PPI™ Performance Potential Index

Der **PPI™** (Performance Potential Index) ist unser **Instrument zur Messung des aktuellen Leistungspotenzials** eines Unternehmens.

- „**Performance**“ steht für das Ausmaß der derzeitigen Leistungsfähigkeit des Unternehmens.
- „**Potential**“ steht für jenes Ausmaß, welche das Unternehmen für vorstellbar und erstrebenswert erachtet.

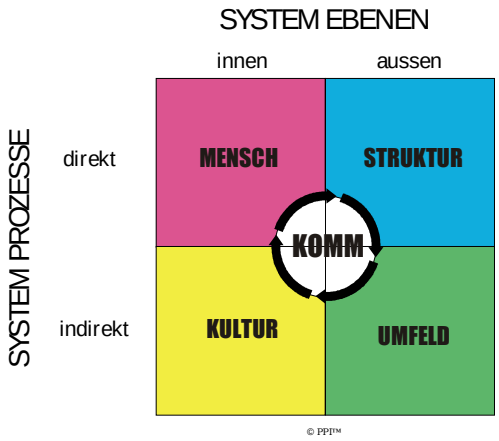
Je höher der Index, desto entwickelter ist bereits das Unternehmen. In Verbindung zu den Entwicklungsphasen einer Organisation (siehe Glasl/Lievegoed) können mit Hilfe des **PPI™** Ansatzpunkte und Hebel für Veränderungsprozesse abgeleitet werden.

Die Grundlage des Performance Potential Index - PPI™

PPI™ basiert auf der systemischen Betrachtungsweise und bildet 4 Elemente zu je 2 Beziehungs-Paaren ab:

MENSCH	Verantwortung / Fähigkeiten
STRUKTUR	Prozesse / Ergebnisse
UMFELD	Reaktion / Gestaltung
KULTUR	Unterstützung / Lernen

Die Vernetzung erfolgt durch Kommunikationsprozesse.



Diese 4 Elemente – **Mensch, Struktur, Umfeld und Kultur** - stehen in einer dynamischen Wechsel-Beziehung. Wenn eines davon dysfunktional ausgeprägt ist, können auch die anderen nicht ihr volles Potenzial entfalten.

Die PPI™ Analyse ermöglicht

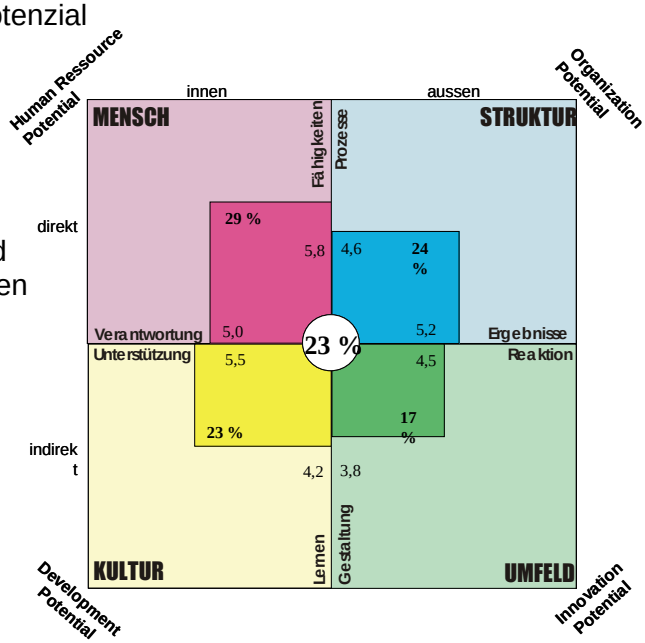
- Messung des Leistungspotenzials und der Veränderung von „Soft Facts“
- Erkennen von Stärken und Schwächen der Organisation
- Aufsetzen passender Veränderungsprozesse
- Vergleichbarkeit durch Benchmarks mit anderen Unternehmen
- Ableitung von Maßnahmen für nachhaltige Entwicklung
- Evaluierung unternehmensspezifischer Projekte der Organisations- und Personalentwicklung
- Kulturanalysen im Rahmen von Due Diligence Projekten

Komplexe Zusammenhänge werden in einer einzigen Grafik dargestellt.

PPI™ Performance Potential Index

Fallbeispiel Industriebetrieb in der „Pionierphase“

Der **PPI-Index** zeigt, dass das derzeitige Leistungspotenzial auf dem Niveau von 23 % liegt.



Dieser Index ist oft typisch für die Pionierphase einer Organisation. Das bedeutet, dass beispielsweise noch wenig Struktur vorhanden ist; unklare Verantwortungen; Prozesse nicht klar definiert sind; die strategische Ausrichtung durch „aktuelle Chancen“ betrieben wird und der Erfolg des Unternehmens vom Einsatz der Fähigkeiten der einzelnen MitarbeiterInnen und der gegenseitigen Unterstützung abhängt.

Diese Erkenntnisse halfen, um folgende Maßnahmen einzuleiten:

- wichtigste Abläufe wurden mit klaren Verantwortungen ausgestattet;
- Führungsarbeit wurde klar definiert und konkrete Zielvereinbarungen halfen, die „Zukunft planbarer“ zu machen;
- ein gemeinsam getragener Visionsentwicklungs-Prozess führte zu zielgerichtetem Engagement für tägliche Entscheidungen;
- u.v.m.

Berechnung des Performance Potential Indexes - PPI™

Der **PPI™** errechnet sich aus den Antworten von zugeordneten Fragen in den jeweiligen Elementen (im Benchmark 20 Fragen, in umfangreicheren Analysen ca. 60 Fragen), welche im Rahmen einer MitarbeiterInnen-Befragung oder einer repräsentativen Interview-Serie ausgewertet werden.

Im Rahmen eines **PPI™ Quick Assessments** kann das PPI-Modell in Verbindung mit ergänzenden Fragen aus einem Zertifizierungs-Standard (z.B. „Investors in People“ oder „NESTOR Gold“) eine diesbezügliche Standort-Bestimmung wirksam ergänzen.

Unternehmensführung über Kennzahlen

Der **PPI™** lässt sich für unternehmensinterne Projekte nutzen. Dabei werden die spezifischen, ergänzenden Fragen den 4 Elementen zugeordnet und können so als Ihr eigener „Change Index“ genutzt werden. In Anbindung an eine Balanced Scorecard können so subjektive Kriterien effektiv bewertet werden.

Als systemisches Denkmodell dient **PPI™** dem Verständnis, der Dokumentation und Bewertung aktueller Organisationsentwicklungsprojekte im Unternehmen.

Informationen:
Susanne Oberleitner-Fulmek / ViAcona GmbH
Valentingasse 1A, 1230 Wien s.oberleitner@viacona.at, www.viacona.at