Dieser Ansatz führt unweigerlich zu einer besseren Mitarbeiterbindung, wenn die Beschäftigten einen klaren Karriereweg innerhalb des Unternehmens erkennen können.

5. Denken Sie bei Ihrer Einstellungsstrategie an Ihre Nachfolgeplanung:

Sobald Sie jemanden als Nachfolger für Schlüsselpositionen in Ihrem Unternehmen identifiziert haben, sollten Sie auch über die Talentlücken nachdenken, die entstehen würden, wenn diese Person die Position wechseln würde. Diese Strategie kann Ihnen bei Ihren Rekrutierungsbemühungen helfen, herauszufinden, welche Talente Ihrem Unternehmen fehlen. Die Nachfolgeplanung beginnt also ganz am Anfang, wenn neue Mitarbeiter eingestellt werden. Zu diesem Zeitpunkt können Sie bereits damit beginnen, sie zu beobachten und zu coachen, um herauszufinden, ob sie potenzielle Führungskandidaten sind, und sie bei der weiteren Entwicklung unterstützen, um dieses Potenzial auszuschöpfen.

SCAN THE QR CODE TO DOWNLOAD THE FULL RESOURCES



Co-funded by
the European Union

"The European Commission's support of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission can not be held responsible for any use which may be made of the information therein." Project Number: 2020-1-AT01-KA202-077993