

Der Investors in People Standard 2005+

Indikator 10

Führung und Entwicklung der MitarbeiterInnen werden laufend verbessert.

Dieser Indikator überprüft, wie die Organisation von gemachten Erfahrungen profitiert, indem sie eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung schafft.

Indikator 9

Investitionen in die MitarbeiterInnen verbessern die Leistung der Organisation.

Dieser Indikator zeigt, ob die Investitionen in die MitarbeiterInnen Früchte getragen haben und ob die MitarbeiterInnen die Auswirkung dieser Investitionen auf die Gesamtleistung der Organisation verstehen.

Indikator 8

MitarbeiterInnen lernen und entwickeln sich effektiv.

Dieser Indikator zeigt, wie Führungskräfte Weiterbildungs- und Entwicklungspläne umsetzen und ob sie sicherstellen, dass die Lern- und Entwicklungsbedürfnisse der MitarbeiterInnen gedeckt werden.

Indikator 7

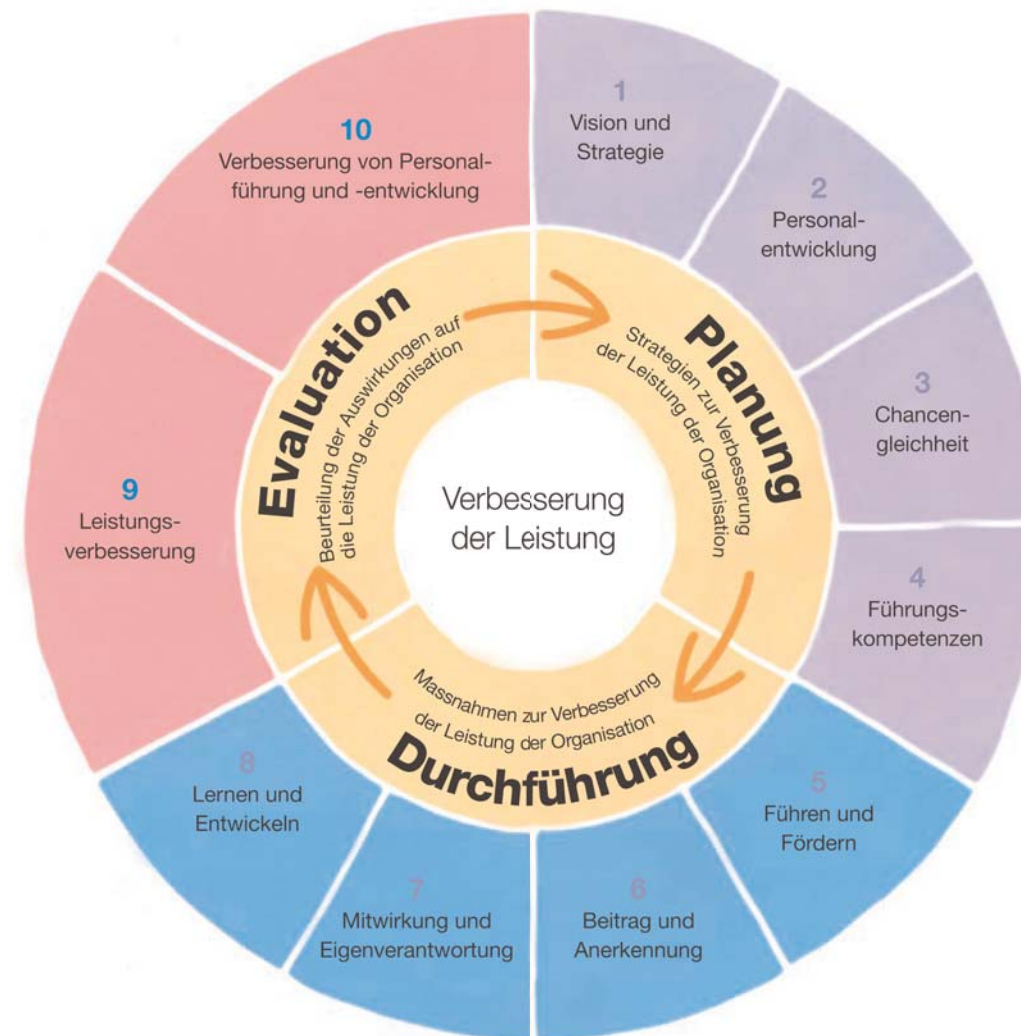
MitarbeiterInnen werden ermutigt, unternehmerisch zu denken und Verantwortung zu übernehmen, indem sie in Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Dieser Indikator testet, ob die MitarbeiterInnen dazu ermutigt werden, sich an Entscheidungen zu beteiligen und ob sie die Eigenverantwortung für Entscheidungen übernehmen.

Indikator 6

Beiträge der MitarbeiterInnen zu den Zielen der Organisation werden anerkannt und geschätzt.

Dieser Indikator beurteilt, inwieweit Führungskräfte den Beitrag einzelner zum Erfolg der Organisation anerkennen und schätzen.



Indikator 1

Eine Strategie zur Verbesserung der Leistung der Organisation ist klar definiert und verstanden.

Dieser Indikator überprüft, ob die Organisation über eine klare Strategie verfügt – sie weiss genau, was sie macht, wohin es geht und wie sie dort hinkommen wird – und ob die Strategie in der ganzen Organisation verstanden wird.

Indikator 2

Lernen und Entwicklung sind geplant, um die Organisationsziele zu erreichen.

Dieser Indikator misst, inwieweit Weiterbildung und Personalentwicklung so geplant sind, dass sie direkt mit den Zielen der Organisation verknüpft sind.

Indikator 3

Führungsstrategien sollen Chancengleichheit in der Entwicklung der MitarbeiterInnen fördern.

Dieser Indikator testet, ob in der Organisation ein Umfeld geschaffen werden konnte, in dem alle dazu ermutigt werden, Ideen zu äussern, die ihre eigene Leistung sowie die Leistung anderer verbessern, und in dem jeder die Unterstützung bekommt, die er braucht, um seine persönliche Leistung zu verbessern.

Indikator 4

Fähigkeiten der Führungskräfte zur effektiven Führung, Leitung und Entwicklung von MitarbeiterInnen sind klar definiert und verstanden.

Dieser Indikator beurteilt, ob die Organisation einen klaren Managementstil kommuniziert, ob die Führungskräfte verstehen, was von ihnen erwartet wird, und ob sie entsprechend ausgebildet werden.

Indikator 5

Führungskräfte sind effektiv im Führen, Leiten und Entwickeln von MitarbeiterInnen.

Dieser Indikator testet, ob die Führungskräfte ihre MitarbeiterInnen und Teams wirksam führen und fördern, und ob sie über alle Kompetenzen verfügen, um ihre Aufgabe erfüllen zu können.

Investors in People Standard

Prinzip	Indikator	Nachweis
Entwicklung von Strategien zur Leistungssteigerung der Organisation Ein Investor in People entwickelt effektive Strategien, um die Leistung der Organisation durch die MitarbeiterInnen zu verbessern.	1 Eine Strategie zur Verbesserung der Leistung der Organisation ist klar definiert und verstanden.	<ol style="list-style-type: none"> Die oberste Führungsebene stellt sicher, dass die Organisation über eine klare Aufgabe und Vision verfügt, die durch eine Strategie zur Leistungsverbesserung unterstützt werden. Die oberste Führungsebene stellt sicher, dass die Organisation über einen Business Plan mit messbaren Leistungszielen verfügt. Die oberste Führungsebene stellt eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Personalvertretung (soweit vorhanden) sicher und bezieht diese bei der Entwicklung des Business Plans mit ein. Führungskräfte können beschreiben, wie sie MitarbeiterInnen in die Entwicklung des Business Plans und in die Vereinbarung von Einzel- und Teamzielen einbeziehen. Mitglieder der Personalvertretung können bestätigen, dass es eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen oberster Führungsebene und ihnen gibt und dass sie bei der Entwicklung des Business Plans informiert und beigezogen werden. MitarbeiterInnen können - entsprechend ihrer Funktion – die Organisations- und Teamziele schlüssig darlegen und können beschreiben, was von ihnen zur Entwicklung und Erreichung dieser Ziele erwartet wird.
	2 Lernen und Entwicklung sind geplant, um die Organisationsziele zu erreichen.	<ol style="list-style-type: none"> Die oberste Führungsebene kann die Lern- und Entwicklungsbedürfnisse der Organisation, die zur Erfüllung dieser Bedürfnisse vorhandenen Pläne und Ressourcen, die Zusammenhänge mit dem Erreichen spezifischer Ziele sowie die Evaluierung der Auswirkungen darlegen. Führungskräfte können die Lern- und Entwicklungsbedürfnisse ihrer Teams und die geplanten Aktivitäten zur Erfüllung dieser Bedürfnisse, die Zusammenhänge mit dem Erreichen spezifischer Teamziele sowie die Evaluierung der Auswirkungen darlegen. MitarbeiterInnen können ihre Beteiligung an der Identifizierung ihrer Lern- und Entwicklungsbedürfnisse und die geplanten Aktivitäten zur Erfüllung dieser Bedürfnisse beschreiben. MitarbeiterInnen können beschreiben, welchen Nutzen sie selbst, ihr Team und die Organisation aus den Lern- und Entwicklungsaktivitäten ziehen sollen.
	3 Führungsstrategien sollen Chancengleichheit in der Entwicklung der MitarbeiterInnen fördern.	<ol style="list-style-type: none"> Die oberste Führungsebene kann vorhandene Strategien beschreiben, die alle MitarbeiterInnen ermutigen, Ideen zur Verbesserung der eigenen Leistung und der Leistung anderer beizutragen. Die oberste Führungsebene nimmt die verschiedenen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen wahr und kann vorhandene Strategien beschreiben, die angemessenen und fairen Zugriff auf benötigte Unterstützung sowie Chancengleichheit bezüglich der Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zur persönlichen Leistungsverbesserung für alle MitarbeiterInnen sicherstellen. Führungskräfte nehmen die verschiedenen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen wahr und können beschreiben, wie sie angemessenen und fairen Zugriff auf benötigte Unterstützung sowie Chancengleichheit bezüglich Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zur persönlichen Leistungsverbesserung für alle MitarbeiterInnen sicherstellen. MitarbeiterInnen sind der Überzeugung, dass sich die Führungskräfte ehrlich verpflichtet fühlen, angemessenen und fairen Zugriff auf benötigte Unterstützung sowie Chancengleichheit bezüglich der Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zur persönlichen Leistungsverbesserung für alle MitarbeiterInnen sicherzustellen. MitarbeiterInnen können Beispiele nennen, wie sie ermutigt wurden, Ideen zur Verbesserung der eigenen Leistung und der Leistung anderer beizutragen.
	4 Fähigkeiten der Führungskräfte zur effektiven Führung, Leitung und Entwicklung von MitarbeiterInnen sind klar definiert und verstanden	<ol style="list-style-type: none"> Die oberste Führungsebene kann Wissen, Fähigkeiten und Verhalten, welche die Führungskräfte zur effektiven Führung, Leitung und Mitarbeiterentwicklung benötigen sowie Pläne zur Sicherstellung hierfür beschreiben. Führungskräfte können Wissen, Fähigkeiten und Verhalten, welche sie zur effektiven Führung, Leitung und Mitarbeiterentwicklung benötigen, beschreiben. MitarbeiterInnen können beschreiben, was ihre Führungskräfte tun sollten, um wirkungsvoll zu führen, zu leiten und ihre Entwicklung zu unterstützen.

Prinzip	Indikator	Nachweis
Maßnahmen setzen, die die Leistung der Organisation verbessern Ein Investor in People ergreift effektive Massnahmen, um die Leistung der Organisation durch die MitarbeiterInnen zu verbessern.	5 Führungskräfte sind effektiv im Führen, Leiten und Entwickeln von MitarbeiterInnen.	1. Führungskräfte können darlegen, wie sie ihre MitarbeiterInnen effektiv führen, leiten und entwickeln.
		2. Führungskräfte können anhand von Beispielen darlegen, wie sie ihren MitarbeiterInnen regelmäßig und zum passenden Zeitpunkt konstruktives Feedback über deren Leistung geben.
		3. MitarbeiterInnen können darlegen, wie ihre Führungskräfte sie wirkungsvoll führen, leiten und entwickeln.
		4. MitarbeiterInnen können Beispiele nennen, wie sie von ihren Führungskräften regelmäßig und zum geeigneten Zeitpunkt konstruktives Feedback über ihre Leistung erhalten.
	6 Beiträge der MitarbeiterInnen zu den Zielen der Organisation werden anerkannt und geschätzt.	1. Führungskräfte können Beispielen nennen, wie sie Beiträge der einzelnen MitarbeiterInnen zur Organisation anerkennen und schätzen.
		2. MitarbeiterInnen können beschreiben, was sie zur Organisation beitragen und wie sie die Leistung der Organisation positiv beeinflussen.
		3. MitarbeiterInnen können beschreiben, wie ihr Beitrag zur Organisation anerkannt und geschätzt wird.
	7 MitarbeiterInnen werden ermutigt, unternehmerisch zu denken und Verantwortung zu übernehmen, indem sie in Entscheidungsprozesse einbezogen werden.	1. Führungskräfte können beschreiben, wie sie unternehmerisches Denken und Verantwortung fördern, indem sie MitarbeiterInnen dazu ermutigen, sich individuell und durch die Personalvertretung (sofern vorhanden) an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.
		2. MitarbeiterInnen können beschreiben, wie sie ermutigt werden, sich entsprechend ihrer Funktion an Entscheidungsprozessen zu beteiligen, welche die Leistung der einzelnen MitarbeiterInnen, der Teams und der Organisation beeinflussen.
		3. MitarbeiterInnen können beschreiben, wie sie ermutigt werden, entsprechend ihrer Funktion unternehmerisch zu denken und Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen, welche die Leistung der einzelnen MitarbeiterInnen, der Teams und der Organisation beeinflussen.
	8 MitarbeiterInnen lernen und entwickeln sich effektiv.	1. Führungskräfte können beschreiben, wie sie den Lern- und Entwicklungsbedarf der MitarbeiterInnen abdecken.
		2. MitarbeiterInnen können beschreiben, wie ihr Lern- und Entwicklungsbedarf abgedeckt wurde, was sie gelernt und wie sie das Erlernete in ihrer Funktion umgesetzt haben.
3. Neue MitarbeiterInnen und solche in neuen Funktionen können beschreiben, wie ihnen ihre Einführung geholfen hat, ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen.		
Prinzip	Indikator	Nachweis
Evaluierung der Auswirkungen auf die Leistung der Organisation Ein Investor in People kann die Auswirkungen seiner Investition in MitarbeiterInnen auf die Leistung der Organisation darlegen.	9 Investitionen in MitarbeiterInnen verbessern die Leistung der Organisation.	1. Die oberste Führungsebene kann die Gesamtinvestition der Organisation von Zeit, Geld und Ressourcen in Bezug auf Lernen und Entwicklung beschreiben.
		2. Die oberste Führungsebene kann darlegen und falls angebracht quantifizieren, wie Lernen und Entwicklung zur Verbesserung der Leistung der Organisation beigetragen haben.
		3. Die oberste Führungsebene kann beschreiben, wie die Evaluierung ihrer Investitionen in MitarbeiterInnen in die Strategieentwicklung zur Leistungsverbesserung der Organisation einfließt.
		4. Führungskräfte können anhand von Beispielen darlegen, wie Lernen und Entwicklung zur Leistungsverbesserung ihres Teams und der Organisation beigetragen haben.
		5. MitarbeiterInnen können Beispiele nennen, wie Lernen und Entwicklung ihre Leistung sowie die Leistung ihres Teams und der Organisation verbessert haben.
	10 Führung und Entwicklung der MitarbeiterInnen werden laufend verbessert.	1. Die oberste Führungsebene kann Beispiele nennen, wie die Evaluierung ihrer Investition in MitarbeiterInnen zur Verbesserung der Strategien zur Mitarbeiterführung und -entwicklung beigetragen hat.
		2. Führungskräfte können Beispiele nennen, wie sie ihre Mitarbeiterführung und -entwicklung verbessert haben.
3. MitarbeiterInnen können Beispiele nennen, wie die Organisation die Mitarbeiterführung und -entwicklung verbessert hat.		