

4 kritische Treiber eines erfolgreichen Leistungsmanagements

Einleitung: Erfolgreiches Leistungsmanagement

Erfolgreiches Leistungsmanagement setzt sich aus 4 Aktionsfeldern zusammen

1. Leistungs-Klarheit
2. Leistungs-Fähigkeit
3. Leistungs-Bereitschaft
4. Leistungs-Umfeld

Schaffung eines leistungsfördernden organisatorischen und kulturellen Umfeldes („dürfen“)

Klarheit von Zielen, Strategien und Anforderungen („sollen“)



Beitritts-, Beitrags- und Bleibe-Motivation der Mitarbeiter („wollen“)

Befähigung von Organisation und Mitarbeitern („können“)

1. Leistungsklarheit

Die drei Elemente der Leistungsklarheit lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- (1) Klarheit über die grundsätzlichen Stellenziele
(Stellenbeschreibung)
- (2) Klarheit über die Ziele des Unternehmens und seiner Organisationseinheiten basierend auf MbO bzw. OKR oder Mischsystemen
- (3) Klarheit über die jeweils relevanten Erfolgsfaktoren.

Mehr dazu im Tool „Stellenbeschreibung Online“ unter www.hronlinemanager.com

2. Leistungsfähigkeit

Es ist Aufgabe des Unternehmens in einem dynamischen Umfeld den Mitarbeitenden einen optimalen Zugang zur Personalentwicklung (on the job/off the job) zu geben. Doch welche Soll-Kompetenzen stehen je Stelle im Vordergrund wenn es – neben den formalen Wissensthemen - um eine Optimierung der Leistungsfähigkeit geht?

Mit den unter www.hronlinemanager.com definierten 300 Competencies im Tool „Competency Online“ sind Sie in der Lage, die Soll-Verhaltensweisen und Erfolgsfaktoren konsequent mit der jeweiligen Stelle und/oder job-family zu verknüpfen.

3. Leistungsbereitschaft / Engagement

Leistungsbereite Mitarbeitende sind in der Lage in erfolgskritischen Situationen mehr zu leisten bzw. die extra Meile zu gehen.

Die Leistungsbereitschaft erhöhen Sie u.a. durch ein Umfeld der konsequenten Leistungsanerkennung. Denn nur in einem Umfeld positiver Erlebnisse und „moments that matter“ wird sich die Leistungsbereitschaft erhöhen lassen.

Mehr dazu im Feedback-Tool www.friendly-feedback.com.

4. Leistungsumfeld

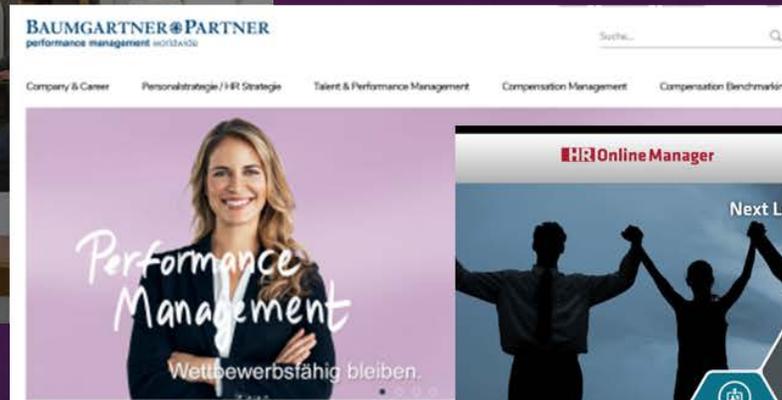
Ein Umfeld in dem es Freude macht zu leisten und in dem Mitarbeitenden Perspektiven gegeben werden sind wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Wesentlich dafür ist eine konsequente Transparenz. Denn Transparenz zwingt zu einem fairen und ehrlichen Umgang:

- (1) Transparenz zu den kritischen Anforderungsthemen der Stelle (statt Aufgabenaufstellungen)
- (2) Transparenz zu den Leistungs- und Erfolgsfaktoren der Stelle, der jew. Organisationseinheit sowie des Unternehmens
- (3) Transparenz zur persönlichen Entwicklung im Karrieresystemen sowie
- (4) Transparenz zu Vergütungsfragen (Gehaltssystem als auch individuelle Entwicklung)

Senden Sie uns Ihre Fragen oder Anregungen an...
friedrich.fratschner@baumgartner.de



www.friendly-feedback.com



www.baumgartner.de



www.hronlinemanager.com

