

Beratungsmandate (5)

Personalführung : Neugestaltung eines Leistungsbeurteilungssystems

Ausgangssituation

Das bestehende Beurteilungssystem konnte nicht im erforderlichen Masse die unternehmens- und individuellen Zielgrößen integrieren.
Das bestehende System verlor zunehmend an Akzeptanz

Zielsetzung

➤ Konzeption und Implementierung eines Leistungsbeurteilungssystems, welches unternehmens- und individuelle Zielgrößen integriert und die Dimensionen quantitative Zielsetzung (was wurde erreicht) und qualitative Zielsetzung (wie wurden Ziele erreicht) berücksichtigt

Vorgehensweise

- Benchmark mit anderen Unternehmen
- Marktanalyse, welche Systeme existieren
- Bildung eines fachübergreifenden Projektteams
- Ausarbeitung und Simulation von Konzepten
- Konzeption / Durchführung einer Informations- Road Show
- Vereinbarung mit dem Betriebsrat
- Implementierung in einem Pilotbereich – Einführung im zweiten Jahr unternehmensweit

Resultat / Nutzen

- Stufenweise Einführung führte zu hoher Akzeptanz
- Hohe Akzeptanz auch durch die Berücksichtigung individueller Ziele
- Die qualitative Komponente führte zu einer gezielten Personalentwicklung – Beteiligte fühlten sich den Zielsetzungen besser gewachsen
- Unternehmensführung verfügt nun über ein effizientes Steuerungsinstrument