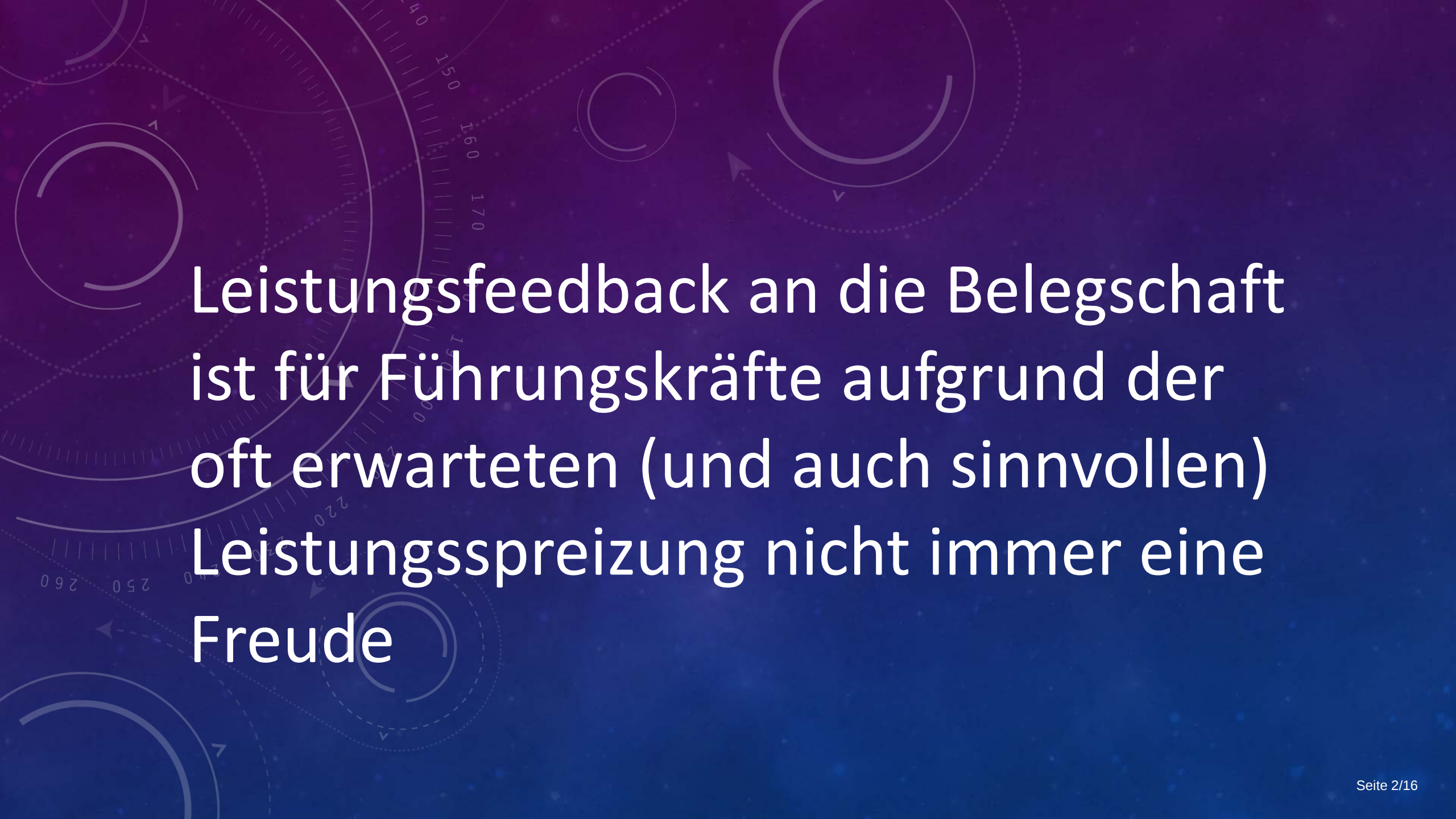
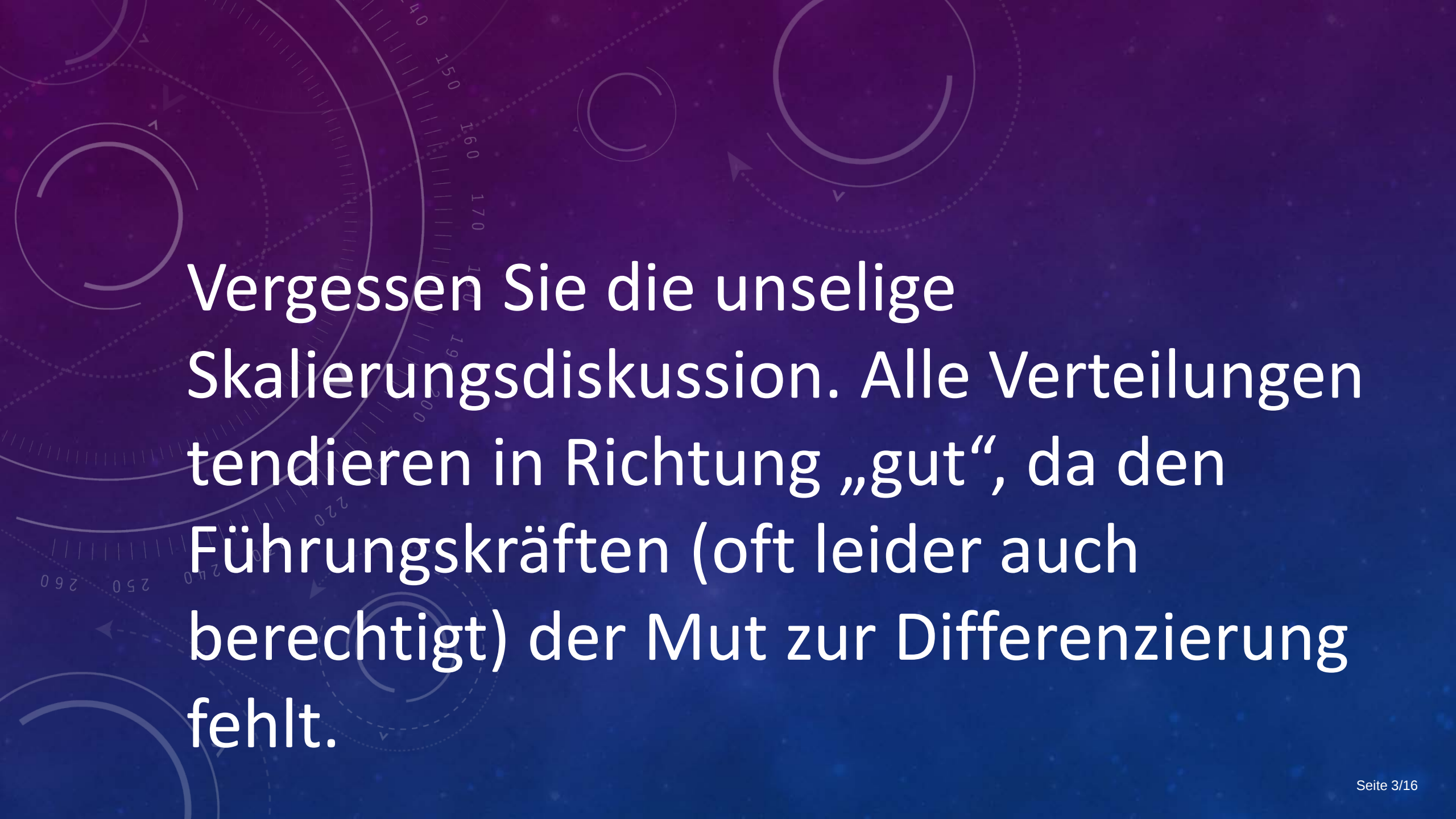




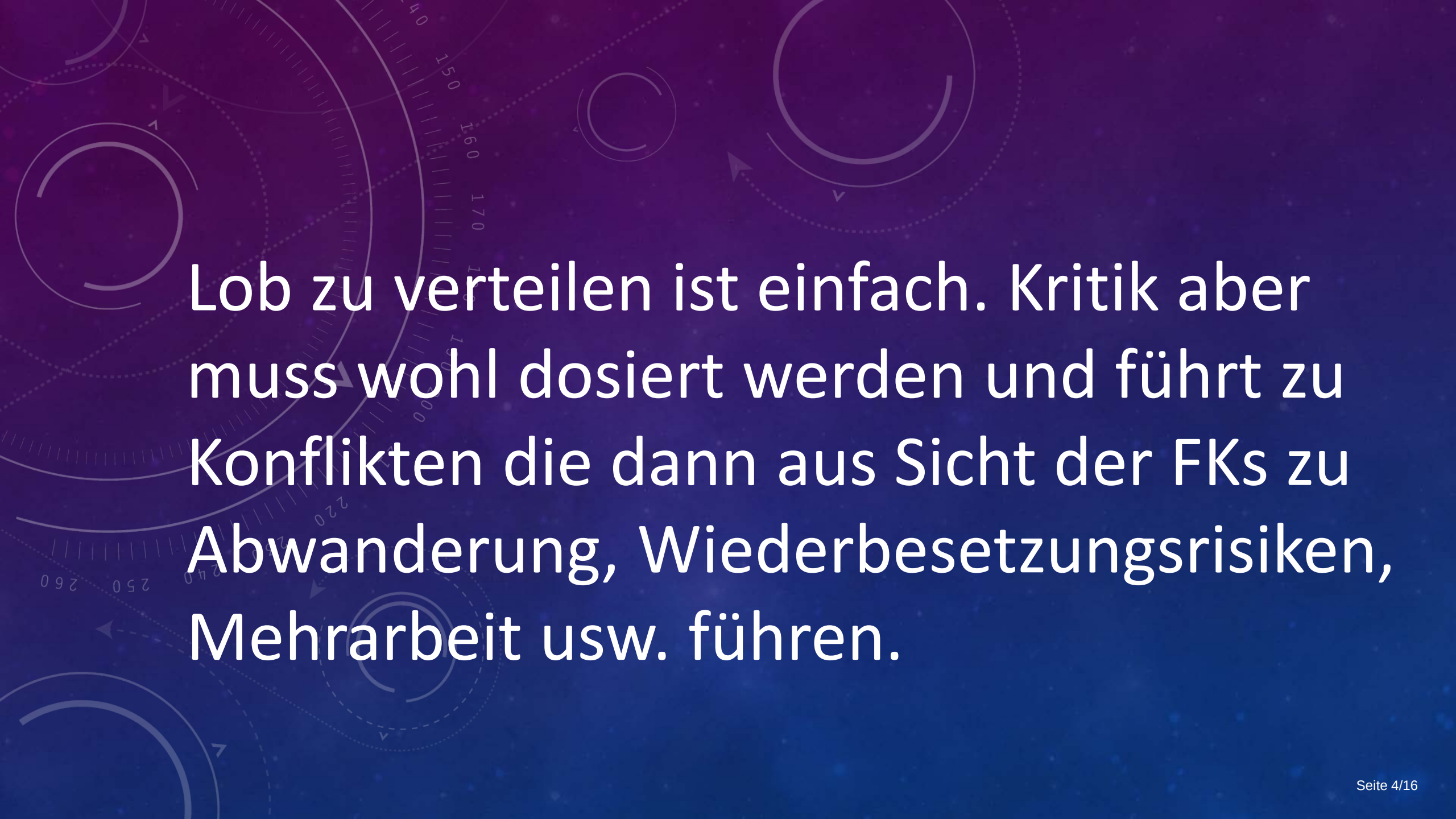
Wege zu mehr Relevanz, Erfolg und Akzeptanz im Leistungsmanagement



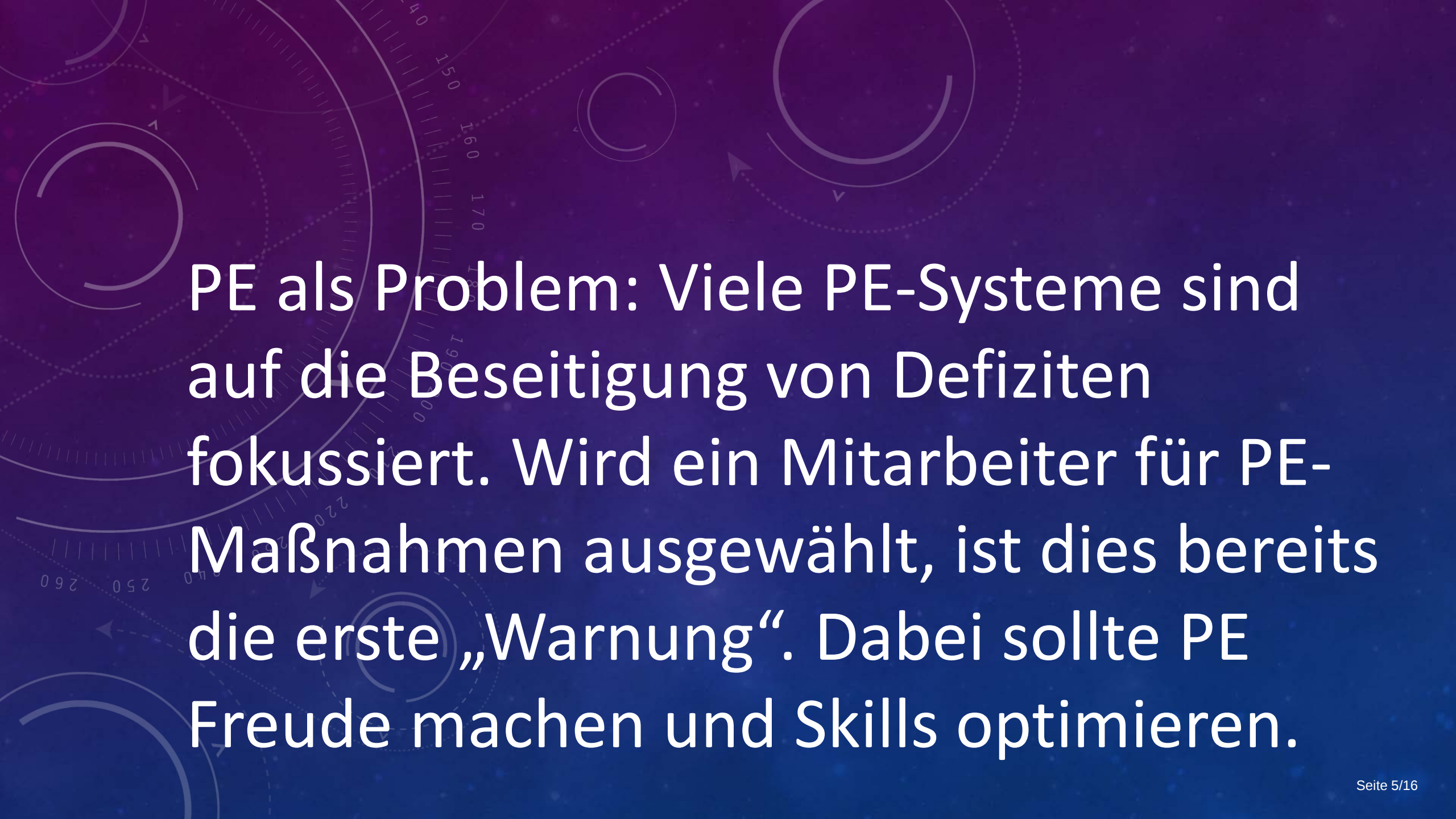
Leistungsfeedback an die Belegschaft
ist für Führungskräfte aufgrund der
oft erwarteten (und auch sinnvollen)
Leistungsspreizung nicht immer eine
Freude



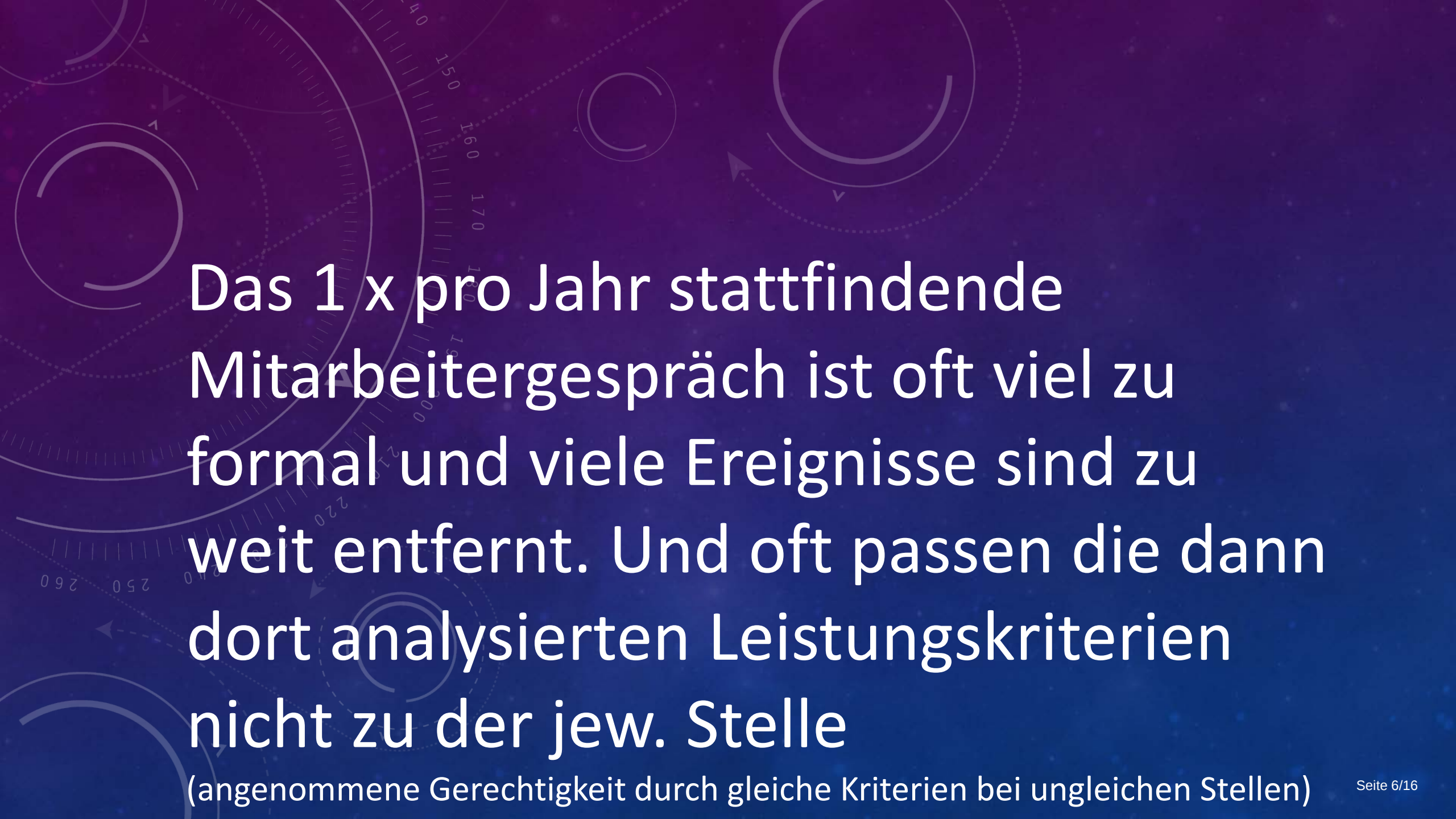
Vergessen Sie die unselige
Skalierungsdiskussion. Alle Verteilungen
tendieren in Richtung „gut“, da den
Führungskräften (oft leider auch
berechtigt) der Mut zur Differenzierung
fehlt.



Lob zu verteilen ist einfach. Kritik aber
muss wohl dosiert werden und führt zu
Konflikten die dann aus Sicht der FKs zu
Abwanderung, Wiederbesetzungsrisiken,
Mehrarbeit usw. führen.

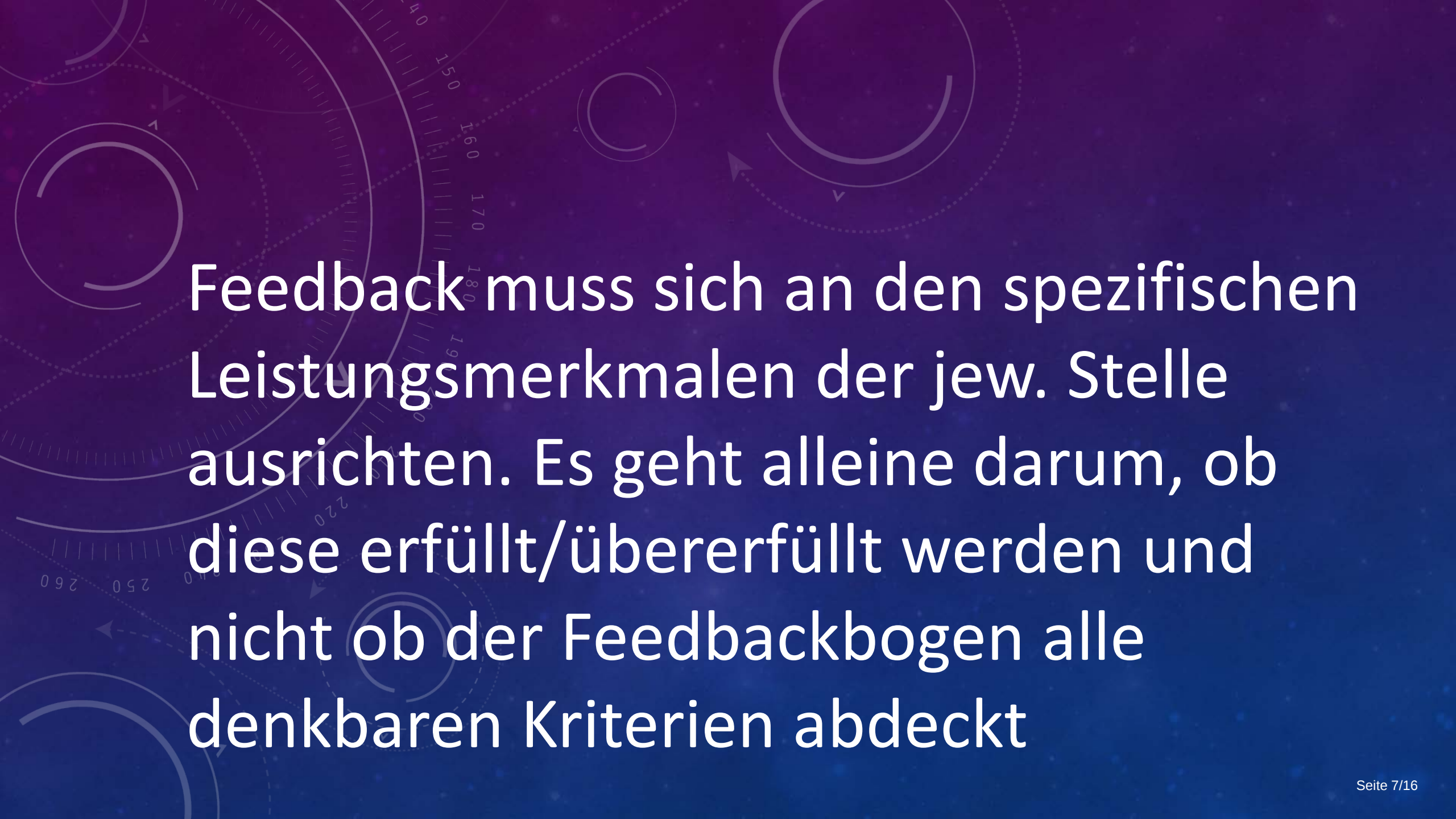


PE als Problem: Viele PE-Systeme sind auf die Beseitigung von Defiziten fokussiert. Wird ein Mitarbeiter für PE-Maßnahmen ausgewählt, ist dies bereits die erste „Warnung“. Dabei sollte PE Freude machen und Skills optimieren.

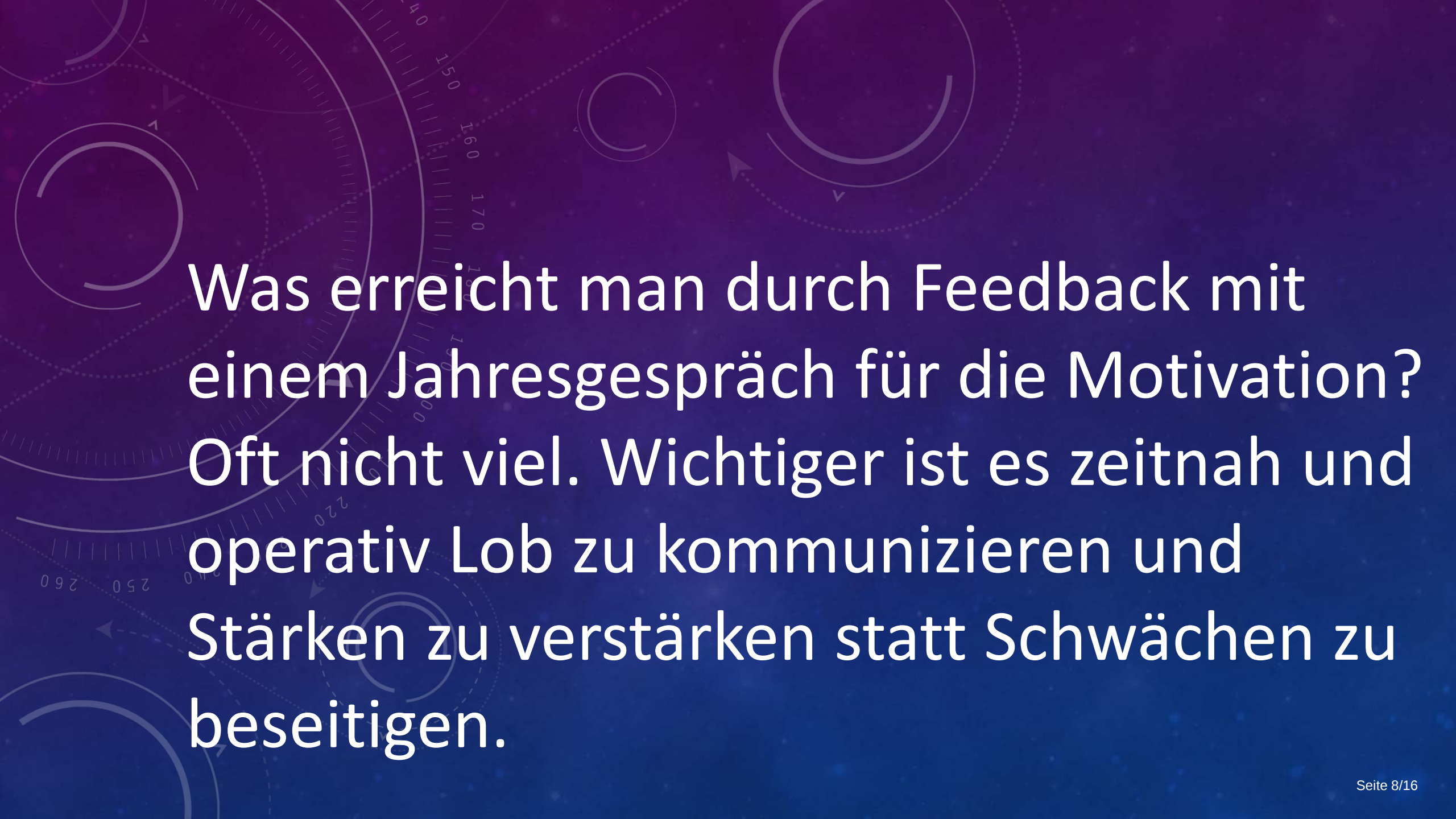


Das 1 x pro Jahr stattfindende
Mitarbeitergespräch ist oft viel zu
formal und viele Ereignisse sind zu
weit entfernt. Und oft passen die dann
dort analysierten Leistungskriterien
nicht zu der jew. Stelle

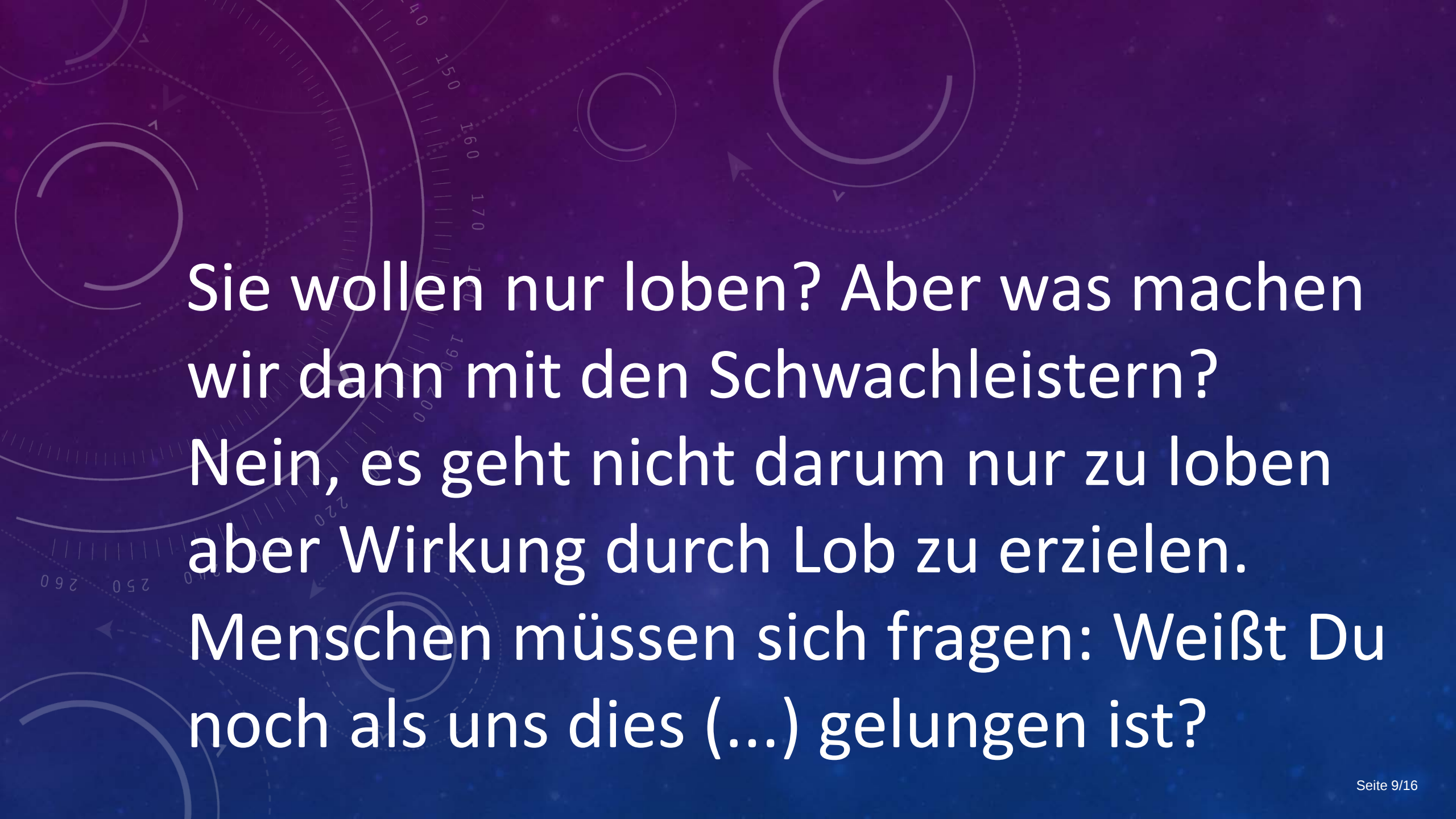
(angenommene Gerechtigkeit durch gleiche Kriterien bei ungleichen Stellen)



Feedback muss sich an den spezifischen Leistungsmerkmalen der jew. Stelle ausrichten. Es geht alleine darum, ob diese erfüllt/übererfüllt werden und nicht ob der Feedbackbogen alle denkbaren Kriterien abdeckt



Was erreicht man durch Feedback mit einem Jahresgespräch für die Motivation? Oft nicht viel. Wichtiger ist es zeitnah und operativ Lob zu kommunizieren und Stärken zu verstärken statt Schwächen zu beseitigen.

The background features a dark blue to purple gradient. Overlaid on this are several faint, light-colored circular patterns and a scale. The scale is a semi-circular arc with tick marks and numbers ranging from 140 to 260. There are also several concentric circles and dashed lines, some with arrows indicating a clockwise direction.

Sie wollen nur loben? Aber was machen wir dann mit den Schwachleistern? Nein, es geht nicht darum nur zu loben aber Wirkung durch Lob zu erzielen. Menschen müssen sich fragen: Weißt Du noch als uns dies (...) gelungen ist?

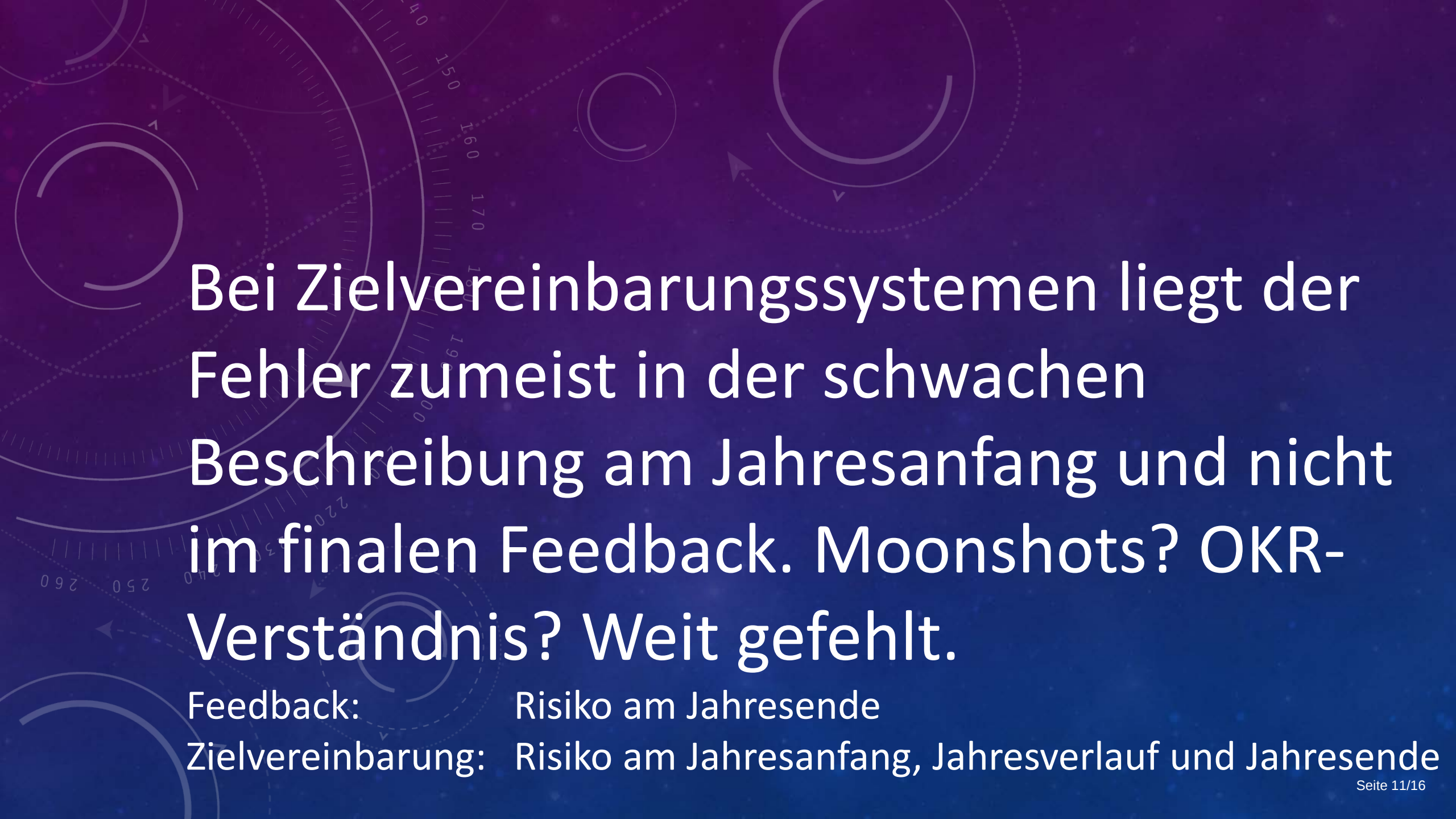
Mit geringem Anspruch ist alles gut! Deswegen muss das Anspruchsniveau „sportlich“ sein. Und dies muss durch die Feedback-Systeme auch kommuniziert werden.

Der Deutsche Verein des Gas- und Wasserfaches hat sein in die Jahre gekommenes Zielvereinbarungssystem komplett erneuert. Über ein erhöhtes Anspruchsniveau stellt das neue Modell sicher, dass Ziele nur dann als erreicht gelten, wenn sie einen belastbaren Nutzwert für das Unternehmen bringen.

Leistungsfeedback mit Wow-Effekt

Der Deutsche Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW) fördert das Gas- und Wasserfach mit dem Schwerpunkt Sicherheit, Hygiene und Umweltschutz. Seit seinem über 150-jährigen Bestehen steht der DVGW für die allgemeine Arbeit der Fachverbände für Gas und Wasser. Einmal im Jahr wird der DVGW-Award für die beste Leistung im Bereich Gas und Wasser verliehen. Der DVGW-Award ist ein Auszeichnungssystem, das die Leistungsfähigkeit der Mitgliedsunternehmen des DVGW bewertet. Die Auszeichnung wird jährlich an das Unternehmen verliehen, das die besten Leistungen im Bereich Gas und Wasser erbracht hat. Die Auszeichnung wird durch die Mitgliedsunternehmen des DVGW vergeben. Die Auszeichnung wird durch die Mitgliedsunternehmen des DVGW vergeben. Die Auszeichnung wird durch die Mitgliedsunternehmen des DVGW vergeben.

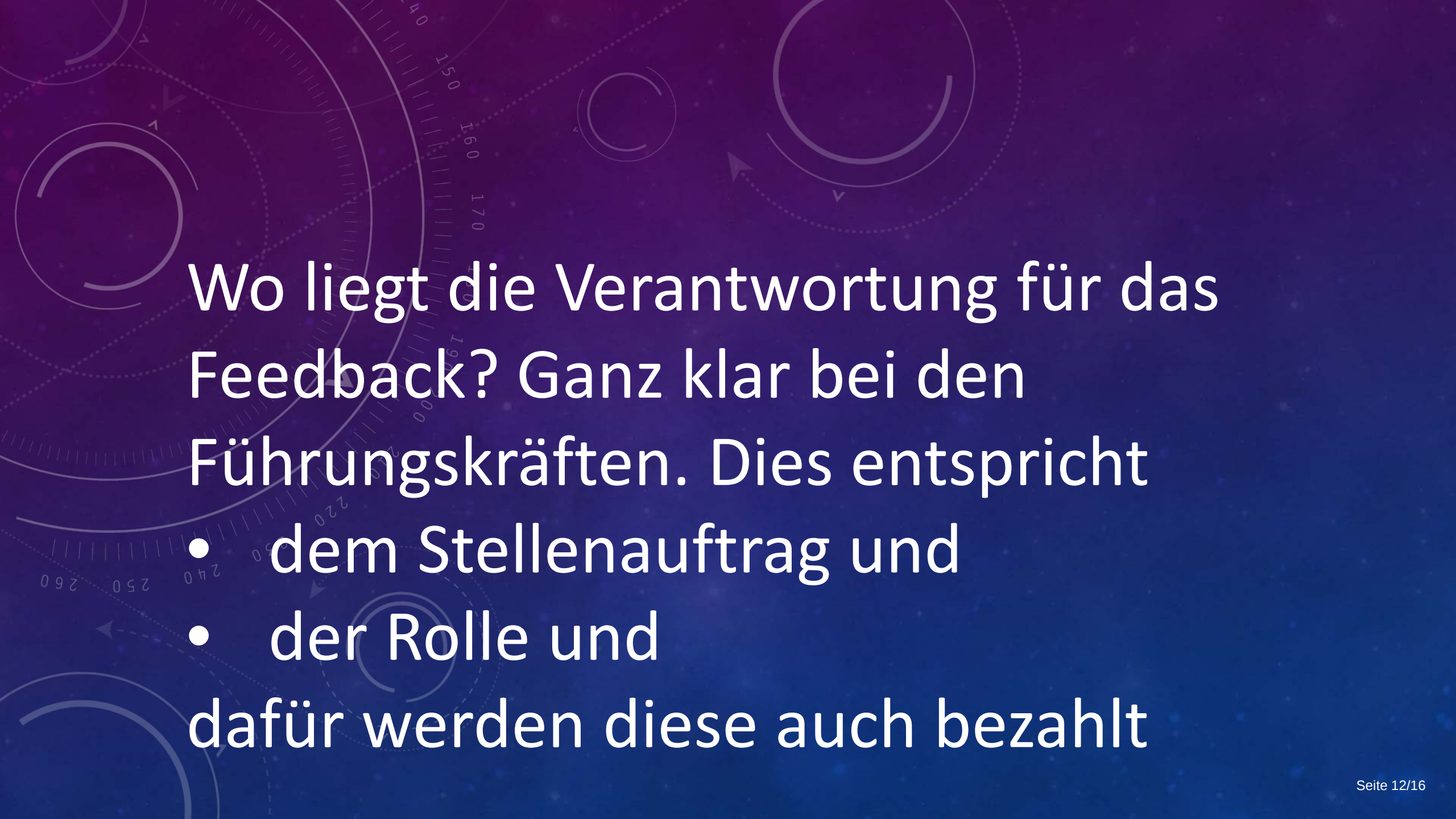
Von Friedrich A. Fratzscher
und Ulrike Kuntzel



Bei Zielvereinbarungssystemen liegt der Fehler zumeist in der schwachen Beschreibung am Jahresanfang und nicht im finalen Feedback. Moonshots? OKR-Verständnis? Weit gefehlt.

Feedback: Risiko am Jahresende

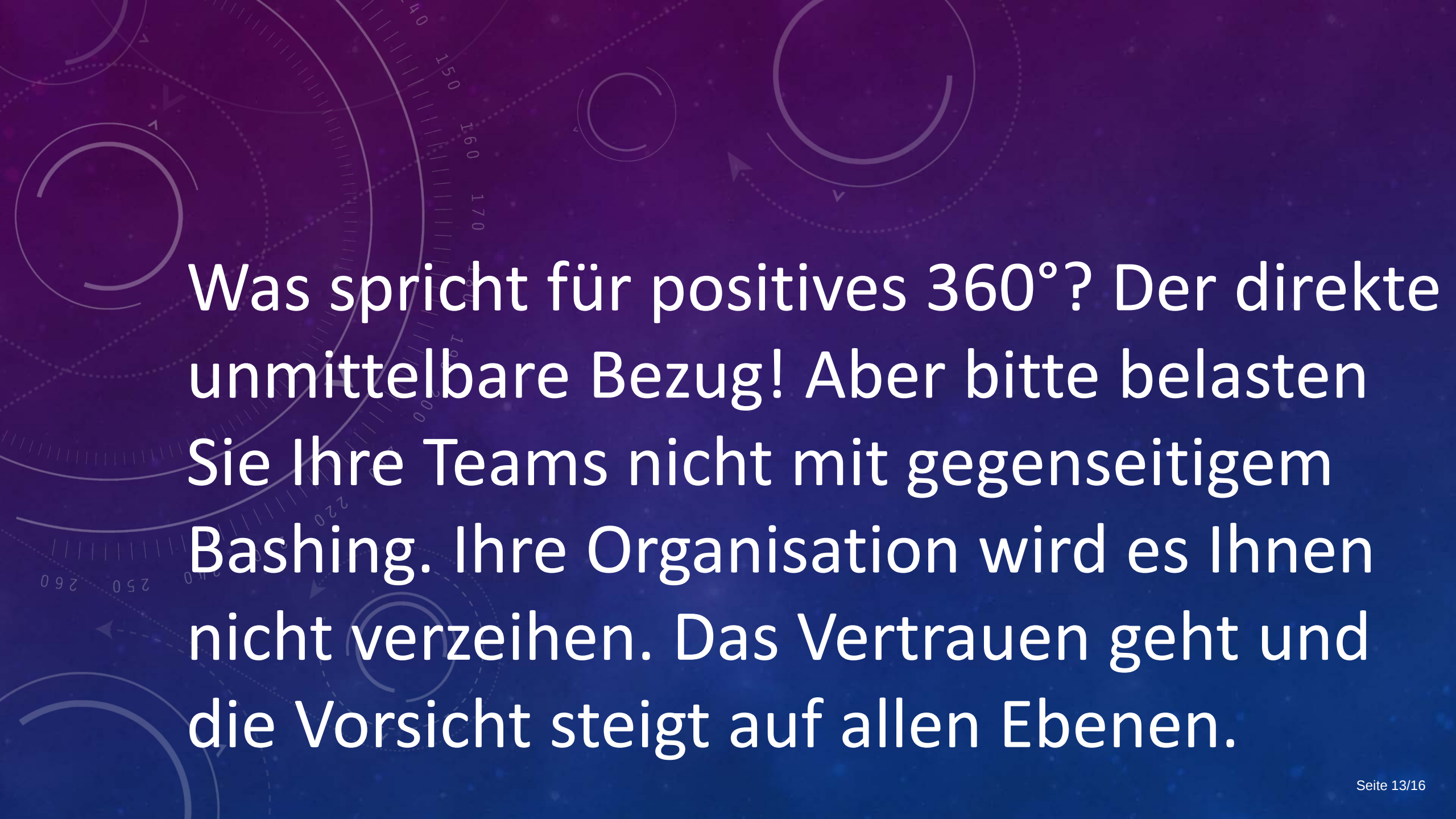
Zielvereinbarung: Risiko am Jahresanfang, Jahresverlauf und Jahresende



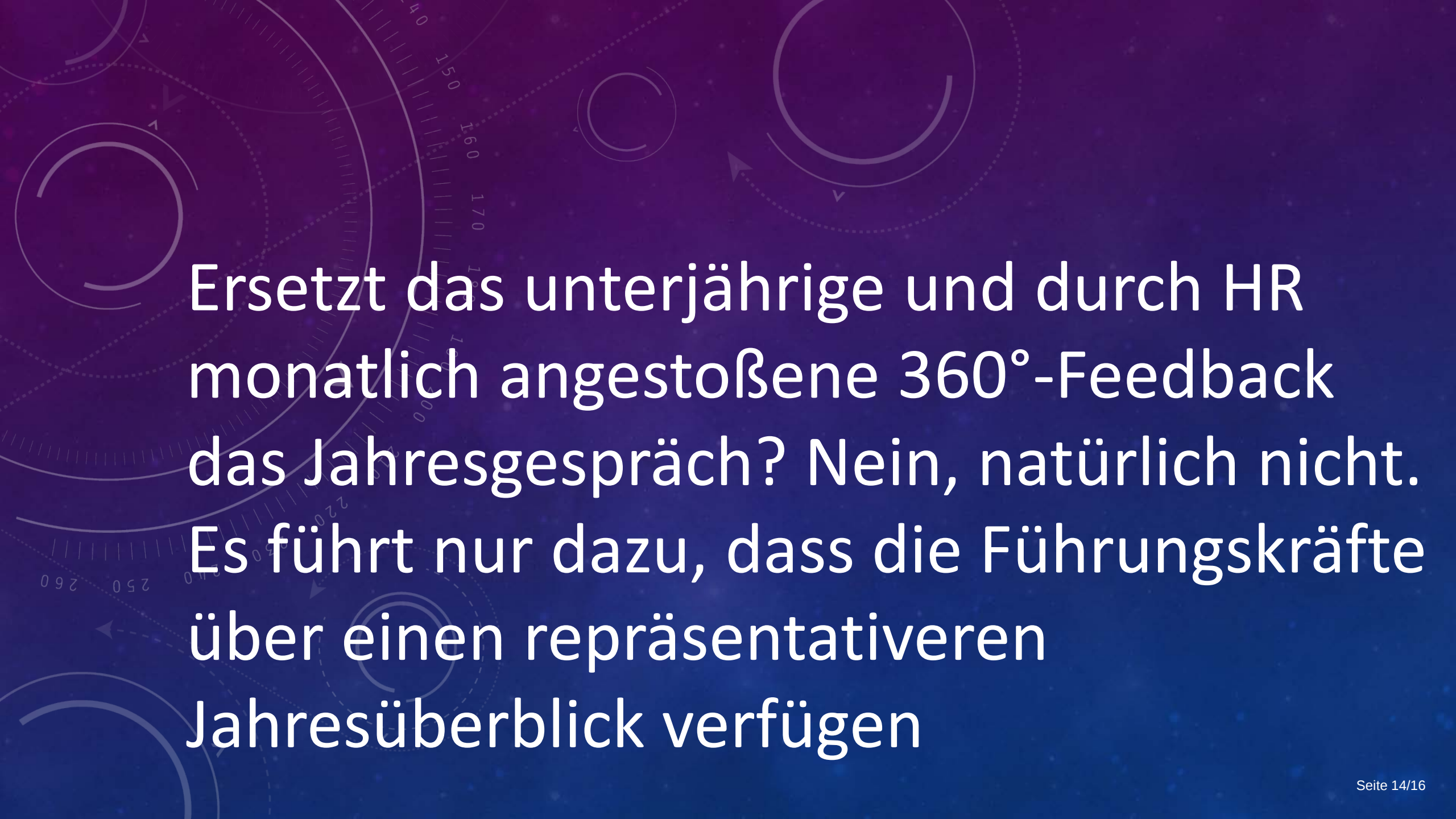
Wo liegt die Verantwortung für das Feedback? Ganz klar bei den Führungskräften. Dies entspricht

- dem Stellenauftrag und
- der Rolle und

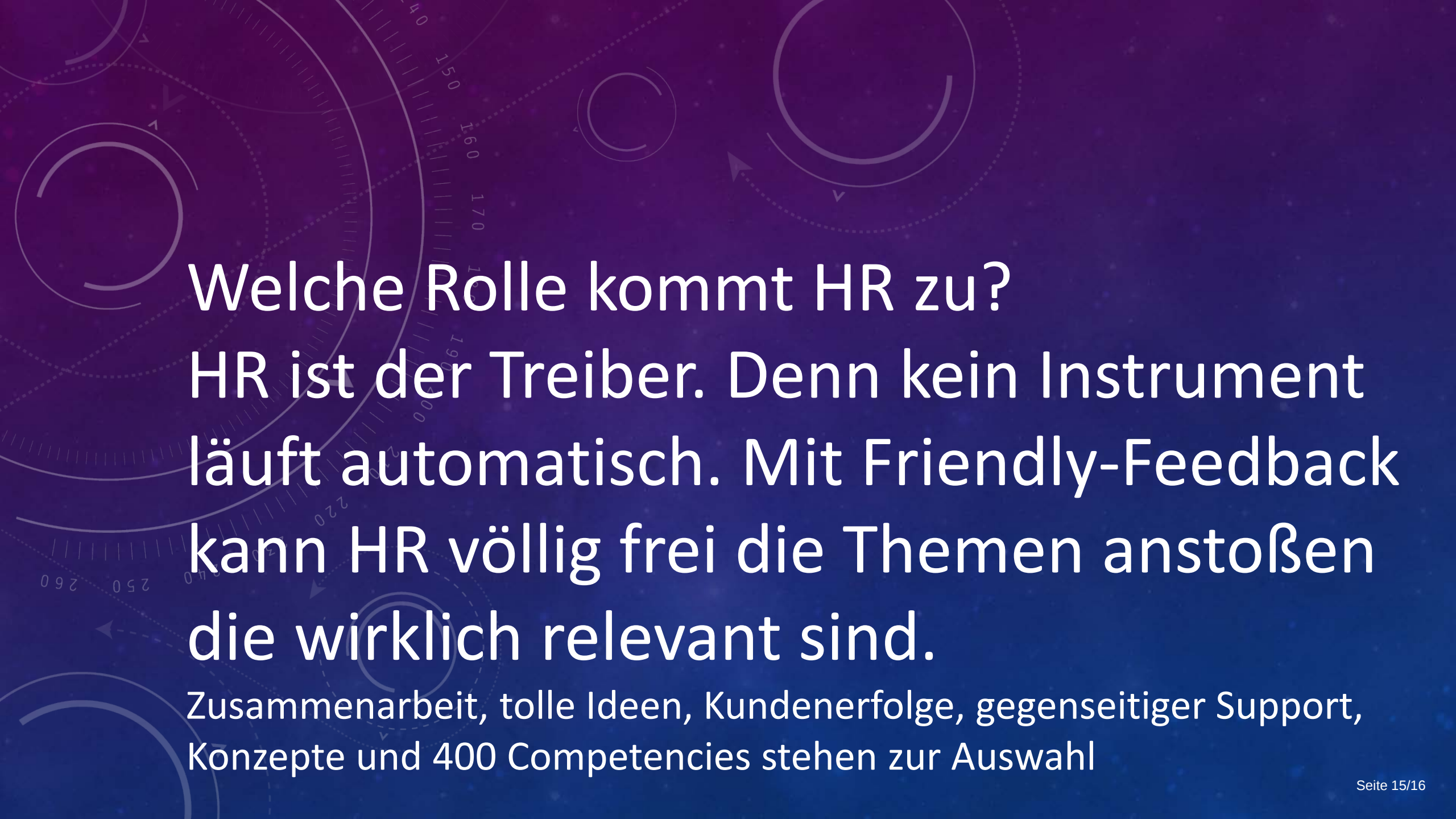
dafür werden diese auch bezahlt

The background of the slide features a dark blue gradient with faint, light blue circular patterns and numbers. These patterns resemble stylized orbits or paths, with some numbers like 40, 150, 160, 170, 180, 190, 200, 210, 220, 230, 240, 250, and 260 visible along the arcs. The text is centered and written in a clean, white, sans-serif font.

Was spricht für positives 360°? Der direkte unmittelbare Bezug! Aber bitte belasten Sie Ihre Teams nicht mit gegenseitigem Bashing. Ihre Organisation wird es Ihnen nicht verzeihen. Das Vertrauen geht und die Vorsicht steigt auf allen Ebenen.



Ersetzt das unterjährige und durch HR
monatlich angestoßene 360°-Feedback
das Jahresgespräch? Nein, natürlich nicht.
Es führt nur dazu, dass die Führungskräfte
über einen repräsentativeren
Jahresüberblick verfügen



Welche Rolle kommt HR zu?
HR ist der Treiber. Denn kein Instrument
läuft automatisch. Mit Friendly-Feedback
kann HR völlig frei die Themen anstoßen
die wirklich relevant sind.

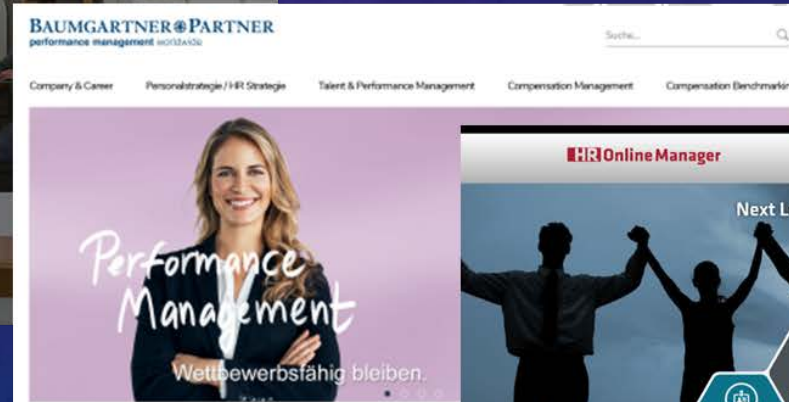
Zusammenarbeit, tolle Ideen, Kundenerfolge, gegenseitiger Support,
Konzepte und 400 Competencies stehen zur Auswahl



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



www.friendly-feedback.com



www.baumgartner.de



www.hronlinemanager.com

