



Systemische Organisationsberatung

# **„Einführung eines neuen Performance- Management-Systems“**

# Einführung eines neuen Performance-Management-Systems“

## Kunde

- Europäische Zentrale mit ca. 200 Mitarbeiter eines asiatischen Elektro-Konzerns

## Zeitraum der Maßnahme

- Januar 2006 – Juni 2006

## Projektleiter

- Ute Waidelich

## Ziel des Gesamtprojektes

- Einführung eines neuen Performance-Management-Systems

## Umfang des Projektes

- 36 Tage

# Einführung eines neuen Performance Management-Systems (1)“

## Rolle von develoop

- Unterstützung des Senior Managements bei der Ableitung von Führungsleitlinien aus den Unternehmenswerten
- Entwicklung eines Einführungskonzeptes für das neue Mitarbeitergespräch-Jahresgespräch
- Training der Führungskräfte (incl. Senior Management) und Mitarbeiter zu Inhalt und Ablauf des neuen Jahresgespräches
- Review des gesamten Einführungsprozesses und Unterstützung bei der Ableitung von geeigneten Anpassungen
- Individuelles Coaching in Einzel- und Gruppensettings

# Einführung eines neuen Performance Management-Systems (2)“



# Einführung eines neuen Performance Management-Systems (3)“

Infoveranstaltungen  
- Großgruppe  
- dialogisch

Auswertung der  
Infoveranstaltungen und  
Feintuning nächste Maß-  
nahmen

Mitarbeiter-Schulung – ½ Tag Großgruppe

Führungskräfte-Schulung – 2 Tage á 12 TN

Handbuch / Intranet / FAQ

Einführung Online-System zur Dokumentation

Einzel- und Gruppencoaching von FK

# Einführung eines neuen Performance Management-Systems (4)“

## 🌀 Highlights im Projekt

- Zunehmende subjektiv wahrgenommene Selbstwirksamkeit und Steuerungsfähigkeit des internen HR-Bereichs im Rahmen der Führungskräfte- und Mitarbeitertrainings
- Positive Rückmeldung insbesondere der Führungskräfte zu der im Rahmen der Trainings gegebenen Möglichkeiten des Austausches und der konstruktiven Zusammenarbeit an einem gemeinsamen Ziel

## 🌀 Erreichte Projektziele

- Erhöhung des Bewusstseins bzgl. der Aufgaben einer Führungskraft im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeurteilungen
- Erhöhtes Verständnis der Bedeutung einer verhaltensrelevanten Beschreibung von Leistungskriterien auf allen Managementebenen
- Klärung von Ablauf und Inhalten des neuen Performance Management-Systems

# Einführung eines neuen Performance Management-Systems (5)“

## Lessons learned

- Die „Organisation“ mit den verantwortlichen Führungskräften muss systematisch mit nicht vorhandenen Voraussetzungen zu konfrontiert werden
- eine offene im Sinne von rollierender Planung des Prozesses ist definitiv zu vereinbaren
- Commitment und konstruktive Haltung der verantwortlichen Führungskraft operationalisieren → zum 1. Schritt der Einführung machen.  
 Klären: Welche Aufgaben kommen auf die Führungskräfte zu, wenn das System glaubwürdig gelebt werden soll
- Bei Start eines Beratungskontraktes Abbruchkriterien bzw. muss – soll – und kann - Aspekte des Einführungsprozesses definieren
- Parallelisierung: In der Einführungsphase Bewertung nach altem System (gehaltsrelevant) und nach neuem System (Erwartungsmanagement Folgejahr)