

1 Beurteilungskriterien

Beurteilung aus vier unterschiedlichen Perspektiven ergibt ein vollständigeres Gesamtbild.

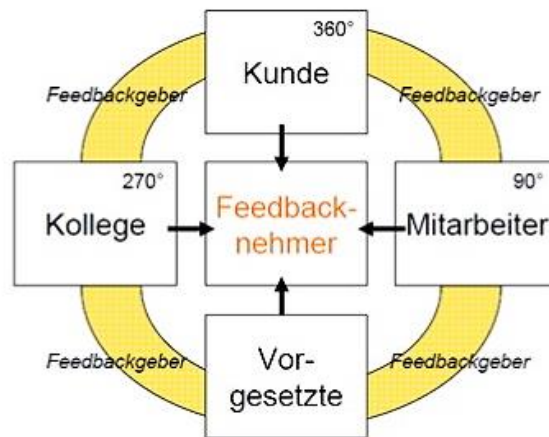


Abb. 1: 360° Beurteilung

2 Handlungskompetenz

Fachwissen allein genügt nicht. Ohne Fachwissen geht es aber auch nicht.

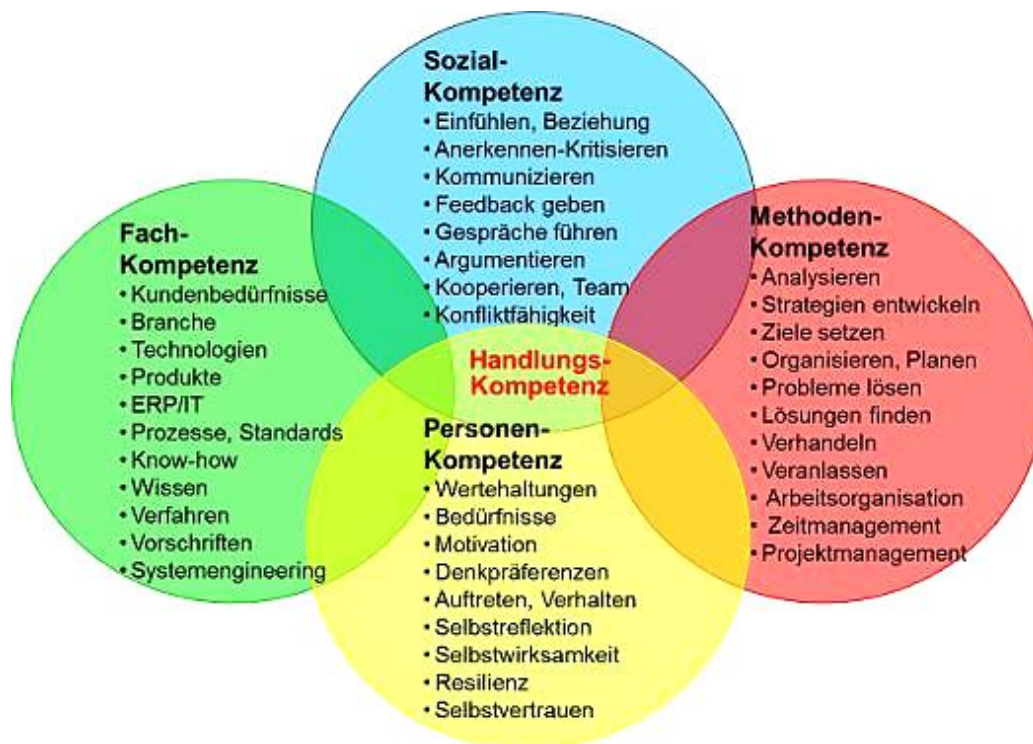


Abb. 2: Handlungskompetenz

3 Team-Uhr

Eine Teambildung durchläuft in der Regel vier Phasen. Lass Dich dadurch nicht verwirren!

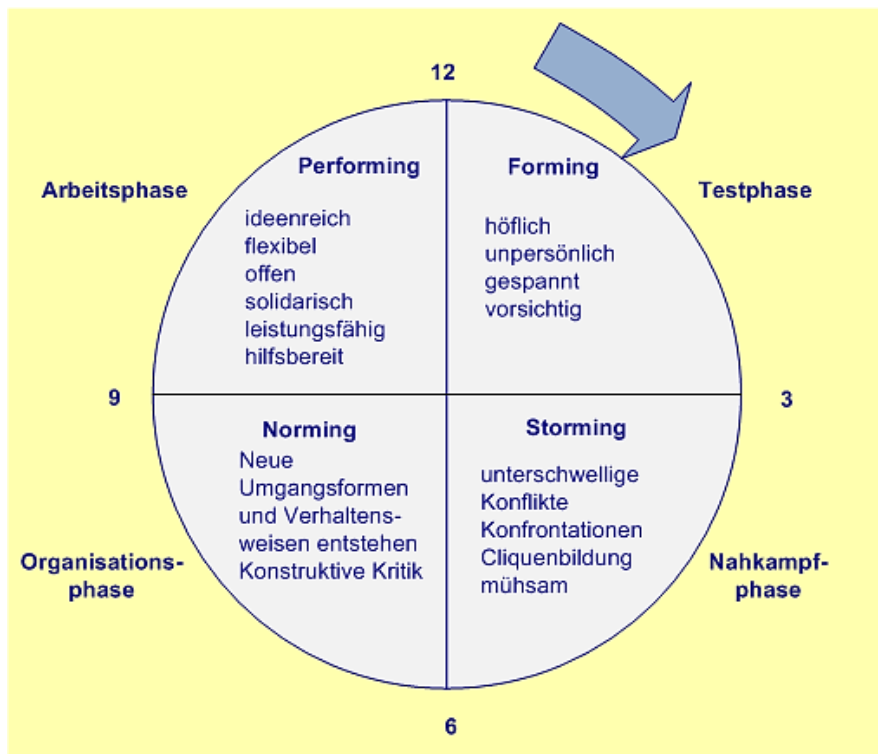


Abb. 3: Team-Uhr

4 Pareto-Prinzip

Ein Beispiel von vielen: 20 % der Belegschaft erbringen 80 % des Umsatzes.

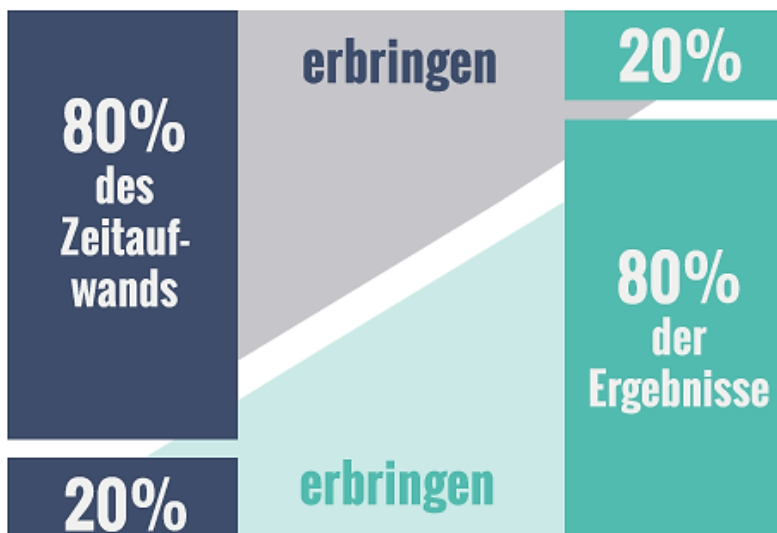


Abb. 4: Pareto-Prinzip

5 ABC-Analyse

Die ABC-Analyse kann auf beliebige Kriterien angewandt werden (im folgenden Beispiel auf Kundentypen).

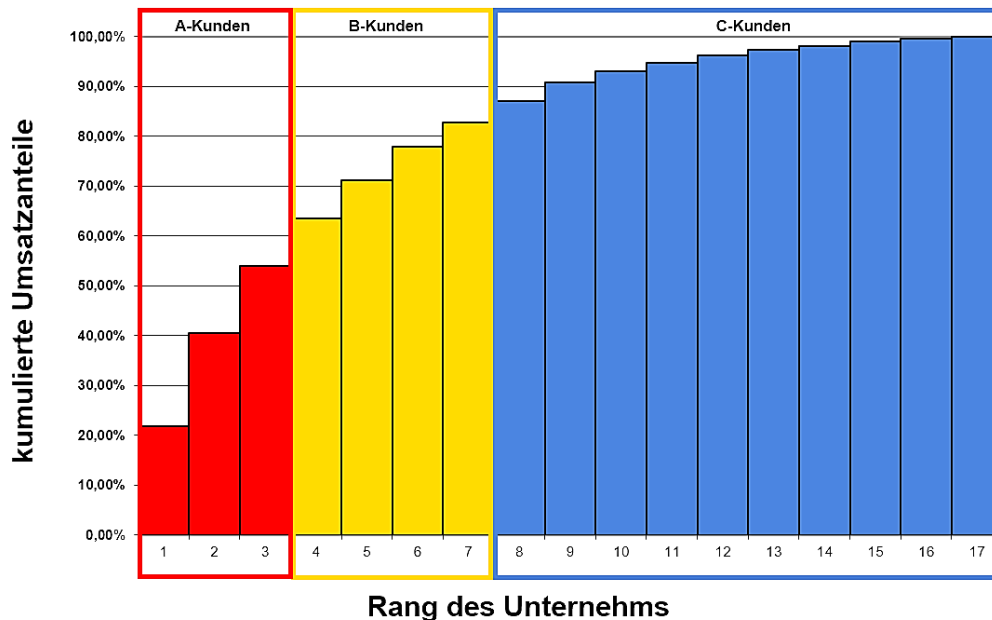


Abb. 5: ABC-Analyse

A- und B-Kunden erbringen 80 % des Umsatzes und müssen mit Sorgfalt behandelt werden (Ausendienstbesuche, Einladungen zu Meetings usw.). C-Kunden sind aufwendiger und erbringen weniger Nutzen für das Unternehmen.

6 Ergonomie

Ergonomie am Arbeitsplatz trägt zum Wohlbefinden (und damit auch zur Performance) des Mitarbeiters bei.



Abb. 6: Ergonomie am Arbeitsplatz

7 Bedürfnispyramide nach Maslow

Die Selbstverwirklichung kommt zuletzt, z.B. erst nach der Pensionierung (wenn noch genügend Geld vorhanden ist, um Bildungsreisen durchzuführen usw.usw.).

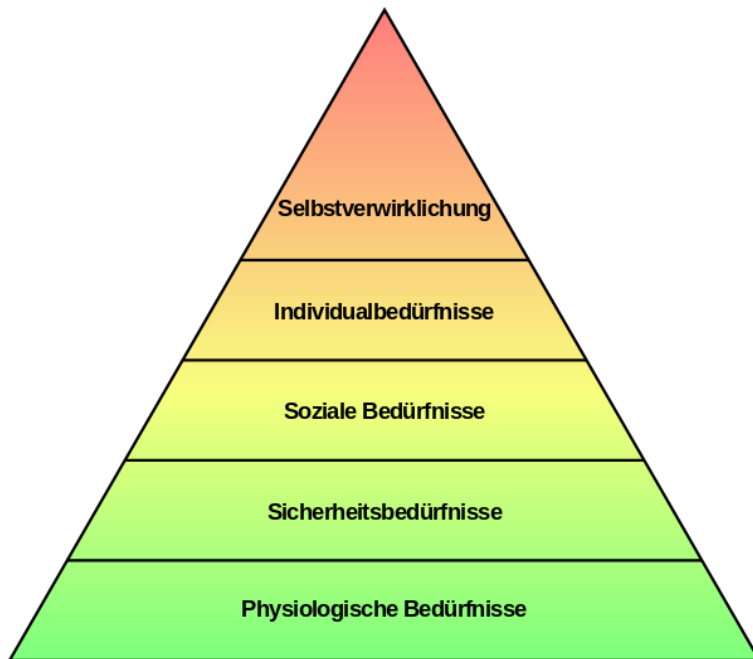


Abb. 7: Bedürfnispyramide
Maslow: A Theory of Human Motivation (1943)

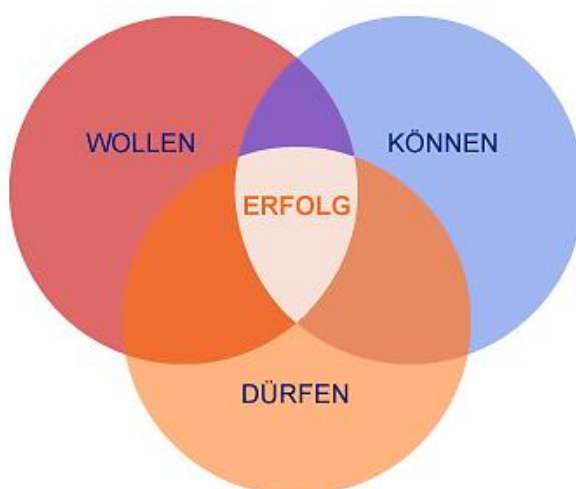
Motivationsfaktoren nach Herzberg:

Motivatoren (Satisfiers)
intrinsisch (von innen wirkend)

Hygienefaktoren (Dissatisfiers)
extrinsisch (von aussen wirkend)

8 Mitarbeiterentwicklung

Die Mitarbeiterentwicklung ist von verschiedenen Faktoren (intrinsische und extrinsische) abhängig.



Wollen (intrinsisch):
Persönliche Ziele

Können (intrinsisch):
Individuelle Fähigkeiten

Dürfen (extrinsisch):
Kompetenzrahmen

Abb. 8: Mitarbeiterentwicklung

9 Vier-Stufen-Methode bei der Vermittlung von Lerninhalten



Vorgehensweise:

- 1) Vorbereiten und erklären
- 2) Vormachen und erklären
- 3) Nachmachen und erklären lassen
- 4) Vertiefen durch fehlerfreies Üben

Abb. 9: Vier-Stufen-Methode

10 Deming-Kreis

Auch als PDCA-Kreis bekannt; dient der kontinuierlichen Verbesserung im Betrieb.



Plan

Ziele festlegen, Tätigkeiten planen

Do

Prozesse anwenden

Check

Performance der Prozesse überwachen

Act

Fehler beheben, Verbesserungen durchführen

Abb. 10a: Deming-Kreis

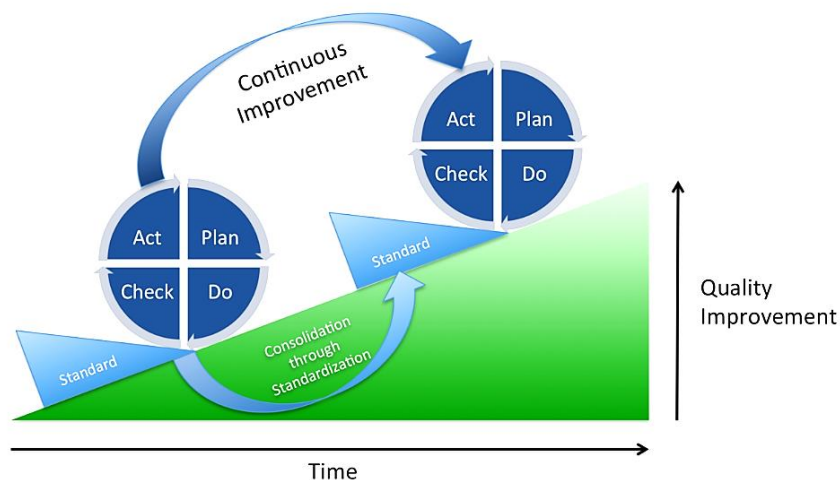


Abb. 10b: PDCA-Prozess der kleinen Schritte

11 Morphologischer Kasten

Wurde vom Astronomen Fritz Zwicky entwickelt, um komplexe Probleme zu lösen.

Wir machen einen Wochenendtrip nach Amsterdam

Parameter	Ausprägungen			
Verkehrsmittel	Bahn	Mietwagen	eigener PKW	Flugzeug
Unterkunft	Hotel	Pension	Privatzimmer	Jugendherberge
Verpflegung	Restaurants	Fast-Food	Selbstverpflegung	
Gepäck	Koffer	Reisetasche	Rucksack	Schachtel

Abb. 11: Morphologischer Kasten (Schulbeispiel einer Reiseplanung)

12 Delphi-Methode

Ziel der Delphi-Befragung ist, eine stabile Gruppenmeinung der Experten zu erhalten.

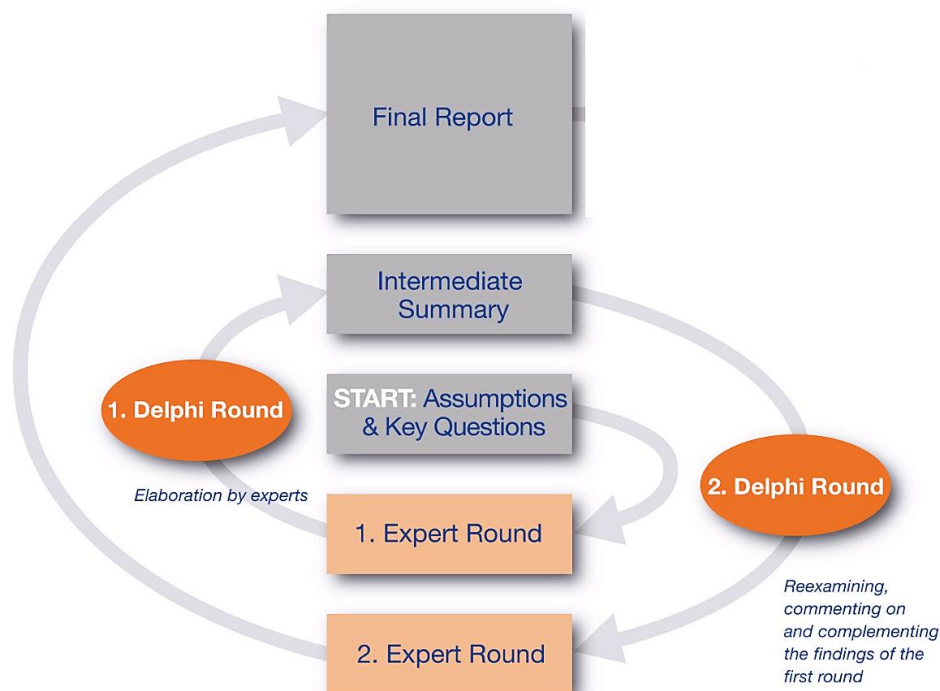


Abb. 12: Delphi-Methode

Bei der Delphi-Methode werden Experten schriftlich um ihre Einschätzung zu einem bestimmten Thema befragt. Vertreter extremer Positionen werden separat um eine Stellungnahme gebeten. Das Ergebnis wird den Experten rückgespiegelt, bis ein Konsens entsteht. Lernprozesse, die durch die präsentierten Ergebnisse entstehen, sind integrativer Teil des Konzeptes.

13 Mindmap

Benötigt einen Gruppenleiter (Coach) für die Ideensammlung.

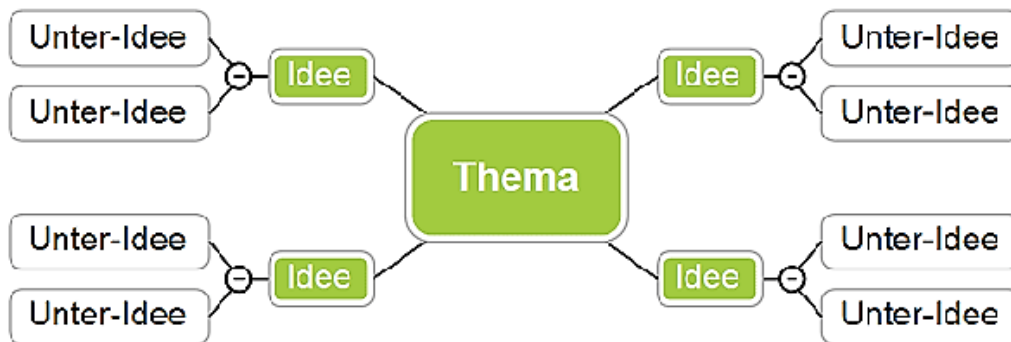


Abb. 13: Mind-Map

- Kernthema I definieren
- Ideen sammeln
- Unterideen entwickeln
- Kernthema II usw.

14 Ishikawa-Diagramm

Hauptäste mit Ursachen und Zweige mit Unterursachen.

Muss durch den Diskussionsleiter oder Protokollführer mittels Flipchart oder Wandtafel festgehalten werden.

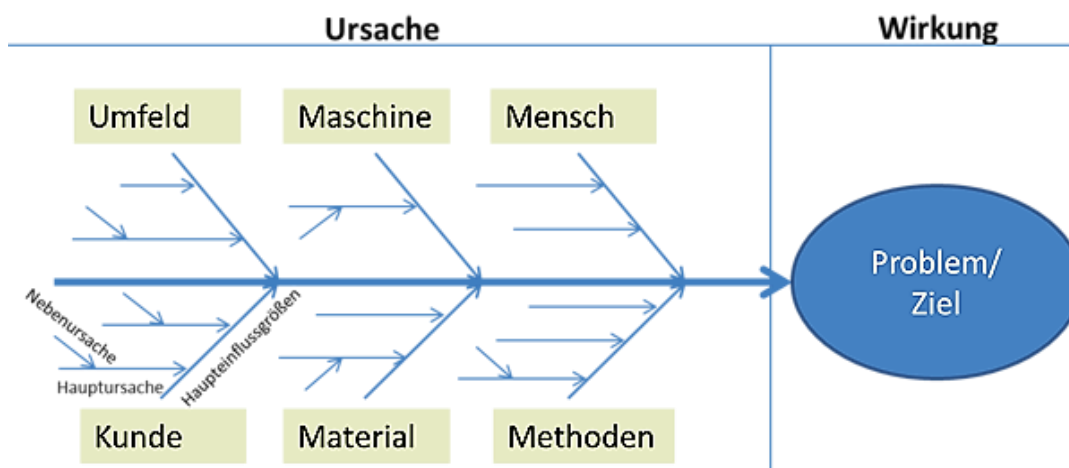


Abb. 14: Ishikawa-Diagramm

Gelegentlich als 4M-Methode (Mensch, Maschine, Material, Methode) bezeichnet.