



**Zimmermann**  
Personalentwicklung & Beratung

# Personalentwicklung und Beratung

Für Menschen und Organisationen

**Was zeichnet eine  
exzellente Organisation aus?**

The background features abstract white line art consisting of several overlapping, curved shapes that resemble stylized letters or organic forms. These shapes are scattered across the right and bottom portions of the slide, creating a modern, minimalist aesthetic.

# Was macht eine Organisation zukunftssicher? Was trägt sie auch durch Krisenzeiten?

## **Eine tragende Säule sind motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

Personalentwicklung – kurz „PE“ – als zielorientierte Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter steuert hier Wesentliches bei.

Im Mittelpunkt meines Dienstleistungsangebotes zur Personalentwicklung stehen die Schlüsselkräfte von Arbeitsorganisationen – Fach- und Führungspersonal.

## **Schwerpunkte zur Personalentwicklung:**

- » Systematische Förderung, d.h. wie kommt das individuelle Potenzial der Mitarbeiter am wirkungsvollsten zur Geltung
- » Systematische Entwicklung, d.h. mit welchen Lernkonzepten und Lernprogrammen lassen sich die Stärken der Mitarbeiter am besten ausbauen

Nachhaltige Personalentwicklung findet im Rahmen von permanenter Organisationsentwicklung statt. Nur auf der Grundlage einer erfolgreichen, vertrauensvollen Zusammenarbeit können die Stärken Einzelner wirksam werden.

## **Leistungen zur Organisationsentwicklung:**

- » Begleiten von Veränderungsprozessen in Organisationen
- » Beratung und Unterstützung bei Teamentwicklungen

Auf den nachfolgenden Seiten stelle ich Ihnen mein Dienstleistungsspektrum im Überblick dar. Ich freue mich darauf, Sie bei der Entwicklung Ihrer Mitarbeiter und Organisation zu unterstützen!



**Horst Zimmermann**

Personalentwicklung und Beratung

## Systematische Mitarbeiterförderung

Änderungen in einer Organisation lassen immer wieder den Bedarf nach neuen Rollen entstehen. Diese neuen Rollen erfordern oft genug neue, im Voraus manchmal nicht genau definierbare Fähigkeiten.

Wem kann man es zutrauen, sich mit Erfolg im „kalten Wasser“ zu bewegen?

Es ist die Frage nach dem Mitarbeiterpotenzial. Zum Glück stecken in einer Organisation meist mehr Mitarbeiterpotenziale als man denkt.

Ebenfalls sind nicht nur jüngere Mitarbeiter Potenzialträger für neue Rollen. Das Thema Potenzial beschränkt sich nicht auf die Gruppe der Führungskräfte.

## Kennen Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Es umfasst weitere Schlüsselrollen in der Organisation, etwa Rollen in Projekten, oder spezielle fachliche Schlüsselrollen.

Jeder weiß es bei sich selbst: Man macht das am besten, wo man sowohl seine Stärken als auch seine Interessen hat.

Was man als berufstätiger Mensch einfach gerne und erfolgreich macht.

Die individuellen beruflichen Interessen der Mitarbeiter – ihre spezifischen Karriereorientierungen – sind damit ein wichtiger Aspekt der Mitarbeiterförderung. Mit dieser Perspektive gewinnt jede Mitarbeiterförderung an Nachhaltigkeit.

### **Ich berate Ihre Organisation bei der Förderung von Potenzialträgern.**

Ich unterstütze Sie bei der Beantwortung der Fragen:

- » Welche Mitarbeiterpotenziale brauchen wir für die Zukunftsfähigkeit unserer Organisation?
- » Was müssen unsere Potenzialträger an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Haltungen, Motivationen etc. mitbringen?
- » Wie wollen wir den Potenzialeinschätzungsprozess neugestalten?
- » Welche Methoden und Instrumente der Potenzialeinschätzung wollen wir einsetzen?
- » Wie bewährt sich unser neugestalteter Potenzialeinschätzungsprozess in der Realität?

### **Ich führe für Ihre Organisation spezielle Workshops durch, z.B. für folgende Anlässe:**

- » Aktualisierung der Personalentwicklungs-Strategie,
- » Erarbeitung von neuen Anforderungsprofilen,
- » Einführung neuer Potenzialeinschätzungsmethoden,
- » Workshops zur Karriereorientierung und Karriereentwicklung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



## Systematische Mitarbeiterentwicklung

Die Schlüsselkräfte einer Organisation benötigen spezielle, auf ihre konkreten Anforderungen zugeschnittene Lernmöglichkeiten.

Wertvolle Unterstützung leisten hier organisations-spezifische Lern- und Entwicklungsprogramme.

Entscheidend für den Nutzen solcher wichtigen Programme ist es, diese konsequent am Bedarf der Organisation auszurichten, umsetzungsbezogen zu entwickeln und durchzuführen.

Für die Kompetenzentwicklung in der Organisation ist es von großem Vorteil, bei solchen Programmen nicht nur an die Führungskräfte, sondern auch an andere Schlüsselkräfte zu denken, z.B. an Projektverantwortliche oder an Fachspezialisten.

Und auch an Schlüsselkräfte „40plus“ oder „50plus“.

Dies erhöht auch die Attraktivität als Arbeitgeber nach innen wie nach außen.

## Ist Ihre Organisation auch als Arbeitgeber wettbewerbsfähig?

### **Spezifische PE-Programme für Ihre Schlüsselkräfte:**

- » In enger Kooperation mit Ihrer Organisation entwerfe ich zielgruppenspezifische Lern- und Entwicklungskonzepte.
- » Zusammen mit Ihrer Organisation führe ich maßgeschneiderte und anwendungsorientierte PE-Programme für Ihre Schlüsselkräfte durch.
- » Zielgruppen sind Schlüsselkräfte der Organisation: Führungskräfte, Projektleiter, fachliche Schlüsselkräfte (Experten).
- » Dieser Ansatz fördert die Motivation und Bindung aller Schlüsselkräfte.

### **Weitere Dienstleistungen zur Mitarbeiterentwicklung:**

- » *Einzelberatung für Schlüsselkräfte*  
Zielorientierte Beratung zu schwierigen Fragen und Situationen der beruflichen Rolle
- » *Durchführung von kollegialen Beratungen*  
Strukturierte, systematische Beratung von Praxisfragen in der kollegialen Gruppe; ergänzend zu PE-Programmen oder Seminaren; diese Beratungsform verbindet einfache organisatorische Durchführbarkeit mit hoher Praxisrelevanz
- » *Seminare für Schlüsselkräfte*  
Umsetzungsorientierte, mehrteilige Veranstaltungen für neue und erfahrene Führungskräfte, für Veränderungsmanager

## Management von Veränderungen

Signale der Veränderung frühzeitig wahrzunehmen und die Organisation darauf einzustellen gehört mehr denn je zur täglichen Anforderung aller, die Verantwortung tragen.

Und dennoch: Diese Aufgabe ist alles andere als Routine. Veränderungen durchzuführen heißt nicht nur, bestimmte Prozesse nezugestalten oder Strukturen anzupassen.

Betroffen von diesen Änderungen sind auch die in der Organisation arbeitenden Menschen mit all ihren Haltungen und Interessen.

Dies steigert die Komplexität dieser Aufgabe.

Ich berate und unterstütze Ihre Organisation bei der Durchführung von Veränderungsprozessen.

Mein Beratungsschwerpunkt liegt auf der Gestaltung und Steuerung des Veränderungsprozesses.

Meine Position ist es, den Veränderungsprozess so weit wie möglich partizipativ zu gestalten, also zusammen mit den von der Veränderung betroffenen Bereichen und Menschen.

## Wie gelingt Ihrer Organisation die Balance zwischen Veränderung und Stabilität?



### **Ansatzpunkte für die Gestaltung des Veränderungsprozesses:**

- » Was muss im Vorfeld eines Veränderungsprozesses an Klärungen und Entscheidungen laufen, um für förderliche Startbedingungen zu sorgen
- » Wie den Veränderungsprozess sowohl zielorientiert als auch mit Engagement der betroffenen Mitarbeiter steuern
- » Erreichtes wird nicht von alleine zum Selbstläufer – was ist für die Nachhaltigkeit des Erfolgs zu tun

Was für gesamte Organisationen gilt, trifft in ähnlicher Form auch auf Abteilungen und Teams zu. Angemessene Beteiligung der Betroffenen schafft erst die Grundlage für nachhaltige Veränderungen.

### **Beratung und Unterstützung für Abteilungsleiter und für Teamleiter, z.B.:**

- » Wie soll der Teamentwicklungsprozess angelegt und gesteuert werden?
- » Team-Workshops zu verschiedenen Anlässen vorbereiten, moderieren und auswerten

*Sie wollen – oder müssen – in Ihrer Organisation Veränderungen einleiten? Sie suchen für Ihr Vorhaben nach Beratung und Unterstützung? Dann nehmen Sie einfach Kontakt mit mir auf.*





## Zu meiner Person

- » Jahrgang 1957
- » Ab 1979 Studium Psychologie,
- » ab 1986 vier Jahre wissenschaftlicher Angestellter (Lehre und Forschung),
- » ab 1990 in Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie,  
in den Rollen Personal- und Organisationsentwickler, Weiterbildner,  
Führungskräftetrainer und Berater tätig,
- » ab 2009 freiberuflicher Wirtschaftspsychologe
- » Mitglied im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP)  
Mitglied in der Sektion Wirtschaftspsychologie des BDP  
Mitglied in verschiedenen professionellen Netzwerken



## Kontakt

Sie wollen zu den einzelnen Dienstleistungen mehr wissen? Dann rufen Sie mich bitte einfach kurz an oder schicken mir eine eMail.

### **Kontakt**

Horst Zimmermann, Dipl.-Psych.

Lachhastr. 21, 89079 Ulm

Telefon +49 (0)73 05-92 71 61

Mobil +49 (0)1 72-6262649

eMail [zimmermann\(at\)hz-beratung.de](mailto:zimmermann(at)hz-beratung.de)

Internet [www.hz-beratung.de](http://www.hz-beratung.de)