

Zielvereinbarungen

Die Aufgabe

In einem mittelständischen Unternehmen wurde die Betriebsvereinbarung zur Leistungszulage seitens des Betriebsrates gekündigt. Ziel war es, ein neues transparentes leistungsorientiertes Vergütungssystem basierend auf Zielvereinbarungen zu entwickeln.

Die Vorgehensweise

Nach einer Bestandsaufnahme und Analyse der Ist-Situation wurde mit einer Arbeitsgruppe aus Führungskräften, Mitarbeitenden und Betriebsrat ein passgenaues Leistungs- und erfolgsorientiertes Vergütungssystem entwickelt. Dieses System besteht aus den Komponenten Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung. Nach der intensiven Schulung der Führungskräfte wurde das System den Mitarbeitenden in einer Informationsveranstaltung ausführlich vorgestellt und erklärt. Der Einführungsprozess wurde von strategie M begleitet und unterstützt. Mittlerweile wird das Instrument erfolgreich seit mehreren Jahren eingesetzt.

| Feedback zur Leistung und zum Verhalten – 1. Arbeitsergebnis | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.1 Fachkompetenz (Fach-, Produkt- und Marktkennnisse) | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sind die Erwartungen teilweise oder nicht erfüllt? | | Sind die Erwartungen erfüllt? | Sind die Erwartungen leicht oder deutlich übertroffen? | |
| Verhaltensbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Verfügt nicht über ausreichende Kenntnisse • Setzt bestehende Kenntnisse nicht immer zur Aufgabenerfüllung ein • Zeigt nur geringes Interesse an der fachlichen Weiterentwicklung • ... | | Verhaltensbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Verfügt über das für die Aufgabe erforderliche Fachwissen und wendet es an • Entwickelt die eigenen Kenntnisse weiter und hält sie auf dem aktuellen Stand • Schaut über den Tellerrand und hat Kenntnisse über angrenzende Aufgabenbereiche • ... | Verhaltensbeispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Verfügt über sehr gute Kenntnisse, auch in anderen Aufgabenbereichen • Wird oft um fachlichen Rat gebeten • Gibt neue Kenntnisse bedarfsgerecht an Andere weiter • ... | |
| Notizen | | | | |

Der Nutzen

- Transparenz über die Unternehmensziele und den Beitrag der Mitarbeitenden
- Förderung der Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme
- Regelmäßiger Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden
- Stärkung der Motivation und Zufriedenheit

Ihre
Ansprechpartnerin:



Susanne Tertilt

strategie M
Unternehmensberatung
GmbH

Georgswall 6
26603 Aurich

Fon 04941-9947044
Fax 04941-9947045

mail@strategie-m.de

www.strategie-m.de