



Wissen mit System umsetzen



Zielorientierte Personalführung






Wissen dann aufnehmen, wenn Sie es benötigen - jederzeit und sofort !

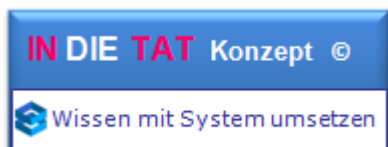
Die **IN DIE TAT** Konzepte sind individuelle, umsetzungsorientierte Bildungs-Strategien und basieren auf folgende Grundüberlegung:

Was muss getan werden, damit die bestmögliche Erfolgs-Voraussetzung gegeben ist?

Hieraus ist die Strategie der **IN DIE TAT** Konzepte entwickelt worden, die auf drei aufeinander abgestimmte Grundelemente aufbauen.

Die **IN DIE TAT** Konzepte können Sie individuell buchen. Sie bestimmen Ort und Zeitpunkt der Durchführung.

	<p>Know-how</p>	<p>Sie erhalten Zugriff auf</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ fundiertes und erprobtes Fachwissen, ▶ Überblick verschaffende Modelle, ▶ Sicherheit gebende Prozesse, ▶ anschauliche Grafiken.
<p>+</p> 	<p>Software basierte Umsetzungs-Instrumente</p>	<p>Fachwissen alleine ist jedoch nicht genügend effizient.</p> <p>Deshalb bekommen Sie zusätzlich Software basierte Instrumente die Ihnen helfen,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Situationen zu analysieren, ▶ Persönlichkeitsprofile zu erstellen, ▶ Fachwissen systematisch zu koordinieren und anzuwenden, ▶ Ihre Ziele und Strategie professionell umzusetzen.
<p>+</p> 	<p>Umsetzungs-Dialog</p>	<p>Der Umsetzungs-Dialog begleitet Sie auf dem Weg zu Ihrem Ziel.</p> <p>Sie genießen eine professionelle Beratung und erhalten konkrete Ratschläge, wie Sie die Umsetzungs-Instrumente wirkungsvoll einsetzen.</p>
<p>=</p> 	<p>Bestmögliche Erfolgs-Voraussetzung</p>	<p>Durch die Kombination von Fachwissen + Umsetzungs-Instrumente + Umsetzungs-Dialog entsteht die bestmögliche Voraussetzung für Ihren Erfolg.</p>



Zielorientierte Personalführung

Situation

Welches sind die bedeutendsten Aufgaben, die eine Führungskraft im Personalführungs-Alltag erfüllen muss und ist es möglich, diese in ein einfaches Konzept zu integrieren?

Das **IN DIE TAT** Konzept **Zielorientierte Personalführung** erlaubt Ihnen, Ihr Personal nach strategischen Kriterien systematisch zu führen.

Zielpublikum

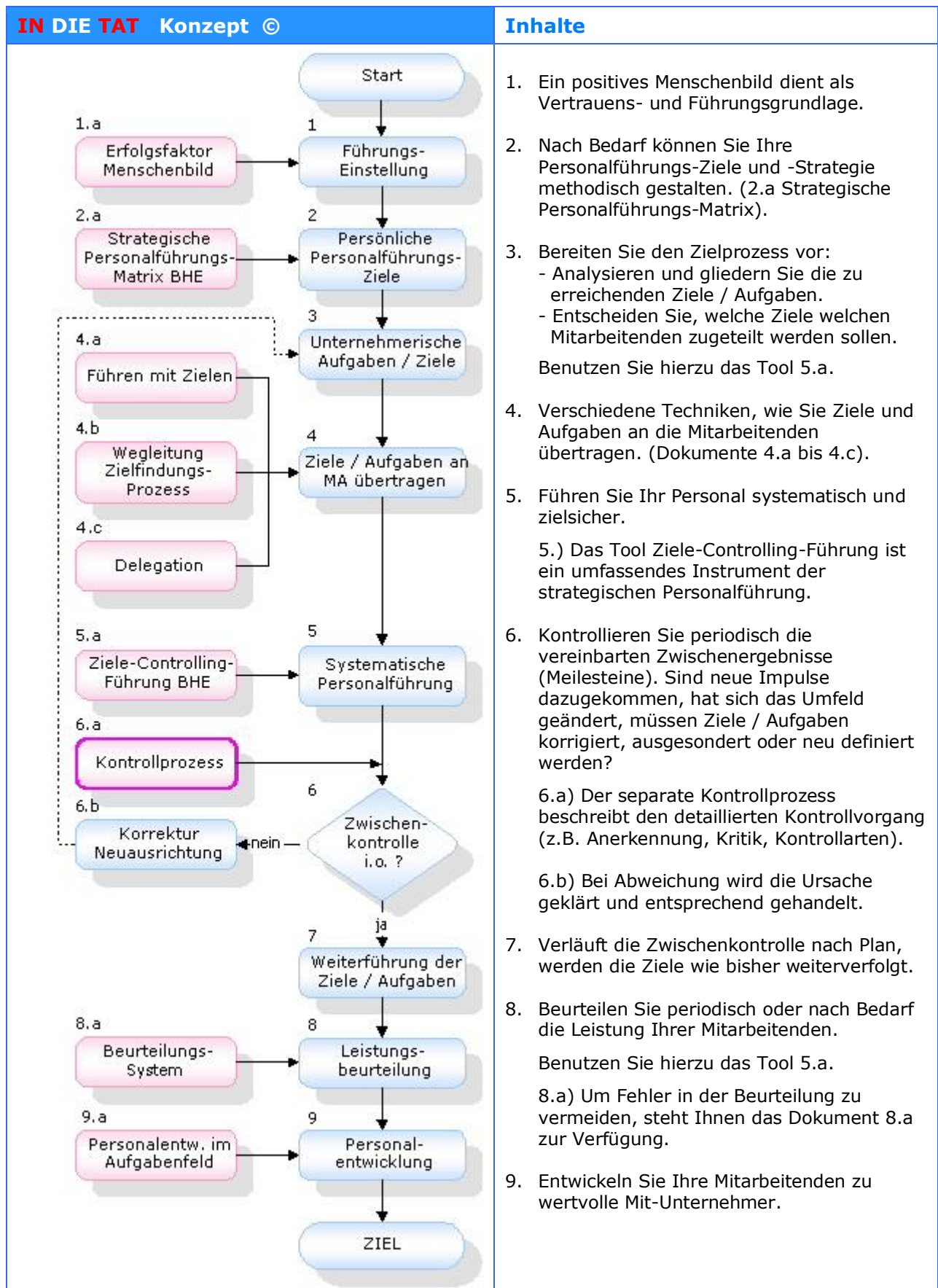
Das **IN DIE TAT** Konzept richtet sich an

- Führungskräfte einzelner Organisationseinheiten von Grossunternehmen,
- Geschäftsleiter von kleinen und mittleren Unternehmen,
- Abteilungs- und Teamleiter/innen,

die mit Zielen führen wollen und den Einsatz spezieller Personalführungs-Instrumente anstreben.

Umsetzungs-Instrumente	Inhalte
Prozess: Zielorientierte Personalführung	Systematisch gestalteter Prozessablauf mit allen relevanten Instrumenten und Dokumenten für die zielorientierte Personalführung. Mit per Mausclick hinterlegten Tools.
Strategische Personalführungs-Matrix ^{BHE}	Sie können mit dem Tool <ul style="list-style-type: none"> ▶ eine systematische und geordnete Personalführungs-Strategie erstellen.
Ziele-Controlling-Führung ^{BHE} (spezielles Tool der Personalführung)	Mit dem Tool Ziele-Controlling-Führung ^{BHE} sind Sie fähig, <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ziele für eine bestimmte Leistungsperiode zu definieren, ▶ die Ziele übersichtlich und systematisch an die Mitarbeitenden zu übertragen, ▶ die Leistungsmerkmale (Zielerreichungsgrad, Aufgabenerfüllungsgrad, Leistungsverhalten, Fähigkeiten, Entwicklungspotential) Ihrer Mitarbeitenden professionell zu beurteilen, ▶ die Leistungskriterien übersichtlich und systematisch darzustellen (Portfolios, Diagramme), ▶ anhand von gezielten Führungsvorschlägen die Leistung Ihrer Mitarbeitenden gekonnt zu optimieren, ▶ eine Kurz-Personalbefragung durchzuführen.
Führe mit Zielen	Das Prinzip des Führens mit Zielen.
Kontrollprozess	Kontrollprozess mit per Mausclick hinterlegten Dokumenten.
Personal-Controlling	Personalbeurteilung, Personalkontrolle und Kontrollarten.
Personalentwicklung im Aufgabenfeld	Ziele und Mittel der Personalentwicklung im Aufgabenfeld.
Erfolgsfaktor Menschenbild	Erläuterung, welches Menschenbild für die strategische Personalführung besonders geeignet ist.

Umsetzungs-Prozess: Zielorientierte Personalführung



Kosten	
- Systematisch gestalteter Umsetzungsprozesse - Unterlagen (Dokumente, Grafiken, Modelle) - Persönlicher Umsetzungs-Dialog total 4 Std. - Zwei telefonische Begleitgespräche während der Umsetzung	
Preis	490.-
Zusätzlich	
- Software basierte Umsetzungs-Instrumente	150.-

Durchführungs-Datum: Sie wählen Ort und Zeitpunkt der Durchführung.

Das **IN DIE TAT** Konzept kann bei Ihnen oder bei uns stattfinden.

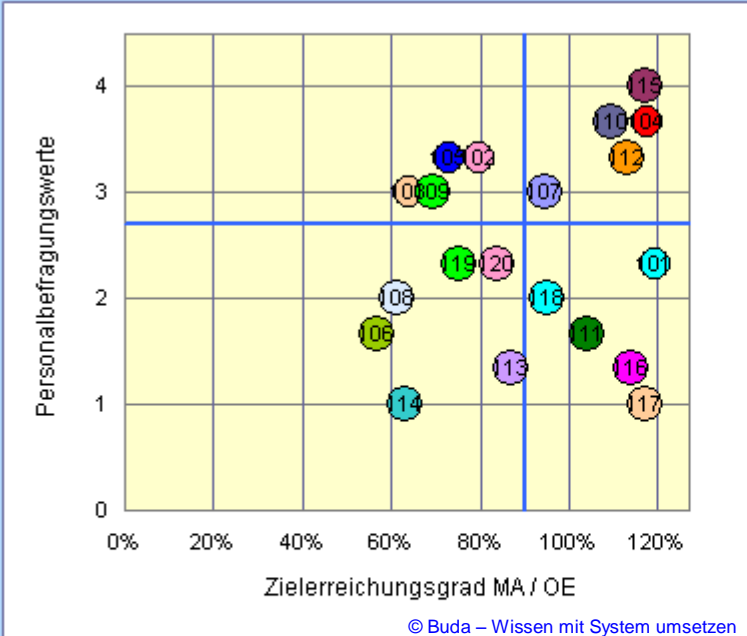
Die Preise verstehen sich exklusiv eventuelle Reisespesen.

Systemvoraussetzung

Um die Umsetzungs-Instrumente optimal nutzen zu können empfehlen wir Microsoft Word und Excel Version 1997 – 2003 oder ab Version 2007.

Auszüge aus dem Tool: Ziele-Controlling-Führung ^{BHE}

Portfolio P-14-01
Zielerreichungsgrad versus Personalbefragungswerte
pro Mitarbeitende bzw. Organisationseinheit



	ZEG	PBW	
101 1 Konrad	120%	2.3	✓
102 2 Bachmeier	80%	3.3	✓
103 3 Steiner	64%	3.0	✓
104 4 Solfaroli	118%	3.7	✓
105 5 Buob	73%	3.3	✓
106 6 Steinmann	57%	1.7	✓
107 7 Lenke	94%	3.0	✓
108 8 Kocher	61%	2.0	✓
109 9 Blomberg	69%	3.0	✓
110 10 Carlucci	110%	3.7	✓
111 11 Berger	104%	1.7	✓
112 12 Kleiner	113%	3.3	✓
113 13 Tobler	87%	1.3	✓
114 14 Alessi	63%	1.0	✓
115 15 Blum	117%	4.0	✓
116 16 Schenk	114%	1.3	✓
117 17 Bogner	117%	1.0	✓
118 18 Frey	95%	2.0	✓
119 19 Lerch	75%	2.3	✓
120 20 Giobbi	84%	2.3	✓

© Buda – Wissen mit System umsetzen

Hier können Sie Fragen, die Sie in das Portfolio einbeziehen möchten selektieren.

<input checked="" type="checkbox"/> 1. Führungsverhalten VG	<input type="checkbox"/> 7. Leistungs-Anerkennung
<input checked="" type="checkbox"/> 2. Informationsfluss	<input type="checkbox"/> 8. Glaube an das Produkt / die DL
<input checked="" type="checkbox"/> 3. Handlungsspielraum	<input type="checkbox"/> 9. Allg. Zufriedenheit mit der Firma
<input type="checkbox"/> 4. Wissen über Ziele / Aufgabe	<input type="checkbox"/> 10. Freies Feld A
<input type="checkbox"/> 5. Kenn...	
<input type="checkbox"/> 6. Zus...	

Feld 2

Mitarbeitende (MA) / Organisationseinheiten (OE) die im Feld 2 residieren, weisen eine hohe bis sehr hohe Zufriedenheit aber niedrige bis mittelmässige Zielerreichungswerte auf.

Mögliche Situation / Ursache	Personalführungsvorschläge
<p>Resignative Zufriedenheit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diese MA / OE sind zufrieden, weil sie resigniert / aufgegeben haben. Das heisst, die Mitarbeitenden / OE stemmen sich nicht weiter gegen das unzufriedene Umfeld, senken einfach ihr Anspruchsniveau und werden so resignativ zufrieden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Führen Sie im Vorfeld unbedingt eine vertiefte Analyse inklusive Mitarbeiter- / Teamgespräch durch. Ist der Zielerreichungsgrad niedrig, weil <ul style="list-style-type: none"> a) die MA / OE nicht <u>dürfen</u>, oder b) nicht <u>wollen</u>? a) <i>Resignative Zufriedenheit: MA / OE dürfen</i>

Auszüge aus dem Tool: Ziele-Controlling-Führung ^{BHE}

Ziele für Goldstein Laura				Beurteilung		
Ziel-Nr.	Ziele (untergeordnete)	Messgrößen, Kriterien der Zielerreichung	Gew.	Ziel-übertr.	ZEG	Datum
1	1 Ziel ...	M1	50%	ZSB	90%	45%
2	2 Ziel...	M2	50%	ZVG	120%	60%

ZEG zwischen	1%	und	1%
ZEG zwischen	1%	und	1%

Portfolio P-14-08
Zielerreichungsgrad versus Fähigkeit
pro Mitarbeitende

© Buda – Wissen mit System umsetzen

	ZEG	Fähig.
101 Goldstein	120%	2.3
102 Bachmeier	100%	3.1
103 Steiner	80%	2.0
104 Solfaroli	70%	3.1
105 Buob	115%	3.1
106 Steinmann	116%	3.2
107 Lenke	105%	1.7
108 Sommer	99%	2.1
109 Blomberg	107%	2.1
110 Carlucci	95%	3.1
111 Berger	91%	1.6
112 Kleiner	88%	2.1
113 Tobler	111%	2.1
114 Alessi	103%	1.4
115 Blum	107%	3.4
116 Schenk	88%	1.6
117 Bogner	117%	1.6
118 Frey	120%	2.4
119 Lerch	119%	1.5
120 Giobbi	103%	3.6

Hier können Sie die Fähigkeiten (Kompetenzen), die Sie in das Portfolio einbeziehen möchten selektieren.

- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz
- Fre...

ZEG = Zielerreichungsgrad

Wert 4 (blau)

Wert 3 (orange)

Wert 2 (gelb)

Wert 1 (hellblau)

Abgestufte Auswertung der Einzelfragen in %

Durchschnittswerte der Personalbefragung

1. Führungsverhalten VG		2.7	<p>Massnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/>
2. Informationsfluss		3.0	
3. Handlungsspielraum		2.5	

Auszug aus dem Tool: Strategische Personalführungs-Matrix ^{BHE}

Meine Massnahmen zur Erreichung meiner Personalführungs-Ziele		Meine Personalführungs-Ziele												Termin	Status		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
		1 Mitunternehmerisch denkende / handelnde MA	2 Hohes Bereichs- / Aufgaben-Know-how	3 Produkte / Dienstleistungskennnisse	4 Intrinsisch motiviertes Personal	5 Fähigkeit des Personals	6 Personal	7 Offenheit (int. & ext.)	8 Unternehmenskultur	9 Führungskraft							
1	Reibungsloser Informationsfluss																
2	Schneller Informationszugriff																
3	Kommunikation																
4	Gut zuhören was der MA will																
5	Personalentwicklung in der Linie																
6	Job-Rotation																
7																	

Meine Ziele ✕

Meine Personalführungs-Ziele

1.
2.
3.
4.