



Human Capital & Performance Management

24.09.2009

AUSGABE 10

Performance Management, das Herzstück von Human Capital Management

Sehr geehrte Damen und Herren

Erhalte ich einen substantiellen Gegenwert für meine Investitionen? Forschungsergebnisse zum Thema zeigen, dass Wert und Gegenwert individuell erlebt und interpretiert werden. Einmal mehr (siehe Newsletter Ausgabe 7) durchkreuzen emotionale Faktoren konventionellen Handlungsmodelle. Wie verhält es sich im unternehmerischen Kontext? Aus Unternehmer-sicht stehen der Lohnsumme klare Leistungserwartungen gegenüber. Fakt ist: Die Mitarbeiterperspektive kann hiervon abweichen.

Inhalte:

1. [Mehr über Performance Management in diesem Newsletter](#)
2. [Erfolgreiche Kunden](#)
3. [Ausblick nächste Ausgabe](#)
4. [Frühere Themen finden Sie in unserem Archiv](#)

Das Inhaltsverzeichnis ist verlinkt. Mit einem Mausklick springen Sie zu den Themen

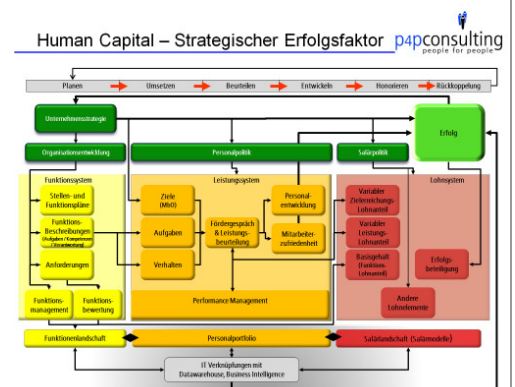
Ihr Team von p4p consulting

Jedes Leistungsaggregat wird sorgfältig überwacht und optimiert. Den Wirkungsgrad erhöhen, den Verbrauch reduzieren und zugleich mehr Kraft entwickeln, das kennen wir nicht nur aus der Motorenentwicklung der Automobilindustrie.

Umso mehr erstaunt, dass diese Bestrebungen im Umgang mit Mitarbeiterleistungen wendiger differenziert voran getrieben werden. Aktuelle Forschungsergebnisse aus der Arbeits- und Organisationspsychologie stellen uns (bildlich gesprochen) Methoden für Hochleistungsmotoren zur Verfügung. Weshalb sollen wir uns mit der Dampfmaschinentechologie begnügen?

Wie sieht modernes Performance Management aus? Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein? Welcher Aufwand ist damit verbunden? Gibt es Instrumente und elektronische Systeme zur Unterstützung?

Erinnern Sie sich an unsere Abbildung (siehe Grafik) aus dem Newsletter Ausgabe 4? Darin finden Sie alle elementaren Voraussetzungen, Strukturen und Prozesse für ein modernes, wirkungsvolles Performance Management. Strukturelle Voraussetzungen ergeben sich aus der Organisationsentwicklung und dem Funktionensystem.



Sommer-Wettbewerb

Darin sind die Bedingungen für sämtliche Leistungseinheiten definiert und entsprechend können geeignete Mitarbeiter auf diese Stellen (Funktion/Position) gesetzt werden. Nahtlos mit dem Tool für Performance Management verbunden, stehen diese Daten für die Mitarbeiterführung, Beurteilung, Entwicklung und nicht zu letzt für die leistungsgerechte Vergütung zur Verfügung.

Konsequent geführt, ermöglicht ein solches Performance Management System Rückschlüsse über Gruppen-, Abteilungs- bis hin zur individuellen Leistungsanalyse. Hierin findet die Micro-Steuerung der produktiven Leistung statt. In jedem Fall ist Performance Management eine wesentliche Führungsaufgabe. Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, dass Human Capital Management als Monitoring, analog einem Manometer, im System installiert ist und kontinuierlich an der Leistungsoptimierung gearbeitet wird. Ergänzende Module der Personalentwicklung (Weiterbildung, Succession Management, Talent Management) sind darin ebenso angebunden wie auch Elemente der Vergütung und Anreizsysteme zur Mitarbeiterbindung.

Mit der Einführung von Performance Management kann in der Unternehmung ein Zugang zu einem modernen Human Capital Management System gelegt werden. Projektbezogen werden die Voraussetzungen dafür erarbeitet. Sollte die Einführung moderner HCM-Systeme nicht durch innerbetriebliche Ressourcen abgedeckt werden können, ist die Hinzunahme externer Ressourcen (Berater) ist in jedem Fall eine sinnvolle Massnahme. Dadurch reduziert sich einerseits die Umsetzungsgeschwindigkeit und andererseits wird die Qualität und Erfolgswahrscheinlichkeit erhöht.

Wie Sie ein modernes Human Capital Management System aufbauen oder Sie Ihr vorhandenes Performance Management Tool überprüfen lassen, können Sie mit den Beratern von p4p consulting GmbH besprechen.

Der Einsendeschluss war der 18. September 2009. Wir haben uns über die zahlreiche Teilnahme sehr gefreut. Die Ziehung mit dem externen Treuhänder hat diese Woche stattgefunden. Wir freuen uns, Ihnen im nächsten Newsletter vom 15. Oktober 2009 den Gewinner oder die Gewinnerin unseres Sommer-Wettbewerbes bekannt geben zu können.



Roger Stucki, externer Treuhänder, Irene Lüönd, Assistentin p4p consulting GmbH



René Geiger, Partner und Irene Lüönd, Assistentin sowie Marco Sulser, Partner

Ausblick

Mit dem Newsletter 11 vom 15. Oktober 2009 werden wir in der Themenreihe Human Capital Management die Schlüsselemente und Erfolgsfaktoren der modernen Personalentwicklung beleuchten.

Sie wollen nicht solange warten?

Rufen Sie uns an **+41 (0)44 808 78 78**

oder senden Sie uns ein Email: info@p4p-consulting.ch.

Wir stellen vor

Erfolgreiche Kunden – Curaviva – www.curaviva.ch

CURAVIVA.CH

CURAVIVA Schweiz (www.curaviva.ch) – Verband Heime und Institutionen Schweiz – vereint 2'100 soziale Institutionen mit rund 100'000 stationären Plätzen in den Fachbereichen Menschen im Alter, Erwachsene Menschen mit Behinderung sowie Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. An den Standorten Bern und Luzern werden 80 Mitarbeitende beschäftigt. Zur Unterstützung des Verbandsdirektors suchen wir eine

vertrauenswürdige und erfahrene

Direktionssekretärin

Sie unterstützen den Direktor aktiv in allen organisatorischen Belangen!

Ihre Herausforderung

Sie sind für die Organisation und Führung des Direktionssekretariates eines professionellen gesamtschweizerischen Verbandes verantwortlich. Sie unterstützen den Direktor in der Zielerreichung, in der optimalen Planung und der Gesamtkoordination. Sie übernehmen Verantwortungen in der Projekt- und Terminverwaltung, in der Organisation der Delegiertenversammlung und in der Planung/Durchführung von internen/externen Sitzungen der Verbandsorgane sowie von öffentlichen Anlässen. Die Protokollführung setzt präzises und genaues Arbeiten voraus. Ihr redaktionelles Flair ist im Bereich aller Schriftlichkeiten erwünscht. Durch die drei Fachbereiche und die intensiven Kontakte zu Kantonalverbänden und Partnerorganisationen, erwartet Sie eine abwechslungsreiche, heterogene Herausforderung!

Ihre Kompetenzen und Erfahrungen

Nach einer Ausbildung zur Direktionssekretärin o.Ä. konnten Sie Ihr Wissen im Idealfall bereits in einem Verband oder einer öffentlichen Verwaltung praktisch anwenden. Ihr Interesse in einem sozialen Umfeld/Thema zu arbeiten, ermöglicht Ihnen eine hohe Identifikation. Integrität, ein hohes Pflichtbewusstsein, Verschwiegenheit und ein hohes Mass an Loyalität zeichnen Ihre Persönlichkeit aus. Als schweizerischer Verband arbeiten wir

in allen Landessprachen. Stilsicheres Deutsch und Französisch in Wort und Schrift ist zwingend notwendig und muss mit einer entsprechenden Ausbildung oder Erfahrung belegt werden.

Unsere Leistungen

Sie arbeiten in einem architektonisch modernen Betrieb an zentraler Lage in Bern. Als professioneller Verband verfügen wir über attraktive Anstellungsbedingungen. Sie arbeiten sehr selbstständig und übernehmen die Verantwortung für Ihre Arbeit. Als Interessenvertreter engagieren wir uns in allen politischen Gremien auf Bundesebene. Sie spüren die Vielseitigkeit der Aufgabe und den Puls unseres aktiven Verbandes täglich!

Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen

per E-Mail an info@p4p consulting.ch
mit dem Vermerk: CH-903-601 oder an
p4p Consulting GmbH,
Talackerstrasse 5, 8152 Glattbrugg.

Gerne geben wir Ihnen weitere
Informationen unter **044 808 78 78**.



Abmelden

Wünschen Sie in Zukunft keine weiteren Newsletter?

Klicken Sie den Link newsletter@p4p-consulting.ch

„Vermerk - bitte keine Newsletter mehr“ um den Dienst abzumelden.

Archiv Newsletter



Hier gelangen Sie zu unseren bereits erschienen Newsletter.