

Es geht nur um Leistung.

Die Grundannahme lautet: Jeder will eine möglichst gute Leistung abliefern und will dafür anerkannt werden (siehe F.v.Cube: Lust auf Leistung).

Performance Management bedeutet, bewusst die Umstände zu schaffen, in denen das möglich wird.

Es gab 1994 eine Studie an den Bell Labs, die von Robert Kelley und Janet Kaplan veröffentlicht wurde, dass 85 bis 90% der besonders talentierten Mitarbeiter sich nie zu Top-Performern entwickelt haben. Damals stellte man fest, dass die so genannten Star Performer 8fach so produktiv waren, wie die durchschnittlichen Mitarbeiter. Diese Zahlen variieren je nach Studie und es gibt mehrere Meinungen dazu, nicht zuletzt behaupteten Vertreter von Microsoft, dass ein Top Entwickler 10.000 fach !! produktiver sein könne als sein schlechter Kollege.

Leistung entsteht, wenn mehrere Umstände zusammen kommen. In vielen Unternehmen sind dies „glückliche“ Umstände, weil der Prozess heute vielerorts kaum darauf untersucht wird, ob er Top Leistungen verhindern könnte. Es wird lediglich geprüft, dass er sicher zu einem Ergebnis führt. Es werden formelle, prozedurale, und Prüfschritte eingebaut, die sich oft unter dem **Stichwort Bürokratie** zusammenfassen lassen. Es besteht auch der Verdacht, dass es Situationen gibt, in denen leistungsmäßig durchaus mittelmäßige Mitarbeiter ein System schaffen, in dem sehr viel leistungsfähigere Kollegen daran gehindert werden, diese durchaus mögliche höhere Leistung zu erbringen. Wenn aber Talent, wie es in der Potenzialdiagnostik oder in AssessmentCentern als Potenzial gemessen wird und Leistung nicht wirklich in einem ursächlichem Zusammenhang stehen, muss dann nicht auch die Annahme gelten, dass es in einer gegebenen Belegschaft sehr viele Talente / Potenziale gibt, die eigentlich mehr bringen könnten? Angenommen, der Faktor der x-fachen Produktivität eines Top-Performers wäre acht. Dann müssten sich durch das Entdecken und Freisetzen des Talents und der Leistung von nur einer Person tatsächlich sieben weitere Einstellungen vermeiden lassen. Es handelt sich hierbei um die **Kosten der Bürokratie**.

Die Kosten für diese entfesselten virtuellen Leistungsträger könnten fast null sein. Welch eine traumhafte Rendite. Es kann durch die myEmployee Methode gelingen, diese nicht realisierte Leistung anzuzapfen und die Voraussetzungen dafür zu schaffen. Ganz offensichtlich gibt es ja wirksame Gründe, die bei diesen Talenten eine Top-Leistung verhindern.

1. **Gemeinsam untersuchen wir die Bedürfnisse der Mitarbeiter zur Steigerung der persönlichen Leistung.**
2. **Sie entscheiden dann, welche Prozesse und Bürokratismen zu beseitigen sind, die gute Mitarbeiter frustrieren und Leistung verhindern.**
3. **Mit HarrisonAssessments zeigen wir auf, wo es im Personalstamm weitere geeignete Mitarbeiter gibt, die heute in der breiten Masse untergehen, oder die in einer für sie falschen Aufgabe "gefangen" sind oder die gar nicht wissen, dass sie besser werden können**

Gerne erarbeiten wir mit Ihnen zusammen die zu Ihrem System passende Vorgehensweise zum Schaffen Ihrer TopPerformer. [KDH]