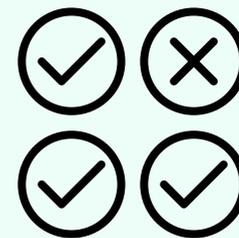




Performance Management

Bringe Deine Mitarbeiter auf Erfolgskurs!





01	Wie Dein Unternehmen jetzt durch Performance Management profitieren kann!	p. 03
02	Performance Management - Bedeutung für den kulturellen Wandel	p.06
03	Die Kenjo-Methode	p.09
04	Kontakt	p.19

01

**Wie Dein
Unternehmen jetzt
durch Performance
Management
profitieren kann!**

Mitarbeiterkompetenzen durch
Performance Management
verbessern



Zentrale Herausforderungen von HR-Managern*

36%

“Wir kennen die Wissenslücken unserer derzeitigen Mitarbeiter nicht.”

“Wir integrieren das Erlernete nicht effektiv in die Arbeitsabläufe der Mitarbeiter.”

33%

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



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



Herausforderungen für HR-Manager im Homeoffice



Mitarbeiter benötigen neue Kennynisse

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



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

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

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

02

Performance Management - Bedeutung für den kulturellen Wandel





Auswirkungen auf das Unternehmen

01

Unternehmenskultur verbessern

Integration und Vielfalt fördern

02

03

Geschäftsziele festlegen

Mitarbeiterleistung analysieren

04

05

Zukünftige Führungskräfte erkennen

Mitarbeitererfahrung verbessern

06

07

Verbesserungsbedarf erkennen

Karrierepläne aufstellen

08



Kultureller Wandel im Unternehmen

3-in-1 Performance



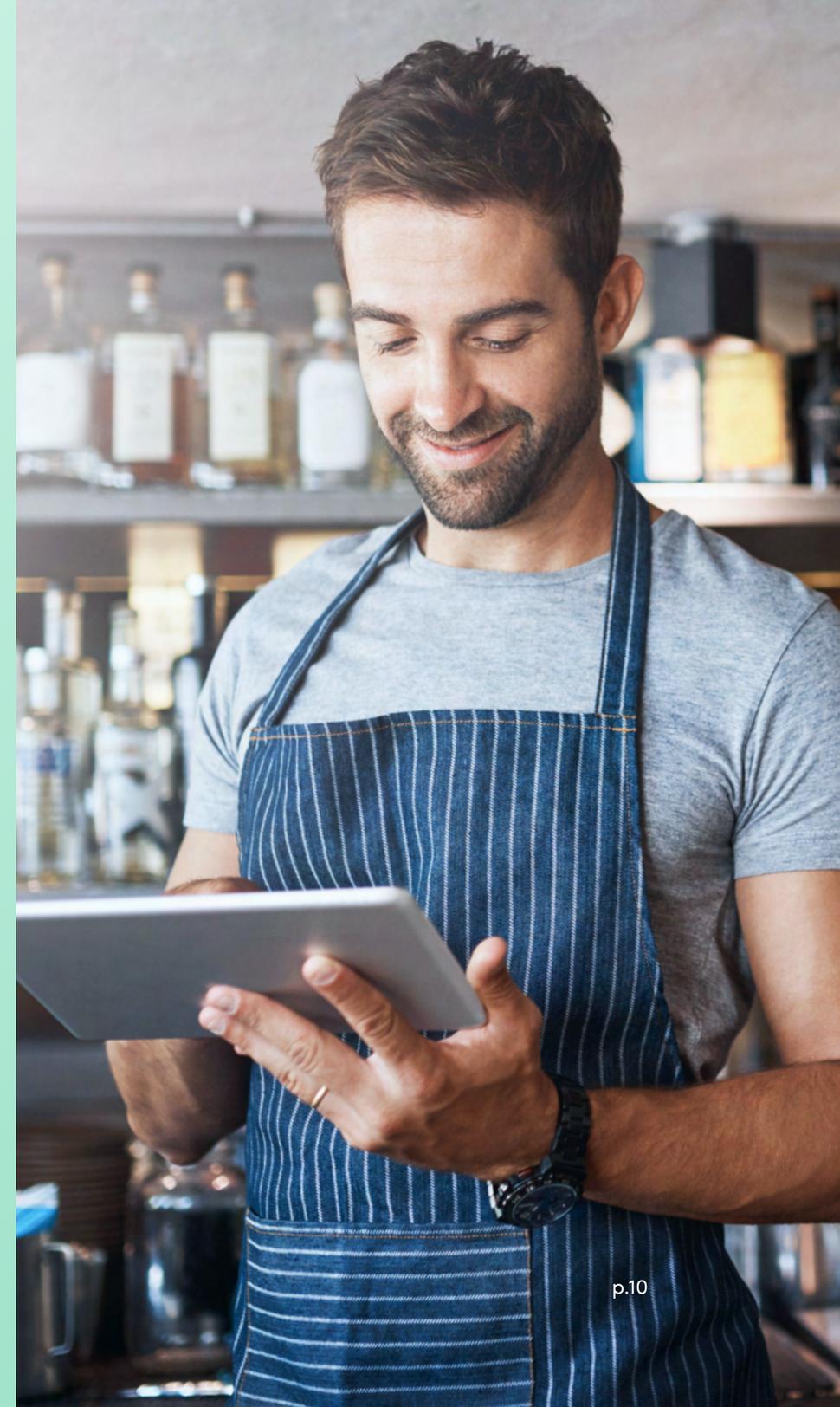
03

Die Kenjo- Methode



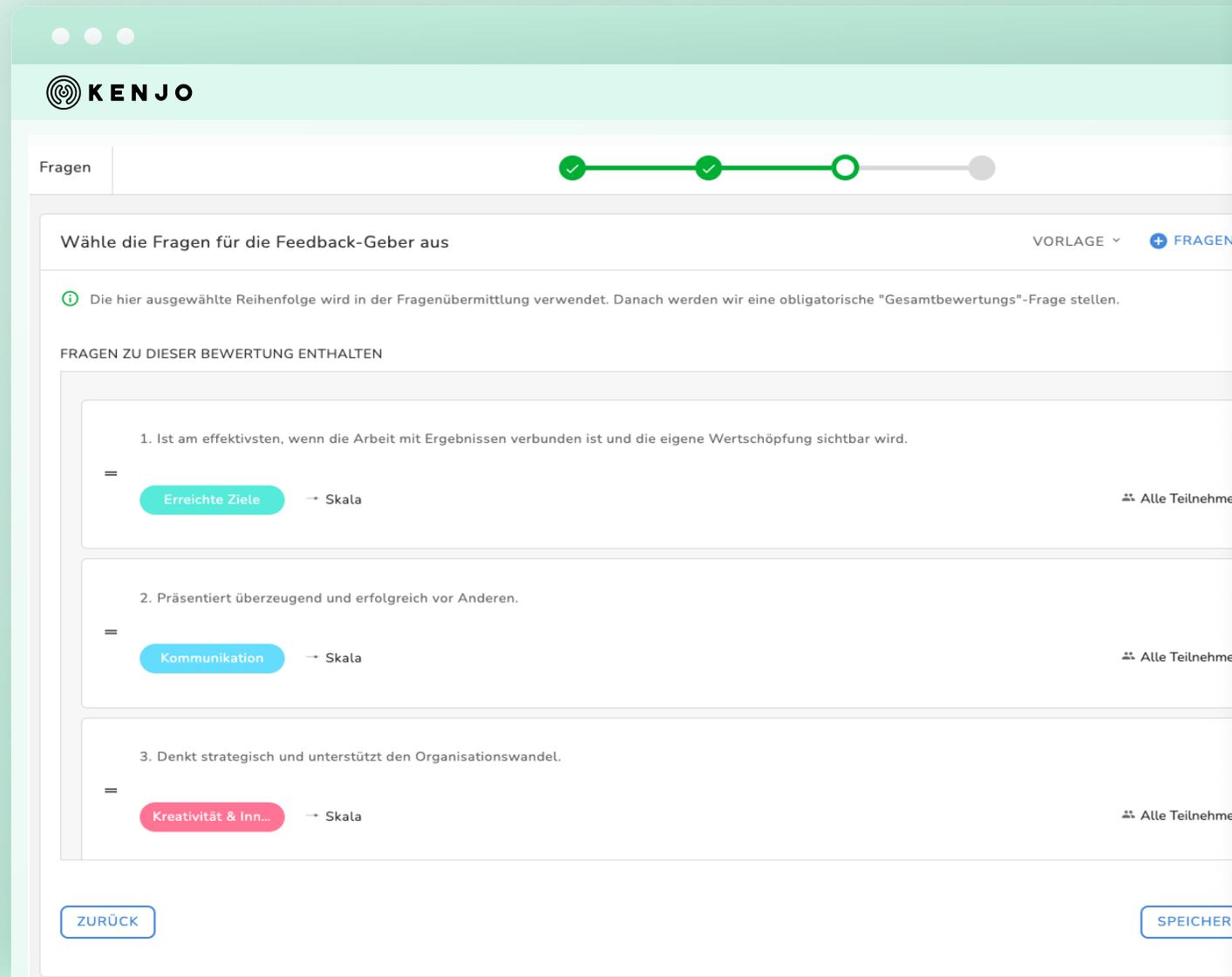
Performance Management-Prozess

- 01 Bewertungsprozess entwickeln
- 02 Daten sammeln
- 03 Ergebnisanalyse
- 04 Maßnahmen



Performance Management-Prozess

- 01
- 02
- 03
- 04



The screenshot shows the KENJO web interface for creating a performance evaluation. At the top, there's a progress bar with three steps: the first two are completed (green checkmarks), and the third is active (white circle). Below the progress bar, the main heading is "Fragen" (Questions). The primary instruction is "Wähle die Fragen für die Feedback-Geber aus" (Select questions for the feedback provider). A note states: "Die hier ausgewählte Reihenfolge wird in der Fragenübermittlung verwendet. Danach werden wir eine obligatorische 'Gesamtbewertungs'-Frage stellen." (The selected order here will be used for question delivery. We will then ask a mandatory 'Overall evaluation' question). Under the heading "FRAGEN ZU DIESER BEWERTUNG ENTHALTEN" (Questions included in this evaluation), there are three question cards:

- Question 1: "Ist am effektivsten, wenn die Arbeit mit Ergebnissen verbunden ist und die eigene Wertschöpfung sichtbar wird." (Most effective when work is linked to results and one's own value creation is visible). The selected category is "Erreichte Ziele" (Achieved Goals) on a scale. It is assigned to "Alle Teilnehmer" (All participants).
- Question 2: "Präsentiert überzeugend und erfolgreich vor Anderen." (Presents convincingly and successfully to others). The selected category is "Kommunikation" (Communication) on a scale. It is assigned to "Alle Teilnehmer" (All participants).
- Question 3: "Denkt strategisch und unterstützt den Organisationswandel." (Thinks strategically and supports organizational change). The selected category is "Kreativität & Inn..." (Creativity & Innovation) on a scale. It is assigned to "Alle Teilnehmer" (All participants).

At the bottom of the interface, there are two buttons: "ZURÜCK" (Back) on the left and "SPEICHERN" (Save) on the right.

Bewertungsprozess entwickeln

Weiterbildungskonzept entwickeln und Performance bewerten

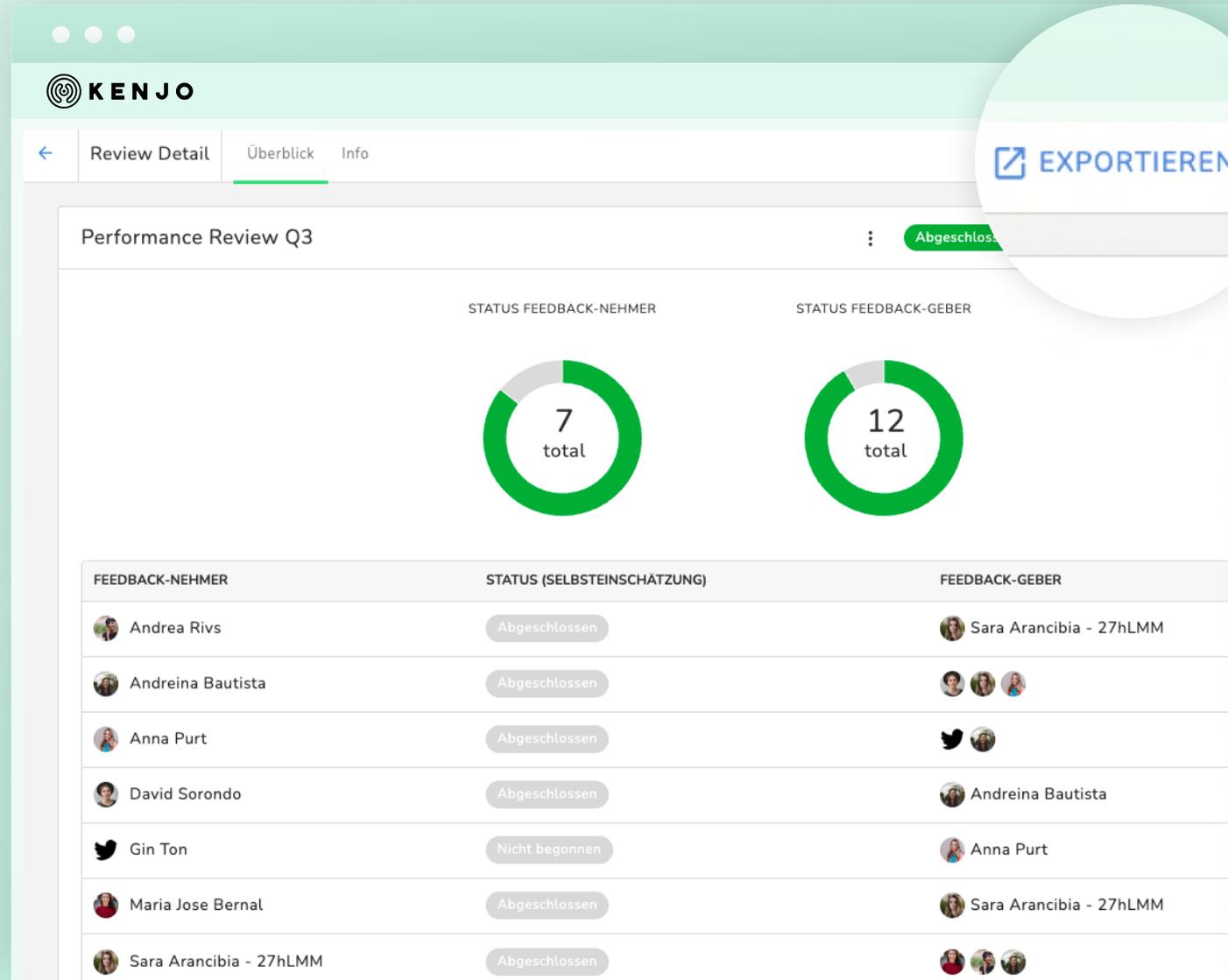
Individuell angepasste Bewertungsbögen erstellen.

Auswahl aus verschiedenen **Evaluationstypen**: Führungskraft-Mitarbeiter, Leadership, 360°, Selbsteinschätzung.

Bewertungen in Gruppen unterteilen.

Performance Management-Prozess

- 01
- 02
- 03
- 04



Review Detail Überblick Info

EXPORTIEREN

Performance Review Q3

Abgeschlos...

STATUS FEEDBACK-NEHMER: 7 total

STATUS FEEDBACK-GEBER: 12 total

FEEDBACK-NEHMER	STATUS (SELBSTEINSCHÄTZUNG)	FEEDBACK-GEBER
Andrea Rivs	Abgeschlossen	Sara Arancibia - 27hLMM
Andreina Bautista	Abgeschlossen	[User avatars]
Anna Purt	Abgeschlossen	[User avatars]
David Sorondo	Abgeschlossen	Andreina Bautista
Gin Ton	Nicht begonnen	Anna Purt
Maria Jose Bernal	Abgeschlossen	Sara Arancibia - 27hLMM
Sara Arancibia - 27hLMM	Abgeschlossen	[User avatars]

Daten sammeln

Reviews in Echtzeit verfolgen

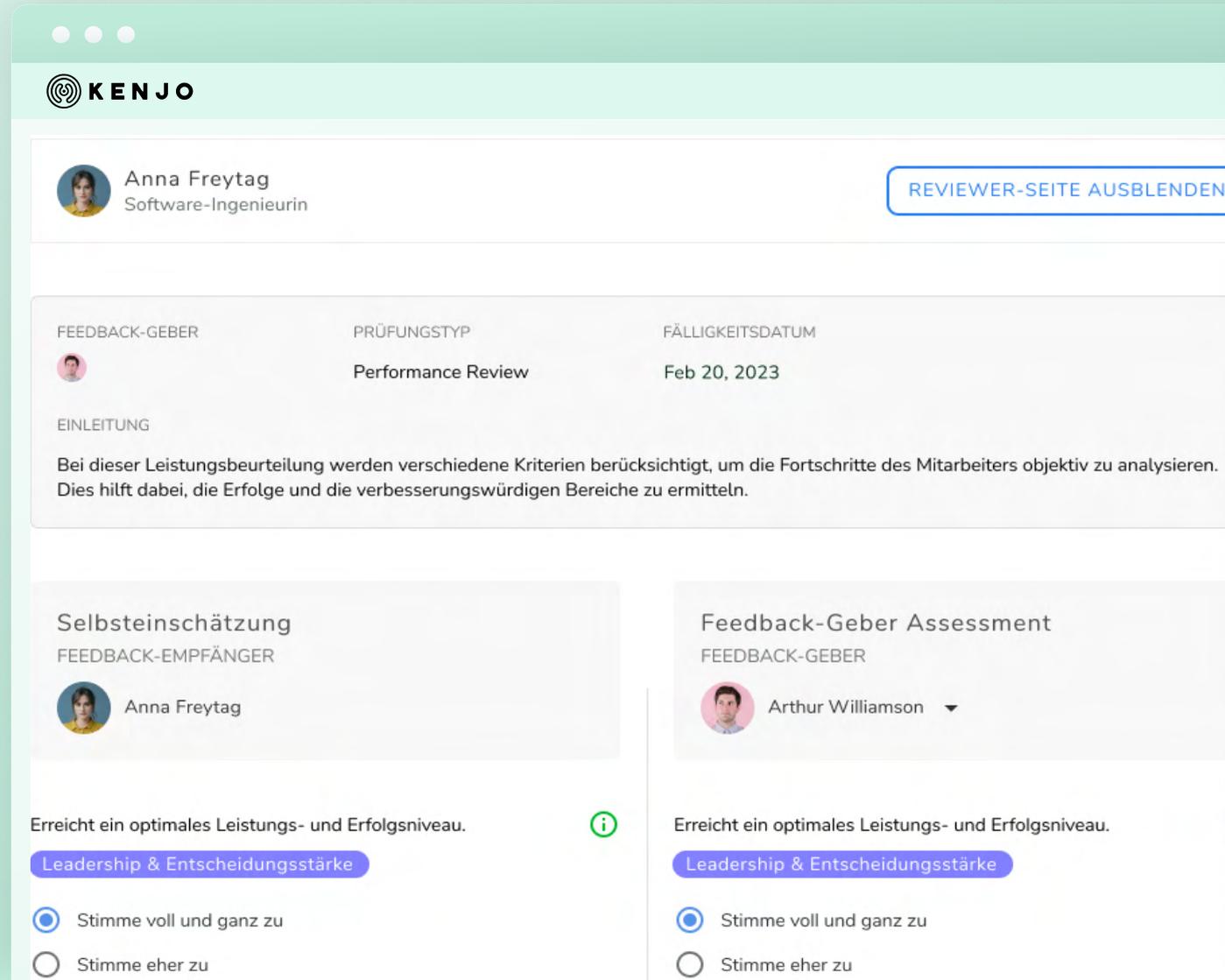
Status von Reviews überprüfen (Entwurf, Freigegeben, Unterzeichnet)

Automatische Benachrichtigungen erinnern Mitarbeiter und Manager daran, Performance-Prozesse abzuschließen.

Exportiere die Ergebnisse aller Bewertungen als Excel-Datei.

Performance Management-Prozess

- 01
- 02
- 03
- 04



KENJO


Anna Freytag
 Software-Ingenieurin
 REVIEWER-SEITE AUSBLENDEN

FEEDBACK-GEBER	PRÜFUNGSTYP	FÄLLIGKEITSDATUM
	Performance Review	Feb 20, 2023

EINLEITUNG

Bei dieser Leistungsbeurteilung werden verschiedene Kriterien berücksichtigt, um die Fortschritte des Mitarbeiters objektiv zu analysieren. Dies hilft dabei, die Erfolge und die verbesserungswürdigen Bereiche zu ermitteln.

Selbsteinschätzung
FEEDBACK-EMPFÄNGER

 Anna Freytag

Erreicht ein optimales Leistungs- und Erfolgsniveau. i

Leadership & Entscheidungsstärke

Stimme voll und ganz zu

Stimme eher zu

Feedback-Geber Assessment
FEEDBACK-GEBER

 Arthur Williamson ▾

Erreicht ein optimales Leistungs- und Erfolgsniveau. i

Leadership & Entscheidungsstärke

Stimme voll und ganz zu

Stimme eher zu

Daten sammeln

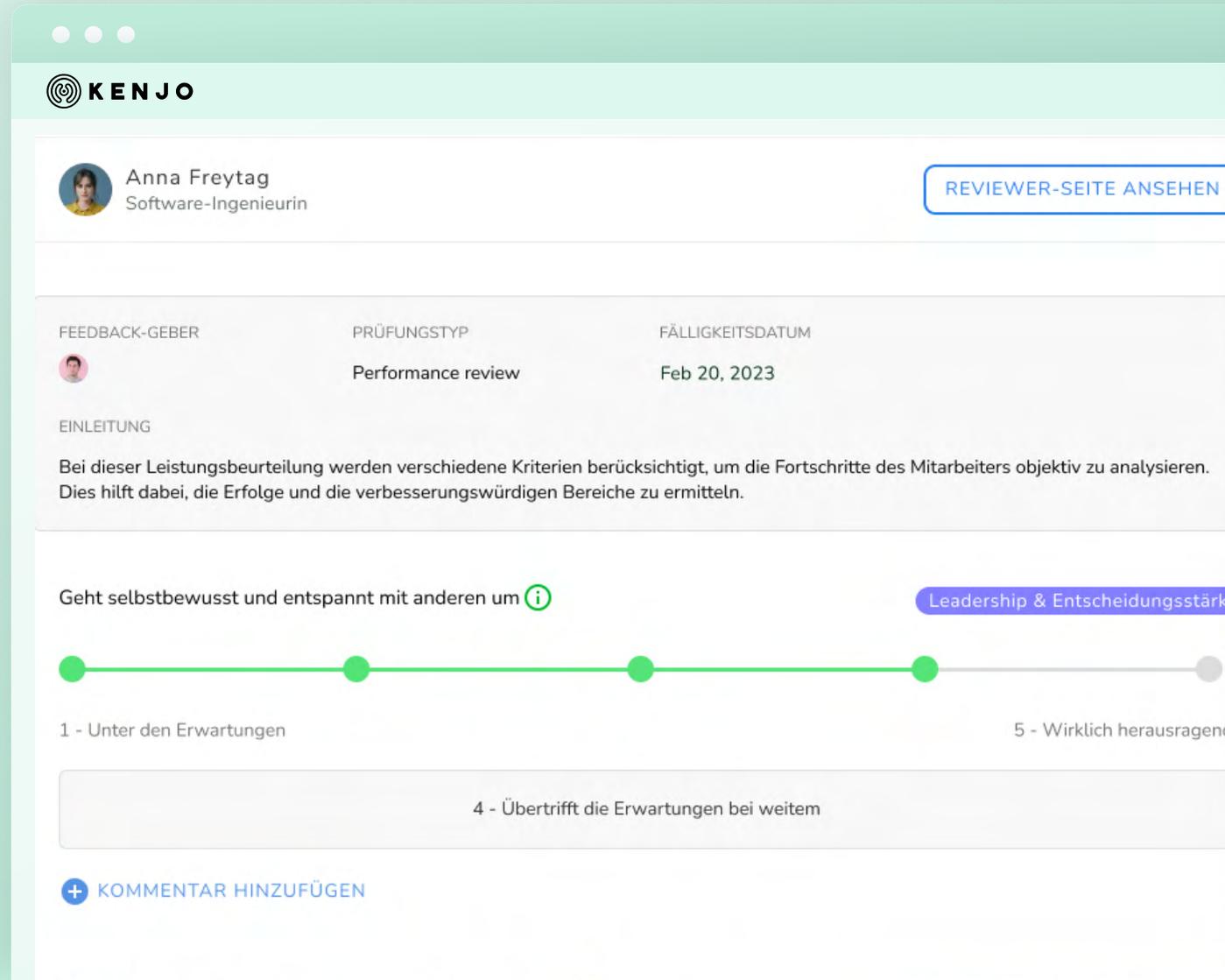
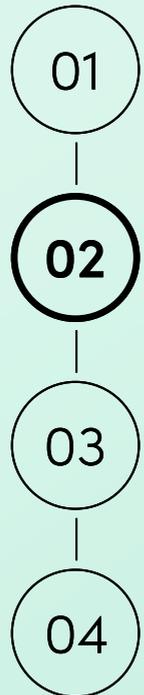
Reviews in Echtzeit verfolgen

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.

Performance Management-Prozess



KENJO

 **Anna Freytag**
Software-Ingenieurin [REVIEWER-SEITE ANSEHEN](#)

FEEDBACK-GEBER	PRÜFUNGSTYP	FÄLLIGKEITSDATUM
	Performance review	Feb 20, 2023

EINLEITUNG

Bei dieser Leistungsbeurteilung werden verschiedene Kriterien berücksichtigt, um die Fortschritte des Mitarbeiters objektiv zu analysieren. Dies hilft dabei, die Erfolge und die verbesserungswürdigen Bereiche zu ermitteln.

Geht selbstbewusst und entspannt mit anderen um ⓘ **Leadership & Entscheidungsstärke**

1 - Unter den Erwartungen 4 - Übertrifft die Erwartungen bei weitem 5 - Wirklich herausragend

[+ KOMMENTAR HINZUFÜGEN](#)

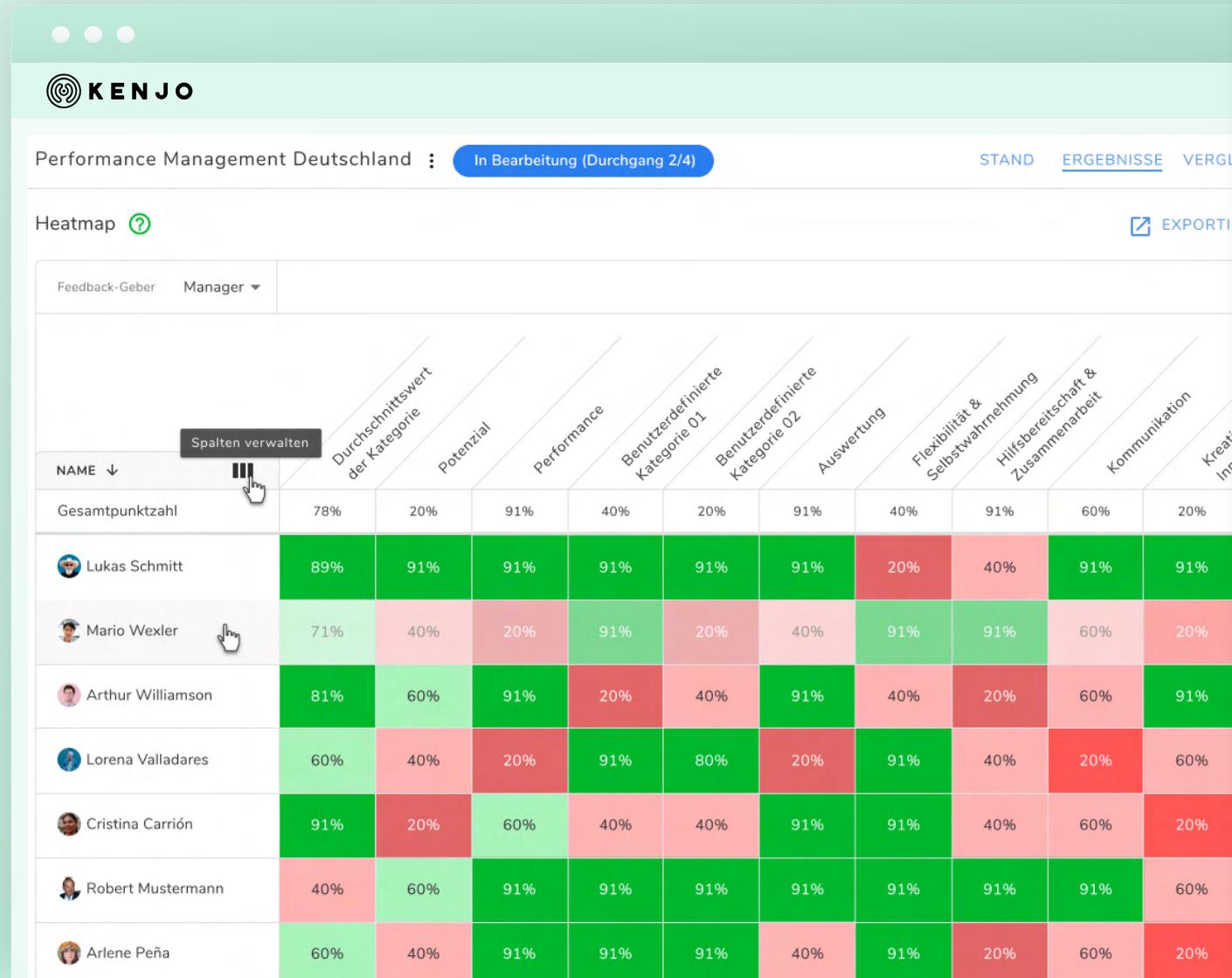
Daten sammeln

Reviews in Echtzeit verfolgen

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

Performance Management-Prozess

- 01
- 02
- 03
- 04



Performance Management Deutschland : In Bearbeitung (Durchgang 2/4) STAND ERGEBNISSE VERGLEICH

Heatmap ? EXPORTIEREN

Feedback-Geber: Manager

NAME ↓	Durchschnittswert der Kategorie	Potenzial	Performance	Benutzerdefinierte Kategorie 01	Benutzerdefinierte Kategorie 02	Auswertung	Flexibilität & Selbstwahrnehmung	Hilfsbereitschaft & Zusammenarbeit	Kommunikation	Kreativität & Innovation
Gesamtpunktzahl	78%	20%	91%	40%	20%	91%	40%	91%	60%	20%
 Lukas Schmitt	89%	91%	91%	91%	91%	91%	20%	40%	91%	91%
 Mario Wexler	71%	40%	20%	91%	20%	40%	91%	91%	60%	20%
 Arthur Williamson	81%	60%	91%	20%	40%	91%	40%	20%	60%	91%
 Lorena Valladares	60%	40%	20%	91%	80%	20%	91%	40%	20%	60%
 Cristina Carrión	91%	20%	60%	40%	40%	91%	91%	40%	60%	20%
 Robert Mustermann	40%	60%	91%	91%	91%	91%	91%	91%	91%	60%
 Arlene Peña	60%	40%	91%	91%	91%	40%	91%	20%	60%	20%

Ergebnisanalyse

Mitarbeiterkompetenzen erkennen und verbessern. Direkter Impact auf das Unternehmen.

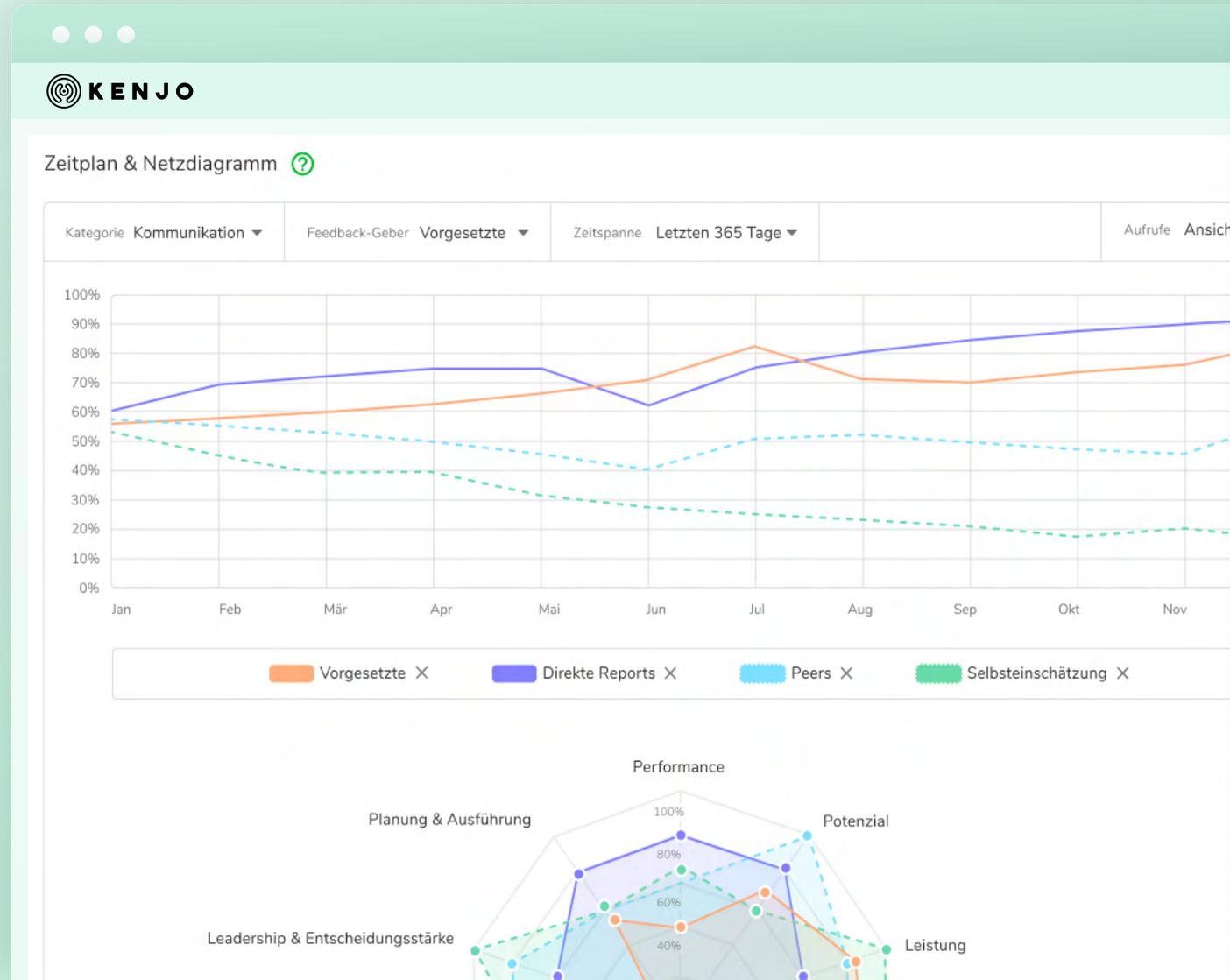
Kompetenzanalyse nach Mitarbeiter und Abteilung, z. B. Kommunikation, Zusammenarbeit, Kreativität, Innovation oder vorab festgelegte Skills.

Kontinuierliche Kompetenzentwicklung beobachten.

Verbesserungsmöglichkeiten der Mitarbeiter optimieren.

Performance Management-Prozess

- 01
- 02
- 03
- 04



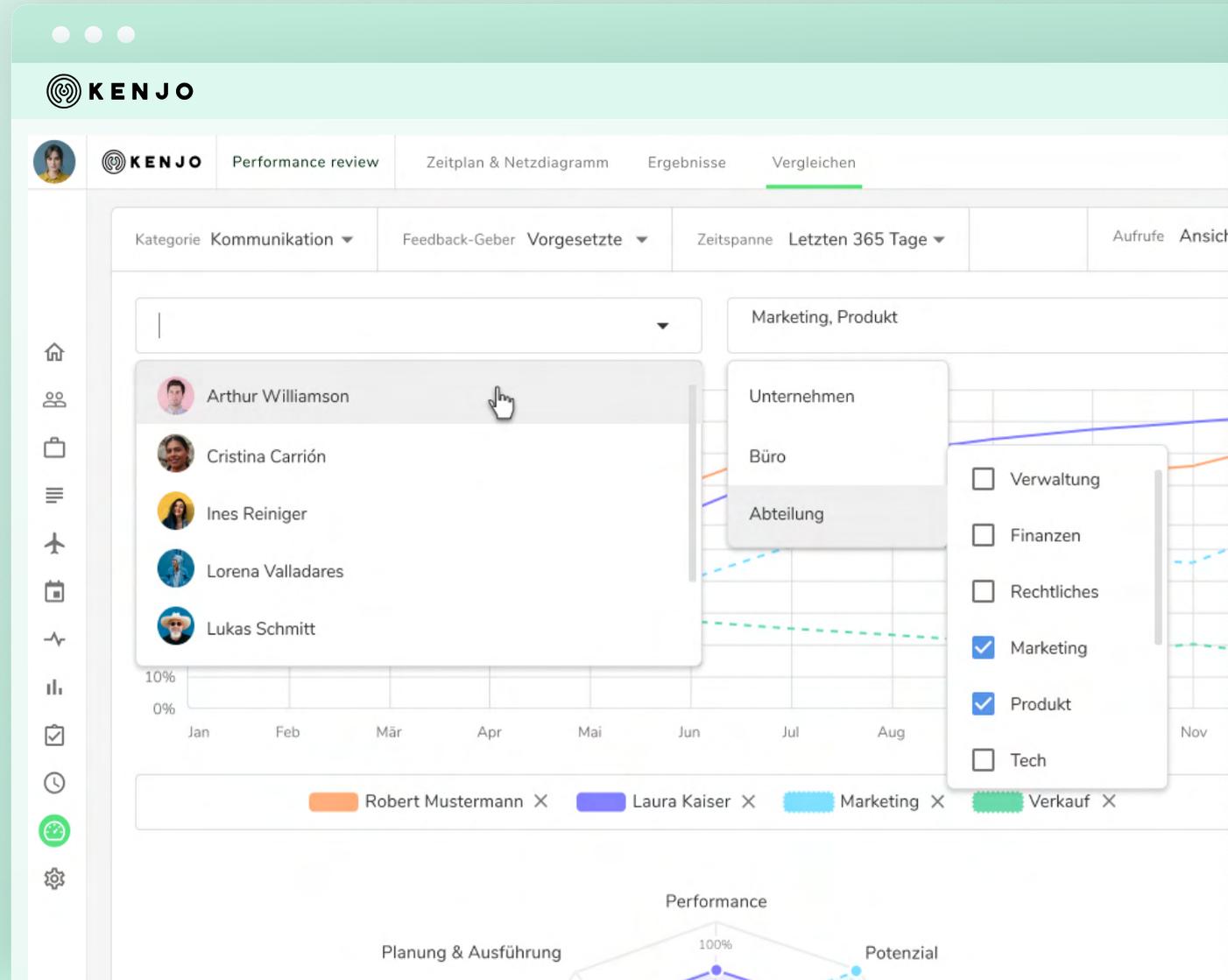
Ergebnisanalyse

Mitarbeiterkompetenzen erkennen und verbessern. Direkter Impact auf das Unternehmen.

Performance vergleichen und Tendenzen zwischen Mitarbeitern und Abteilungen erkennen.

Performance Management-Prozess

- 01
- 02
- 03
- 04



Ergebnisanalyse

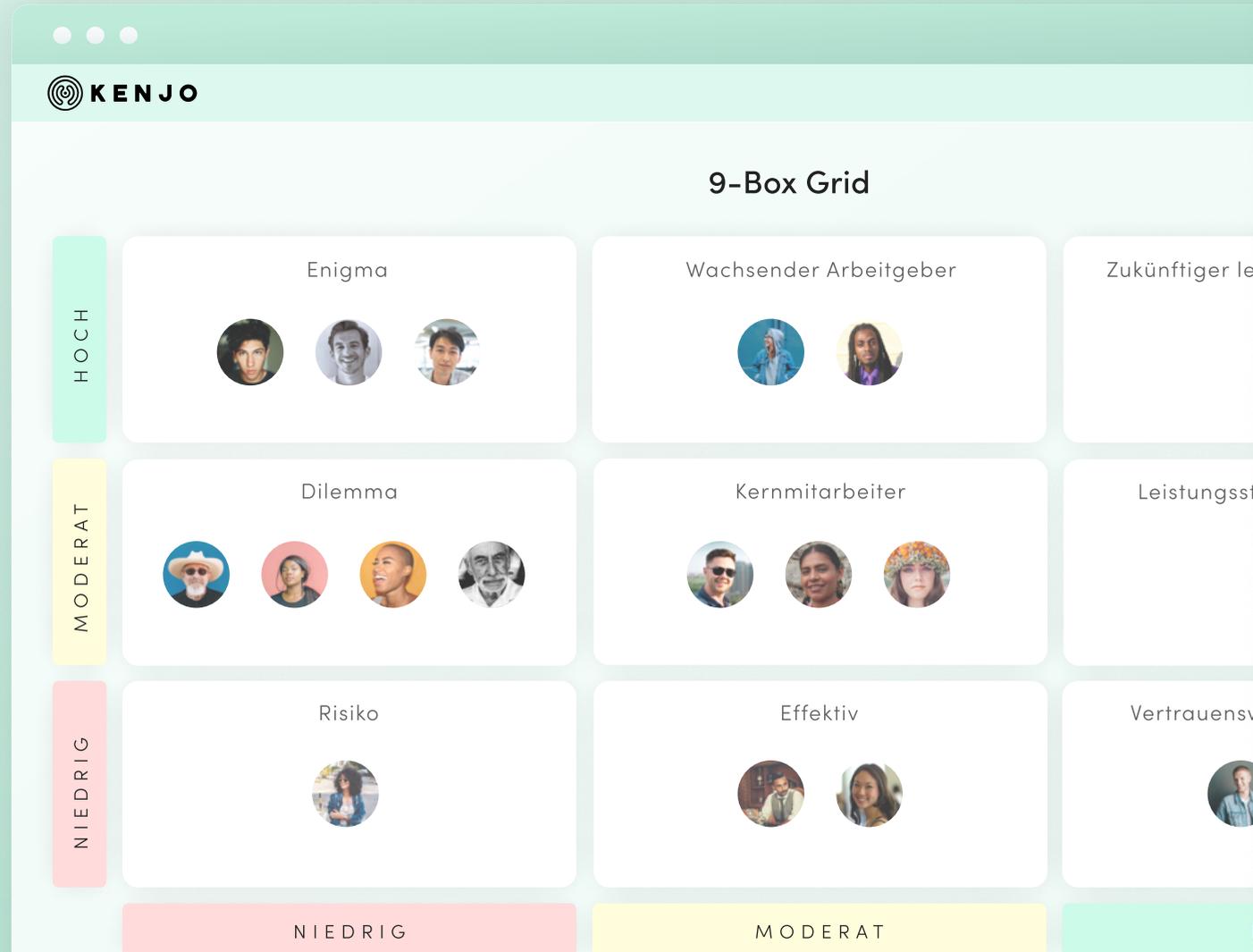
Mitarbeiterkompetenzen erkennen und verbessern. Direkter Impact auf das Unternehmen.

Ergebnisse nach Mitarbeitern, Unternehmen, Büro oder Abteilung filtern.

Performance Reviews je nach Büro, Team oder Unternehmen filtern und gliedern.

Performance Management-Prozess

- 01
- 02
- 03
- 04



Maßnahmen

Personalisierten Handlungsplan für Mitarbeiter entwickeln

Gute Arbeitsleistungen fördern und Schulungen für Mitarbeiter mit Nachholbedarf entwickeln.

Kompetenzmatrizen zur Optimierung der Mitarbeiterentwicklung erstellen.

04

Kontakt





Wieso Kenjo?

Wir haben über 40.000 Arbeitnehmern geholfen,
ihr Performance Management zu verbessern.



Hast Du Fragen?

Wenn Du mehr über Kenjo erfahren willst, buche ein Treffen mit uns!

[DEMO BUCHEN](#)

 **BERLIN
DEUTSCHLAND**

 **MADRID
SPANIEN**

 **ZÜRICH
SCHWEIZ**

 **MEXIKO-STADT
MEXIKO**

