

Pyramiden-Leistungsanalyse

Steigern Sie die Wettbewerbsfähigkeit **systematisch!**



Unternehmenserfolg basiert auf der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Mit der Pyramiden-Leistungsanalyse können Sie Leistungsfähigkeit messen, analysieren und effektiv fördern. Mit diesem neuen Führungsinstrument steigern Sie die Wettbewerbsfähigkeit und den Unternehmenserfolg systematisch.

Messen Sie Kompetenzen oder Leistungsfähigkeit?

Leistungsfähigkeit ist die Fähigkeit, erfolgsrelevante Ergebnisse zu erzielen. Sie ist das Produkt von «Persönlichkeitsfaktoren x Kompetenzen» und beschreibt das Resultat daraus. Mit Kompetenzen allein können Sie in einem Rekrutierungsprozess oder Assessment die Leistungsfähigkeit darum nicht beurteilen. Mit der Pyramiden-Leistungsanalyse stellen Sie sicher, dass neue Mitarbeitende über die notwendige Leistungsfähigkeit verfügen. Sie erhalten damit die erfolgsrelevanteste Information für optimale Personalentscheidungen.

Machen Sie dank Leistungspersönlichkeiten einen Quantensprung – Steigern Sie das Energieniveau!

Viele Unternehmen versuchen, die Leistung ihrer Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildungen zu erhöhen. Die Erfahrungen damit sind oftmals ernüchternd. Eine Leistungssteigerung in der Praxis wird nicht sichtbar. Was lernen wir daraus? Fördermassnahmen sind nur dann effektiv, wenn die persönlichkeitsbezogenen Faktoren mitberücksichtigt werden. Mit der Pyramiden-Leistungsanalyse können Sie genau das sicherstellen und dadurch zielführende Massnahmen definieren. Einen Quantensprung bezüglich Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit machen Sie, wenn sich Ihre Mitarbeitenden zu **Leistungspersönlichkeiten** entwickeln. Solche

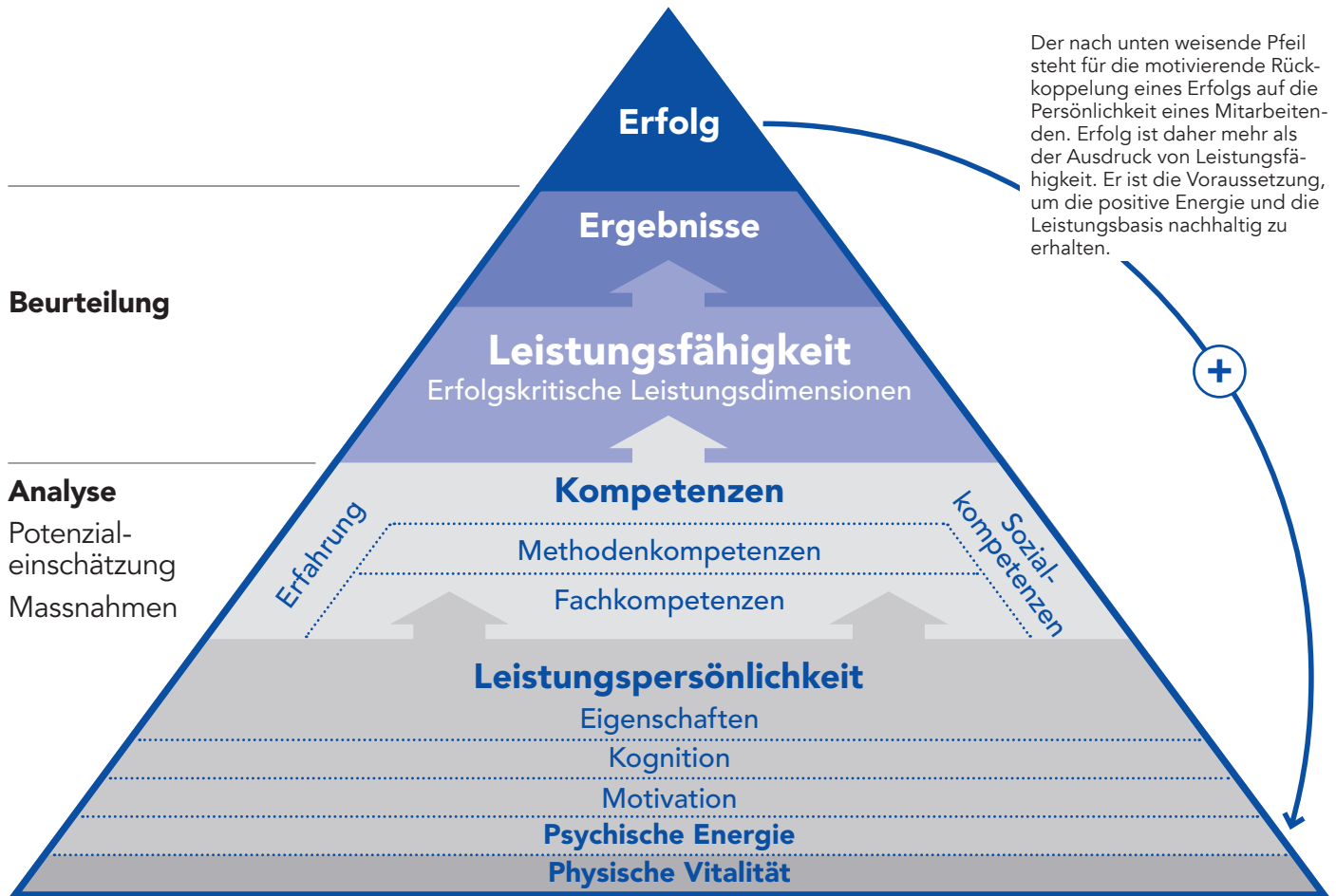
Mitarbeitenden fördern ihre eigene Leistungsfähigkeit proaktiv und verbessern sich kontinuierlich. Sie betreiben ein bewusstes Energiemanagement und verfügen damit über die notwendige Energie, Changeprozesse und neue Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Mit Leistungspersönlichkeiten erhöhen Sie das Energieniveau und schaffen damit für Ihr Unternehmen einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil.

Ihr Nutzen auf einen Blick

- Sie steigern das Energieniveau der Organisation und die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig
- Dank Messung der Leistungsfähigkeit treffen Sie optimale Personalentscheidungen
- Ihre Mitarbeitenden entwickeln sich zu Leistungspersönlichkeiten und bleiben auf der Erfolgsspur
- Changeprozesse verlaufen erfolgreich
- Höhere Innovationskraft vermehrt die Erträge
- Sie vermeiden Fehlinvestitionen bei Aus- und Weiterbildungen
- Produktive Mitarbeitergespräche

Die Pyramiden-Leistungsanalyse®

Die Pyramiden-Leistungsanalyse erklärt, wie Leistungsfähigkeit entsteht und wie sie systematisch analysiert und gefördert werden kann. Dieses Führungsinstrument bietet Ihnen auf einen Blick die Übersicht über die entscheidenden Erfolgsfaktoren. Sie zeigt zudem auf, wie sich Persönlichkeitsfaktoren und Kompetenzen auf die Leistungsfähigkeit auswirken.



Der nach unten weisende Pfeil steht für die motivierende Rückkoppelung eines Erfolgs auf die Persönlichkeit eines Mitarbeitenden. Erfolg ist daher mehr als der Ausdruck von Leistungsfähigkeit. Er ist die Voraussetzung, um die positive Energie und die Leistungsbasis nachhaltig zu erhalten.

Aufbau der Pyramiden-Leistungsanalyse

Die fünf Ebenen der Pyramiden-Leistungsanalyse sind hierarchisch gegliedert und bauen aufeinander auf.

Leistungspersönlichkeit – Fundament des Erfolgs

Die Leistungspersönlichkeit bildet die Basis des Führungsinstrumentes. Sie umfasst physische, energetische, motivationale und kognitive Faktoren und Eigenschaften. Die Persönlichkeitsfaktoren haben zwei Hauptmerkmale: Erstens sind sie tendenziell stabil. Zweitens wirken sich viele konstant auf das Leistungsverhalten aus. Die Persönlichkeitsfaktoren bilden darum den erfolgsrelevantesten Faktor. Diese richtig einzuschätzen, zum Beispiel bei Rekrutierungsentscheidungen, ist entscheidend für den zukünftigen Erfolg. Die Pyramiden-Leistungsanalyse ist das passende Führungsinstrument dazu.

Psychische Energie und Physische Vitalität

Das Fundament der Leistungspersönlichkeit bilden die Physische Vitalität und Psychische Energie. Zwei Aspekte, die zwar in der Praxis als sehr bedeutsam anerkannt sind, aber trotzdem kaum je in einem Feedback erwähnt oder einem Beurteilungssystem aufgeführt werden. Mit der Pyramiden-Leistungsanalyse können Sie diese fundamentalen Erfolgsfaktoren thematisieren und fördern. Damit stärken Sie auch die Gesundheit und Resilienz Ihrer Mitarbeitenden.

Motivation, Kognition und Eigenschaften

Auf den beiden Basisfaktoren bauen Motivation und Kognition auf. Die Motivation stellt eine notwendige Voraussetzung für jede Tätigkeit dar. Um neue Informationen zu verarbeiten oder intellektuell anspruchsvolle Arbeiten auszuführen, braucht der Mitarbeitende kognitive Fähigkeiten als weitere Voraussetzung. Hierarchisch über der Motivation und Kognition finden sich Eigenschaften wie zum Beispiel Belastbarkeit, Gewissenhaftigkeit oder Empathie. Sie sind ebenfalls erfolgsrelevant, aber nicht immer erforderlich.

Kompetenzen

Auf der zweiten Hauptebene liegen die Kompetenzen. Sie konstituieren sich durch die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und den Erfahrungen, die sie gesammelt haben. Kompetenzen können mit Schulungen gut gefördert werden und entwickeln sich im Zuge weiterer Erfahrungen. Kompetenzen kommen in spezifischen Situationen zur Geltung; ein Beispiel dafür ist die Fachkompetenz in einem Kundengespräch. Kompetenzen und Persönlichkeitsfaktoren unterscheiden sich grundlegend sowohl bezüglich ihres Einflusses auf die Leistungsfähigkeit als auch im Hinblick auf ihre Beeinflussbarkeit. Wenn Sie effektive Fördermassnahmen definieren wollen, müssen Sie diese Unterschiede berücksichtigen.

Leistungsfähigkeit und Ergebnisse

Das Herz der Pyramiden-Leistungsanalyse bildet die Leistungsfähigkeit. Sie ist das Produkt aller Persönlichkeitsfaktoren und aller Kompetenzen eines Mitarbeitenden. Leistungsfähigkeit meint die Fähigkeit, die vorhandenen Ressourcen in erfolgsrelevante Ergebnisse ummünzen zu können. Diese Fähigkeit ist entscheidend für Erfolg oder Misserfolg. Definiert und gemessen wird die Leistungsfähigkeit durch die erfolgskritischen Leistungsdimensionen. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht nur Verhalten beschreiben, sondern auch eine erfolgsrelevante Wirkung.

Wirkungsorientierte Beurteilung

In der Praxis zählen letztlich die erzielten Resultate. Darum macht eine wirkungsorientierte Beurteilung auch in einem Rekrutierungsprozess oder Assessment Sinn. Sie erhalten damit erfolgsrelevantere Ergebnisse. Ein weiterer Vorteil zeigt sich darin, dass mit einer wirkungsorientierten Beurteilung

viele Kompetenzen und Persönlichkeitsfaktoren ergebniswirksam beurteilt werden. Die Anzahl der Beurteilungsdimensionen reduziert sich so auf ein Minimum. Damit können auch Mitarbeitergespräche zielführend, motivierend und effizient durchgeführt werden. Davon konnten die Linienvertreter bis heute nur träumen.

Trennung von Beurteilung und Förderung

Eine weitere Neuheit der Pyramiden-Leistungsanalyse besteht darin, dass sie zwischen Beurteilung, Analyse und Förderung unterscheidet. Beurteilt werden nur die erfolgskritischen Leistungsdimensionen im oberen Teil der Pyramide. Für die systematische Analyse, die Einschätzung des Potenzials sowie die Definition von Massnahmen ist der untere Teil vorgesehen, differenziert nach Kompetenzen und Persönlichkeitsfaktoren. Dank dieser Unterscheidung können zielführende Massnahmen definiert werden.

Praxis: Effiziente Beurteilung der Leistungsfähigkeit

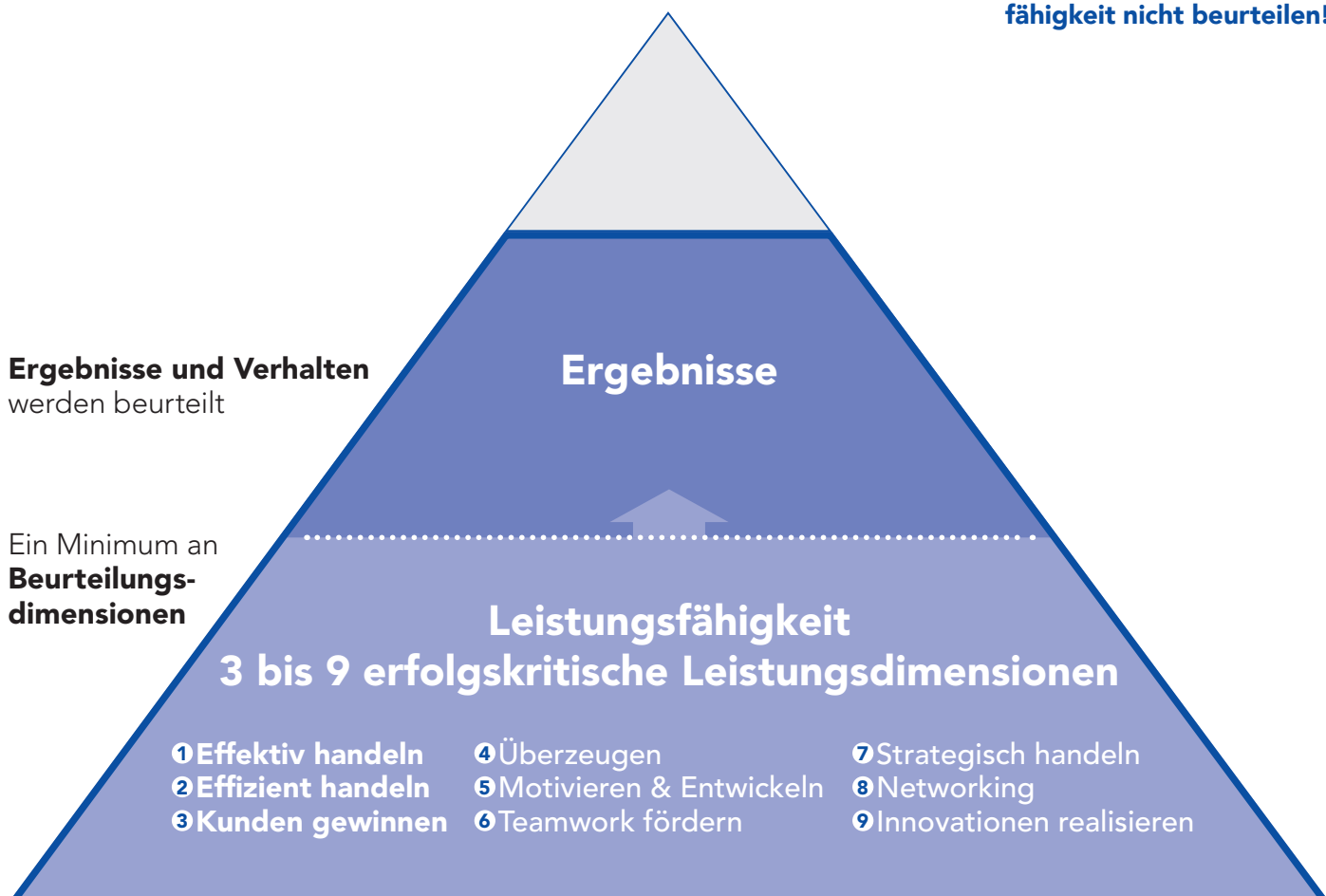
Genau das wünschen sich die Anwender/innen in der Praxis: Ein Beurteilungstool, das effizient zu praxis- und erfolgsrelevanten Ergebnissen führt. Die Pyramiden-Leistungsanalyse erfüllt diese Erwartung.

Die erfolgskritischen Leistungsdimensionen beschreiben die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeitenden und ermöglichen es Ihnen, sich bei einer Mitarbeiterbeurteilung oder Rekrutierung auf ein Minimum von Dimensionen zu konzentrieren. Standardmässig wird das mit 3–9 Dimensionen umgesetzt,

die Sie natürlich an Ihre spezifischen Bedürfnisse massgeschneidert anpassen können:

- Für alle Mitarbeitenden relevant: Dimensionen 1–3
- Mitarbeitende mit Führungsfunktionen: Dimensionen 1–6
- Mittleres und oberes Management: Dimensionen 1–9

Effizienter lässt sich Leistungsfähigkeit nicht beurteilen!



Systematische Steigerung der Leistungsfähigkeit

Für die systematische Steigerung der Leistungsfähigkeit dient der untere Teil des Instruments. Dort finden Sie alle Faktoren, die zur Leistungsfähigkeit beitragen. Damit können Sie präzise Potenzialanalysen durchführen, in Mitarbeitergesprächen die genauen Ursachen für Leistungsprobleme erkennen sowie effektive Massnahmen definieren.



Leistungsfähigkeit präzise analysieren und motivierende Mitarbeitergespräche führen

Voraussetzung für eine valide Potenzialeinschätzung und effektive Förderung ist eine genaue Analyse. Die Pyramiden-Leistungsanalyse zeigt auf, wie Leistungsfähigkeit entsteht. Das ermöglicht es Ihnen, präzise Potenzialanalysen vorzunehmen. Im Führungsinstrument sind alle erfolgsrelevanten Faktoren aufgeführt, sodass Sie den Grund für ein Leistungsproblem genau identifizieren können. Zudem können Sie Ihren Mitarbeitenden genau aufzeigen, wo und wie sie sich verbessern können. Weiter wird für Sie klar, welche Entwicklungsfelder wie am wirkungsvollsten gefördert werden können. Die Pyramiden-Leistungsanalyse bietet Ihnen die optimale Basis für produktive und motivierende Mitarbeitergespräche.

Effektiv fördern: Kompetenzen und Persönlichkeitsfaktoren differenziert entwickeln

Kompetenzen lassen sich im Rahmen von Seminaren und Trainings gut entwickeln. Die Förderung der Persönlichkeitsfaktoren hingegen braucht Zeit und einen personenbezogenen Ansatz. Mit der Pyramiden-Leistungsanalyse können die Vorgesetzten klar erkennen, ob es bei einem Mitarbeitenden darum geht, seine Kompetenzen zu fördern oder Persönlichkeitsfaktoren zu entwickeln. Das ermöglicht nicht nur, die richtigen Massnahmen zu definieren, sondern erspart Ihrem Unternehmen Fehlinvestitionen in Aus- und Weiterbildungen.

Ein Quantensprung: Mitarbeitende entwickeln sich zu Leistungspersönlichkeiten

Die Förderung der Persönlichkeitsfaktoren liegt primär in der Hand der Mitarbeitenden selbst. Im Alltag können sie mit der Pyramiden-Leistungsanalyse ihre Leistung selbstständig und kontinuierlich verbessern und sich zu einer Leistungspersönlichkeit entwickeln. Das ist für Ihre Mitarbeitenden gleichzeitig der wirksamste Weg, um die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und persönlich auf der Erfolgsspur zu bleiben. Leistungspersönlichkeiten praktizieren ein bewusstes Energiemanagement und erhalten damit auch die Basis für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden. Das Unternehmen profitiert von einem höheren Energieniveau und mehr Innovationen, was zu neuen Erträgen führt. Damit wird auch die Wettbewerbsfähigkeit und der Unternehmenserfolg nachhaltig gestärkt.

Vignali Management Development AG

Freigutstrasse 26
CH- 8002 Zürich
www.vignali.ch

Ihr Ansprechpartner:

Mauro Vignali lic. pil.
Geschäftsführer
Tel: +41 (0)44 202 28 28
mauro.vignali@vignali.ch