

Ganzheitliches Performance Management

Schwerpunkte:

**Ganzheitliches Performance Management und
Mitarbeiterentwicklung**

**Ansatzpunkte für ein erfolgreiches Performance
Management**

**Strategie und ganzheitliches Performance
Management**

**Erfolgsvoraussetzungen für ganzheitliches
Performance Management**

proconsult
Dr. Karl-Heinz Bittorf

www.proconsult.cc
Mobil: 0163-8375753

Unsere Arbeitsfelder

„Personalentwicklungs- und Führungsinstrumente entwickeln und implementieren!“

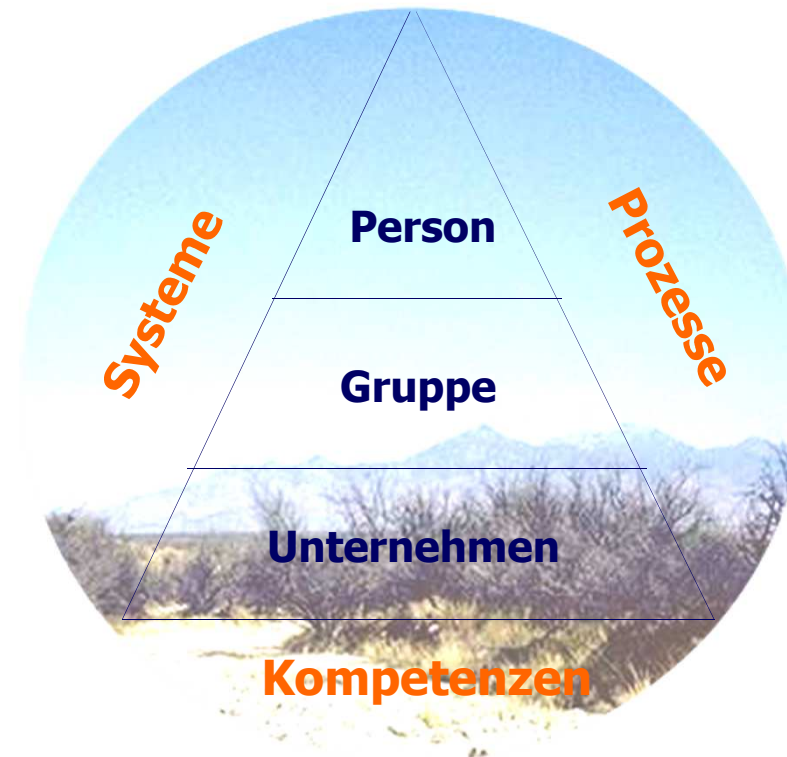
„Talente und LeistungsträgerInnen erkennen, gewinnen, fördern und binden!“

„Entwicklungs- und Veränderungsprozesse professionell gestalten!“

„Handlungskompetenzen von MitarbeiterInnen stärken und entwickeln!“

„Führungskompetenzen im Unternehmen stärken!“

„Qualifizierte Stellenbesetzung im Unternehmen unterstützen!“



Dr. Karl-Heinz Bittorf

Dipl.Ing. Pädagoge, Betriebswirt,
ausgezeichnet mit dem Deutschen Trainingspreis in Gold



Tätigkeitsschwerpunkte

- **Strategische Unternehmens- und Organisationsentwicklung**
- **Systeme und Instrumente zum High Performance Management**
- **Managemententwicklung und Führungskräfte training**
- **Veränderungsmanagement und Kulturentwicklung**
- **Teamentwicklung & Konfliktmanagement**
- **Coaching oberer Führungskräfte**
- **Moderation von Großveranstaltungen**



Vita

- Inhaber der Dr. Bittorf Personalmanagement Consulting
- Initiator des Beraternetzwerkes proconsult
- Seit 1997 freiberuflicher Berater und Trainer für Personal- und Organisationsentwicklung
- Gründer und langjähriger Geschäftsführer der Managementberatungsgesellschaft der Hypo Bank AG München
- Projektleiter für den Personalaufbau in der Hypo Service Bank AG
- Tätig seit 1970 als verantwortlicher Leiter in der Management- und Organisationsberatung für die Industrie und im Dienstleistungsbereich

**Ganzheitliches Performance Management
ist Teil der Wertschöpfung.**

Sein Mehrwert ergibt sich aus der Befähigung der Mitarbeiter und deren (Selbst)-Verpflichtung, die Unternehmensstrategie und die wettbewerbsrelevanten Potenziale konkurrenzfähig zu leben.

Ganzheitliches Performance Management

Unter Performance Management wird ein systematischer, an der Unternehmensstrategie ausgerichteter Management-Prozess verstanden, der sicherstellen soll, dass die Summe aller im Unternehmen erzielten Leistungen bzw. Ergebnisse den Leistungsanforderungen und Erwartungen an das Unternehmen entspricht und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sichergestellt ist.

vgl. W. Jetter Performance Management Schäffer Poeschel 2003

Ganzheitliches Performance Management

Wertschöpfender Teil der Unternehmensstrategie (HCM)

Ganzheitliche Mitarbeiter-Entwicklung als Hauptauftrag

Aktive Mitgestaltung der Unternehmensbereiche
Herausbildung eines unternehmerischen Personalbewußtseins

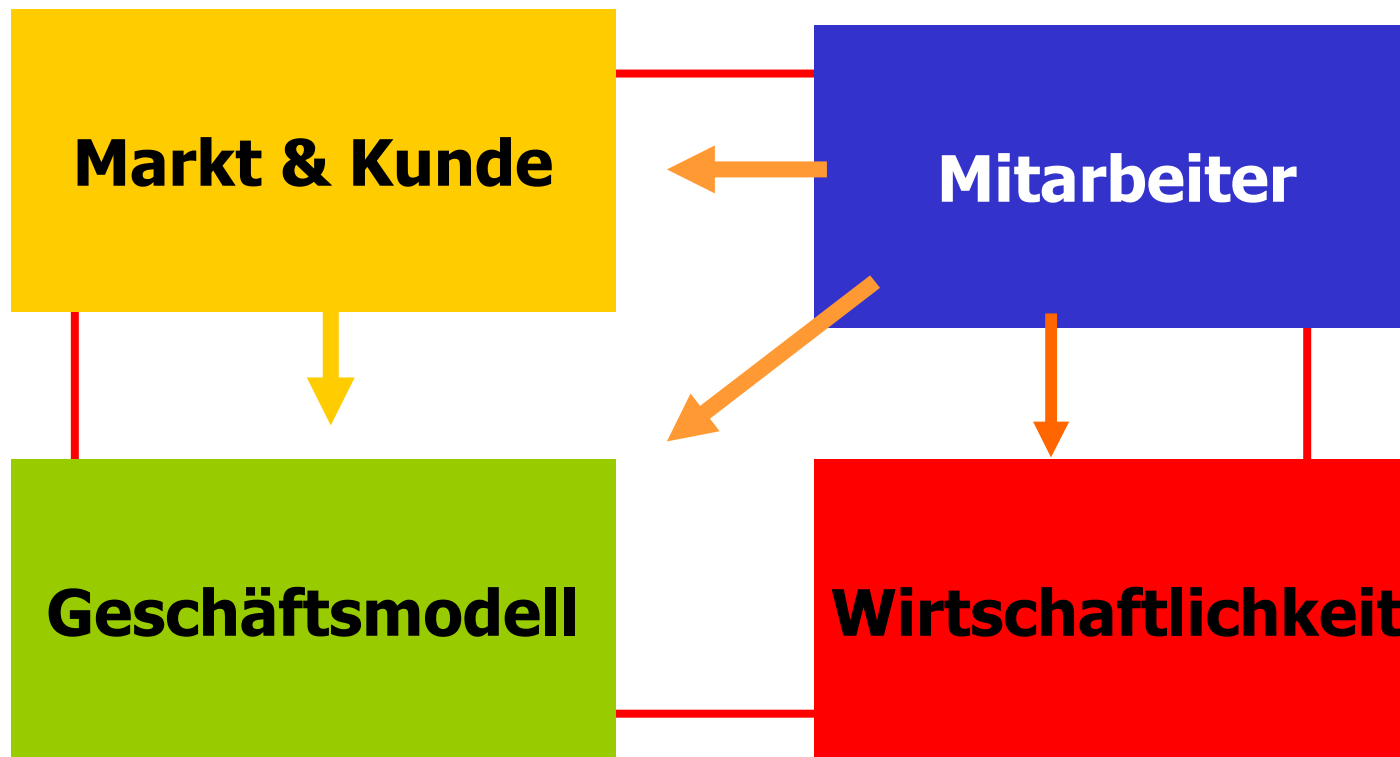
Mitarbeiterentwicklung wird als spezifischer unternehmens- und
personenbezogener Prozess mit strategierelevanten
Zielvorgaben verstanden.

Potenzielle Zukunftsbewältigung
im Unternehmen

h e i ß t:

Definition der zukunftsrelevanten Anforderungen
an die Mitarbeiter und die Führungskräfte
in
Hinblick auf mehr oder weniger
wahrscheinliche Zukunftsszenarien
und deren
Integration in den
Human Resources Prozeß

Strategische Erfolgsfaktoren



Zielsetzungen des Unternehmenserfolges

Es sind nur die markt- und kundenbezogenen Zielsetzungen realistisch, für die ein qualitativ und quantitativ ausreichender Mitarbeiterstamm vorhanden ist.

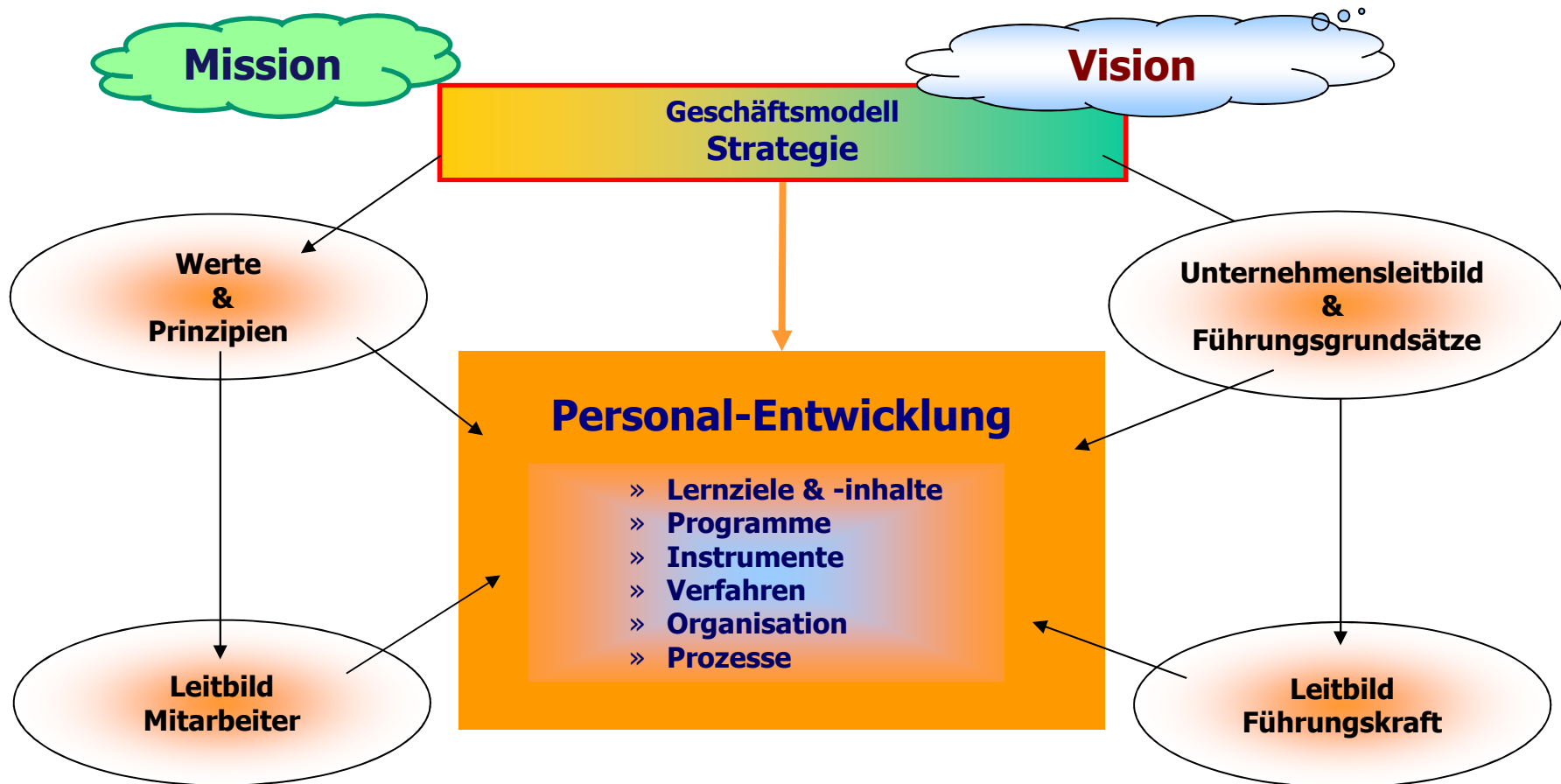
Der Mitarbeiterstamm ist strategisch so zu entwickeln und zu organisieren, dass die zukünftigen Zielsetzungen für das Unternehmen realistisch sind.

Unternehmenserfolg

Geschäftsmodellbezogene Zielsetzungen zu erreichen ist, abhängig von der Fähigkeit am Markt und beim Kunden erfolgreich zu agieren.

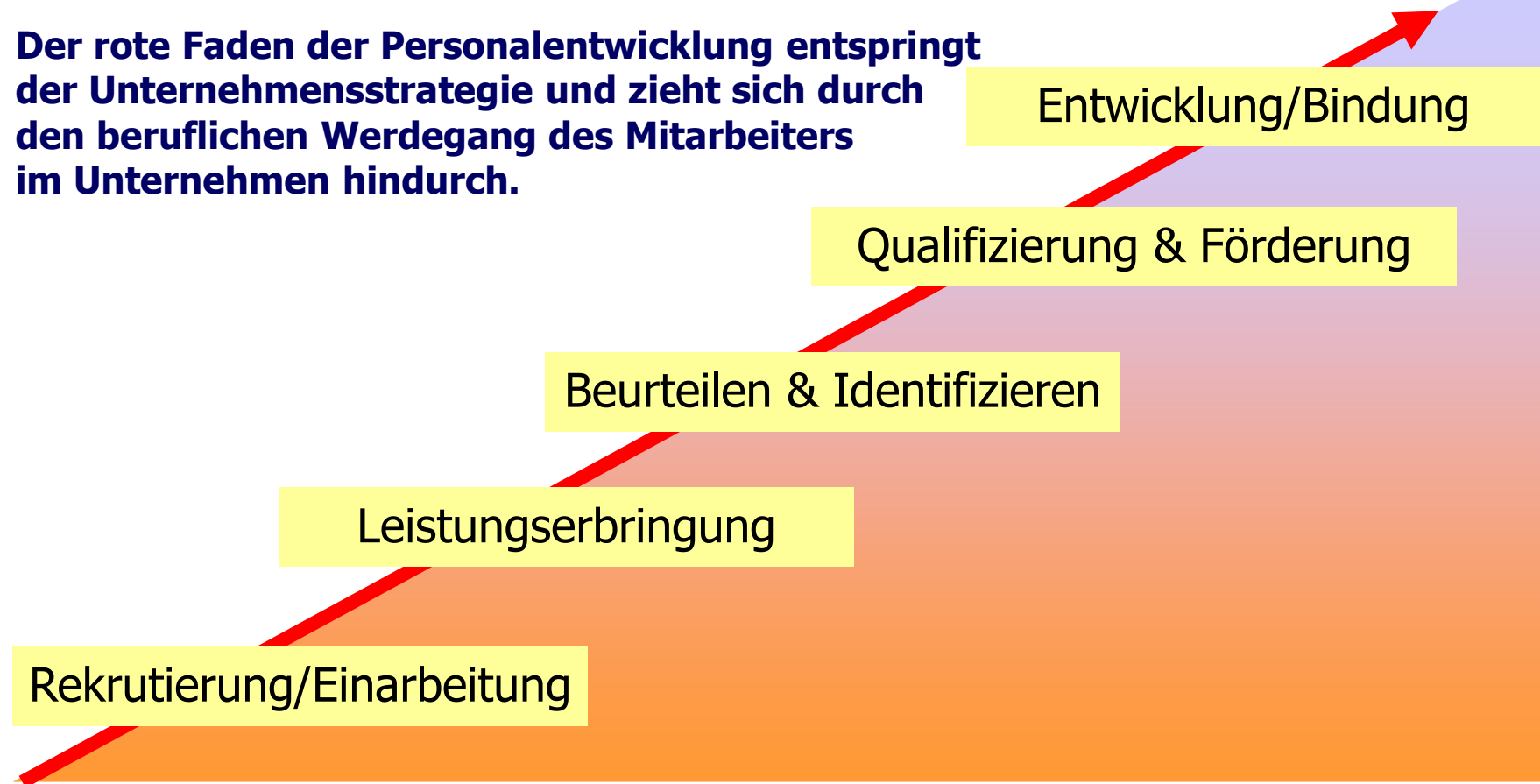
**Positive betriebswirtschaftliche Ergebnisse werden nur in der Summe aller qualitativen Zielsetzungen möglich sein.
Auch die „Mitarbeiterinvestitionen“ müssen sich rechnen.**

Performance Management verbindet Strategie & Kultur

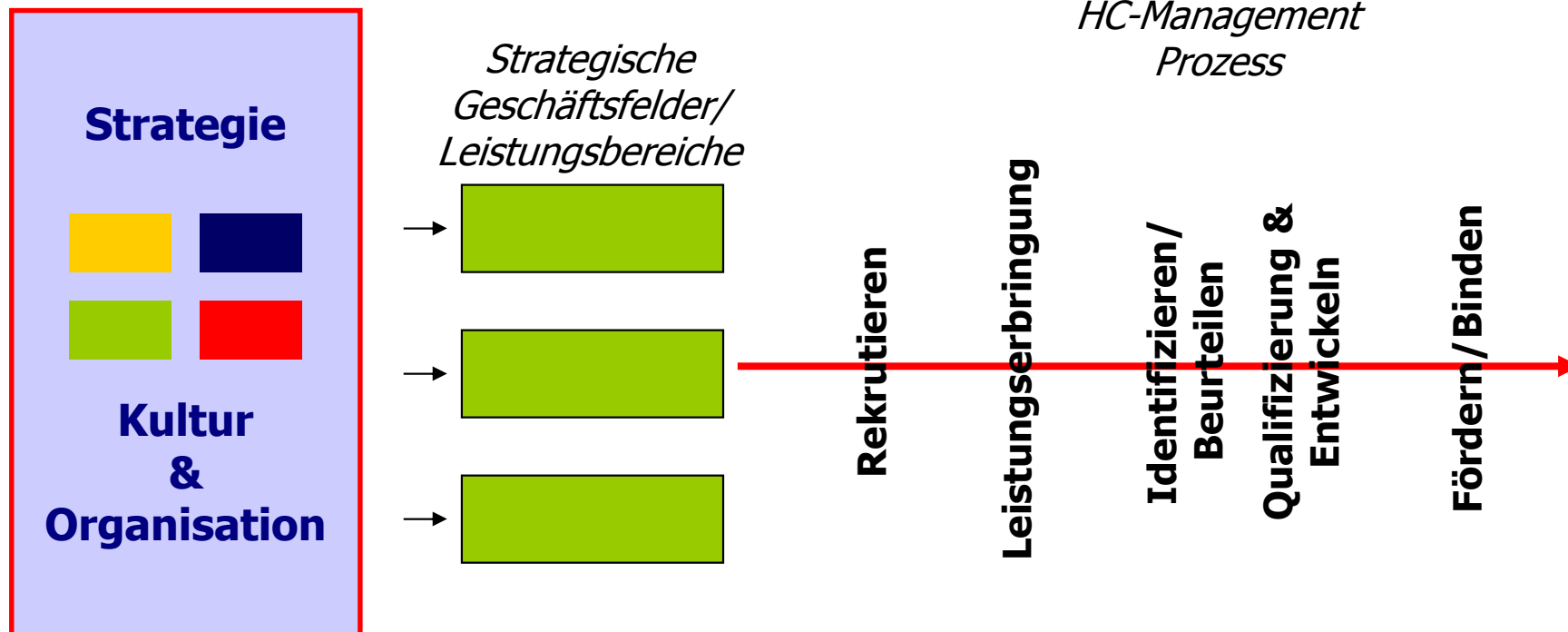


Generelle Handlungsfelder der Personalentwicklung

Der rote Faden der Personalentwicklung entspringt der Unternehmensstrategie und zieht sich durch den beruflichen Werdegang des Mitarbeiters im Unternehmen hindurch.

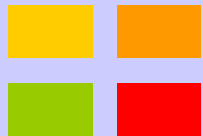


Performance Management geschäftsfeldrelevant gestalten



Performance Management geschäftsfeldrelevant gestalten

Strategie



Strategisches Geschäftsfeld 1

Zentrale Fragen zur strategierelevanten Gestaltung des HC-Management-Prozesses:

- » Wo geht die Entwicklung der Firma und des Geschäftsfeldes hin? (Vision/Strategie)
- » Welche neuen Anforderungen ergeben sich für die Mitarbeiter aus der Strategie?
- » Wie viele Mitarbeiter und welche Mitarbeiter brauchen wir?
- » Welche Zielgruppen an MA wollen wir vorrangig entwickeln?
- » Was sind Anforderungskriterien/ was sind die erfolgsrelevante Verhaltensweisen?

Welche Auswirkungen hat dies für unsere Art und Weise, Mitarbeiter zu:

Rekrutieren

Leistungserbringung

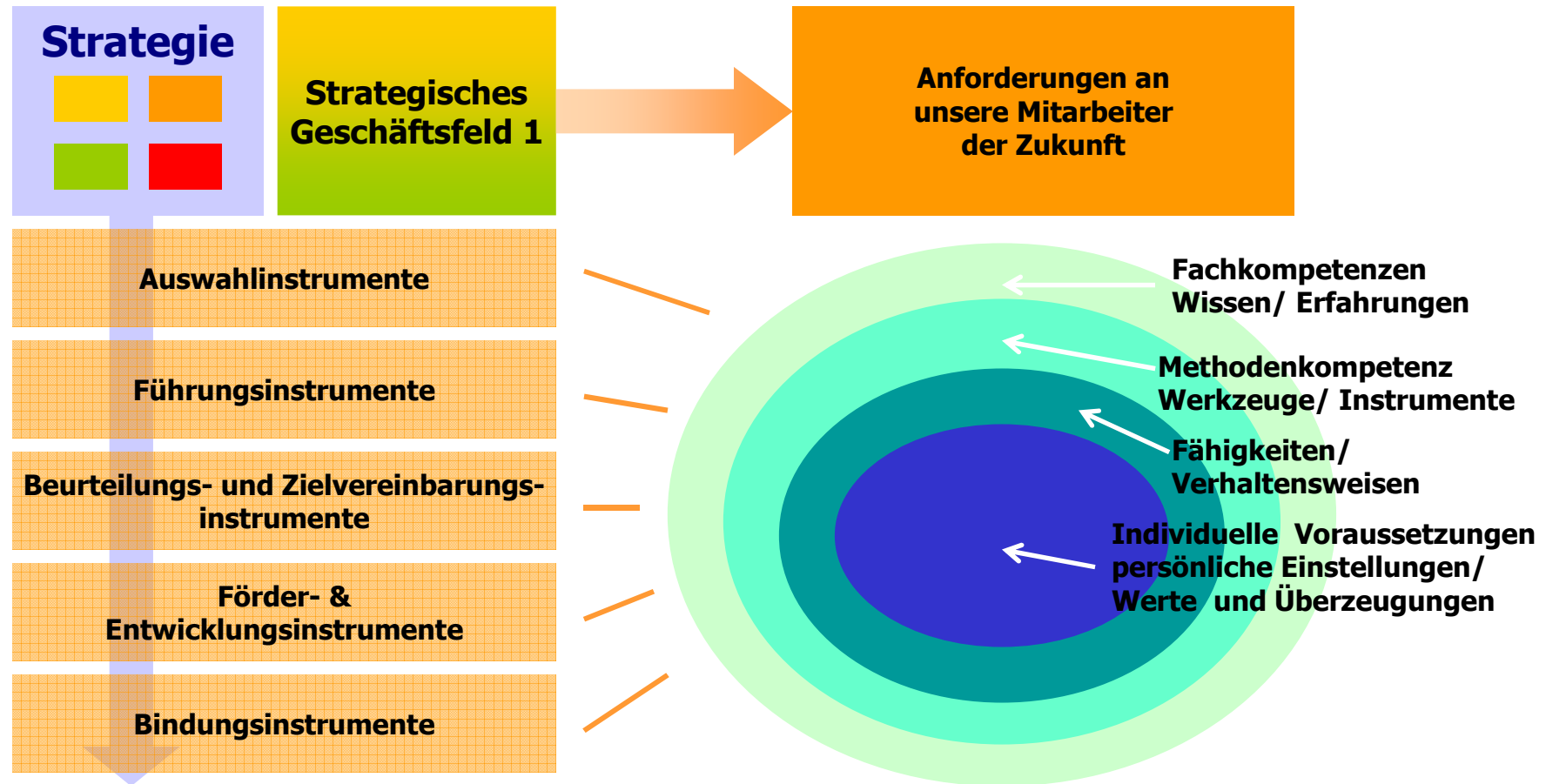
Identifizieren &
Beurteilen

Qualifizieren &
Entwickeln

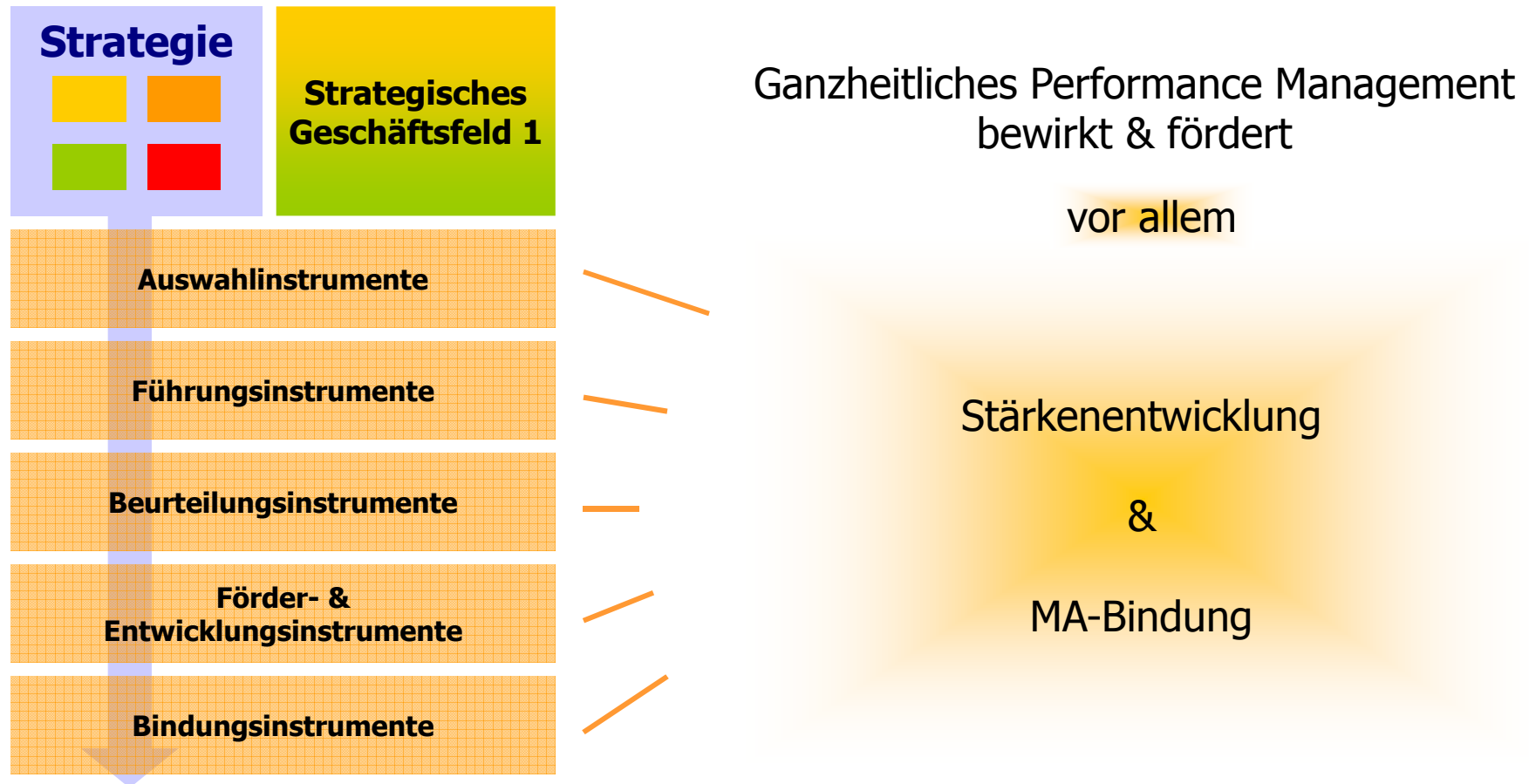
Fördern/Binden

Was haben bzw. tun wir schon?

Performance Management verbindet Geschäftsfeldstrategie & Kompetenzprofil



Ergebnisse von Performance Management



Voraussetzungen zur erfolgreichen Implementierung

Es braucht das Commitment des Top-Managements und das Engagement der mittleren Führungskräfte.

HR muss mit an den Strategie-Tisch der Geschäftsführung.

Personalstrategie ist nicht global – sondern geschäftsfeldbezogen dezidiert.

Benötigt wird eine qualifizierte Aussage zum „Bestand“ an Quantitäten, Qualifikationen, Kompetenzen und *Potenzialen* im Unternehmen/Bereichen.

Der rote Faden – die Wertschöpfungskette des Personalmanagements muss konsequent aufeinander aufbauen.

Lernziele und -inhalte und die Instrumente müssen eine effiziente ganzheitliche MA-Entwicklung ermöglichen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!