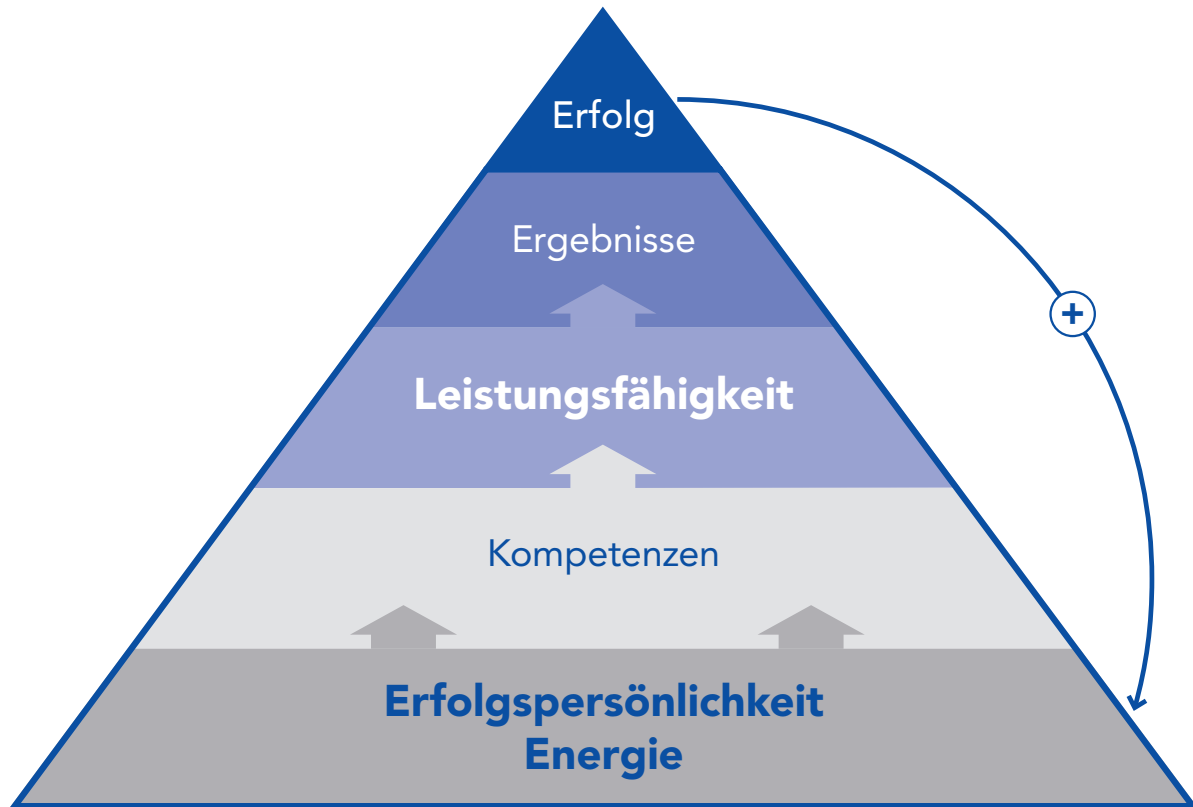


Vignali-Erfolgsmodell

Steigern Sie die Wettbewerbsfähigkeit **nachhaltig!**



Unternehmenserfolg basiert auf der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Mit dem Vignali-Erfolgsmodell können Sie Leistungsfähigkeit messen, analysieren und effektiv fördern. Mit diesem neuen Führungsinstrument steigern Sie die Wettbewerbsfähigkeit und den Unternehmenserfolg nachhaltig.

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 dem Vignali-Erfolgsmodell stellen Sie sicher, dass neue Mitarbeitende über die notwendige Leistungsfähigkeit verfügen. Sie erhalten damit die erfolgsrelevanteste Information für optimale Personalentscheidungen.

Ein Quantensprung: Entwickeln Sie Ihre Mitarbeitenden zu Erfolgspersönlichkeiten.

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 unserem Erfolgsmodell können Sie genau das sicherstellen und dadurch zielführende Massnahmen definieren. Einen Quantensprung bezüglich Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit machen Sie, wenn sich Ihre Mitarbeitenden zu Erfolgspersönlichkeiten entwickeln. Diese fördern

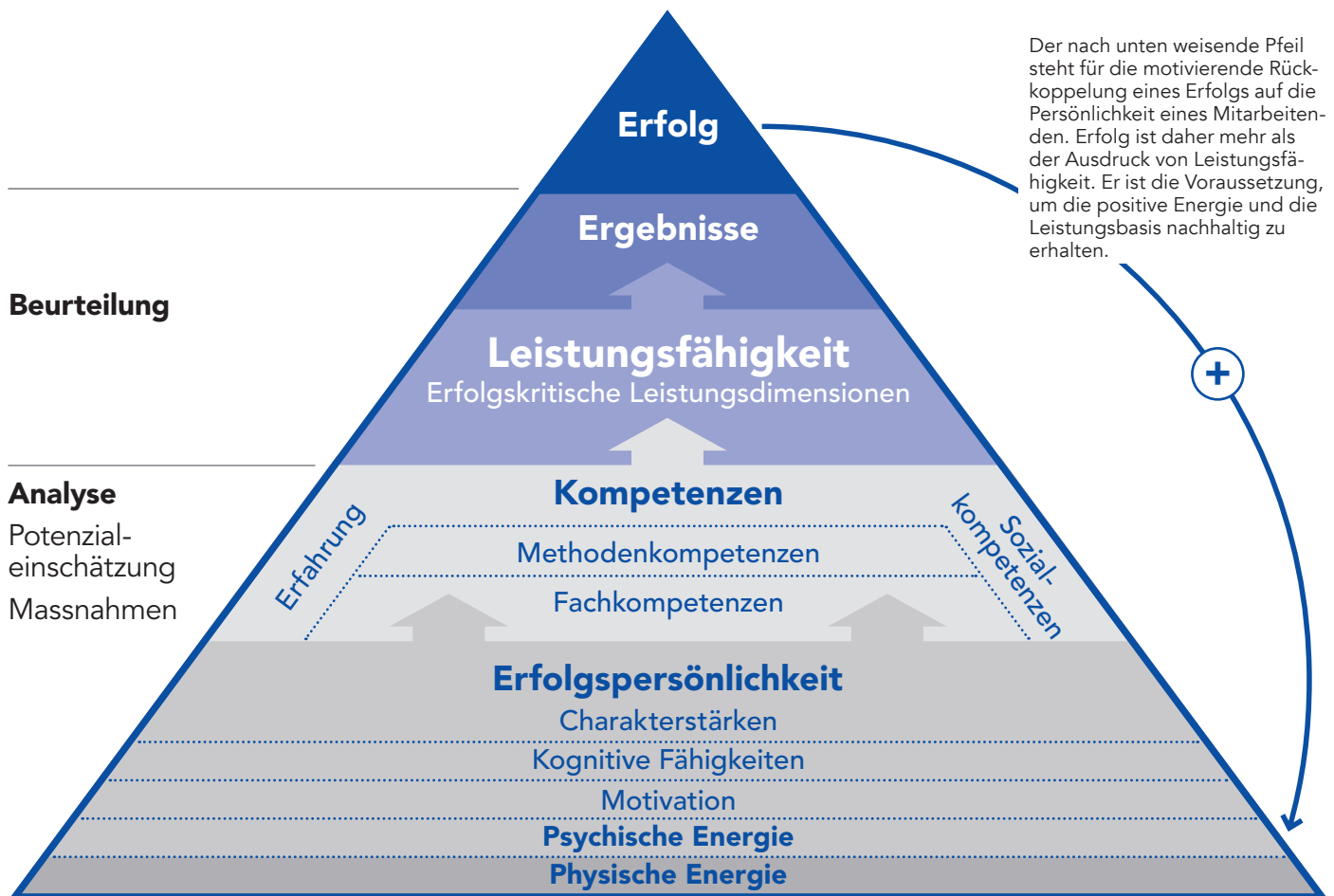
ihre eigene Leistungsfähigkeit proaktiv und wissen, wie sie zu Erfolgserlebnissen kommen. Sie betreiben ein bewusstes Energiemanagement und verfügen damit stets über genügend Energie, um neue Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Erfolgspersönlichkeiten führen zu einem nachhaltigen Wettbewerbsvorteil und minimieren die Krankheitsfälle.

Ihr Nutzen auf einen Blick

- **Leistungsfähigkeit - und nicht nur Kompetenzen - können beurteilt werden. So treffen Sie optimale Personalentscheidungen.**
- **Alle Erfolgsfaktoren können präzise analysiert und umfassend gefördert werden.**
- **Ihre Mitarbeitenden haben mehr Erfolgserlebnisse. Die positive Energie und die Motivation in der Organisation werden maximiert.**
- **Sie können Ihre Mitarbeitenden zu Erfolgspersönlichkeiten entwickeln, womit ein nachhaltiger Wettbewerbsvorteil generiert wird.**

Das Vignali-Erfolgsmodell®

Das Vignali-Erfolgsmodell erklärt, wie Leistungsfähigkeit entsteht und wie sie präzise analysiert und nachhaltig gefördert werden kann. Dieses Führungsinstrument bietet Ihnen auf einen Blick die Übersicht über die entscheidenden Erfolgsfaktoren. Es zeigt zudem auf, wie sich Persönlichkeitsfaktoren und Kompetenzen auf die Leistungsfähigkeit auswirken.



Der nach unten weisende Pfeil steht für die motivierende Rückkopplung 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 des Vignali-Erfolgsmodells

Die fünf Ebenen des Erfolgsmodells sind hierarchisch gegliedert und bauen aufeinander auf.

Erfolgspersönlichkeit – Fundament des Erfolgs

Die Erfolgspersönlichkeit bildet die Basis des Führungsinstrumentes. Sie umfasst physische, energetische, motivationale und kognitive Faktoren und Charakterstärken. Die Persönlichkeitsfaktoren haben zwei Hauptmerkmale: Erstens sind sie tendenziell stabil. Zweitens wirken sie 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. Mit dem Vignali-Erfolgsmodell kann das sichergestellt werden.

Psychische und Physische Energie

Das Fundament der Leistungspersönlichkeit bilden die Physische 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 unserem Erfolgsmodell können Sie diese fundamentalen Erfolgsfaktoren thematisieren und fördern. Damit stärken Sie auch die Gesundheit und Resilienz Ihrer Mitarbeitenden.

Motivation, kognitive Fähigkeiten und Charakterstärken

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 Charakterstärken 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 des Vignali-Erfolgsmodells bildet die Leistungsfähigkeit. Sie ist das Produkt aller Persönlichkeitsfaktoren und aller Kompetenzen der 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. Diese unterscheiden sich von Kompetenzen, indem sie nicht nur Verhalten, sondern auch die erzielte Wirkung beinhalten.

Optimale Personalentscheidungen treffen

In der Praxis zählen letztlich die erzielten Resultate. Darum ist eine ergebnisorientierte Beurteilung auch in einem Interview oder Assessment zielführend. Sie erhalten damit erfolgsrelevantere Ergebnisse. Ein weiterer Vorteil zeigt sich darin, dass mit einer wirkungsorientierten Beurteilung viele Kompeten-

zen 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. Das Tool unterstützt die Vorgesetzten in der täglichen Praxis darin, Leistungsprobleme präzise analysieren und zielführende Massnahmen treffen zu können.

Präzise Potenzialanalyse

Eine weitere Neuheit des Vignali-Erfolgsmodells besteht darin, dass es zwischen Beurteilung, Analyse und Förderung unterscheidet. Beurteilt werden nur die erfolgskritischen Leistungsdimensionen im oberen Teil des Modells. 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 die zielführendsten Förder-Massnahmen definiert werden.

Praxis: Effiziente Beurteilung der Leistungsfähigkeit

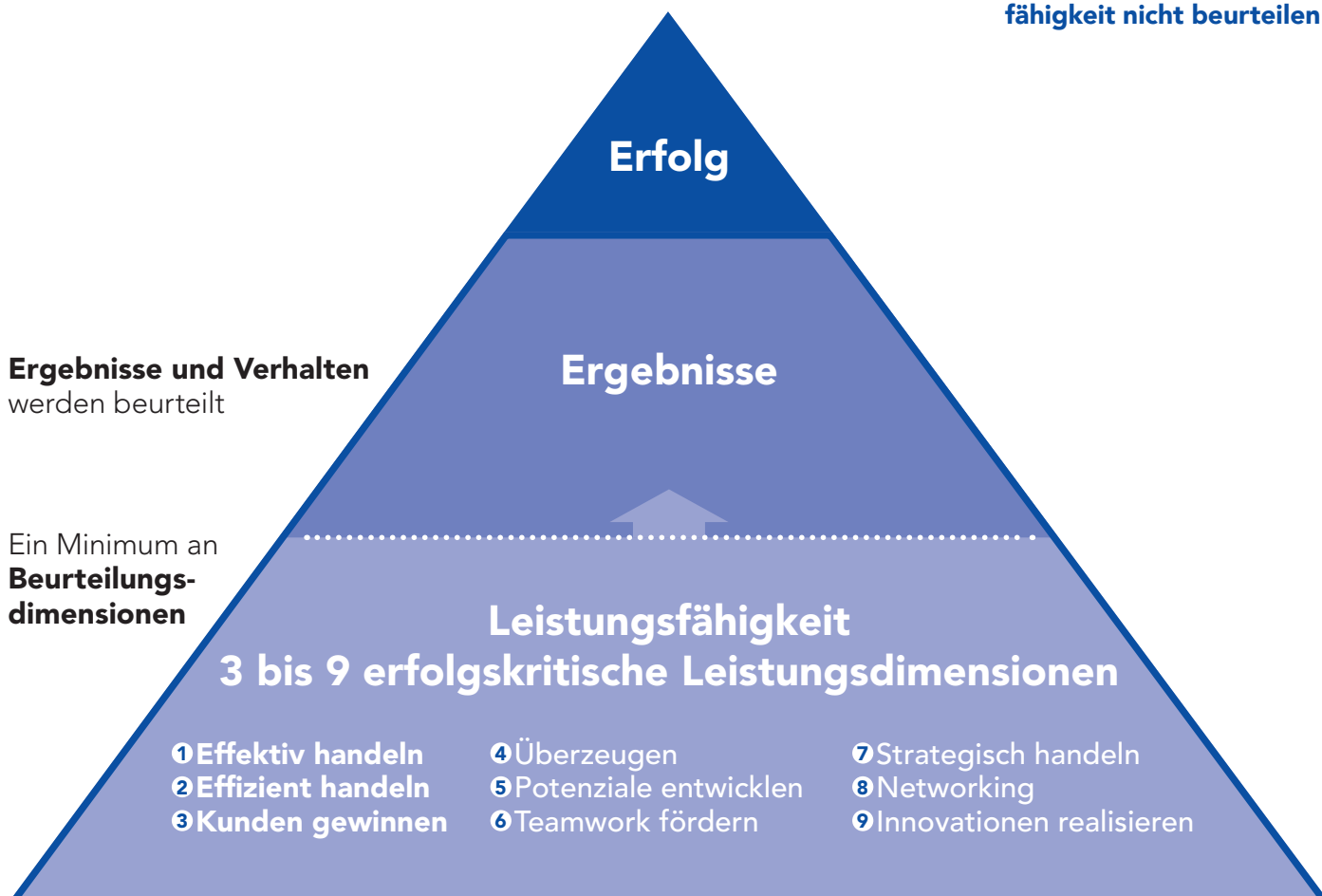
Genau das wünschen sich die Anwender/innen in der Praxis: Ein Beurteilungstool, das effizient zu praxis- und erfolgsrelevanten Ergebnissen führt. Das Vignali-Erfolgsmodell erfüllt dieses Bedürfnis.

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:

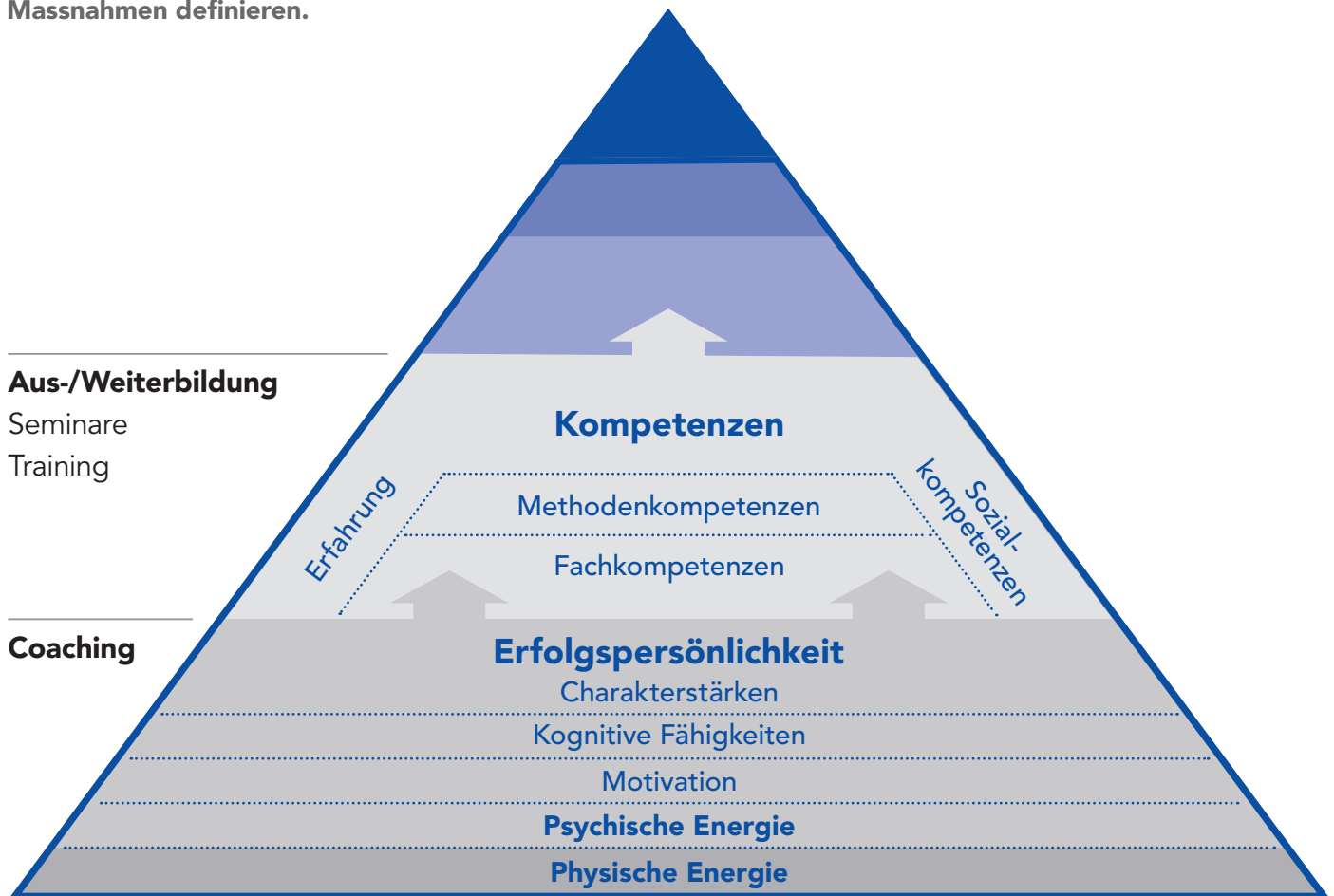
- Für alle Mitarbeitenden relevant: Dimensionen 1–3
- Mitarbeitende mit Führungsfunktionen: Dimensionen 1–6
- Mittleres und oberes Management: Dimensionen 1–9

Effizienter lässt sich Leistungsfähigkeit nicht beurteilen!



Nachhaltige Steigerung der Leistungsfähigkeit

Für die nachhaltige 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. Das Erfolgsmodell 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. Das Vignali-Erfolgsmodell 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 dem Erfolgsmodell 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 Erfolgspersönlichkeiten

Die Förderung der Persönlichkeitsfaktoren liegt primär in der Hand der Mitarbeitenden selbst. Im Alltag können sie mit diesem Erfolgsmodell ihre Leistung selbständig und kontinuierlich verbessern und sich zu einer Erfolgspersönlichkeit entwickeln. Das ist für Ihre Mitarbeitenden gleichzeitig der wirksamste Weg, um die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und persönlich auf der Erfolgsspur zu bleiben. Erfolgspersönlichkeiten praktizieren ein bewusstes Energiemanagement und erhalten damit auch die Basis für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden. Das Unternehmen profitiert von einem höheren positiven 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 M.Sc. UZH
Geschäftsführer
Tel: +41 (0)44 202 28 28
mauro.vignali@vignali.ch