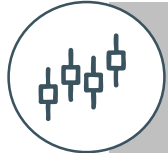


NEUE IMPULSE FÜR FÜHRUNG UND VARIABLE VERGÜTUNG

LOB 3-Zonen



HERAUSFORDERUNGEN IN DER LOB-PRAXIS



Es besteht Unsicherheit über einen hausweit einheitlichen Leistungsmaßstab im Rahmen der qualitativen Leistungsbeurteilung



Oftmals fehlt Führungskräften klare Orientierung für die Vereinbarung von Zielen mit ihren Mitarbeitern



Führungskräften fehlt oft der Praxisaustausch über Erfahrungen und Ideen zu LOB



In die Jahre gekommene Beurteilungskriterien spiegeln in vielen Fällen nicht die Kultur wider, die in einer Organisation wirklich wichtig ist



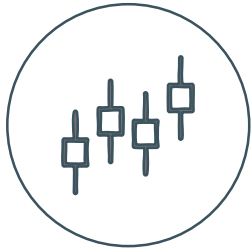
Eine Abwicklung des LOB Prozesses in Excel ist nicht mehr zeitgemäß und in vielen Fällen operativ unmöglich



Nach der Einführung von LOB Systemen fehlt oft eine systematische Übersicht über Wirkung und Zufriedenheit bei Mitarbeitern und Führungskräften

BAUMGARTNER & CO EXPERTISE

Inzwischen haben wir rund 70 Häuser im öffentlichen Dienstleistungsbereich bei der Einführung des LOB 3-Zonen Modells begleitet. LOB-3 Zonen findet aufgrund seiner Einfachheit bei gleichzeitig erhöhter Wirkung hohe Resonanz bei Management, Führungskräften, Mitarbeitern, Betriebs- und Personalräten. Die Botschaft ins Haus lautet deutlich **"Leistung lohnt sich bei uns"** - aber auch **"Wir machen es praxisgerecht und einfach"**. Durch die Erfahrung und Weiterentwicklung des Systems sind neue, einfache Formate entstanden, die für die nachhaltige Verankerung und Wirkung der LOB von wichtigster Bedeutung sind.




Es besteht Unsicherheit über einen hausweit einheitlichen Leistungsmaßstab im Rahmen der qualitativen Leistungsbeurteilung



Für die Sicherstellung eines gemeinsamen Qualitätsanspruchs an Leistung haben wir die „**Bewerterkonferenz**“ entwickelt. Diese findet auf unterschiedlichen Führungsebenen vor den LOB Gesprächen statt und dient der transparenten Darstellung und Begründung von voraussichtlichen Leistungsstatistiken, sowie dem Austausch über konkrete Verhaltensweisen, die zu „Top-“ und „Teilweise“-Leistung führen. Neben einer Harmonisierung von Leistungsmaßstäben, trägt die Bewerterkonferenz zu einer gelebten Feedbackkultur bei und stärkt die Führung.



 SCHAFFEN SIE EINEN EINHEITLICHEN MAßSTAB UND PLANEN SIE BEREITS JETZT IHRE BEWERTER-KONFERENZ NACH DER BEWAHRTEN B&C-METHODIK



Oftmals fehlt Führungskräften klare Orientierung für die Vereinbarung von Zielen mit ihren Mitarbeitern



Erst eine systematische Zielkaskade, an deren Anfang Oberziele stehen, die auf Bereichs- und Abteilungsebene heruntergebrochen werden, ermöglicht einen konkreten Handlungsrahmen. Hierbei bringt die **„Zielkonferenz“** Führungskräfte einer Ebene zusammen und ermöglicht einen bereichsübergreifenden Austausch über Zielinhalte, Prioritäten und nötige Ressourcen. Neben einer Mischung aus top-down und bottom-up Elementen, schafft die Zielkonferenz ein gemeinsames Verständnis, Transparenz, Sicherheit und Verbindlichkeit. Die Zielkonferenz findet typischerweise am Ende eines Jahres für das Folgejahr statt.

Darüber hinaus hilft ein systemisches **„Ziele Coaching“** für einzelne Führungskräfte oder Teams, Ziele auf Mitarbeiterebene zu finden und zu formulieren.

 UNTERSTÜTZEN SIE IHRE FÜHRUNGSKRÄFTE UND LEGEN SIE JETZT DAS VORGEHEN FÜR DAS NÄCHSTE BEWERTUNGSJAHR FEST




Führungskräften fehlt oft der Praxisaustausch über Erfahrungen und Ideen zu LOB



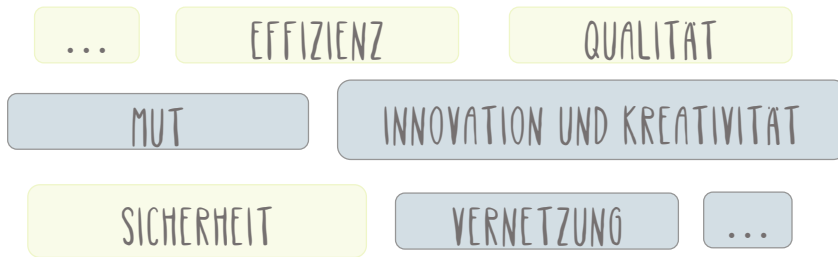
LOB ist ein lebendiges System, das auch horizontales Feedback benötigt. Gerade einige Jahre nach der Einführung fehlt hier die nötige Aufmerksamkeit. Das „**LOB Café**“ ist ein moderierter Erfahrungsaustausch unter Führungskräften zum Teilen von Tipps&Tricks, zur kollegialen Beratung und Weiterentwicklung des LOB Systems. Das LOB Café stärkt die bereichsübergreifende Zusammenarbeit sowie die Leistungs- und Feedbackkultur.



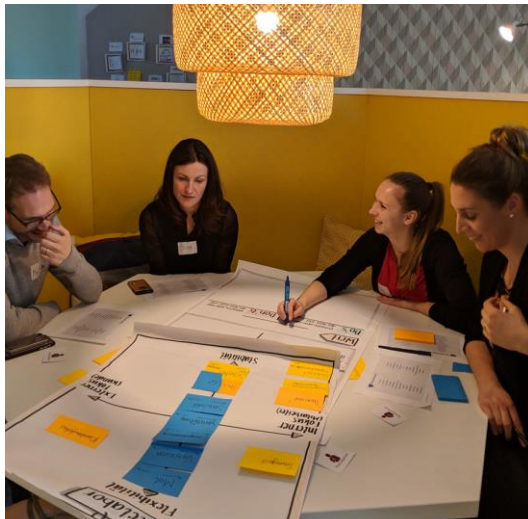
 GEBEN SIE IHREN FÜHRUNGSKRÄFTEN RAUM FÜR FEEDBACK UND AUSTAUSCH UND BRINGEN IHR LOB SYSTEM ZUM LEBEN




In die Jahre gekommene Beurteilungskriterien spiegeln in vielen Fällen nicht die Kultur wider, die in einer Organisation wirklich wichtig ist



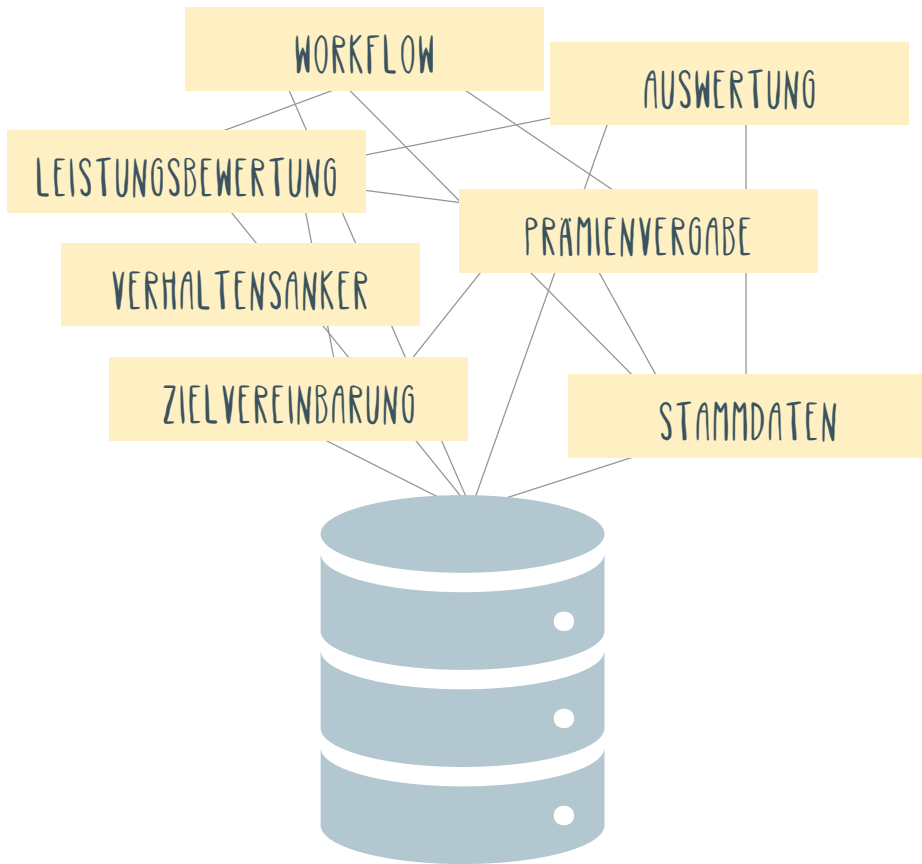
Es ist sinnvoll in regelmäßigen Abständen die geltenden Beurteilungskriterien zu reflektieren und ggf. anzupassen. Mit dem **„Wertekompass“** nutzen wir eine Methode, die Beurteilungskriterien kritisch zu überprüfen und an die sich verändernde Unternehmenskultur durch die Digitale Transformation und Anforderungen der neuen Arbeitswelt, zu gestalten.




 NUTZEN SIE JETZT DIE GELEGENHEIT MITHILFE DES WERTEKOMPASSES IHR LOB SYSTEM ZEITGEMÄß ZU GESTALTEN UND EINFACH AN DIE ANFORDERUNGEN DER NEUEN ARBEITSWELT UND IHRE UNTERNEHMENSKULTUR ANZUPASSEN



Eine Abwicklung des LOB Prozesses in Excel ist nicht mehr zeitgemäß und in vielen Fällen operativ unmöglich



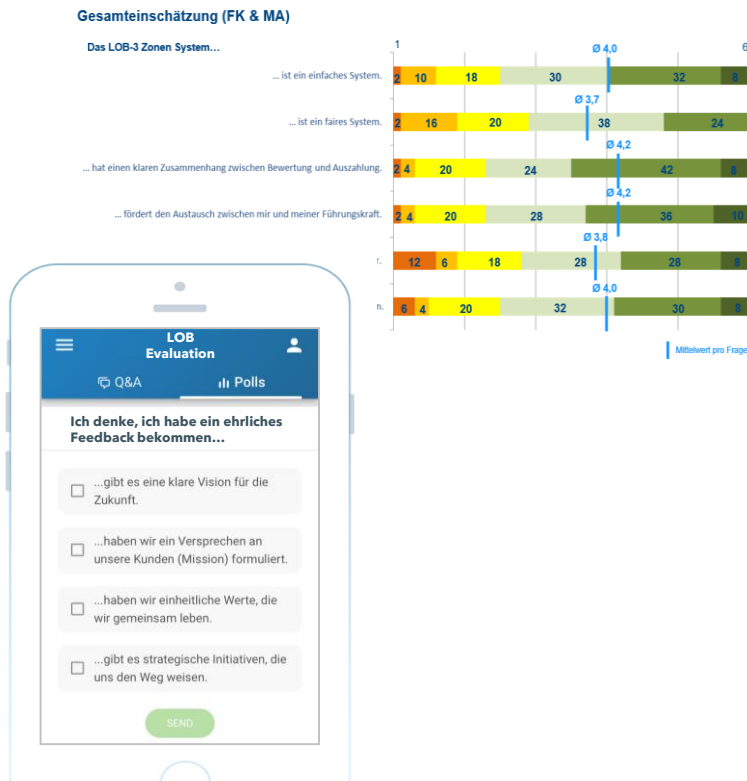
Ein datenbankgestütztes **LOB-IT-Tool** bündelt alle LOB Aktivitäten in einem - digital und immer verfügbar. Der ganzheitliche Workflow ermöglicht eine schnelle und einfache Handhabung der Mitarbeiter-Beurteilung und Prämienvergabe für Führungskräfte, sowie hilfreiche Auswertungsfunktionen über Leistungsverteilungen und Prämien für den Personalbereich mit einem Klick.

 VEREINFACHEN SIE DIE ADMINISTRATIVEN PROZESSE FÜR SICH UND IHRE FÜHRUNGSKRÄFTE UND BEHALTEN SIE LOB GANZ EINFACH IM ÜBERBLICK



Nach der Einführung von LOB Systemen fehlt oft eine systematische Übersicht über Wirkung und Zufriedenheit bei Mitarbeitern und Führungskräften

Eine ganzheitliche und systematische „**LOB Evaluation**“ ist besonders nach Implementierung eines neuen Systems notwendig. Erfahrungen und Meinungen von Führungskräften und Mitarbeitern werden durch Fragen, wie z.B. zur Gesprächskultur, erhoben und können hausweit ausgewertet werden. Diese Einblicke geben vielfältige Hinweise zur Stimmungslage und konstruktiven Weiterentwicklung des Systems.



ÜBERPRÜFEN SIE JETZT IHR LOB SYSTEM MIT EINER ONLINE-EVALUATION AUF WIRKUNG UND AKZEPTANZ UM DIESES NACHHALTIG WEITERZUENTWICKELN

SIE WOLLEN MEHR ERFAHREN?

Die Nachhaltigkeit des LOB 3-Zonen Modells liegt uns am Herzen. Wir unterstützen Sie gerne bei der aufwandsarmen und effektiven Umsetzung dieser wirkungsvollen Formate.

MELDEN SIE SICH BEI UNS UND VEREINBAREN EIN
KOSTENLOSES BERATUNGSGESPRÄCH.



Dr. Felix Kratz

Geschäftsführender Partner

M: felix.kratz@baumgartnerco.de



Sophie Landes

Consultant

M: sophie.landes@baumgartnerco.de

Baumgartner & Co.
Business Consultants

Neuer Wall 72
20354 Hamburg

040 644 19 54 00

www.baumgartnerco.de