



Unternehmens- performance

Werte transparent machen-
Synergien erzeugen

Unser Ansatz.

Ein stabiles Performancemanagement zeichnet sich durch aktive Handlungen im Bereich der Unternehmensstrukturen wie auch durch die Arbeit an MitarbeiterInnen-Potentialen aus.

1

Definiert KPIs
(Key Performance Indicators) zur Messung der Unternehmensbereichs Performance

2

Verwendet sowohl quantitative als qualitative Kennzahlen

3

Leitet Entwicklungsziele für Unternehmensbereiche ab

4

Definiert Maßnahmen zur Performance Verbesserung

5

Definiert klare Verantwortungsbereiche und lebt auch interne Kunden- Lieferantenbeziehungen

6

Arbeitet in interdisziplinären Teams zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch

7

Gibt den MitarbeiterInnen strukturiert und aktiv Feedback

Wieso Performancemessung?

What you can't measure
you can't manage.



Viele Unternehmen haben kein **KENNZAHLENSYSTEM** für die Performance von internen und externen Unternehmensleistungen.



Eine fehlende Transparenz über die Performance der Unternehmensbereiche verhindert auch einen best practise Erfahrungstransfer zwischen Abteilungen.



Oftmals sind sogar die einzelnen **AUFGABEN UND VERANTWORTLICHKEITEN** der jeweiligen Unternehmensbereiche **NICHT KLAR ABGEGRENZT**.



Unklare Schnittstellen zu den Unternehmensbereichen führen zu Konflikten und schwer abgrenzbaren Leistungen. Synergien werden nicht gehoben und es kommt zu Doppelgleisigkeiten mit zusätzlichen Aufwänden.



MitarbeiterInnen haben oft **ZU WENIG FEEDBACK**, ob sie in Ihrer Leistung auf Kurs sind oder stark abweichen.



Ohne Feedback an MitarbeiterInnen für deren Leistung sind diese in Ihrer Weiterentwicklung orientierungslos.

Wirtschaftlich sowie
funktional fokussiert.