

Managementsysteme, Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement,
Organisationsberatung, Projektsteuerung, Forschung & Entwicklung

uve • Informationsbrief

Elfte Ausgabe Dezember 2011

Liebe Geschäftsfreunde,

das Jahr 2011 neigt sich dem Ende zu. Dieses runden wir mit der 11. Ausgabe unseres Informationsbriefes ab. Wir wünschen Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest im Kreise Ihrer Familien. Nutzen Sie die Feiertage, um zur Ruhe zu kommen, damit Sie mit neuen Kräften erfolgreich ins Jahr 2012 starten können.

In dieser Ausgabe erfahren Sie mehr darüber, wie Sie im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung die Bewertungen der Mitarbeiterleistungen systematisch vornehmen können.

Leistungsorientierte Bezahlung stärkt Mitarbeiter und Betrieb

Durch die Einführung von Leistungsentgelten (leistungsorientierte Bezahlung, kurz LOB) können Sie sowohl die Qualität und Wirtschaftlichkeit des



© Gerd Altmann/ pixelio.de

Dienstleistungsangebotes erhöhen als auch die Motivation, Eigenverantwortlichkeit und Führungskompetenz der Mitarbeiter stärken.

In einer Betriebsvereinbarung werden zunächst die wesentlichen Eckpunkte vereinbart:

- Bewertungssystematik – insbesondere das Bewertungsverfahren mit Festlegung und gruppenspezifischer Definition der Bewertungskriterien, Klärung der Einbeziehung von Kennzahlen und des Umgangs mit Ausfallzeiten und Teilzeitarbeitsverhältnissen

- Ausschüttungssystematik, mit Festlegung des „Gerechtigkeitsfaktors“
- Betriebliche Kommission – insbesondere das Beschwerdeverfahren und Formulierung einer Geschäftsordnung, da sie auch für den Vollzug von § 17 TVöD zuständig ist
- Einführungsplanung mit Festlegung von Leistungsperiode, Bewertungszeitraum, Beschwerdezeitraum sowie Berechnungszeitraum und Auszahlungstermin

Bringen Sie System in den Ablauf!

Neben den organisatorischen Anforderungen stellt sich den Unternehmen die Aufgabe, eine möglichst objektive und kontrollierbare Systematik der Leistungsbewertung einzuführen.

Hier steckt der Teufel in wichtigen Details. Die Beteiligten erwarten eine nachvollziehbare, möglichst objektive Systematik ohne den persönlichen Faktor. Sicher kann man die hundertprozentige Objektivität nicht garantieren, aber den Weg dorthin können wir gemeinsam beschreiten.

Dafür haben wir die Software **LuKA - Leistungen und Kompetenzen am Arbeitsplatz** entwickelt.

Bewerten Sie mit LuKA

Mit den Modulen von **LuKA** können Sie

- eine systematische Leistungsbewertung anhand definierter Bewertungskriterien vornehmen
- die jeweilige Ausschüttungssumme berechnen

Modul 1: systematische Leistungsbewertung

Im Modul 1 bewerten Ihre Führungskräfte die ihnen zugeordneten Beschäftigten. Sie haben hier die Möglichkeit zum Vergleich auf alle aktuellen und vergangenen Bewertungen der eigenen Beschäftigten zuzugreifen. Alle vergangenen Bewertungen des ausgewählten Mitarbeiters werden zur Unterstützung grafisch nebeneinander dargestellt.

In der Bewertungsmaske wird für jedes Kriterium die gruppenspezifische Definition genannt und eine Begründung des Bewerter für die ausgewählte Bewertungsstufe erfasst.

Den Bewertungsstufen werden unternehmensweit einheitliche Punkte und Definitionen zugeordnet. Sollte ein Kriterium für einen Beschäftigten nicht zutreffen (z.B. keine Führungsaufgaben), so passt **LuKA** die Skalierung automatisch an, damit sich in der Summe wieder 100% ergeben. Für die Ausschüttungsberechnung in Modul 2 wird aus Modul 1 für jeden Bewerteten der Quotient aus Gesamtpunktzahl und Anzahl der zutreffenden Kriterien übertragen.

The screenshot shows a software window titled 'Bewertung'. It contains several input fields and sections:

- Sie bewerten:** A dropdown menu for 'Bewertungskriterium'.
- Kriterium wechseln:** A button to change the criterion.
- für die Leistungsperiode:** A date range selector set to '01.09.2010 - 31.08.2011'.
- Arbeitsqualität:** A list of criteria including 'Kommunikation', 'Planungs- und Organisationsvermögen', 'Flexibilität', 'Zusammenarbeit', 'Leistungsbereitschaft', 'Mitarbeiterinsatz und -entwicklung', and 'Wirtschaftliches Verhalten'.
- Definition des Kriteriums:** A text area with bullet points describing the criterion.
- Stufe:** A dropdown menu for 'Auswahl der Bewertungsstufe'.
- Punkte:** A text input field.
- Begründung:** A large text area for 'Begründung für die Bewertung (Freitext)'.
- Vergleichsbewertung:** A section for 'Zeitraum und Beschäftigter können ausgewählt werden'.

LuKA – uve GmbH für Managementberatung

Der Zugriff auf die Bewertungen ist durch Login und Passwort gesichert und wird den Bewertern nur für den ausgewählten Mitarbeiterkreis gewährt. Die Bewertungen werden verschlüsselt gespeichert und sind nach dem protokollierten Mitarbeitergespräch durch die Bewerter nicht mehr veränderbar.

Modul 2: Berechnung der Ausschüttungssumme

Modul 2 unterstützt Sie bei der Berechnung der Ausschüttungssumme für jeden Beschäftigten. Hierzu geben Sie für jeden Bewerteten Faktoren für die Betriebszugehörigkeit in der laufenden Bewertungsperiode, für Teil- oder Vollzeit sowie für Fehlzeiten an. Die Zusammensetzung und Berechnung dieser Faktoren regelt die Betriebsvereinbarung. Ziel ist ein „Gerechtigkeitsfaktor“, mit welchem die normierten Bewertungspunkte aus Modul 1 eines jeden Mitarbeiters verrechnet werden. Zusammen mit der Angabe des Gesamtausschüttungsvolumens berechnet **LuKA** die Ausschüttungssumme für jeden erfassten und bewerteten Mitarbeiter.

Profitieren Sie von LuKA

LuKA bietet Ihnen die Möglichkeit, die leistungsorientierte Bezahlung mit einem einheitlichen Verfahren umzusetzen. Sie erhalten standardisierte Mitarbeiterbewertungen und unterstützen Ihre Führungskräfte dabei, Mitarbeitergespräche vorzubereiten, durchzuführen und zu dokumentieren.

Sprechen Sie uns an! Wir helfen Ihnen gern!

Kontakt

Frank Weigelt
Strategieberatung,
Organisationsuntersuchungen



☎ 030 315 82 480
☎ 030 315 82 400
f.weigelt@uve.de

Wir freuen uns über Ihr Interesse!

Impressum:



uve GmbH für Managementberatung
Kalckreuthstraße 4
10777 Berlin
V.i.S.d.P.: Dr. Hamid Saberi