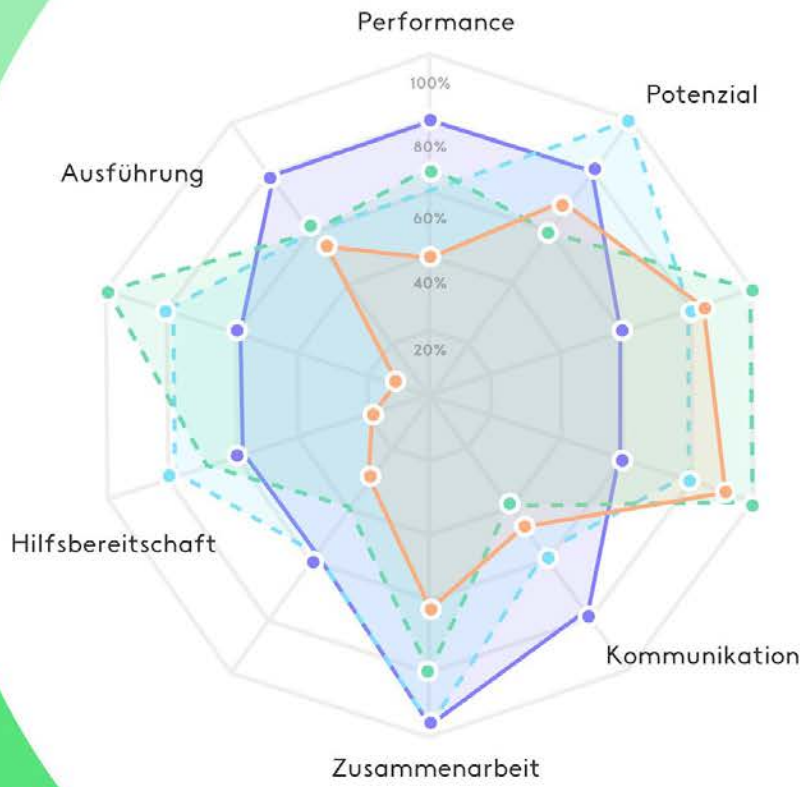
Performance Management

Bringe Deine Mitarbeiter auf Erfolgskurs...

KENJO



Übersicht

1

Warum jetzt?

2

Performance Management Bedeutung

3

Die Kenjo-Methode

4

Kontakt

KENJO

1

Warum jetzt?

KENJO

Warum jetzt?

Mitarbeiterkompetenzen durch Performance Management verbessern

Zentrale Herausforderungen von HR-Managern*

36 % “Wir kennen die Wissenslücken unserer derzeitigen Mitarbeiter nicht."

33 % "Wir integrieren das Erlernte nicht effektiv in die Arbeitsabläufe der Mitarbeiter."

31 % “Es gelingt uns nicht, schnelle Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln, die den steigenden Qualifikationsbedarf decken."

*Quelle: Gartner | Top 5 Priorities for HR Leaders in 2021 | Survey of over 800 HR leaders across different sectors and countries

KENJO

Warum jetzt?

So hat die Remote-Arbeit das Performance Management von Mitarbeitern beeinflusst

Mein Unternehmen musste mein Team in einen anderen Geschäftsbereich verlegen. Ich befinde mich in einer für mich völlig neuen Funktion."

"Durch Personalmangel bekam ich neue Verantwortungsbereiche, aber es fehlt mir an Erfahrung mit diesen Aufgaben."

"Ich habe noch nie in einem virtuellen Unternehmen gearbeitet und leite jetzt ein mobiles Team."

+ Herausforderungen für HR-Manager im Homeoffice
+ Mitarbeiter benötigen neue Kenntnisse

*QUelle: Gartner | Top 5 Priorities for HR Leaders in 2021 | Survey of over 800 HR leaders across different sectors and countries

KENJO

2

Performance Management - Bedeutung für den kulturellen Wandel

KENJO

KENJO.IO

Auswirkungen auf das Unternehmen

1. Unternehmenskultur verbessern
2. Integration und Vielfalt fördern
3. Geschäftsziele festlegen
4. Mitarbeiterleistung analysieren

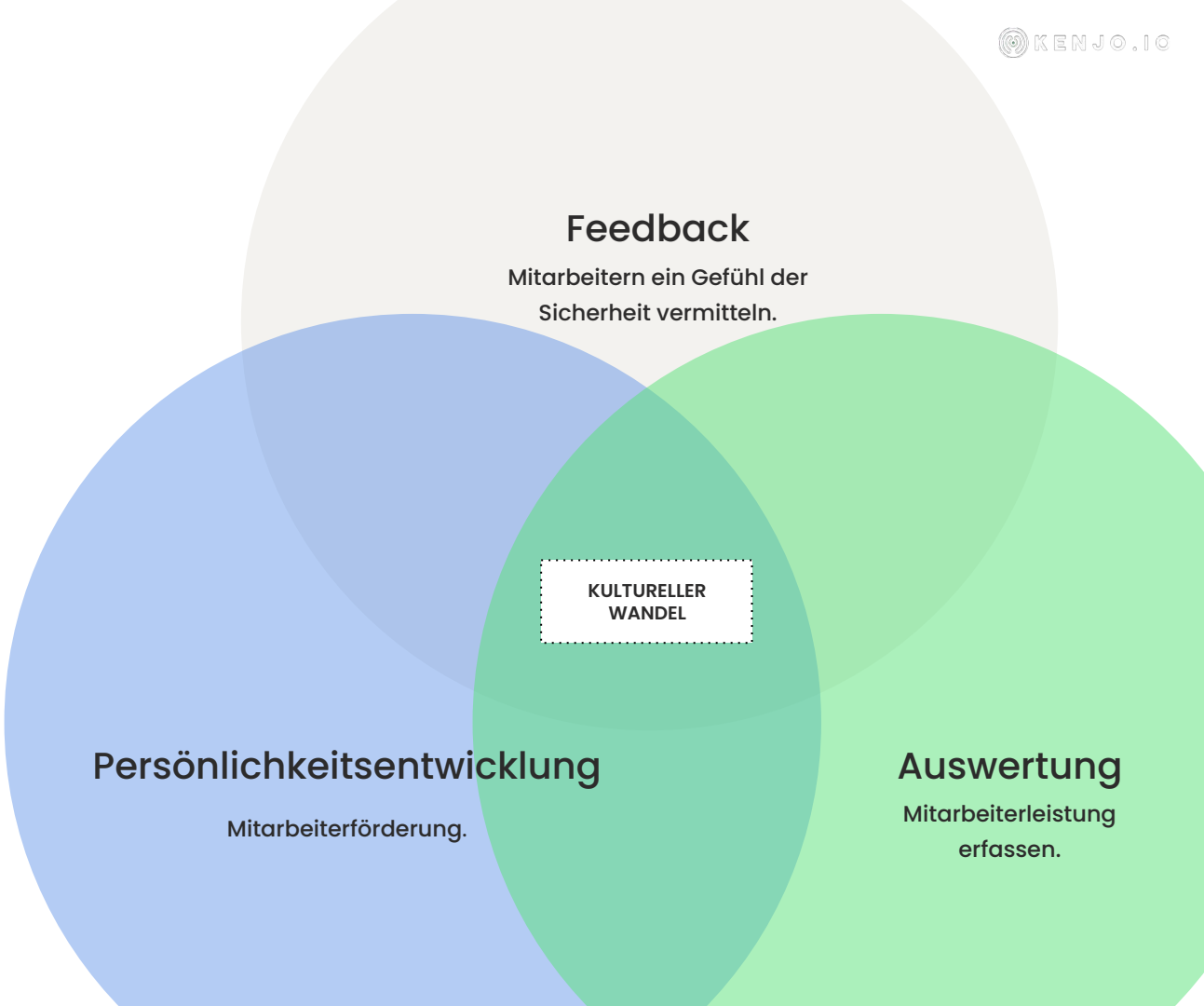
5. Zukünftige Führungskräfte erkennen
6. Mitarbeitererfahrung verbessern
7. Verbesserungsbedarf erkennen
8. Karrierepläne aufstellen

KENJO

KENJO.IO

Kultureller Wandel im Unternehmen

3-in-1 Performance



KENJO

3

Die Kenjo-Methode

KENJO

Performance Management-Prozess

1

Bewertungs-prozess entwickeln

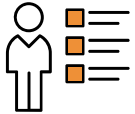
2

Daten sammeln

3

Ergebnisanalyse

4



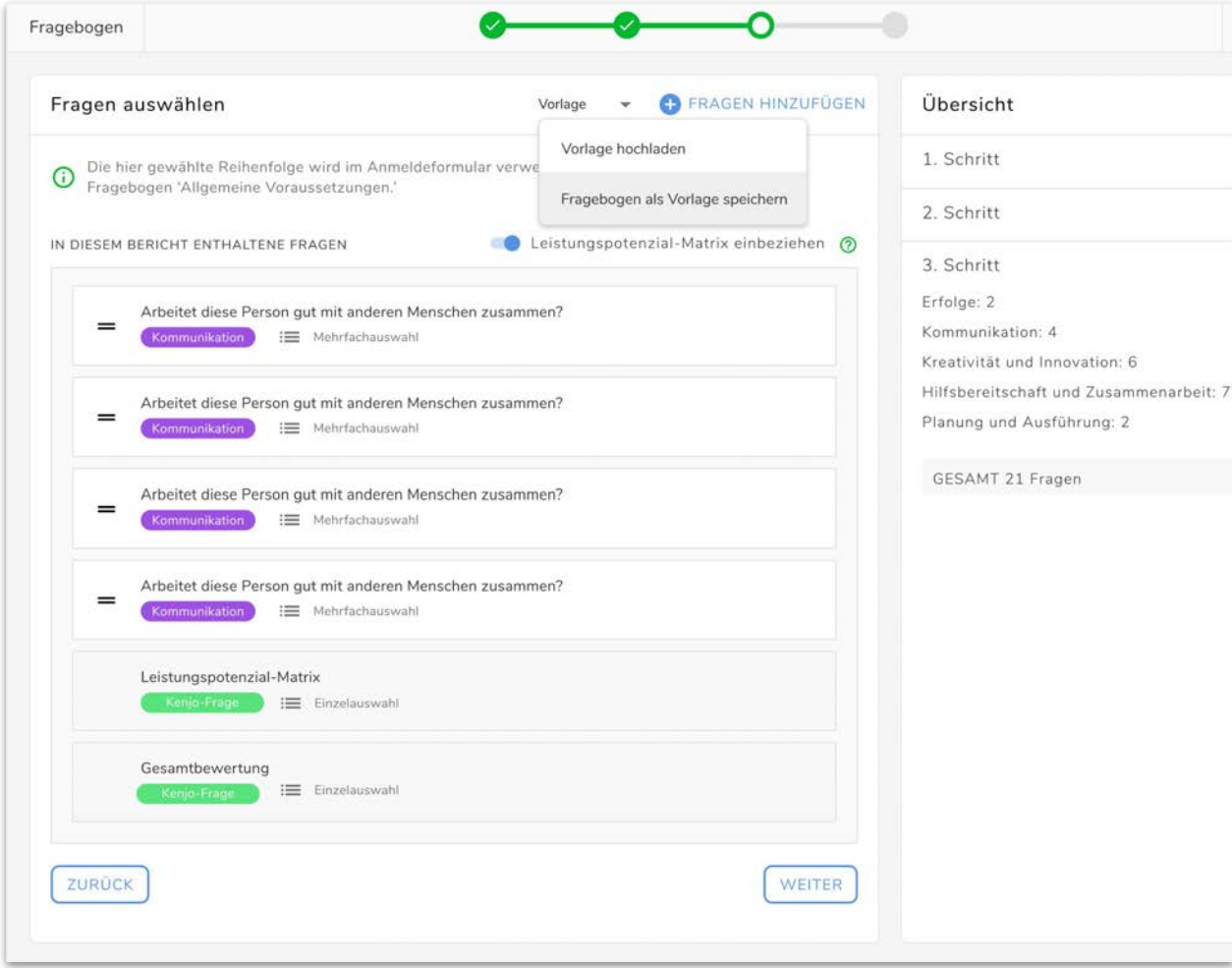
Maßnahmen

1

Bewertungsprozess entwickeln

Weiterbildungskonzept entwickeln und Performance bewerten

- Individuell angepasste Bewertungsbögen erstellen.
- Auswahl aus verschiedenen **Evaluationstypen**: Führungskraft-Mitarbeiter, Leadership, 360°, Selbsteinschätzung.
- Bewertungen in Gruppen **unterteilen**.



KENJO

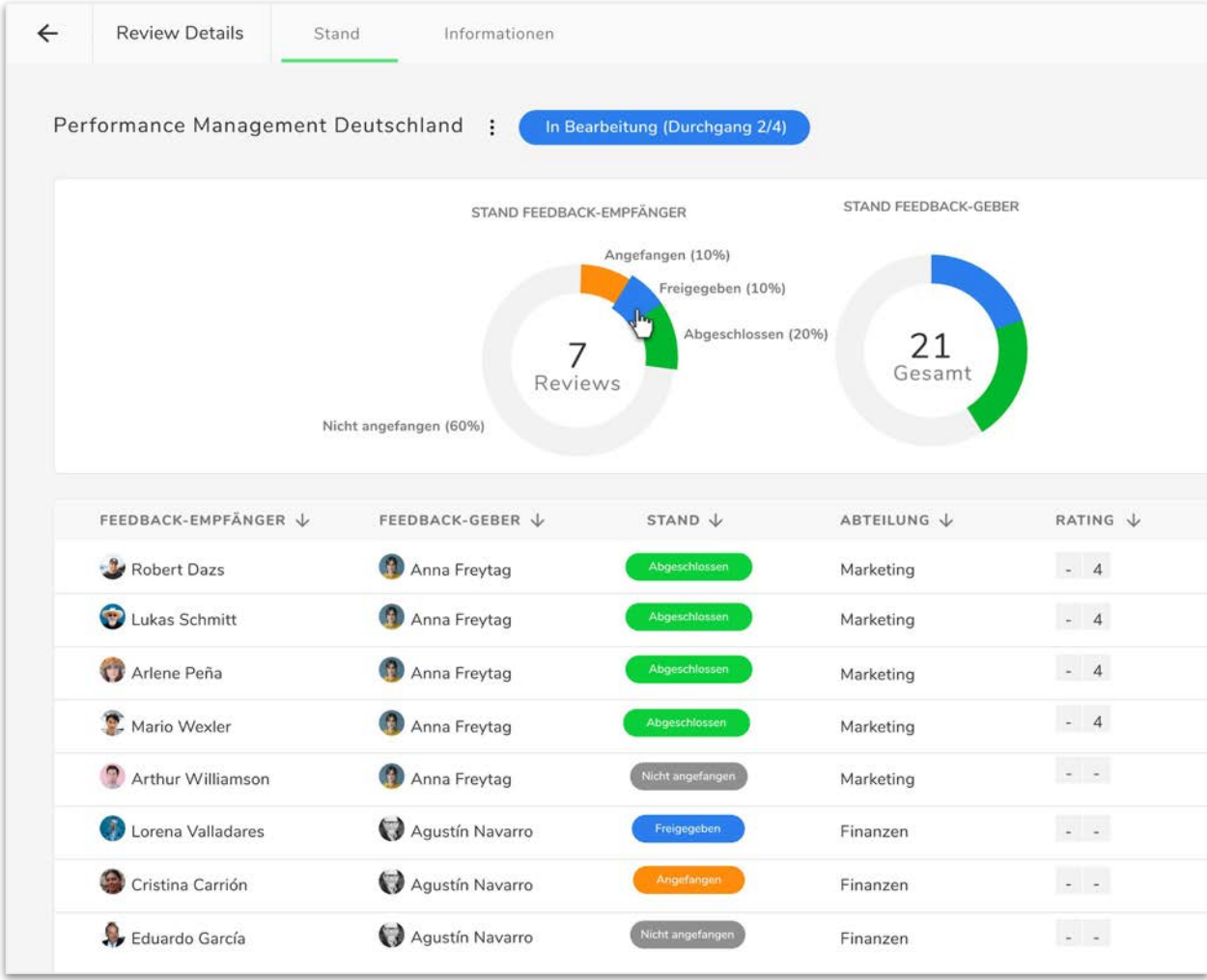
2

Daten sammeln

Reviews in Echtzeit verfolgen

- Status von Reviews überprüfen (Entwurf, Freigegeben, Unterzeichnet).
- Automatische Benachrichtigungen erinnern Mitarbeiter und Manager daran, Performance-Prozesse abzuschließen.

KENJO



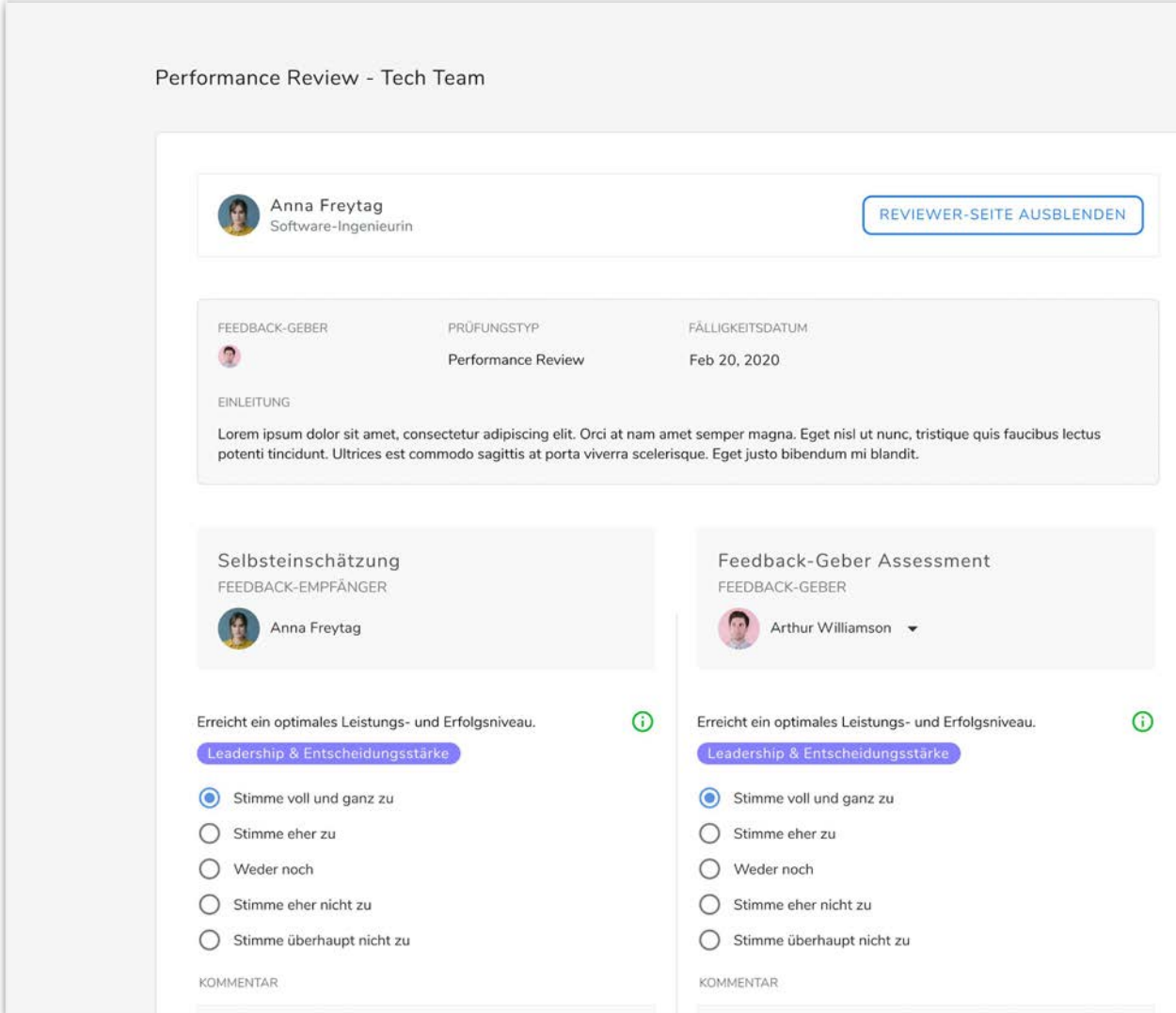
2

Daten sammeln

Reviews in Echtzeit verfolgen

- Selbsteinschätzungen zur Verbesserung des Performance Review-Prozesses zwischen Managern und Teams generieren.
- Unkomplizierte Performance Reviews dank unserer Vorlagen.
- Performance Reviews können an firmenspezifische Bedürfnisse angepasst werden.

KENJO

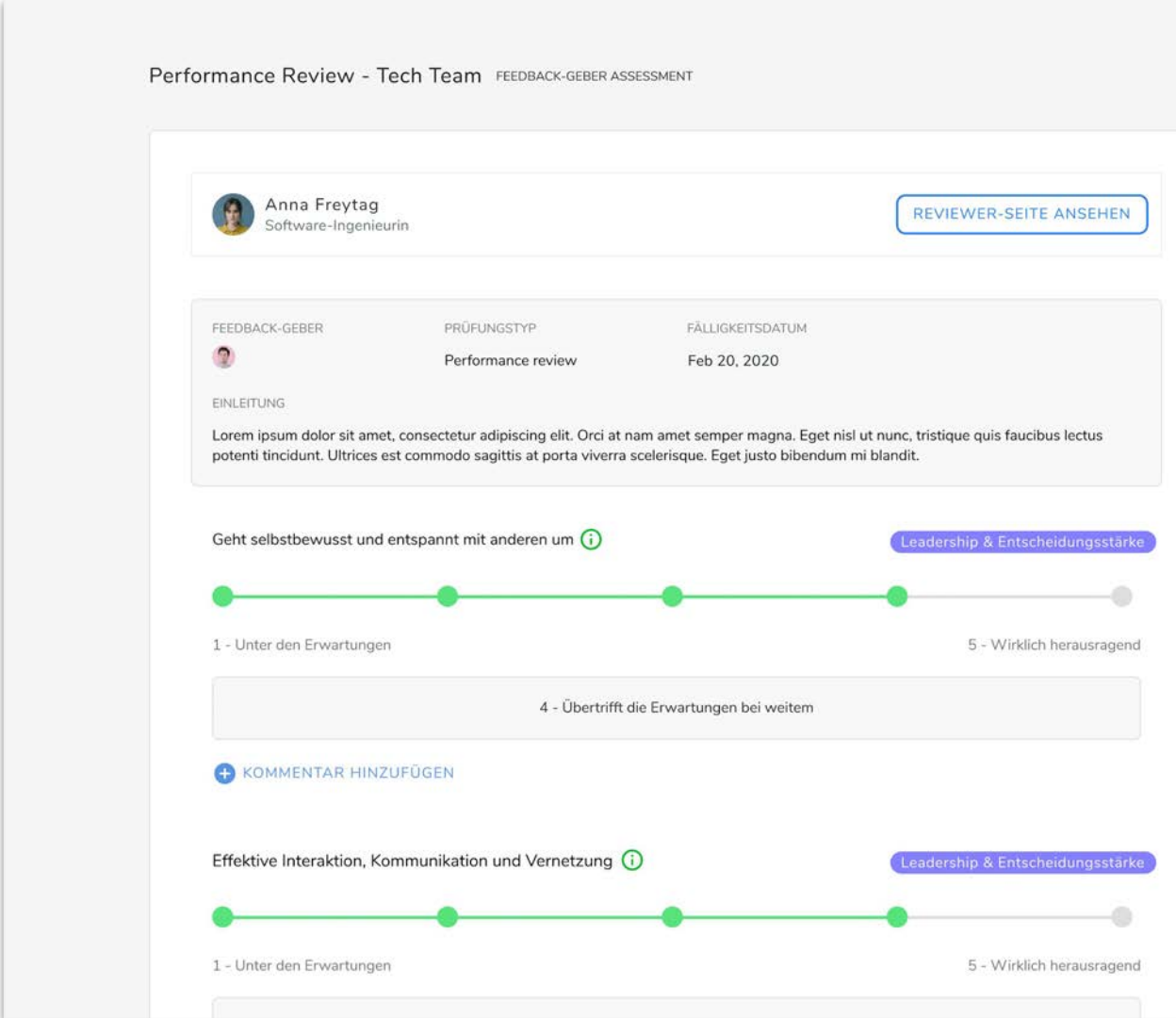


2

Daten sammeln

Reviews in Echtzeit verfolgen

- Verschiedene **Reaktionsmöglichkeiten** definieren (Likert, Freitext, Multiple Choice).



KENJO

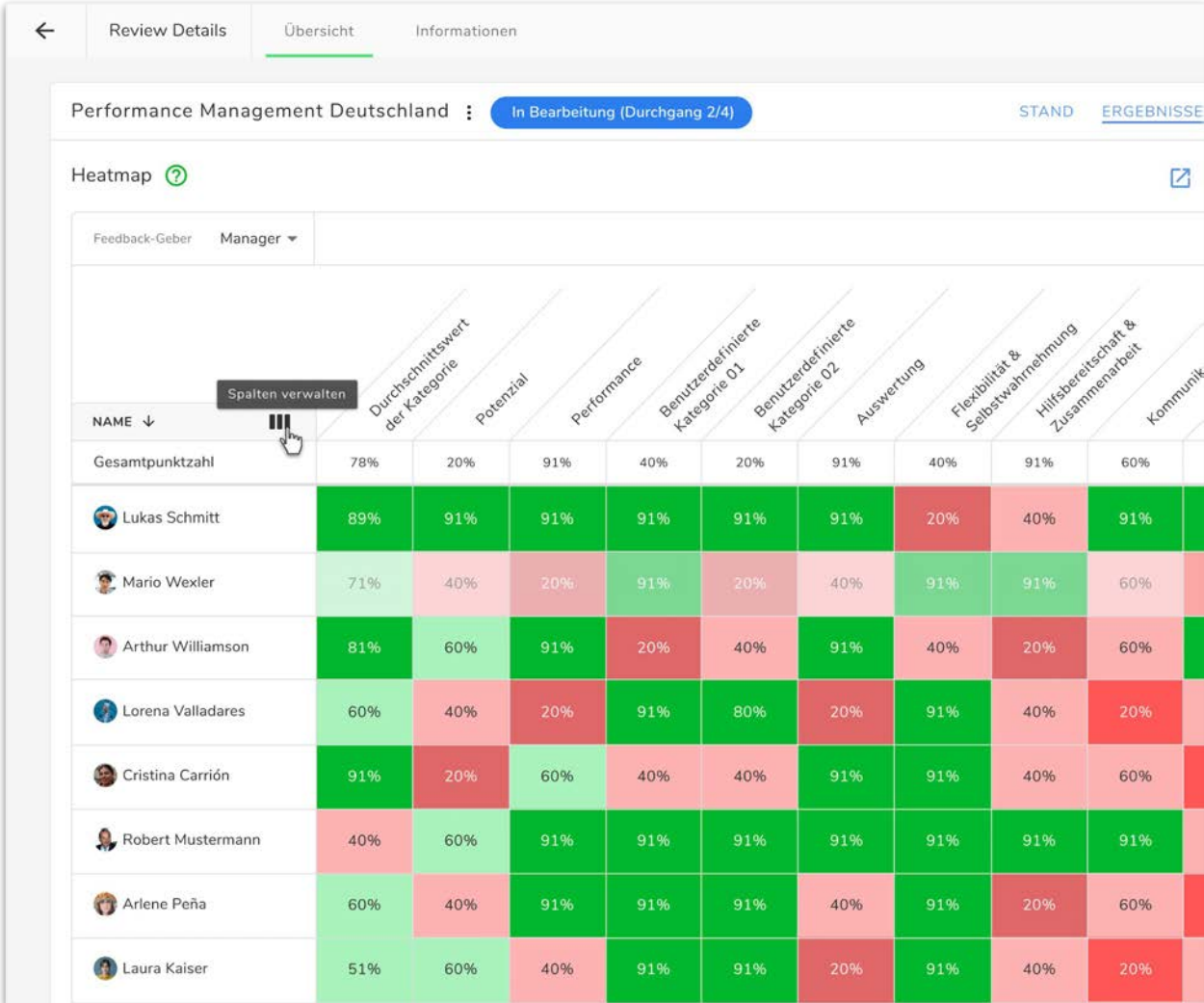
3

Ergebnisanalyse

Mitarbeiterkompetenzen erkennen und verbessern. Direkter Impact auf das Unternehmen.

- **Kompetenzanalyse** nach Mitarbeiter und Abteilung, z. B. Kommunikation, Zusammenarbeit, Kreativität, Innovation oder vorab festgelegte Skills .
- **Kontinuierliche** Kompetenzentwicklung beobachten.
- **Verbesserungsmöglichkeiten** der Mitarbeiter optimieren.

KENJO



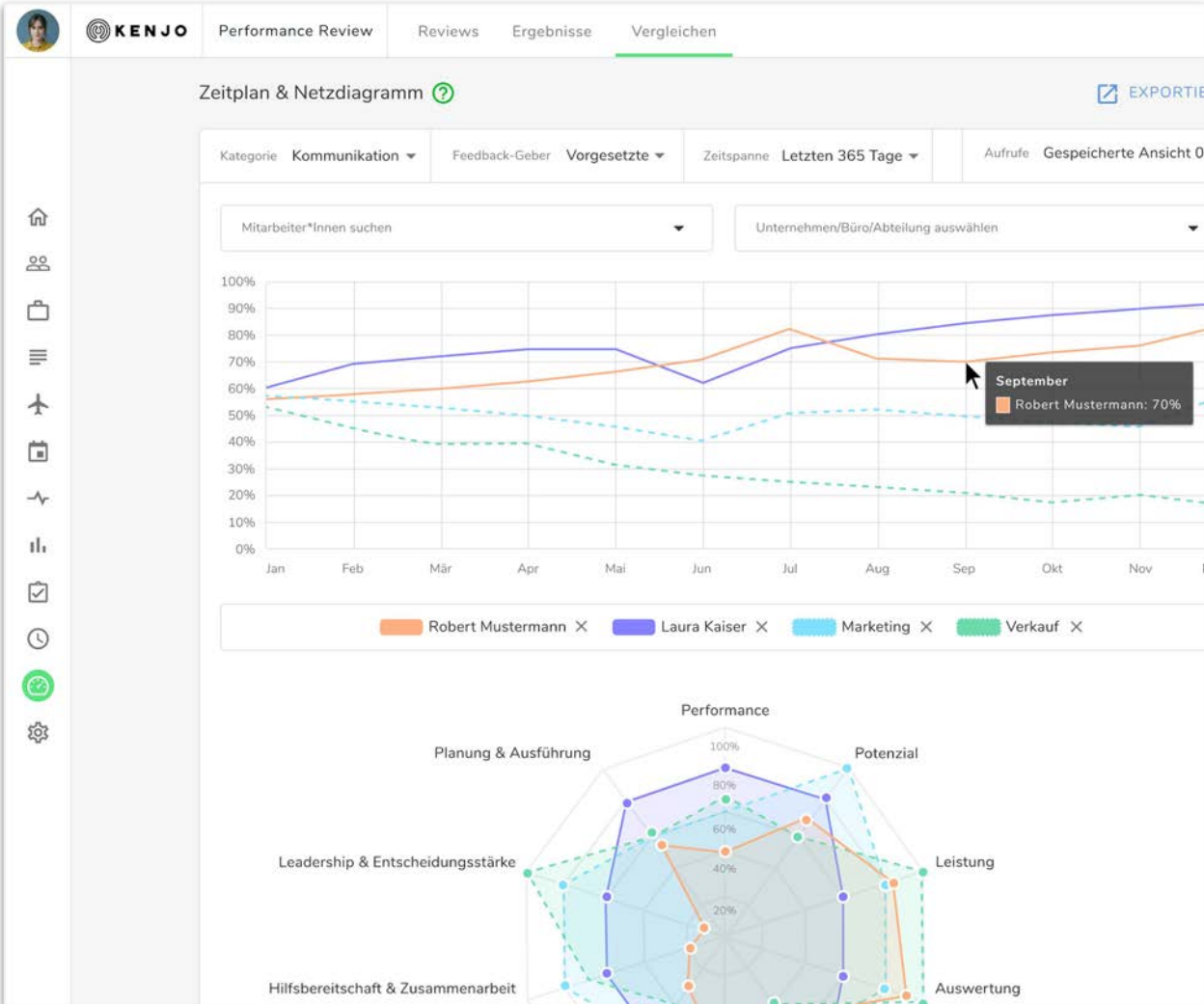
3

Ergebnisanalyse

Mitarbeiterkompetenzen erkennen und verbessern. Direkter Impact auf das Unternehmen.

- Performance vergleichen und Tendenzen zwischen Mitarbeitern und Abteilungen erkennen.

KENJO



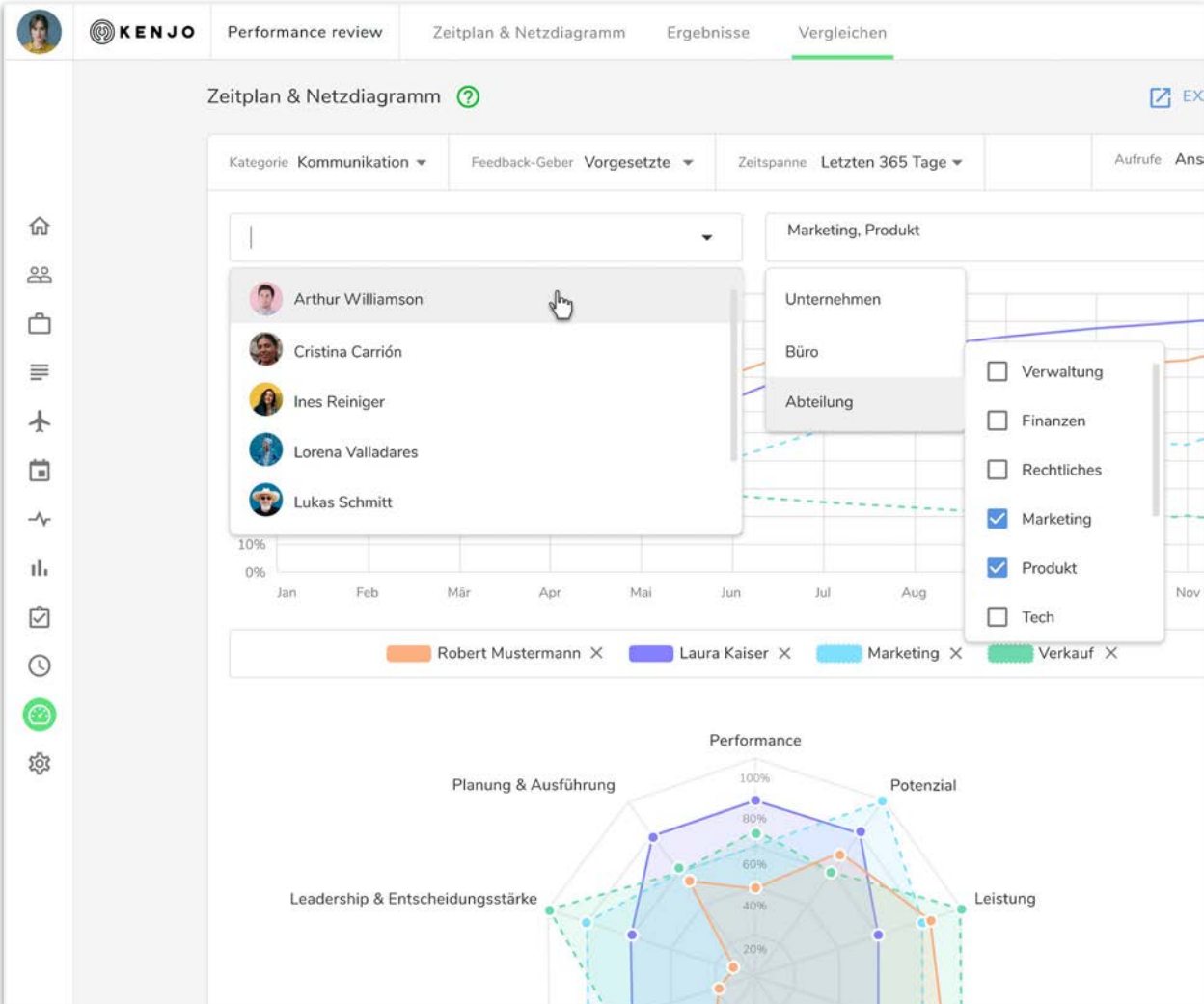
3

Ergebnisanalyse

Mitarbeiterkompetenzen erkennen und verbessern. Direkter Impact auf das Unternehmen.

- Ergebnisse nach Mitarbeitern, Unternehmen, Büro oder Abteilung filtern.

KENJO



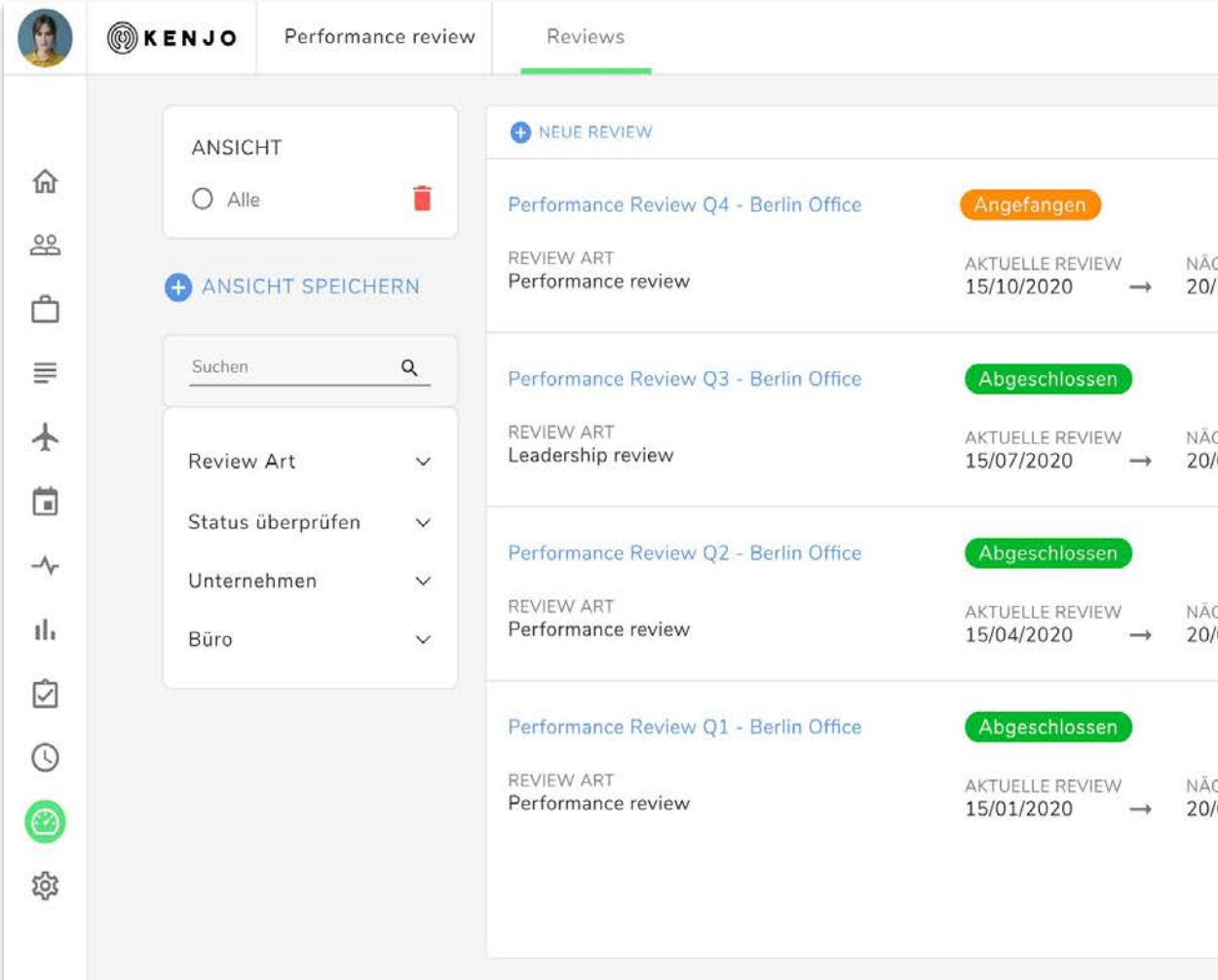
3

Ergebnisanalyse

Mitarbeiterkompetenzen erkennen und verbessern. Direkter Impact auf das Unternehmen.

- Review-Liste: Den Status der Reviews nach Unternehmen, Teams oder Büros prüfen. Performance Reviews je Büro, Team oder Unternehmen filtern und gliedern.

KENJO



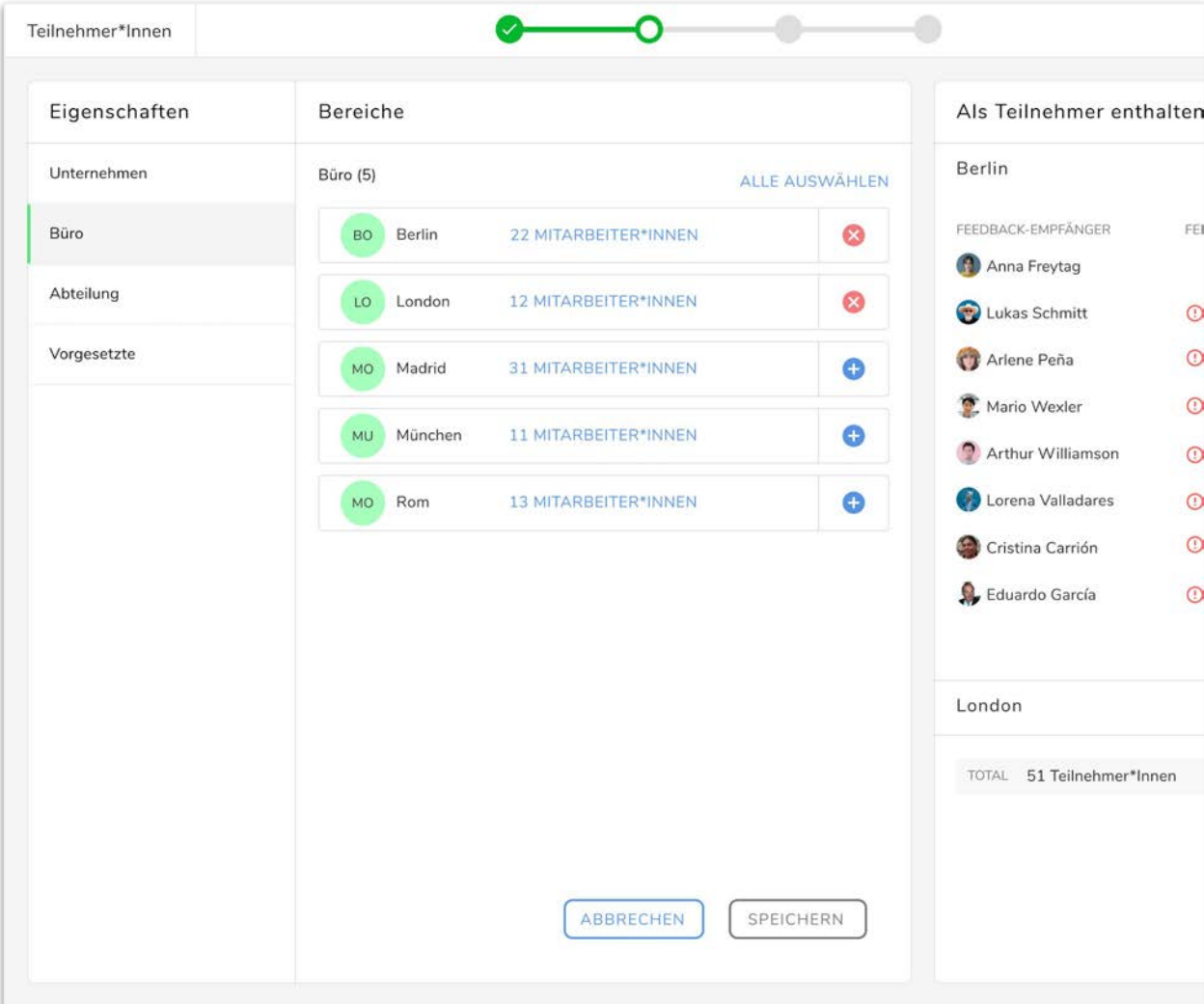
3

Ergebnisanalyse

Mitarbeiterkompetenzen erkennen und verbessern. Direkter Impact auf das Unternehmen.

- Review-Liste: Den Status der Reviews nach Unternehmen, Teams oder Büros prüfen. Performance Reviews je Büro, Team oder Unternehmen filtern und gliedern.

KENJO

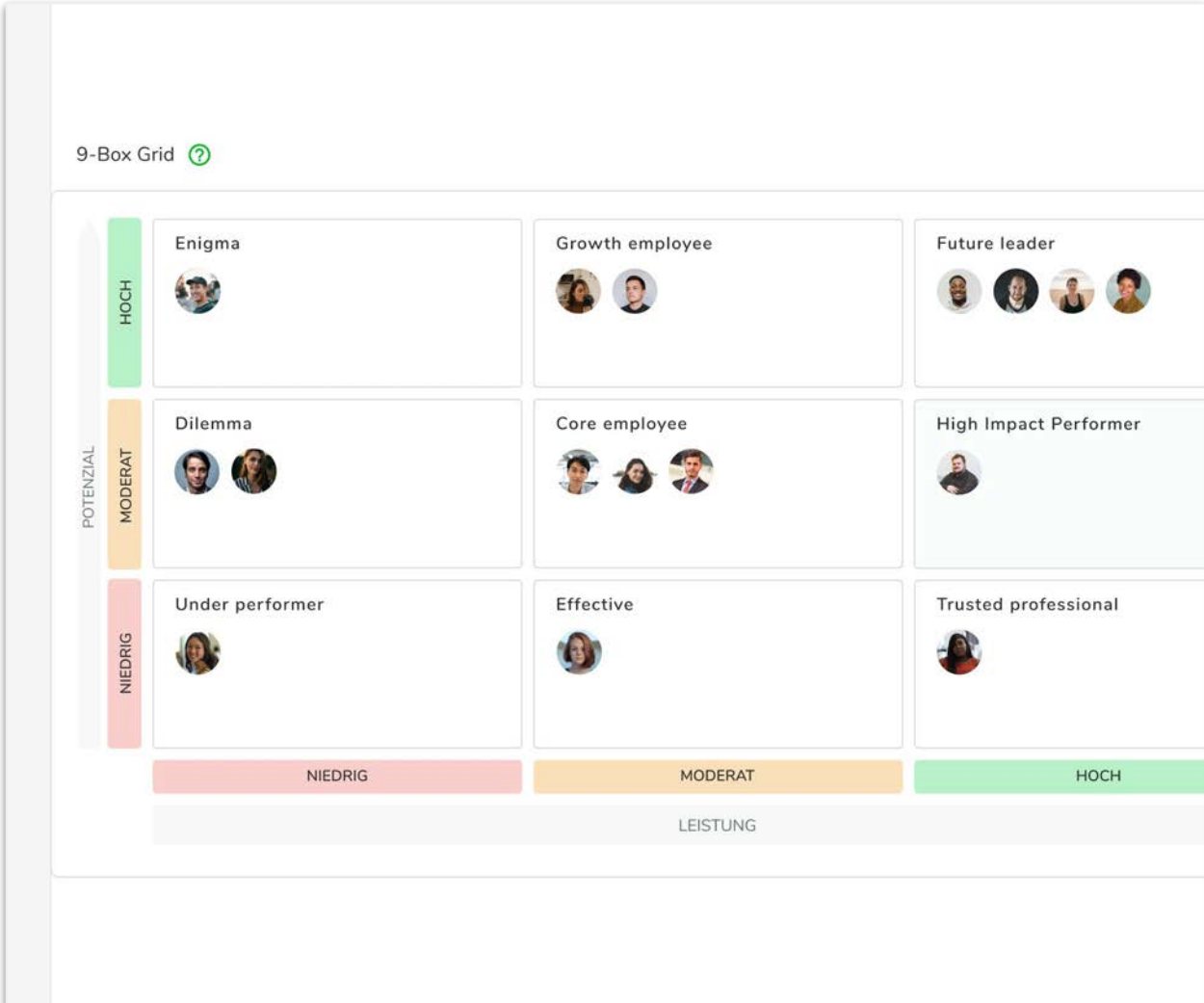


4

Maßnahmen

Personalisierten Handlungsplan für Mitarbeiter entwickeln

- Gute Arbeitsleistungen fördern und Schulungen für Mitarbeiter mit Nachholbedarf entwickeln.
- Kompetenzmatrizen zur Optimierung der Mitarbeiterentwicklung erstellen.



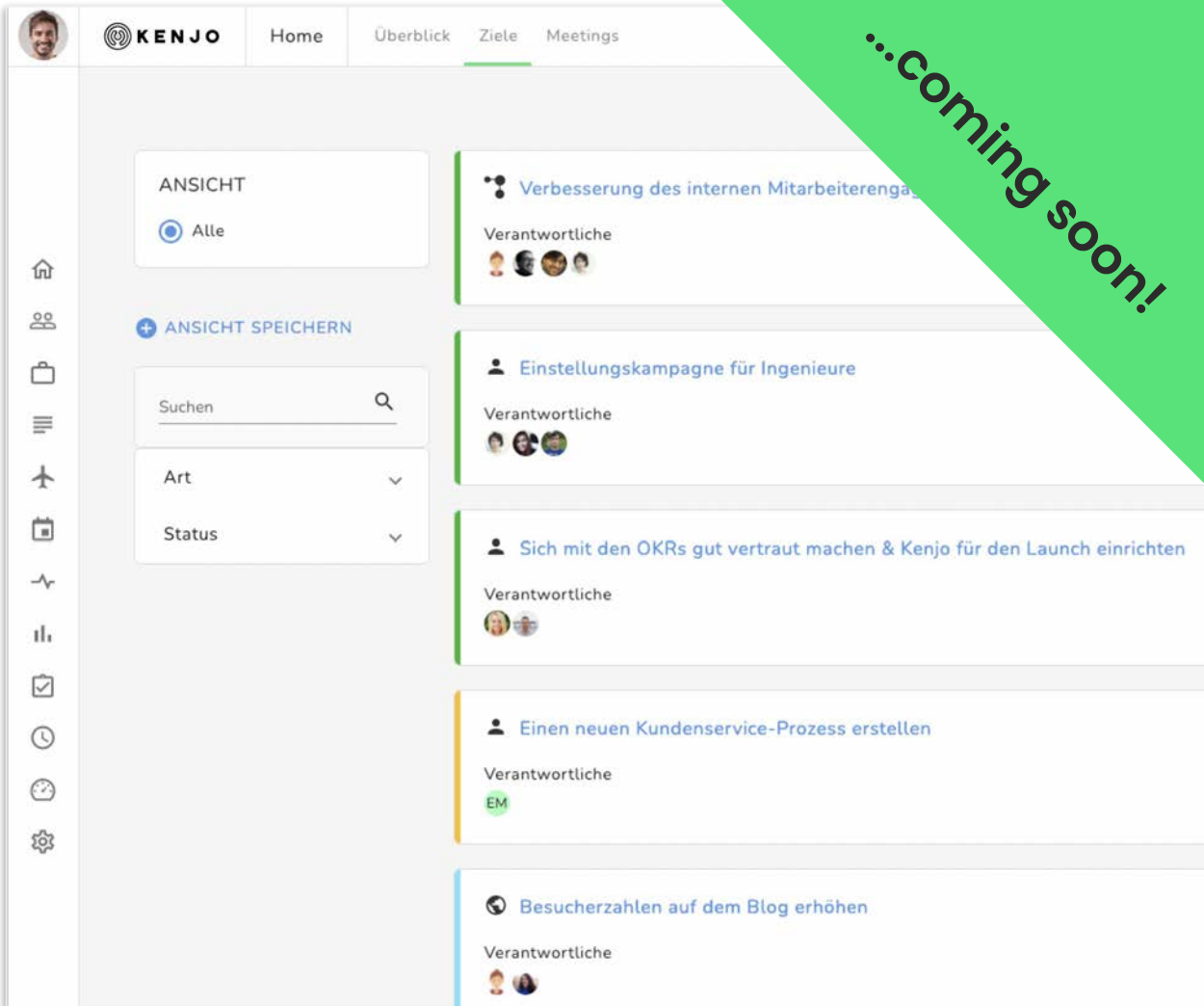
KENJO

4

Maßnahmen

Personalisierten Handlungsplan für Mitarbeiter entwickeln

- Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Performance Reviews implementieren.
- Mitarbeiter und Manager können die Umsetzung der Maßnahmen prüfen.



KENJO

4

Kontakt

Wieso Kenjo?

Wir haben über **8.000 Arbeitnehmern** geholfen, ihr Performance Management zu verbessern.

Wir freuen uns auf Dich!

Demo buchen

kenjo.io/de