

## 5 TIPPS FÜR IHR PERFORMANCE MANAGEMENT

DIE ANFORDERUNGEN AN MITARBEITER ÄNDERN SICH HEUTE SCHNELLER DENN JE. GLEICHZEITIG HABEN GERADE DIE GENERATIONEN Y UND Z GANZ EIGENE VORSTELLUNGEN VON ARBEIT UND KARRIERE. WAS BEDEUTET DAS FÜR DAS PERFORMANCE MANAGEMENT UND WIE KÖNNEN SIE REAGIEREN?

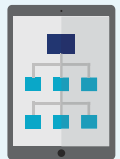


WIR HABEN FÜR SIE 5 TIPPS ZUSAMMENGESTELLT.

1

### STARTEN SIE MIT EINER MITARBEITER-SEGMENTIERUNG

Mitarbeiter in Segmente einzuteilen kann Ihnen helfen, Trends zu erkennen und die richtigen Prioritäten zu setzen. Neben Alter und Generationenzugehörigkeit sollten dabei auch weitere Faktoren wie z. B. Rollen und Hierarchieebenen berücksichtigt werden.



2

### MACHEN SIE FEEDBACK ZUM TEIL IHRER „DNA“

Für Millennials und Digital Natives ist es selbstverständlich, dass ihre Beiträge in den sozialen Medien jederzeit bewertet und kommentiert werden. Erlauben Sie Feedback im Unternehmen über entsprechende Apps jederzeit und durch alle Kollegen.



3

### ÜBERDENKEN SIE PERFORMANCE RATINGS

Eine regelmäßige Bewertung durch Kollegen hilft Ihren Mitarbeitern, sich persönlich und professionell weiterzuentwickeln. Ein zahlenbasiertes und einmal jährlich festgelegtes Performance Rating, das direkt die Vergütung beeinflusst, wird damit eventuell überflüssig.



4

### MACHEN SIE FÜHRUNGSKRÄFTE ZU COACHES UND ENABLERN

Ihre Führungskräfte sollten zu „Performance Coaches“ werden. In dieser Rolle stehen sie in regelmäßigem Austausch mit ihren Mitarbeitern über deren Ziele, Ergebnisse und Vorstellungen und helfen ihnen, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.



5

### NUTZEN SIE (BIG ) DATA UND MOBILE ANWENDUNGEN

Setzen Sie auf mobile Technologien, die schnelles und intuitives Feedback erlauben. Die dabei entstehenden Daten können Sie im Hintergrund analysieren und für die Optimierung des Talent Managements sowie des Performance Managements nutzen.

