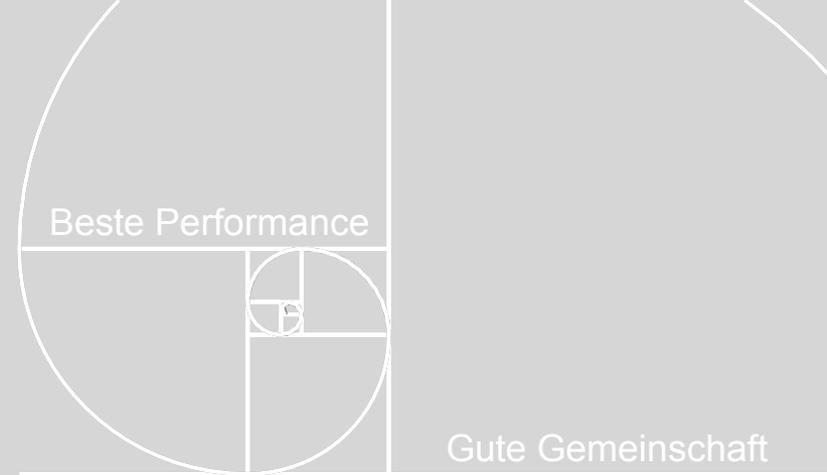


Abstract



Leistungskulturentwicklung messbar machen

Einblicke in Prinzipien und KPI's

Prof. Dr. Michael Christ | Dirk Chur

Frankfurt | 2. HJ 2018 – update Version Oktober 2021

CHUR & PARTNER

Performance Culture ist messbar

Input vs. output - Blick auf ein typisches Beispiel

27.06.2018 16:00



Südkorea

2:0

(0:0)



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

Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung I 1

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

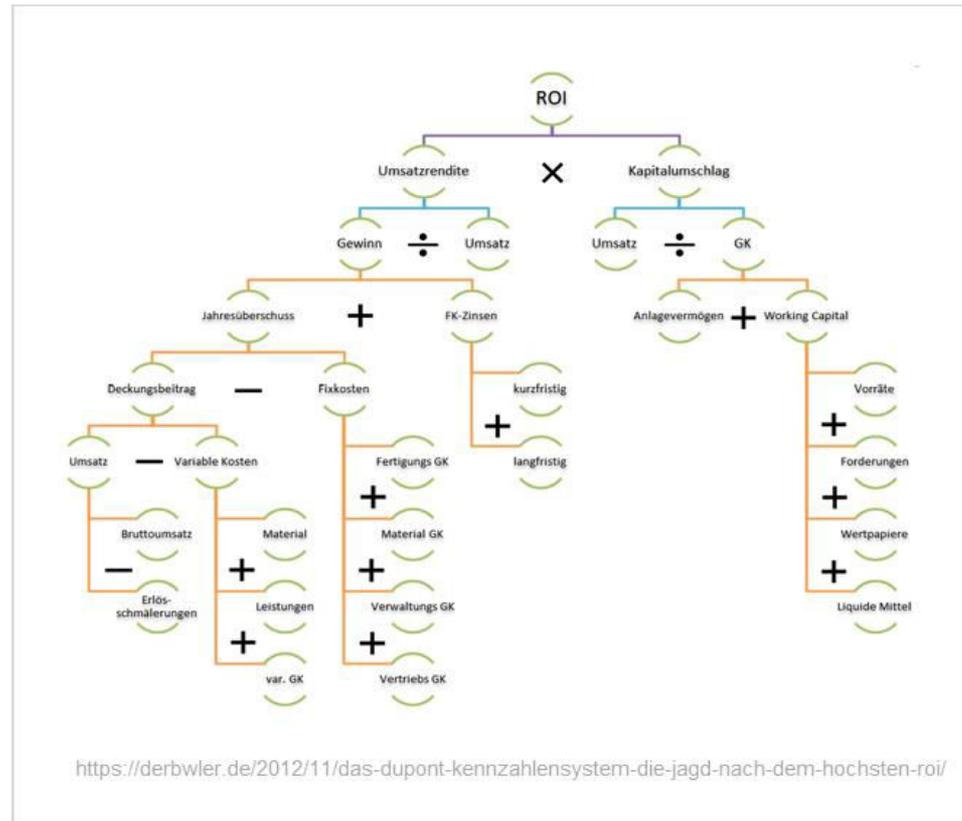


Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung I 2

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

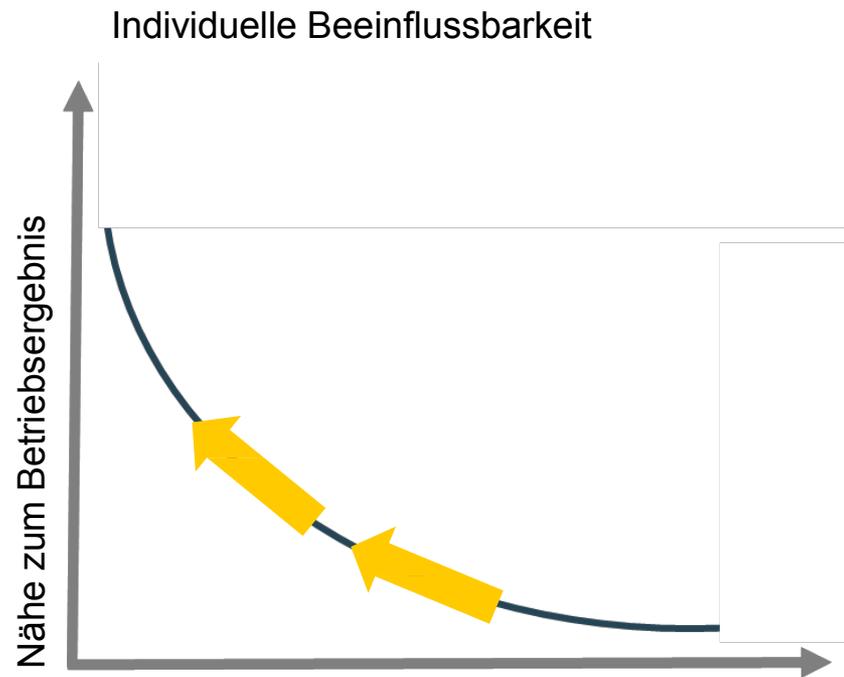
2. Wähle rollenspezifische Output - KPIs mit maximaler Nähe zum ROI



Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung I 3

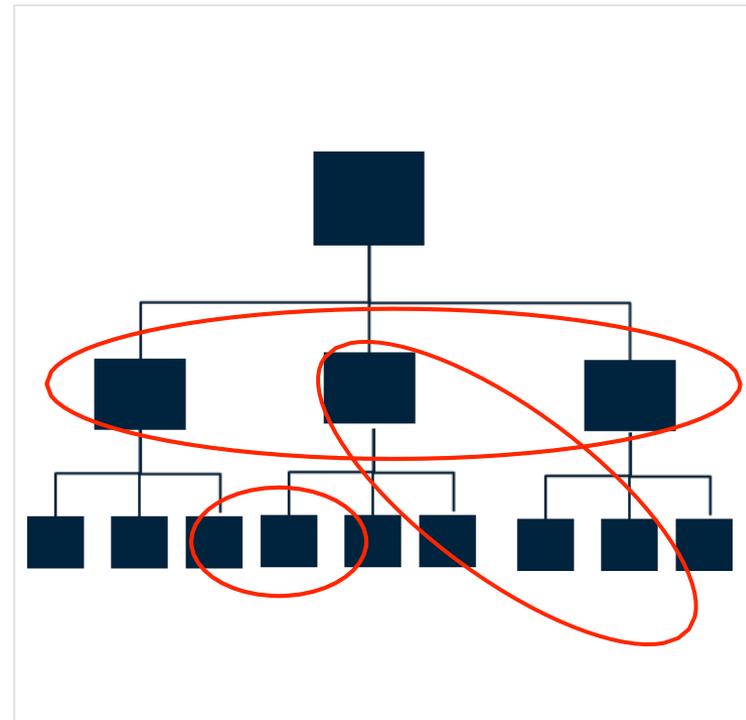
1. Auf das Ergebnis kommt es an - Inputmessung ist der falsche Weg
2. Wähle rollenspezifische Output - KPIs mit maximaler Nähe zum ROI
3. **Entscheide im Trade-Off zwischen individueller Beeinflussbarkeit und Nähe zum ROI im Zweifelsfall für die ROI - Nähe**



Performance Culture ist messbar

Grundprinzipien der Messung von individueller Leistung I 4

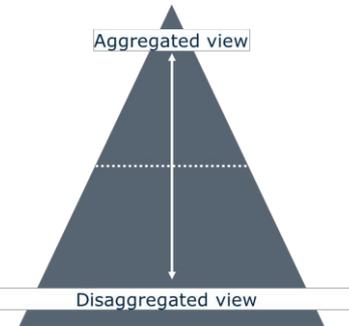
1. Auf das Ergebnis kommt es an - Inputmessung ist der falsche Weg
2. Wähle rollenspezifische Output - KPIs mit maximaler Nähe zum ROI
3. Entscheide im Trade-Off zwischen individueller Beeinflussbarkeit und ROI - Nähe im Zweifelsfall für die ROI - Nähe
4. **Das Erreichen dieser KPIs verlangt Kooperation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



Performance Culture ist messbar

Abbildung im Performance Management System - Beispiel

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

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

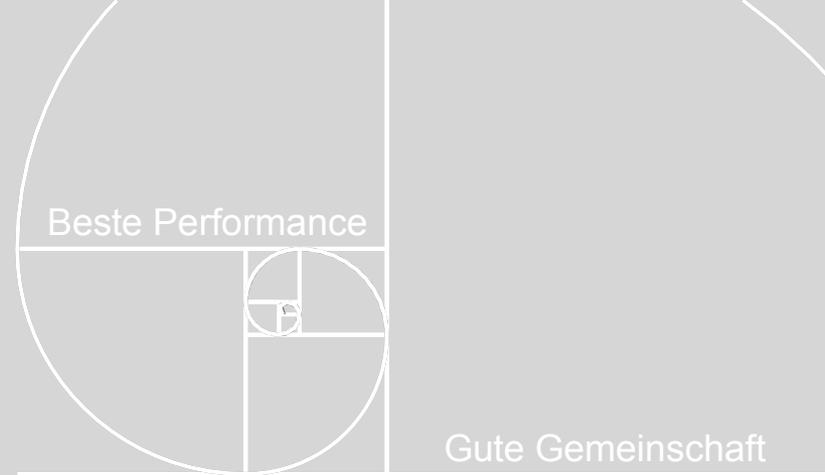
Performance Culture ist messbar

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"> •

**Gerne teilen wir mit Ihnen
weitere Inhalte und vertiefen
mit Ihnen gemeinsam die
skizzierten KPIs und
Umsetzungsmodelle.**

**Wir freuen uns auf den
gemeinsamen Dialog mit Ihnen!**



Managementberatung & Organisationsentwicklung für Leistungskultur und Performance Management

D-60385 Frankfurt | Wittelsbacher Allee 122

www.churpartner.de

CHUR & PARTNER