
» Faktor: Personal-
entwicklung «

vdw – auftakt 12 - Präsentation, 11. Januar 2012

Über uns

ifp im Überblick

ifp Managementdiagnostik
Zahlen und Fakten

Über uns

ifp im Überblick



gegründet 1964 in Köln

11 Partner, 50 Beraterinnen und Berater

Beratungsfelder

- Besetzung von Führungspositionen
- Beurteilung und Entwicklung von Führungskräften in Unternehmen

Über uns

ifp Managementdiagnostik Zahlen und Fakten



Mitarbeiter

- 20+ internationales Beraternetzwerk

Beratungsfelder

- Führungskräftebeurteilung (Diagnostik)
- Führungskräfteentwicklung (Beratung)
- Organisationsentwicklung

Ihr Ansprechpartner

Rainer Bäcker



Partner und Leiter

Managementdiagnostik

Diplom-Psychologe

Supervisor, Coach

Lehraufträge

FH Bielefeld und der RWTH Aachen

Mitglied

Deutscher DIN 33430 / ISO-Ausschuss



Buch- und Zeitschriften- Veröffentlichungen; beispielsweise:

Einzel-Assessment (Symposium Verlag, 2002)

Auf dem Weg zur Spitze. Anforderungen an Vorstände
(OSC 1/04)

Simulationen als Verfahren in der Management-
diagnostik
(Nomos Verlag 2009)

Wenn Manager versagen
(Personalmagazin 12/09)

Persönlichkeitsveränderung durch
Führungsverantwortung? (11/10)

Das „Ob“ der PE

Anforderungen

Hilfe

Schwachstellen

Das „Ob“ der PE Anforderungen

Sie sollten keine PE betreiben, wenn

- sich die Anforderungen an Mitarbeiter und Führungskräfte in Ihrer Branche und Ihrem Unternehmen weder verändert haben noch verändern werden
- Sie keine Verbesserungsmöglichkeiten im Management und in der Mitarbeiterführung mehr sehen
- Sie kein Problem damit haben, dass Leistungs- und Potenzialträger Ihr Haus verlassen
- Ihr Unternehmen keine Nachfolgeplanung und Talententwicklung benötigt

Das „Ob“ der PE Anforderungen

Sie sollten keine PE betreiben, wenn

- **Kurz:** wenn Sie personale Kompetenzen (Führung, Organisation etc.) als nicht relevant für den Erfolg Ihres Unternehmens betrachten

Das „Ob“ der PE

Hilfe

Sollten Sie möglicherweise doch PE benötigen, dann könnte dies Ihnen helfen bei

- einer systematischen Weiterentwicklung und -qualifikation von Fach- und Führungskräften
- einer kompetenzbasierten Besetzung von Fach- und Führungspositionen
- einer systematischen Weiterentwicklung von Talenten
- der Identifikation von ungenutzten Potenzialen und Defiziten in Ihrer Organisation und Kultur
- der Weiterentwicklung Ihrer Unternehmenskultur

Das „Ob“ der PE

Schwachstellen

Schwachstellen von vielen PE-Konzepten

- Konzept passt nicht zur Strategie des Hauses
- es basiert nur auf aktuellen, nicht auf zukünftigen Aufgaben der Mitarbeiter
- Ziel- und/oder Aufgabengruppen sind zu weit gefasst
- Gießkannenprinzip
- wird „isoliert“ vom Personalbereich entwickelt
- es wird im Vorfeld unzureichende Diagnostik betrieben (Ist-Analyse)

Das „Wie“ der PE

Ziele

Vorgehen

Risikopröphylaxe

Das „Wie“ der PE

Ziele

Ziele einer systematischen PE

- stellt sicher, dass Mitarbeiter gezielt, nicht nur ‚zufällig‘ weiterentwickelt werden
- bietet zielgruppen- und aufgabenspezifische Maßnahmen an
- richtet die Weiterentwicklung der Mitarbeiter an der Unternehmensstruktur und -kultur aus
- stellt sicher, dass nur bei Bedarf Entwicklungsmaßnahmen ergriffen werden
- wird nicht vom Personalbereich ‚übergestülpt‘, sondern gemeinsam entwickelt

Das „Wie“ der PE

Vorgehen

Prototypisches Vorgehen beim Aufbau einer systematischen PE



Das „Wie“ der PE

Risikoprävention

PE ist auch Risikoprävention

- kompetenzbasierte Stellenbesetzungsverfahren reduzieren das Risiko von Fehlentscheidungen
- regelmäßige Personalbeurteilungsverfahren reduzieren potenzielle personale Risiken
- Talent-Management reduziert das Risiko des Verlustes von Potenzialträgern
- eine systematische Nachfolgeplanung reduziert das Risiko bei Ausfall/Weggang von Leistungsträgern

Die Basis von PE „Kompetenzen“

Nutzen

Gesamtprozess

Beispiel

Die Basis von PE „Kompetenzen“

Nutzen

Nutzen von Kompetenzmodellen

- Widerspiegelung von unternehmensweit relevanten Kompetenzen und Werten in Personalsystemen und -prozessen
- Integration strategischer Gesichtspunkte (zukünftig relevante Kompetenzbereiche; zukünftig zu erwartende Unternehmenskultur; Leitbild)
- Schaffung eines einheitlichen Verständnisses von Kompetenzanforderungen; Klarheit hinsichtlich Leistungs- und Verhaltensanforderungen für Recruiting; Nachfolgeplanung, Bewertung von Anforderungserfüllung etc.

Die Basis von PE „Kompetenzen“

Nutzen

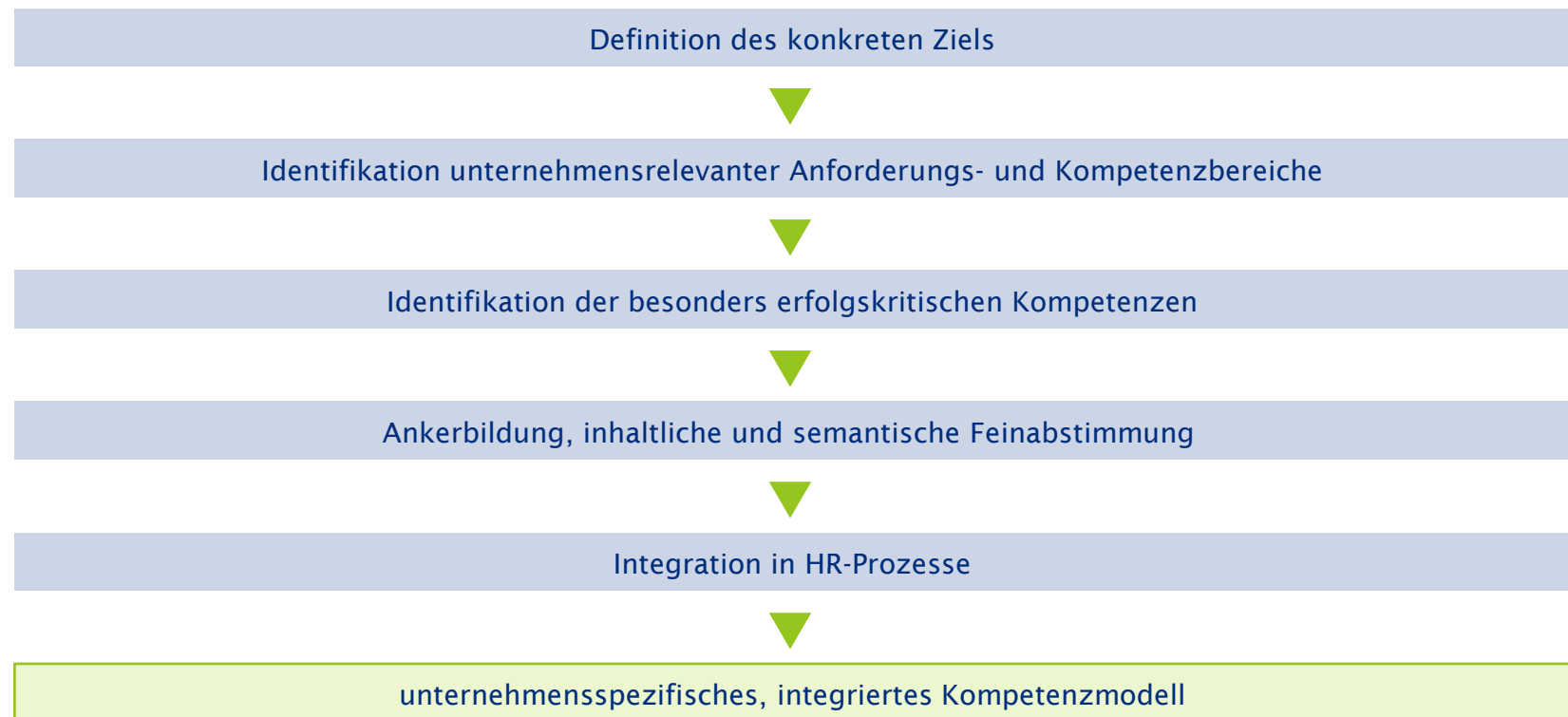
Nutzen von Kompetenzmodellen

- Etablierung einer einheitlichen, operationalisierten Basis für HR-Tools wie Beurteilungssysteme, Rekrutierungs-Tools, Personalentwicklung, Feedback-Tools

Die Basis von PE „Kompetenzen“

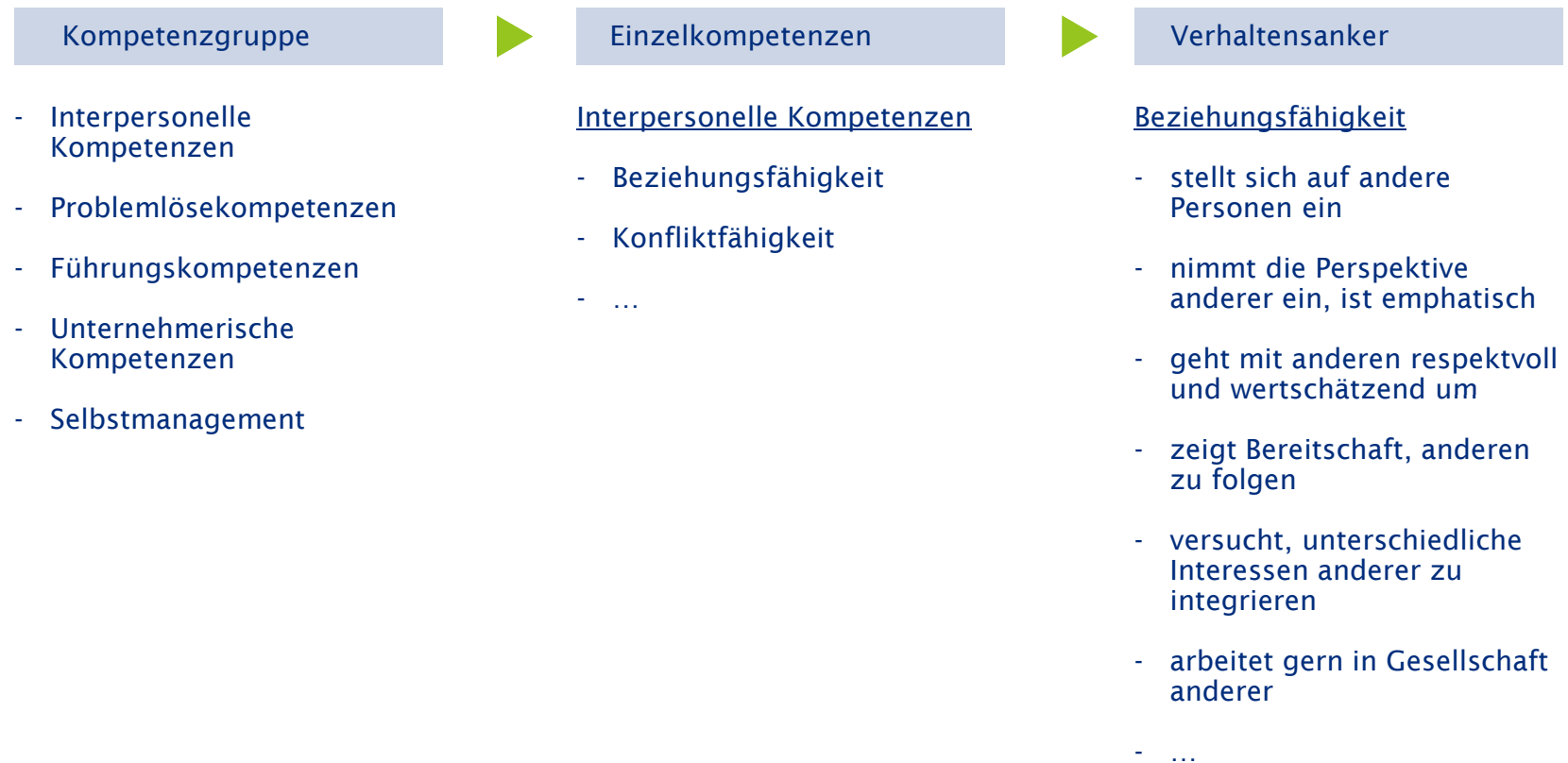
Gesamtprozess

Überblick



Die Basis von PE „Kompetenzen“

Beispiel



PE Projekte

Beispiele

PE Projekte

Beispiele

In a nut shell: „The big five einer systematischen PE“

- Entwicklung eines Kompetenzmodells
- Einführung von Mitarbeitergesprächen und -beurteilungen
- Angebote an Grundlagentrainings und Coachings
- Einführung von zielgruppenspezifischen Assessments (für Personalentscheidungen)
- Einführung eines unternehmensspezifischen Talentmanagements (incl. Nachfolgeplanung)

PE Projekte

Beispiele

- Management-Audit zur Weiterentwicklung der Management- und Führungskompetenz
- Managementfeedbackverfahren zur (Weiter-) Entwicklung der Feedbackkultur, der Zusammenarbeit und der Führungskompetenz
- Talentmanagement zur Entwicklung des zukünftigen Fach- und Führungspotenzial und zur Bindung von Talenten
- Assessments zur Risikominimierung bei Personalent-scheidung

PE Projekte

Beispiele

- Entwicklung von Unternehmenswerten zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur

Die „Seele“ von PE: Feedback

Entwicklungsprozesse

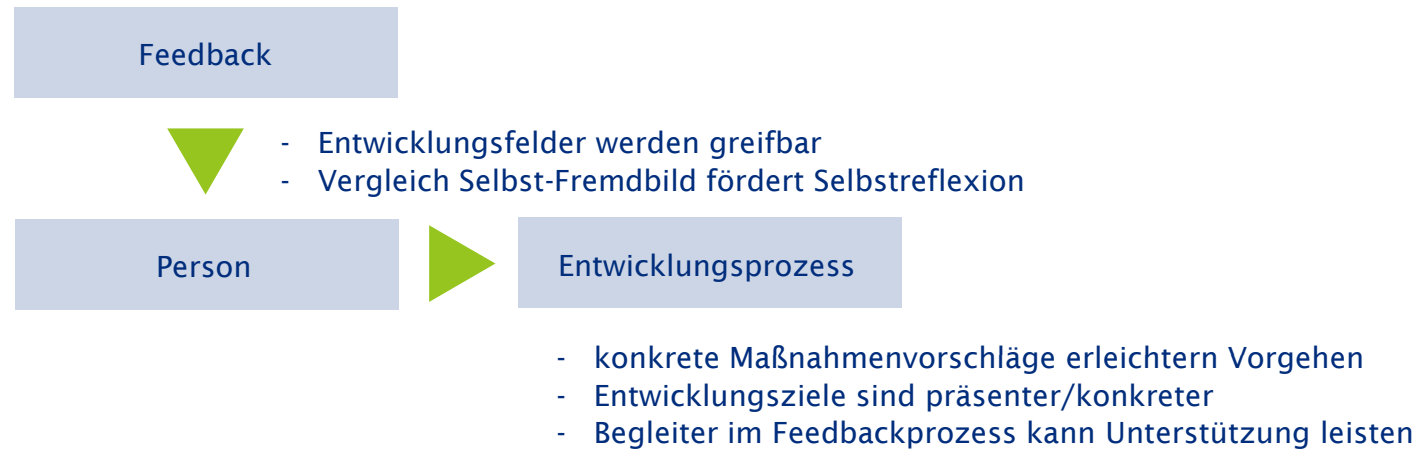
Organisationsentwicklung

Bestimmung

Methoden

Die „Seele“ von PE: Feedback Entwicklungsprozesse

Bedeutung von Feedback für persönliche Entwicklungsprozesse



Die „Seele“ von PE: Feedback

Organisationsentwicklung

Feedback als Mittel der Organisationsentwicklung

- Maßgeblicher Faktor für lernende Organisationen sind die Menschen
- ▶ ohne persönliche Weiterentwicklung, keine lernende Organisation!

Individuelles Feedback als Grundlage der lernenden Organisation

- der Schlüssel zur Weiterentwicklung (und damit zur lernenden Organisation!) ist, Feedbackprozesse einzuführen und die Selbstreflektion des einzelnen anzuregen

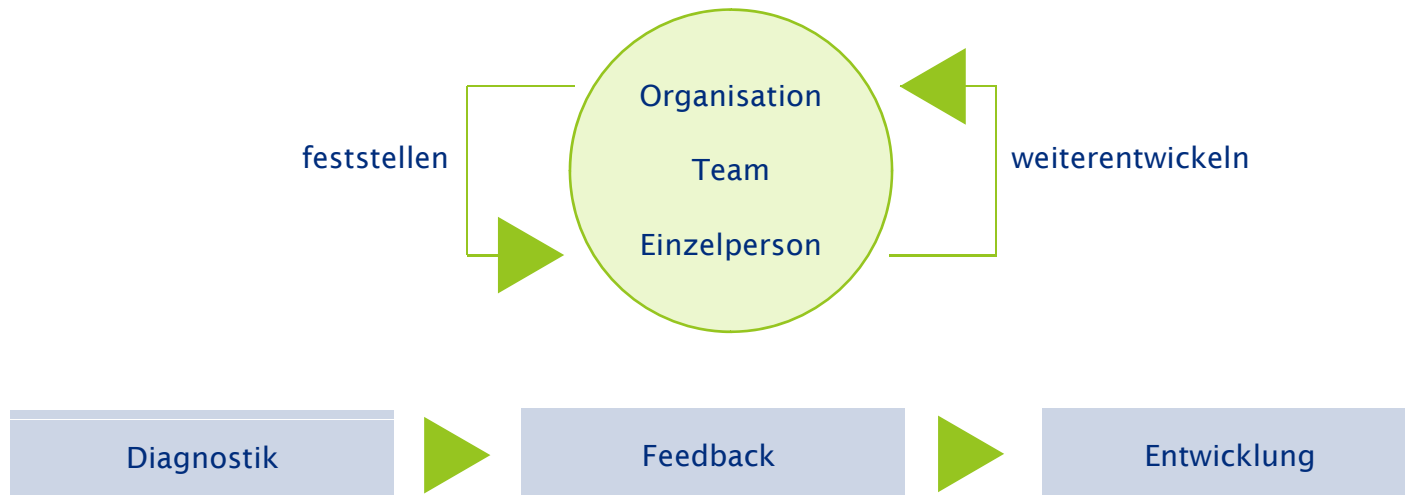
Die „Seele“ von PE: Feedback Organisationsentwicklung

Individuelles Feedback als Grundlage der lernenden Organisation

- dazu braucht es auch Führungskräfte, die wissen, wie sie wertschätzend und anerkennend Feedback geben können

Die „Seele“ von PE: Feedback

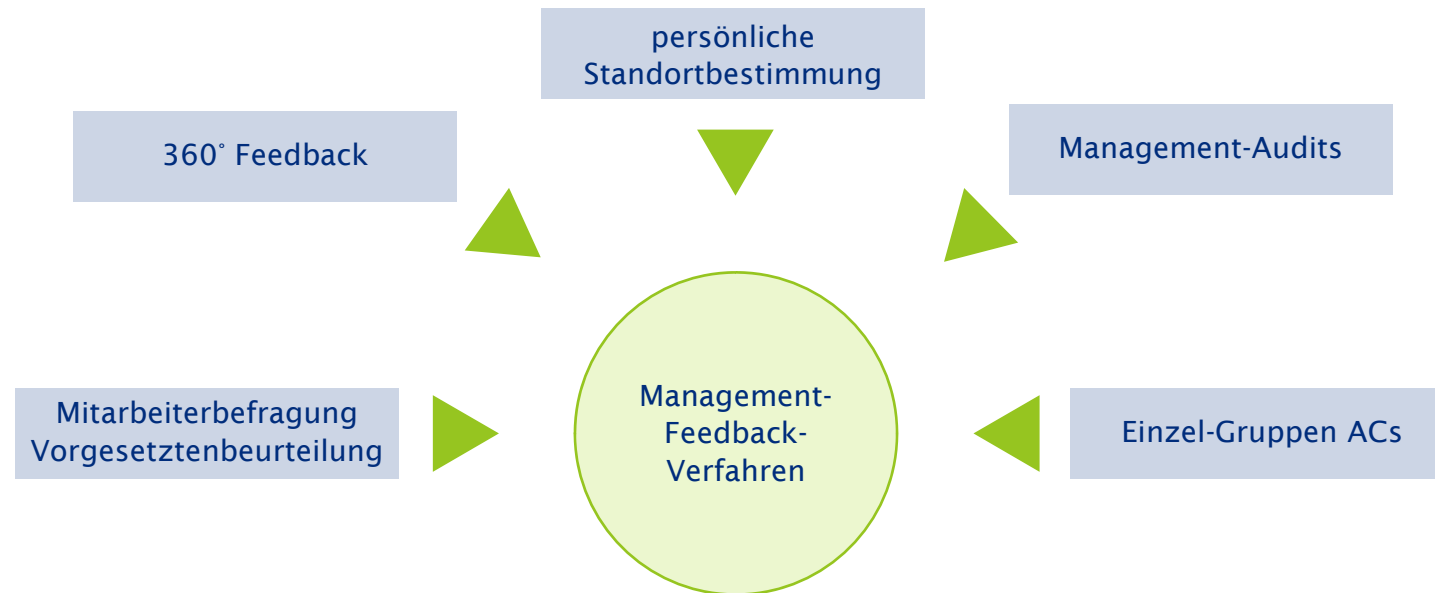
Bestimmung



Die „Seele“ von PE: Feedback

Methoden

Methoden des Management-Feedbacks



Ihr Ansprechpartner

Rainer Bäcker



Partner und Leiter
Managementdiagnostik

Diplom-Psychologe

Supervisor, Coach

Kontakt:

Brückenstraße 21

50667 Köln

T: 0221 / 20506-93

F: 0221 / 20506-27

E: rainer.baecker@ifp-online.de

