



Instrumente Step-by-Step

Inhalt



Grundfunktionen

Von allgemeinen zu speziellen Instrumenten

Informationstabellen

Hinzufügen eigener Instrumente

Fallbeispiel

Informationen aus dem Mitarbeitergespräch:

Name:	H.K.
Alter:	52
Geschlecht:	Männlich
Familienstand:	Verheiratet, beide berufstätig
Kinder:	2
Hobbys:	Freiwillige Feuerwehr
Bisherige Tätigkeit:	Hausmeister (Vollzeit)
Grund der Neuorientierung:	Rationalisierungsmaßnahme

Handlungsbedarf

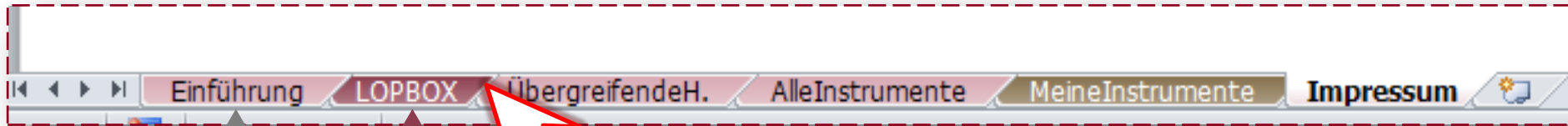
Besteht vor allem in der Personalentwicklung, da der Mitarbeiter in bisherigem Umfang und Tätigkeitsfeld kurzfristig nicht mehr eingesetzt werden kann. Angedacht sind vor allem auch organisatorische Instrumente.

Der kurze Weg zu allgemeinen Instrumenten

Grundfunktionen

Die Navigation

Tabellen wechseln Sie mit den Reitern am unterem Bildschirmrand.



LOPBOX

Diese Tabelle beinhaltet alle grundlegenden Funktionen. Sollte Sie nicht ausgewählt sein, klicken Sie bitte hier.

Einführung

In der Einführung finden Sie nochmal eine kurze Zusammenfassung der Bedienung – falls Sie etwas nachschlagen möchten, können Sie hier klicken.

Die 4 Seiten der LOPBOX -Tabelle

Lebensphasenorientierte Kriterien	
1. Alle übergreifenden Handlungsfelder werden abgedeckt	
2. spezifische Handlungsfelder:	
✔ <i>trifft zu</i>	Personalentwicklung
✔ <i>trifft zu</i>	Mitarbeitergewinnung
✔ <i>trifft zu</i>	Berufliche Werdegänge
-	Anreiz- und Motivationssysteme
-	Organisation
3. Berufshintergrund:	
-	Einstieg/Orientierung
✔ <i>trifft zu</i>	Reife
-	Führung
-	Ausland
-	Ausstieg
4. Lebenshintergrund:	
-	Ehrenamt
-	Elternschaft
-	Hobby
✔ <i>trifft zu</i>	Krankheit
-	Lebens- und Arbeitssituation des Partners
-	Nebentätigkeit

Liste relevanter Instrumente	
zu Prüfen:	Werden alle übergreifenden Handlungsfelder abgedeckt?
Relevanz: ID: Instrumente (17 Stk)	
<input type="checkbox"/>	33% 45 Umschulungsmaßnahmen
<input type="checkbox"/>	31% 15 Interne Mitarbeiterrekrutierung
<input type="checkbox"/>	30% 38 Mentoring
<input type="checkbox"/>	29% 36 Individuelle Weiterbildungsorganisation
<input type="checkbox"/>	29% 44 Fach- und führungsbezogenes Coaching
<input type="checkbox"/>	29% 50 Interne Kompetenzentwicklung \ "Kolleginnen und Kollegen schulen Kolle
<input type="checkbox"/>	28% 51 Wiedereinstiegsunterstützung
<input type="checkbox"/>	27% 9 Teamarbeit
<input type="checkbox"/>	27% 10 Rotationsmodelle
<input type="checkbox"/>	27% 17 Flexible Laufbahngestaltung
<input type="checkbox"/>	27% 35 Förderung von Kompetenzen
<input type="checkbox"/>	26% 16 Kompetenzerfassung und -bewertung
<input type="checkbox"/>	26% 32 Mitarbeiterjahresgespräch (MAG)
<input type="checkbox"/>	26% 37 Alter(n)sgerechte Kompetenzentwicklung und Weiterbildung
<input type="checkbox"/>	26% 12 Situative Personaleinsatzplanung
<input type="checkbox"/>	26% 28 Kontakthalteprogramme

- Zwei Auswahl-Seiten:**
- Filterkriterien
 - Liste der Instrumente

- Zwei Detail-Seiten:**
- erfüllte Kriterien
 - Beschreibungstext mit speziellen Hinweisen

Instrument genauer betrachten:	
<i>Umschulungsmaßnahmen</i>	
Erfüllte Kriterien:	Nicht erfüllte Kriterien:
Personalentwicklung	Mitarbeitergewinnung
Berufliche Werdegänge	Reife
Krankheit	
Traumatisches Ereignis	
Verschuldung	

Instrument: Umschulungsmaßnahmen
Beschreibung
Als Umschulungsmaßnahmen werden Weiterbildungsaktivitäten benannt, die zu einem Abschluss in einem anerkannten (Ausbildungs-)beruf führen. Diese können sowohl betrieblich initiiert als auch vom Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin gewünscht sein.
[Krankheit] * Umschulung, wenn z. B. physische oder psychische Beeinträchtigungen, wie sie nach einem Unfall auftreten können, die Ausübung des gelernten Berufes verhindern
[Traumatisches Ereignis] * Umschulung, wenn z. B. psychische Beeinträchtigungen, wie sie nach einem traumatischen Ereignis auftreten können, die Ausübung des gelernten Berufes verhindern

1. Seite: Auswahlkriterien

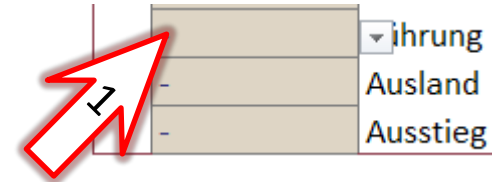
Lebensphasenorientierte Kriterien	
1. Alle übergreifenden Handlungsfelder werden abgedeckt	
2. spezifische Handlungsfelder:	
✔ trifft zu	Personalentwicklung
✔ trifft zu	Mitarbeitergewinnung
✔ trifft zu	Berufliche Werdegänge
-	Anreiz- und Motivationssysteme
-	Organisation
3. Berufshintergrund:	
-	Einstieg/Orientierung
✔ trifft zu	Reife
-	Führung
-	Ausland
-	Ausstieg
4. (i)Lebenshintergrund (inaktiv):	
-	Ehrenamt
-	Elternschaft
-	Hobby
-	Krankheit
-	Lebens- und Arbeitssituation des Partners
-	Nebentätigkeit
-	Traumatisches Ereignis
-	Pflege
-	Privat initiierte Weiterbildung

- Bewertungsgrundlage
- Gruppiert in:
 - Handlungsfelder
 1. übergreifende
 2. spezifische (notwendige Gruppe)
 - Hintergrundinformationen
 3. Berufshintergründe
 4. Lebenshintergründe
 - Sonstige Kriterien
 5. Alter
 6. Geschlecht

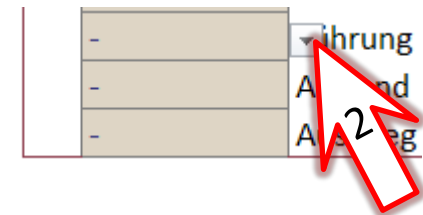
1. Seite: Auswahlkriterien

Auswählen eines Kriteriums

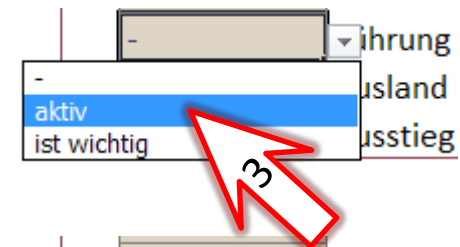
1. Das Filter-Feld anklicken



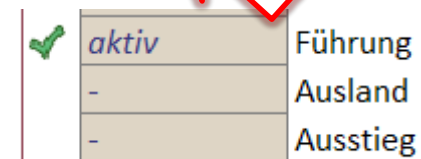
2. Das Filter-Drop-Down ausklappen



3. Den Filter setzen



Der Filter ist „aktiv“



1. Seite: Auswahlkriterien

Filtereinstellungen

-

inaktiver Filter

- wird bei der Bewertung nicht berücksichtigt



aktiv

aktiver Filter

- fließt in die Relevanz-Bewertung ein
- Elemente, die aktive Kriterien nicht erfüllen sind also weniger Relevant, werden aber dennoch angezeigt solange die Mindestrelevanz überschritten wird



ist wichtig

Ausschlusskriterium

- fließt in die Relevanz-Bewertung ein
- Elemente, die „wichtige“ Kriterien nicht erfüllen werden aus der Liste aussortiert – auch wenn sie auf die restlichen Kriterien optimal passen
- es wird empfohlen, diese Filtereinstellung nur vereinzelt einzusetzen

1. Seite: Auswahlkriterien

1. übergreifende Handlungsfelder

Lebensphasenorientierte Kriterien	
1. Alle übergreifenden Handlungsfelder werden abgedeckt	
2. spezifische Handlungsfelder:	
✔ trifft zu	Personalentwicklung
✔ trifft zu	Mitarbeitergewinnung
✔ trifft zu	Berufliche Werdegänge
-	Anreiz- und Motivationssysteme
-	Organisation
3. Berufshintergrund:	
-	Einstieg/Orientierung
✔ trifft zu	Reife
-	Führung
-	Ausland
-	Ausstieg
4. (i)Lebenshintergrund (inaktiv):	
-	Ehrenamt
-	Elternschaft
-	Hobby
-	Krankheit
-	Lebens- und Arbeitssituation des Partners
-	Nebentätigkeit
-	Traumatisches Ereignis
-	Pflege
-	Privat initiierte Weiterbildung

- übergreifende Handlungsfelder finden Sie in ihrem LOP-Leitfaden
- sollten grundsätzlich abgedeckt werden bevor Sie spezielle Instrumente einsetzen.

1. Seite: Auswahlkriterien

2. spezifische Handlungsfelder

Lebensphasenorientierte Kriterien	
1. Alle übergreifenden Handlungsfelder werden abgedeckt	
2. spezifische Handlungsfelder:	
✔ trifft zu	Personalentwicklung
✔ trifft zu	Mitarbeitergewinnung
✔ trifft zu	Berufliche Werdegänge
-	Anreiz- und Motivationssysteme
-	Organisation
3. Berufshintergrund:	
-	Einstieg/Orientierung
✔ trifft zu	Reife
-	Führung
-	Ausland
-	Ausstieg
4. (i)Lebenshintergrund (inaktiv):	
-	Ehrenamt
-	Elternschaft
-	Hobby
-	Krankheit
-	Lebens- und Arbeitssituation des Partners
-	Nebentätigkeit
-	Traumatisches Ereignis
-	Pflege
-	Privat initiierte Weiterbildung

mindestens ein spezifisches Handlungsfeld muss ausgewählt werden

weitere Gruppen können vorerst inaktiv bleiben

2. Seite: Ergebnisliste

Liste relevanter Instrumente

zu Prüfen: Werden alle übergreifenden Handlungsfelder abgedeckt?

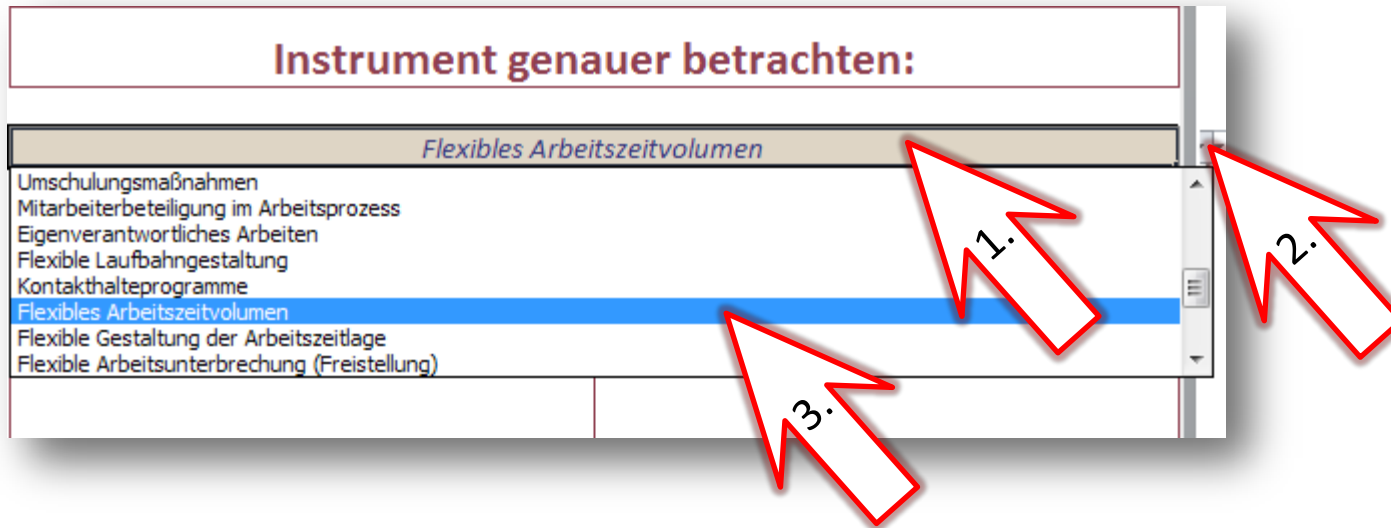
Relevanz: ID: Instrumente (29 Stk)

100%	37	Alter(n)sgerechte Kompetenzentwicklung und Weiterbildung
81%	32	Mitarbeiterjahresgespräch (MAG)
81%	44	Fach- und führungsbezogenes Coaching
81%	50	Interne Kompetenzentwicklung "Kolleginnen und Kollegen schulen Kolleginnen u
67%	38	Mentoring
63%	5	Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsprozess
63%	7	Eigenverantwortliches Arbeiten
63%	9	Teamarbeit
63%	12	Situative Personaleinsatzplanung
63%	16	Kompetenzerfassung und -bewertung
63%	28	Kontakthalteprogramme
63%	42	Lernen im Arbeitsprozess
55%	10	Rotationsmodelle
55%	35	Förderung von Kompetenzen
55%	52	Flexible Gestaltung der Arbeitszeitlage
51%	4	Flexible Arbeitsunterbrechung (Freistellung)
51%	36	Individuelle Weiterbildungsorganisation
48%	53	Flexible Gestaltung des Arbeitsortes
47%	51	Wiedereinstiegsunterstützung
45%	22	Einbezug von Angehörigen in den beruflichen Kontext

- Erste Ergebnisliste nach der Auswahl des Handlungsfelds
- Sehr allgemeine Instrumente

3.+4. Seite: Details zu Instrumenten

Instrument auswählen



1. Das Auswahlfeld anklicken
2. Das Auswahl-Drop-Down ausklappen
3. Das Instrument anklicken

3.+4. Seite: Details zu Instrumenten

3. Seite: (Nicht) Erfüllte relevante Kriterien

Instrument genauer betrachten:	
<i>Flexibles Arbeitszeitvolumen</i>	
Erfüllte Kriterien:	Nicht erfüllte Kriterien:
Organisation	Personalentwicklung

4. Seite: Beschreibung des Instruments

Instrument: Flexibles Arbeitszeitvolumen
Beschreibung
Im Unternehmen werden unterschiedliche Teilzeitmodelle angeboten, die kontinuierlich an der aktuellen Berufs- bzw. Lebensphase gespiegelt werden können, um kurz-, mittel- oder langfristig Anpassungen nach unten oder oben (bis hin zur Rückkehr in Vollzeit) vorzunehmen.

Wie Sie die Liste spezialisieren können

Von allgemeinen zum speziellen Instrumenten

1. Seite: Auswahlkriterien

inaktive vs. aktive Gruppen

Inaktive Gruppen

- keine Kriterien ausgewählt
- allgemeine Instrumente werden bevorzugt

3. (i) Berufshintergrund (inaktiv):

-	Einstieg/Orientierung
-	Reife
-	Führung
-	Ausland
-	Ausstieg

4. (i) Lebenshintergrund (inaktiv):

-	Ehrenamt
-	Elternschaft
-	Hobby
-	Krankheit
-	Lebens- und Arbeitssituation des Partners
-	Nebentätigkeit
-	Traumatisches Ereignis
-	Pflege

Aktive Gruppen

- ausgewählte Kriterien
- spezielle Instrumente werden bevorzugt

3. Berufshintergrund:

-	Einstieg/Orientierung
✓ trifft zu	Reife
✓ trifft zu	Führung
-	Ausland
-	Ausstieg

4. Lebenshintergrund:

✓ trifft zu	Ehrenamt
✓ trifft zu	Elternschaft
-	Hobby
-	Krankheit
-	Lebens- und Arbeitssituation des Partners
-	Nebentätigkeit
-	Traumatisches Ereignis
-	Pflege

1. Seite: Auswahlkriterien

allgemeine vs. spezielle Instrumente

allgemeine Instrumente

- können oft mehrfach genutzt werden
- auf Gruppen anwendbar

➤ **Effizient (insb. bei Gruppen)**

spezielle Instrumente

- zugeschnitten auf die Bedürfnisse des Einzelnen
- gehen über allgemeine Instrumente hinaus

➤ **Effektiv in Einzelsituationen**



1. Seite: Auswahlkriterien

3. + 4. Hintergrundinformationen festlegen

Lebensphasenorientierte Kriterien	
1. Alle übergreifenden Handlungsfelder werden abgedeckt	
2. spezifische Handlungsfelder:	
✔ trifft zu	Personalentwicklung
✔ trifft zu	Mitarbeitergewinnung
✔ trifft zu	Berufliche Werdegänge
-	Anreiz- und Motivationssysteme
-	Organisation

3. Berufshintergrund:	
-	Einstieg/Orientierung
✔ trifft zu	Reife
-	Führung
-	Ausland
-	Ausstieg

4. (i)Lebenshintergrund (inaktiv):	
-	Ehrenamt
-	Elternschaft
-	Hobby
-	Krankheit
-	Lebens- und Arbeitssituation des Partners
-	Nebentätigkeit
-	Traumatisches Ereignis
-	Pflege
-	Privat initiierte Weiterbildung

Auswahl zusätzlicher
Hintergrundinformationen

Ansatz der
Lebensphasenorientierten
Personalpolitik

2. Seite: Spezielle Ergebnisliste

Liste relevanter Instrumente

zu Prüfen: Werden alle übergreifenden Handlungsfelder abgedeckt?

Relevanz:	ID:	Instrumente (23 Stk)
63%	11	Flexibles Arbeitszeitvolumen
53%	22	Einbezug von Angehörigen in den beruflichen Kontext
44%	4	Flexible Arbeitsunterbrechung (Freistellung)
44%	52	Flexible Gestaltung der Arbeitszeitlage
44%	53	Flexible Gestaltung des Arbeitsortes
39%	36	Individuelle Weiterbildungsorganisation
34%	9	Teamarbeit
34%	10	Rotationsmodelle
34%	35	Förderung von Kompetenzen
32%	51	Wiedereinstiegsunterstützung
30%	45	Umschulungsmaßnahmen
30%	40	Einführungsprogramme
30%	44	Fach- und führungsbezogenes Coaching
30%	50	Interne Kompetenzentwicklung \ "Kollegin
29%	38	Mentoring
27%	37	Alter(n)sgerechte Kompetenzentwicklung
27%	42	Lernen im Arbeitsprozess
26%	5	Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsprozess
26%	7	Eigenverantwortliches Arbeiten

- Zweite Ergebnisliste nach der Auswahl von Hintergrundinformationen
- Lebensphasenorientierte Instrumente

3. Seite: Details zu Instrumenten

Auswahl & (Nicht) Erfüllte Kriterien

Instrument genauer betrachten:	
<i>Flexibles Arbeitszeitvolumen</i>	
Erfüllte Kriterien:	Nicht erfüllte Kriterien:
<ul style="list-style-type: none"> Organisation Elternschaft Hobby Einstieg/Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> Personalentwicklung

- Neuen Einträgen für die neuen Kriterien werden ergänzt
- Das ausgewählte Instrument bleibt stehen
- ... selbst wenn es aus der Ergebnisliste aussortiert wurde

4. Seite: Details zu Instrumenten

Beschreibung mit Hinweisen

Instrument: Flexibles Arbeitszeitvolumen

Beschreibung

Im Unternehmen werden unterschiedliche Teilzeitmodelle angeboten, die kontinuierlich an der aktuellen Berufs- bzw. Lebensphase gespiegelt werden können, um kurz-, mittel- oder langfristig Anpassungen nach unten oder oben (bis hin zur Rückkehr in Vollzeit) vorzunehmen.

[Elternschaft]

* Anpassung des Arbeitszeitvolumens an die gegebenen Betreuungsmöglichkeiten bzw. die gewünschte verfügbare Zeit mit den Kindern

[Hobby]

* Anpassung des Arbeitszeitvolumens an den gewünschten Umfang der Hobby-Ausübung

[Einstieg/Orientierung]

* Teilzeitausbildung

- Die allgemeine Beschreibung wird um Hinweise im Kontext der neuen Kriterien erweitert

1. Seite: Auswahlkriterien

5.+6. Sonstige Kriterien

Lebensphasenorientierte Kriterien	
1. Alle übergreifenden Handlungsfelder werden abgedeckt	
2. spezifische Handlungsfelder:	
<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu	Personalentwicklung
<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu	Mitarbeitergewinnung
<input type="checkbox"/> -	Pflege
<input type="checkbox"/> -	Privat initiierte Weiterbildung
<input type="checkbox"/> -	Soziales Netzwerk
<input type="checkbox"/> -	Verschuldung

5. Geschlecht:	
<input type="checkbox"/> -	männlich
<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu	weiblich

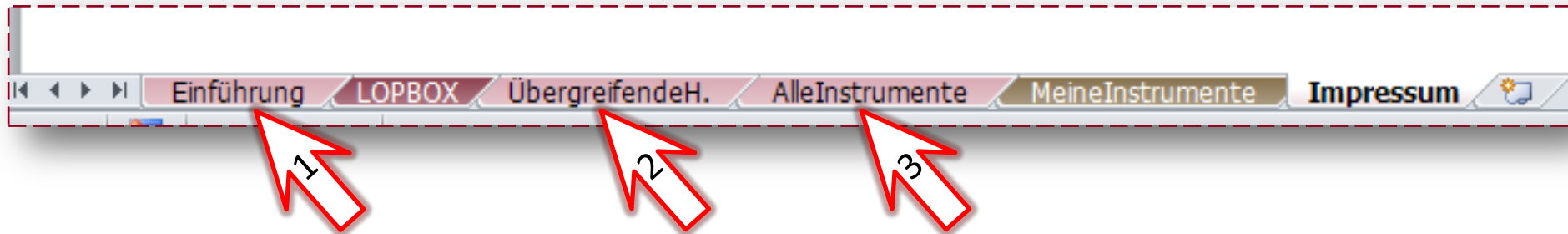
6. Alter:	
<input type="checkbox"/> -	bis 30
<input type="checkbox"/> -	31-49
<input type="checkbox"/> -	50-60
<input checked="" type="checkbox"/> trifft zu	über 60

Einschränkung auf
spezielle Gruppen
z.B. Frauen oder Ältere

Weiterführende Informationen finden

Informationstabellen

Informationstabellen

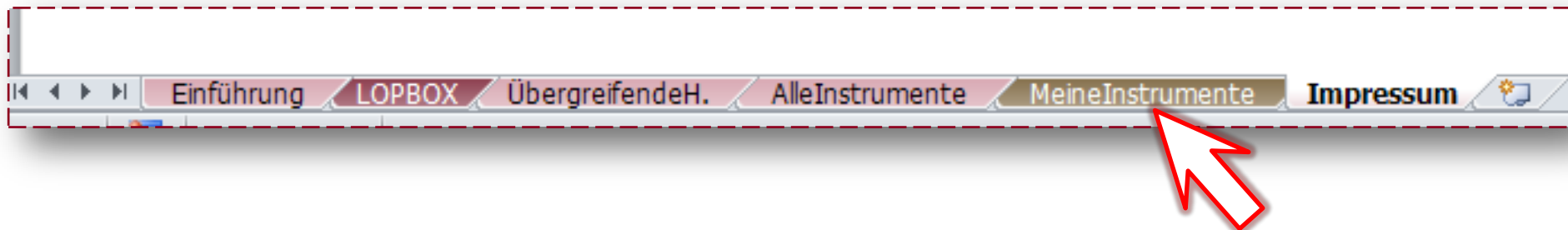


- 1. Einführung**
eine Kurzbeschreibung der Tabellen und wichtigsten Elemente
- 2. Übergreifende Handlungsfelder**
Lebens- und berufsphasenübergreifende Handlungsfelder, die berücksichtigt werden sollten.
- 3. Alle Instrumente**
Nachschlagewerk mit allen Details zu den angebotenen Instrumenten.

Passen Sie die Liste an Ihr Unternehmen an

Hinzufügen eigener Instrumente

Eigene Instrumente



- etablierte Elemente einpflegen
- Diese den Kriterien zuordnen
- Die LOPBOX an Ihr Unternehmen anpassen
- speichern und im Unternehmen verteilen

Mein erstes Instrument by Step

Hier befindet sich die Kopiervorlage.

Diese sollten Sie nie direkt ändern!

Also kopieren wir die Vorlage ...

	A	B	C	D	E
1	Typ	Instrument	Gruppe	Eigenschaft	
3		56			Titel des Instruments
4					<i>Kurzbeschreibung des Instruments</i>
5					Vollständige beschreibung der allgemeine
6			-1		Eigenschaftsgruppe
7					Hier ist der Einsatz des Instruments sinnvoll -1 (wenn nicht wählbar, bitte erst Eigenschaft
8					Beschreibung eines Vorteils dieses Instru
9		Ende der Kopiervorlage			
10					
11					

Mein erstes Instrument by Step

Erst die **kompletten** Zeilen der Kopiervorlage markieren und kopieren



+



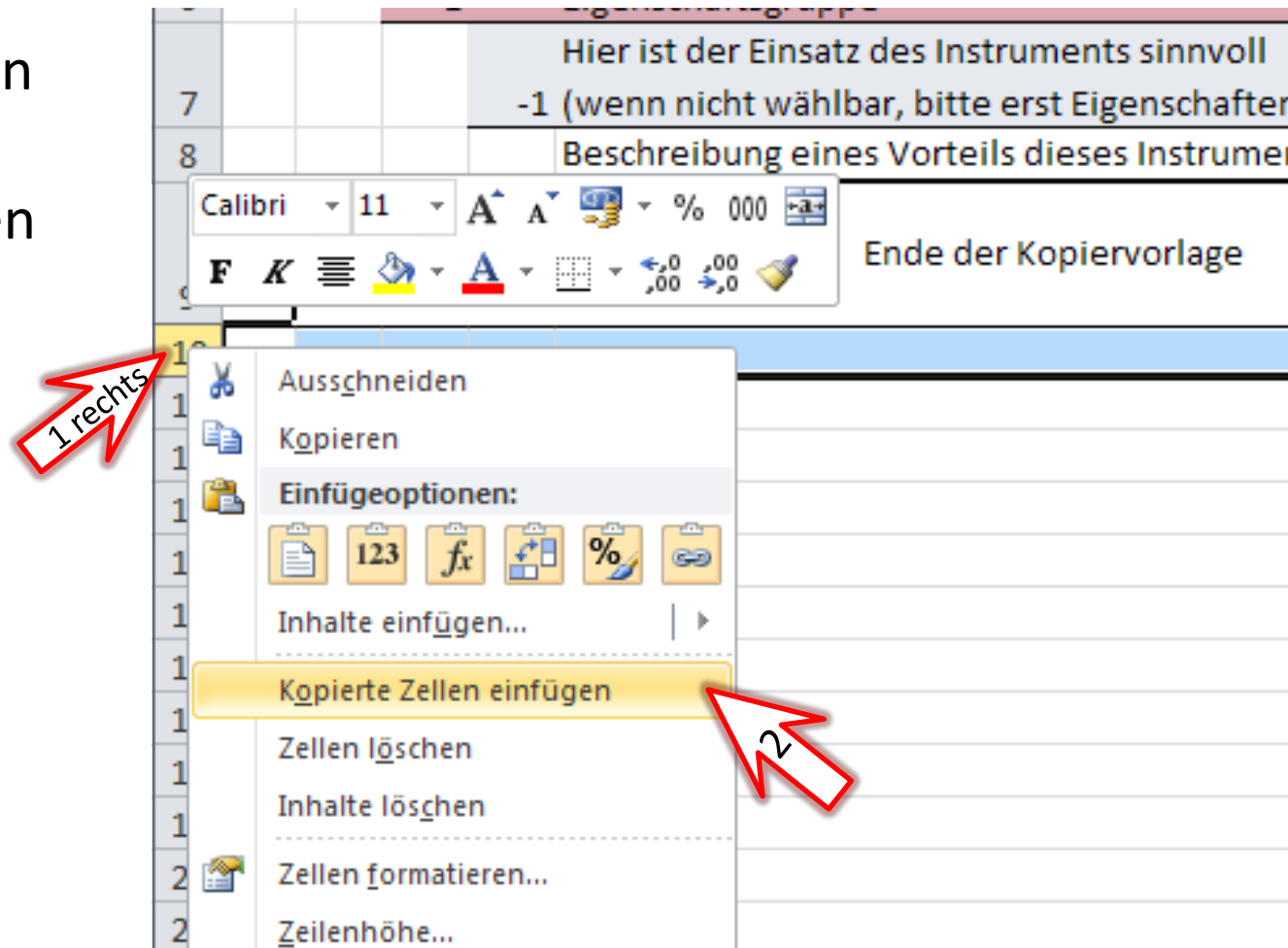
+



	A	B	C	D	E
1	Typ	Instrument	Gruppe	Eigenschaft	
3		56			Titel des Instruments
4	I_t	56			<i>Kurzbeschreibung des Instruments</i>
5	I_d	56			Vollständige beschreibung der allgemeinen I
6	dT	56	-1		Eigenschaftsgruppe
7	D	56	-1	-1	Hier ist der Einsatz des Instruments sinnvoll -1 (wenn nicht wählbar, bitte erst Eigenschaft
8	D_r	56	-1	-1	Beschreibung eines Vorteils dieses Instrume
9					Ende der Kopiervorlage
10					
11					

Mein erstes Instrument by Step

Dann die kopierten Zeilen in die erste freie Zeile einfügen



Mein erstes Instrument by Step

Jetzt sollte Ihre Datei in etwa so aussehen:

Als nächstes können Sie die Werte anpassen.

7			Hier ist der Einsatz des Instruments sinnvoll
8			-1 (wenn nicht wählbar, bitte erst Eigenschaftener
9			Beschreibung eines Vorteils dieses Instrumen
10			Ende der Kopiervorlage
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

7			
8			
9			
10	57		Personalentwicklungsinstrument
11			<i>Mein individuelles Instrument zur Personalentwicklung</i>
12			Mit meinem individuellen Instrument zur Personalentwicklung soll
13			Mitarbeiter Müller optimal eingehen.
14		1	spezifische Handlungsfelder
15			1 Personalentwicklung
16			hierfür gibt es keine weitere Kontexterläuterung
17			
18			
19			
20			

Mein erstes Instrument by Step

Dabei muss jedes Instrument einem spezifischen Handlungsfeld zugeordnet werden

7			Hier ist der Einsatz des Instruments sinnvoll -1 (wenn nicht wählbar, bitte erst Eigenschaft...
8			Beschreibung eines Vorteils dieses Instrumen
9			Ende der Kopiervorlage
10		57	Personalentwicklungsinstrument
11			<i>Mein individuelles Instrument zur Personal</i>
12			Mit meinem individuellen Instrument zur Per Mitarbeiter Müller optimal eingehen.
13		1	spezifische Handlungsfelder
14			1 Personalentwicklung
15			hierfür gibt es keine weitere Kontexterläuter
16			
17			
18			
19			
20			

Mein erstes Instrument by Step

Überflüssige
Beschreibungs-
zeilen sollten Sie
löschen

Weitere Kriterien-
gruppen und
zutreffende Punkte
können Sie
Zeilenweise
kopieren

7			Hier ist der Einsatz des Instruments sinnvoll
8			-1 (wenn nicht wählbar, bitte erst Eigenschaftern Beschreibung eines Vorteils dieses Instrumen
9			Ende der Kopiervorlage
10		57	Personalentwicklungsinstrument
11			<i>Mein individuelles Instrument zur Personal</i>
12			Mit meinem individuellen Instrument zur Per Mitarbeiter Müller optimal eingehen.
13		1	spezifische Handlungsfelder
14			1 Personalentwicklung
15			4 Anreiz- und Motivationssysteme
16		3	Lebenshintergrund
17			9 Elternschaft
18			Herr Müller kann seinen Sohn bei Frau Meier
19			8 Ehrenamt
20			

Impressum

Institut für Beschäftigung und Employability (IBE)

Prof. Dr. Jutta Rump
 Ernst-Boehe-Str. 4
 67059 Ludwigshafen am Rhein

Telefon: 0621 / 5203-238
 Fax: 0621 / 5203-322

Zuständige Aufsichtsbehörde:
 Finanzamt Ludwigshafen

Steuernummer:
 27 / 660 / 0303 / 8

Ausarbeitung lebensphasen orientierter Ansätze:

www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de

Prof. Dr. Jutta Rump
 Gaby Wilms
 Silke Eilers
 Sibylle Groh
 Aylin Janßen

Technische Umsetzung in Excel:

[Emanuel Hein](#)

07.11.2011

