

Performance Culture messbar machen

Prinzipien und KPIs

I Prof. Dr. Michael Christ I

Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung

27.06.2018 16:00



2:0

(0:0)



Südkorea

Deutschland

40,4%	gewonnene Zweikämpfe	59,6%
31,0 %	Ballkontakte	69,0 %
11	Torschüsse	25
186	Pässe gesamt	634
75,3%	Erfolgreiche Pässe	90,8%
3	Ecken	9
15	Fouls	6

https://www.sport.de/fussball/fifa-wm/ma2451945/suedkorea_deutschland/spielstatistik/

Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung

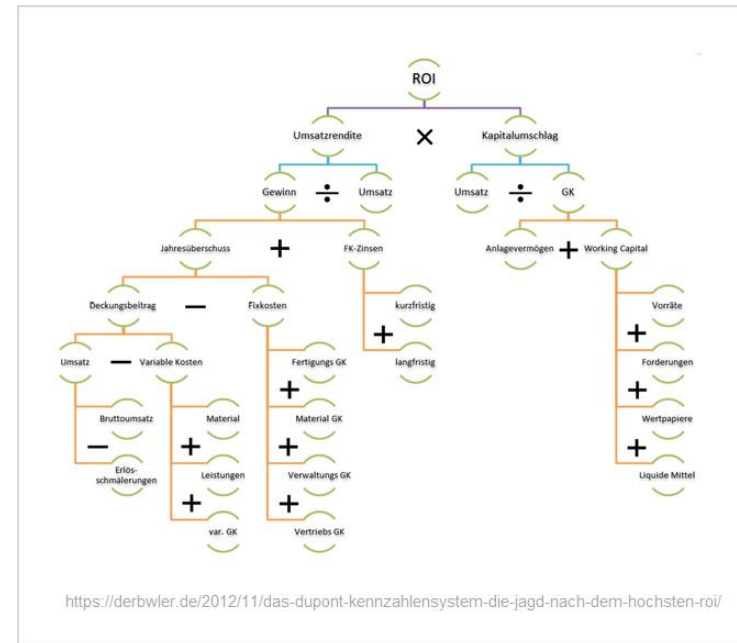
1. Auf das Ergebnis kommt es an
- Inputmessung ist der falsche Weg



Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung

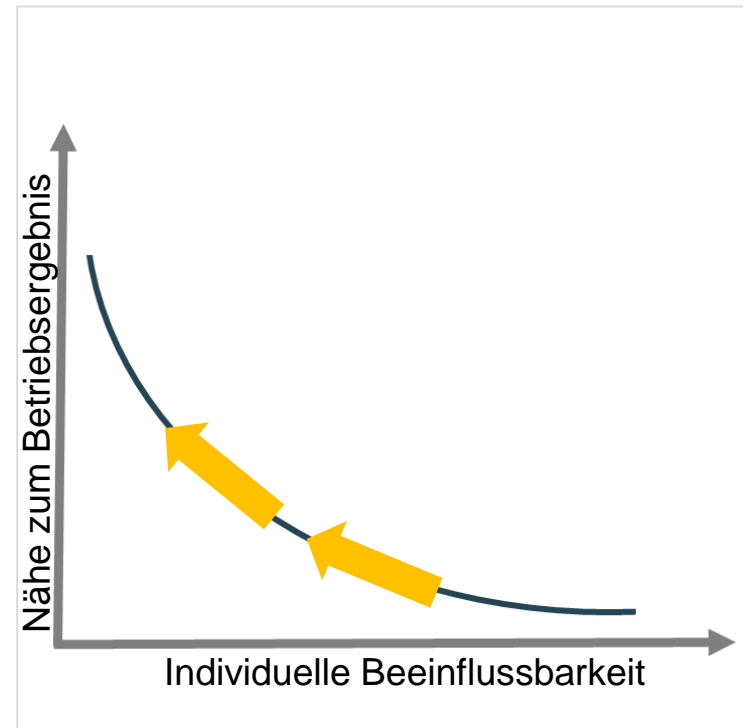
1. Auf das Ergebnis kommt es an
- Inputmessung ist der falsche Weg
2. Wähle rollenspezifische Output-KPIs mit maximaler Nähe zum ROI.



Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung

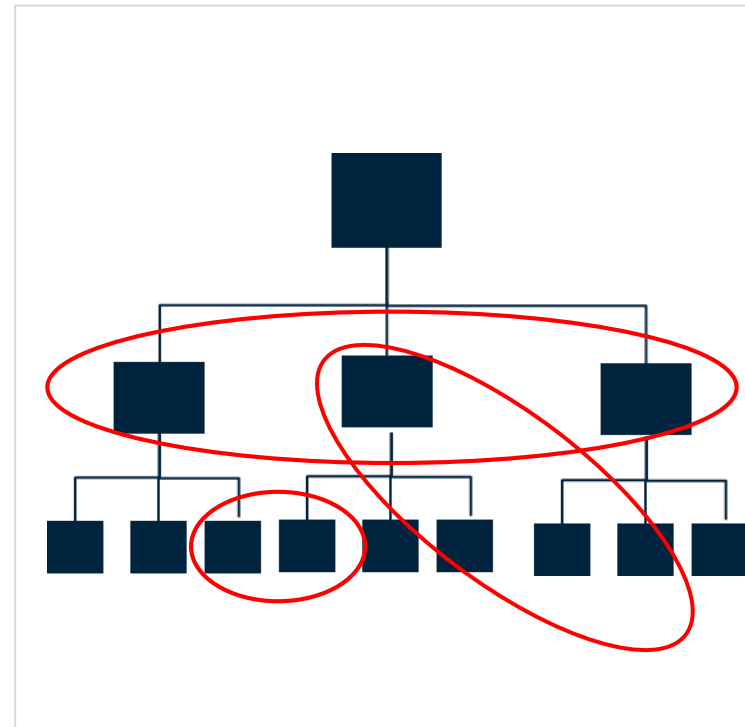
1. Auf das Ergebnis kommt es an
- Inputmessung ist der falsche Weg
2. Wähle rollenspezifische Output-KPIs mit maximaler Nähe zum ROI.
3. Entscheide im Trade-Off zwischen individueller Beeinflussbarkeit und ROI-Nähe im Zweifelsfall für die ROI-Nähe



Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung

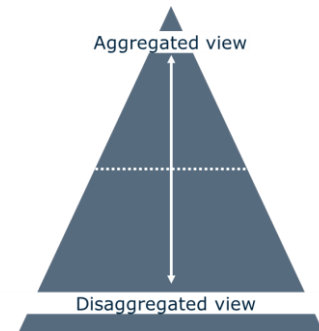
1. Auf das Ergebnis kommt es an
- Inputmessung ist der falsche Weg
2. Wähle rollenspezifische Output-KPIs mit maximaler Nähe zum ROI.
3. Entscheide im Trade-Off zwischen individueller Beeinflussbarkeit und ROI-Nähe im Zweifelsfall für die ROI-Nähe
4. Das Erreichen dieser KPIs verlangt Kooperation und Interaktion mit anderen Bereichen – damit kannst du auf Teamziele verzichten



Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von Performance Management Systemen

Target Group	Flight Risk	Performance	Potential	Succession	Comp Review	Development	Outplacement	Priority
Key Position	High, Medium	3-5	C-E	(x)	x	x		High
Key Position		2-1	B-A	x		x	x	High
Key Position				x				High
High Potential	High, Medium			(x)	x	x		High
High Potential	Low					x		Medium
High Performer	High, Medium			(x)	x	x		High
Low Performance				x		x	x	High



Skala:

Performance: 1 low – 5 outstanding

Potential: A Demands of current level cannot be met – E Potential for vertical Rotation

1. Performance Management bedient sich der HR-Aktionsfelder: Succession Management, Compensation Review (inklusive variabler Vergütung), Personalentwicklung und Outplacement
2. Je nach Konstellation von Target Group, Kündigungsrisiko, Performance und Potenzial sind die HR-Aktionsfelder individuell anzusteuern
3. Das gezielte Ansteuern der HR-Aktionsfelder ist zu priorisieren und braucht monitoring

Performance Culture ist messbar

KPIs zur Messung von Performance Management Systemen (Auswahl)

KPI	Kalkulation/Zielwert:	Relevanz
Low-Performer-Ratio	Anteil der LPerf >5%	<ul style="list-style-type: none">• Nutzung der gesamten Bewertungsbreite• Tendenz zur Mitte / Gleichmacherei verhindern➤ Stand/Veränderung der Quote im Zeitablauf pro Bereich/FK
High-Performer-Ratio	Anteil der HiPerf >5%	
Low-Potential-Ratio	Anteil der LoPo >5%	
High-Potential-Ratio	Anteil der HiPo >5%	
Performance-Ratio-New Hires	Anteil der New-Hires mit Performance Bewertung >2=95%	<ul style="list-style-type: none">• Performance der Bewerberdiagnostik• Messung nach 12 Monaten
Probezeitkündigungen	Anteil der Probezeitkündigungen bei Total Hires >5%	<ul style="list-style-type: none">• Nutzung der Probezeit als wirksames Instrument der Passungsidentifikation
Engagement Index	Engagement Index pro Bereich/FK	<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiterbefragung (Pulse Taker) zur Führungsleistung• Nutzung des Werts zur Gehaltsanpassung bei FKs
Regretted Losses	Anteil der HiPo bzw HiPerf an den Mitarbeiterkündigungen <2%	<ul style="list-style-type: none">• Verhinderung von Regretted Losses
....	<ul style="list-style-type: none">•