

# in vivo

GmbH

## Unternehmensberatung

# Mitarbeiter entwickeln



V007/06/2019LC

## Menschen entwickeln



### Wozu Personalentwicklung?

#### **Wettbewerbsfähig bleiben**

- die gegenwärtige Organisation an veränderte Rahmenbedingungen anpassen
- Qualifikationslücken und Überforderung von Mitarbeitern abbauen bzw. vorbeugen

#### **Synergien nutzen.**

- Abhängigkeit vom externen Bewerbermarkt reduzieren
- Eigene Mitarbeiter durch interne Karriereperspektiven motivieren
- Sich als attraktiver Arbeitnehmer positionieren

#### **Langfristig Personal planen.**

- Mitarbeiter und Führungskräfte auf zukünftige Herausforderungen vorbereiten
- Arbeitszeiten von Mitarbeitern lebensphasenorientiert gestalten
- Leistungsträger und talentierte Nachwuchskräfte langfristig binden



### Was macht uns aus?

Wir sind ein **kompetentes Team**, bestehend aus Dipl.-Psychologen und M.Sc. Wirtschaftswissenschaftlern.

**Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse** sowie **Best-Practices** aus unserer langjährigen Erfahrung sind das Fundament unserer Vorgehensweisen.

**Wir bleiben aktuell.** Gemeinsam mit dem Partnerinstitut BIMOP führen wir regelmäßig Umfragen auf den Gebieten der Organisations- und Personalentwicklung durch und publizieren regelmäßig in einschlägigen Fachzeitschriften.

### Sprechen Sie uns an!

Sandbachstraße 10,  
49134 Wallenhorst

Tel: +49 5407 / 803260  
Fax: +49 5407 / 8032666  
E-Mail: mail@in-vivo.info

in vivo 1992  
Unternehmensberatung seit

### UNSER KUNDENKREIS

#### **Gesundheitswesen**

- ✓ Krankenhäuser
- ✓ Rehabilitationszentren
- ✓ Niedergelassene Mediziner
- ✓ Einrichtungen der Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigungen

#### **Finanzdienstleister**

- ✓ Organisationen des Assekuranzwesens
- ✓ Banken

#### **Industrie**

#### **Kammern & Verbände**

#### **Öffentliche Verwaltung**

#### **Handel**

#### **Handwerksbetriebe**

#### **Energieversorger**

## Was machen wir?

### Mitarbeiter entwickeln mit Strategie

Personalentwicklung beinhaltet alle personalpolitischen Maßnahmen, die darauf abzielen, die Fähigkeiten der Mitarbeiter entsprechend des unternehmerischen Bedarfs

zu verändern bzw. zu erweitern. Aus unserer Sicht ist Personalentwicklung vor allem eine Management-Aufgabe und verfolgt zwei übergeordnete Ziele:



**„Erfolg besteht darin, dass man genau die Fähigkeiten hat, die im Moment gefragt sind.“**

Der Bedarf Ihrer Unternehmung sowie die Eignung und Wünsche Ihrer Mitarbeiter sind die drei Faktoren, die darüber entscheiden, ob Entwicklungsmaßnahmen im Sinne der obengenannten Ziele erfolgreich sind oder nicht.

**Für uns gilt prinzipiell: Personalentwicklung sollte immer wirtschaftlich und sozialverträglich sein.**

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern berufliche Perspektiven eröffnen und in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen, können in mehrfacher Hinsicht profitieren: Zufriedene und motivierte Mitarbeiter sind häufig leistungsfähiger, wechseln seltener den Job, und tragen zum Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke bei.

## Was machen wir?

### **Wir stellen uns Ihnen vor.**

In einem persönlichen Treffen sprechen wir über alle Ihre Wünsche und Vorstellungen. Das erleichtert die spätere Zusammenarbeit.



### **Wir ermitteln den Bildungsbedarf in Ihrem Unternehmen.**

Wir analysieren systematisch anhand Ihrer Unternehmensziele, welche Qualifikationen in welchem Umfang wann und wo benötigt werden.



### **Wir unterstützen Sie bei der Auswahl geeigneter Mitarbeiter.**

Abhängig von den Ergebnissen der Bildungsbedarfsanalyse unterstützen wir Sie mit unserer langjährigen Erfahrung in der beruflichen Eignungsdiagnostik und in der Führung von Mitarbeitergesprächen.



### **Wir erstellen für Sie ein individuelles Konzept.**

Wir übersetzen den Bildungsbedarf in konkrete Maßnahmen für die Entwicklung Ihrer Mitarbeiter. Dabei legen wir in Absprache mit Ihnen Zielvorgaben fest, um im Verlauf den Fortschritt bzw. Erfolg der Maßnahmen zu dokumentieren.



### **Wir bringen die geplanten Maßnahmen zur Anwendung.**

Nachdem Sie Ihr individuelles Konzept erhalten haben, setzen wir gemeinsam mit Ihnen die Theorie in die Praxis um: Wir sorgen für einen reibungslosen Ablauf der Personalentwicklungsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen und stehen Ihnen als Berater währenddessen in enger Zusammenarbeit zur Seite.



### **Wir überprüfen die Transfer des Gelernten in die Praxis.**

Nicht ist ärgerlicher für alle Beteiligten, als wenn im Nachgang die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht zur Anwendung kommen. Wir stellen sicher, dass der Transfer gelingt.



## Auf einen Blick



### Planung

- Qualitative Personalbedarfsplanung
- Quantitative Personalbedarfsplanung
- Stellenspezifische Anforderungsanalyse
- Potentialbeurteilung und -kartei
- Förderinterview
- Persönliche Laufbahnplanung



### Durchführung

- Training-on-/off-the-Job
- Job-Rotation-Programme
- Job Enlargement
- Job Enrichment
- Etc.



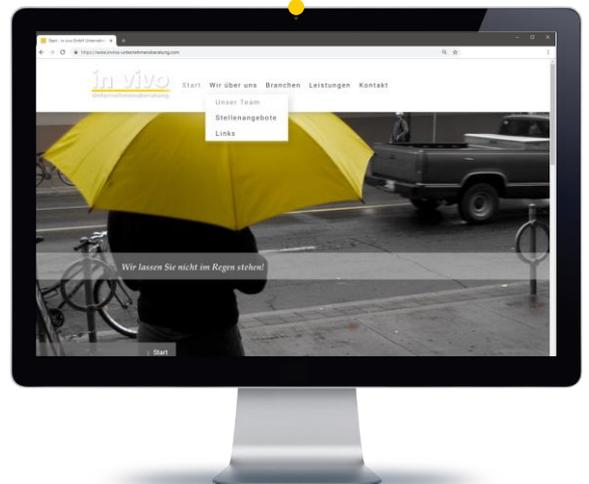
### Feedback

- Mitarbeiterbefragungen
- Arbeitsanalysemethoden
- Mitarbeitergespräche
- Etc.

Wir legen Wert darauf, die von uns verwendeten Verfahren für unsere Kunden stets transparent und nachvollziehbar zu halten. Daher stellen wir Ihnen auf den folgenden Seiten eine Auswahl unserer Leistungen vor, die bei der Entwicklung von Mitarbeitern genutzt werden können.

Möchten Sie sich über uns genauer informieren und mehr über unser Angebot erfahren, dann besuchen Sie unsere Homepage:

**[www.in-vivo.info](http://www.in-vivo.info)**



## Was bieten wir an?

### Stellenbezogenes definiertes Anforderungsprofil

Stellenbezogene Anforderungen geben die Fähigkeiten und Kenntnisse wieder, die von einem Mitarbeiter benötigt werden, um seine Stelle auf effektive Weise auszufüllen.

Ein exakt formuliertes Anforderungsprofil ist eine wichtige Voraussetzung, um das Risiko von Fehlentscheidungen zu reduzieren. Es liefert Kriterien zur Beurteilung von Mitarbeitern, um beispielsweise Bildungsbedarf zu ermitteln und frühzeitig zu beheben.

Auf strategischer Ebene kann ein Anforderungsprofil der Formulierung neuer Zielkriterien für das Verhalten Ihrer Mitarbeiter dienen.



Wesentliche Bestandteile, die ein Anforderungsprofil systematisch erhebt, sind:

- ✓ Fachwissen
- ✓ Fähigkeiten
- ✓ Persönlichkeit
- ✓ Werthaltung
- ✓ Biographische Daten
- ✓ Berufliche Abschlüsse, berufliche Erfahrung
- ✓ Ggf. Zusatzqualifikationen, Sonstiges

### Potentialbeurteilung, Förderinterview und Potentialkartei

Potentialbeurteilungen und Förderinterviews erfassen systematisch die Begabungen und Befähigungen, das Potential Ihrer Mitarbeiter. Die Ergebnisse werden in einer sog. Potentialkartei festgehalten.

Die Potentialkartei ist ein Entwicklungsinstrument, das Ihnen für die individuelle Entwicklungsplanung eine fundierte Basis liefert. Sie ermöglicht es, Stärken und Schwächen Ihrer Mitarbeiter zu identifizieren und gezielte Förderungsmaßnahmen zu entwickeln. Darüber hinaus stellt eine Potentialkartei eine nützliche Entscheidungshilfe bei Versetzungen und Freisetzungen dar. Im Falle einer Vakanz kann so ein schneller Vergleich zwischen den internen Nachfolge-Kandidaten erfolgen.

## Was bieten wir an?

### Zielvereinbarungssysteme

Management by Objectives (MbO) beschreibt ein dynamisches Konzept, welches durch die Übersetzung von Unternehmenszielen in Mitarbeiterziele gekennzeichnet ist. Zielvereinbarungen ermöglichen es, Soll-Ist-Vergleiche auf allen Mitarbeitererebenen durchzuführen und bieten so die Möglichkeit, sich systematisch an die Leistungsgrenzen der Mitarbeiter heranzutasten.

Schließlich drückt sich Erfolg in der Erreichung von Zielen aus und nicht in der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden.



### Mitarbeiter-Leistungsbeurteilung

Die Mitarbeiter-Leistungsbeurteilung ist eine multifunktionale Führungsmethode. Sie beurteilt die Mitarbeiter aufgrund ihrer insgesamt erbrachten Leistung anhand klar definierter Beurteilungskriterien in einem festgelegten Beurteilungszeitraum.

Darüber hinaus helfen Mitarbeiter-Leistungsbeurteilungen im Rahmen von Personalauswahlverfahren festzustellen, ob intern geeignete Kandidaten vorliegen und ermöglicht Vergleiche der bisher erbrachten und zu erwartenden individuellen Leistungen.

### Was können beide Instrumente leisten?

- ✓ transparente Soll-Ist-Vergleiche dank klar definierter Erfolgsmaßstäbe
- ✓ Objektive Entgeltfindung und leistungsgerechte Prämienverteilung
- ✓ Realistische Potentialbeurteilungen.
- ✓ Unternehmensgerechte Ausbildungs- und Nachfolgebedarfsermittlung
- ✓ Kostensenkungen aufgrund weniger risikoreicher Stellenbesetzungen

## Was bieten wir an?

### Bildungsbedarfsanalysen

Wesentlichen Einfluss auf den Unternehmenserfolg haben Können und Fähigkeiten der Mitarbeiter. Eine systematische Bildungsbedarfsermittlung ist eine der wesentlichen Voraussetzungen dafür, den Status Quo der vorhandenen Fähigkeiten zu analysieren. So können etwaige Defizite frühzeitig erkannt werden, die zur Erreichung unternehmensstrategischer Ziele wichtig sind.

### Was bringen regelmäßige Analysen?

- ✓ Fort- und Weiterbildungsbedarf Ihres Personals frühzeitig erkennen
- ✓ Mitarbeitermotivation und Arbeitszufriedenheit durch persönliche Weiterentwicklungsmaßnahmen erhöhen
- ✓ Qualifikationslücken und Überforderungssituationen vorbeugen



### Mitarbeiterbefragungen und Arbeitsanalysemethoden

Mitarbeiterbefragungen und Arbeitsanalyseinstrumente ermöglichen die systematische und valide Informationssammlung und -aufbereitung von Mitarbeiteraussagen.

### Warum befragen?

- ✓ Problembereiche erkennen (Führungsdefizite, Arbeitszufriedenheit, etc.)
- ✓ Adäquate Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen ableiten
- ✓ Defizite in der vertikalen und horizontalen Informations-/Kommunikationsstruktur aufdecken
- ✓ Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen bewerten

## Was bieten wir an?

### Laufbahnplanung

Die Laufbahnplanung geht von den gegenwärtigen Potentialen eines Mitarbeiters aus und enthält geeignete Maßnahmen, um den Mitarbeiter für zukünftige Aufgaben zu qualifizieren. Auf diese Weise können Kenntnisse und Fähigkeiten systematisch gemessen an individuellen Zielvereinbarungen entwickelt werden.



### Organisierte Nachfolgeplanung

Organisierte Nachfolgeplanung besteht aus der frühzeitigen Festlegung möglicher, zukünftiger Stellenbesetzungen. Auf der Grundlage der Kenntnis über eine erwartete und eine angenommene Fluktuation sowie über das vorhandene Mitarbeiterpotential dient die Nachfolgeplanung der vorausschauenden, integrativen und strategischen Personalplanung. Leitender Gedanke ist hierbei eine Art „Staffelstabübergabe“: Frei werdende Positionen sollen durch aufrückende, interne Mitarbeiter besetzt werden, die sukzessive mehr und mehr Verantwortung vom früheren Stelleninhaber übernehmen. Entsteht durch das Aufrücken am vorherigen Arbeitsplatz eine Vakanz, ist es mit weniger Risiko verbunden,

- ✓ Förderung bestehender Mitarbeiter statt risikobehafteter Rekrutierung externer Bewerber
- ✓ Mehr Kontinuität und Vermeidung von Überforderung durch interne Nachfolge
- ✓ Hohe Mitarbeitermotivation durch Aufzeigen beruflicher Perspektiven
- ✓ Senkung der personellen Fluktuationsrate
- ✓ Strategische Flexibilität Ihres Unternehmens durch vielseitig einsetzbare Mitarbeiter

## Was bieten wir an?



### Job-Rotation-Programme

Job-Rotation-Programme beinhalten das bereichsinterne oder -externe Versetzen eines Mitarbeiters vom bisherigen zu einem anderen Arbeitsplatz. Dies kann vertikal (auf eine Position mit mehr Verantwortung) oder horizontal (auf eine Position mit gleichem Anforderungsniveau, aber unterschiedlichen Aufgaben) erfolgen. Job-Rotationen sind betriebliche Instrumente, die darauf abzielen, Kenntnisse und Fähigkeiten eines Mitarbeiters zu erweitern und in der direkten Anwendung zu erproben.

### Training-on-the-Job

Training-on-the-Job bezeichnet alle Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die direkt am Arbeitsplatz stattfinden und die Entwicklung einer 'lernenden Organisation' fördern. Dazu zählen beispielsweise Job-Rotation, Lernpartnerschaften, Projektmanagement, Prozessbegleitung und Selbstorganisiertes Lernen.

- ✓ Überprüfung der Lern- und Anpassungsfähigkeit des Mitarbeiters in der Praxis
- ✓ Sicherung von schnellerem und effektiverem Lerntransfer
- ✓ Effiziente Ausschöpfung und Entwicklung individueller Mitarbeiterpotentiale
- ✓ Förderung von Selbstorganisation im Lernprozess
- ✓ Systematische Laufbahnplanung von Nachwuchsführungskräften
- ✓ Abwechslungsreiche Gestaltung des Arbeitsplatzes



Sandbachstraße 10, 49134 Wallenhorst  
Tel.: +49 5407-803260 | Fax: +49 5407-8032666 | [mail@in-vivo.info](mailto:mail@in-vivo.info)  
[www.in-vivo.info](http://www.in-vivo.info)