„Top-Performer Scout-Modell“ einführen

Natürlich kennen die meisten Unternehmen ihre Top-Performer. Diese Mitarbeiter werden in Potentialkreise einbezogen, für die nächsten Entwicklungsschritte in der Fach- und Führungskarriere fit gemacht und es werden – hoffentlich – Mittel und Wege gesucht die Top-Performer an das Unternehmen zu binden.

Dieser Prozess erscheint aber nur auf den ersten Blick einfach zu sein. Dabei ist aber eine Frage ganz entscheidend: „Sind die von den jeweiligen Führungskräften benannten Top-Performer wirklich die „richtigen“ Top-Performer?“

Zur Frage der Erkennung der Top-Performer setzen viele Unternehmen an existierenden Performance-Modellen (Zielvereinbarung, Feedback etc.) an. Aus vielen HR-Projekten wissen wir aber, dass z.B. die Auswahl der Top 20% (Top-Performer) viel zu oft weniger von der Leistung des Mitarbeiters als vom Durchsetzungswillen oder der Fehlbeurteilung der jeweiligen Führungskraft abhängt. Ein Indikator ist es sicherlich. Zu 100% Verlass ist auf diese Auswahl aber leider nur selten!

Denn es ist oft wie bei einem Eisberg. Nicht nur die Leistung die sofort sichtbar wird ist wertvoll. Vielmehr gibt es viele Top-Leister denen sich HR widmen sollte, die (noch) nicht im Fokus sind. Weder im Fokus der Führungskraft noch der HR-Abteilung.

Für ein aktives HR-Management das sich auf Top-Performer ausrichtet, führt dies zu zwei Aktionsschwerpunkten:

- (1) Es muss geprüft werden, ob der Performance-Managementprozess wirklich die „richtigen“ Mitarbeiter zeigt. Dies kann man durch die von uns in vielen Unternehmen umgesetzten Quervergleichsworkshops in Führungskreisen erreicht werden. Damit verbreitern Sie die Basis. Und Sie nehmen statt der internen Sicht der Führungskräfte auch die Sicht der jeweiligen Schnittstellenpartner mit auf.
- (2) Daneben muss ein Top-Performance-Scout definiert werden, der sich neben den jährlichen und an das Feedback ausgerichteten Performance-Prozessen aktiv um die offensichtlichen und noch verborgenen Top-Performer kümmert.

Installiert ein Unternehmen diese Rolle aktiv in HR steht das Thema Top-Performance gezielt im Vordergrund und Mitarbeiter können sich – neben dem Performance – Prozess – aktiv für Assessments, Weiterentwicklungen, cross-funktionale Projekte etc. bewerben.

Dies hilft den Unternehmen Top-Performer zu halten, zu entwickeln und es fördert ganz entscheidend die Unternehmenskultur/das Leistungsumfeld.