

# DIALOG ZU LEISTUNG & ENTWICKLUNG NEU GEDACHT

**Christian Schmid / Leiter HR**  
**Schulleitertagung Kanton Thurgau**

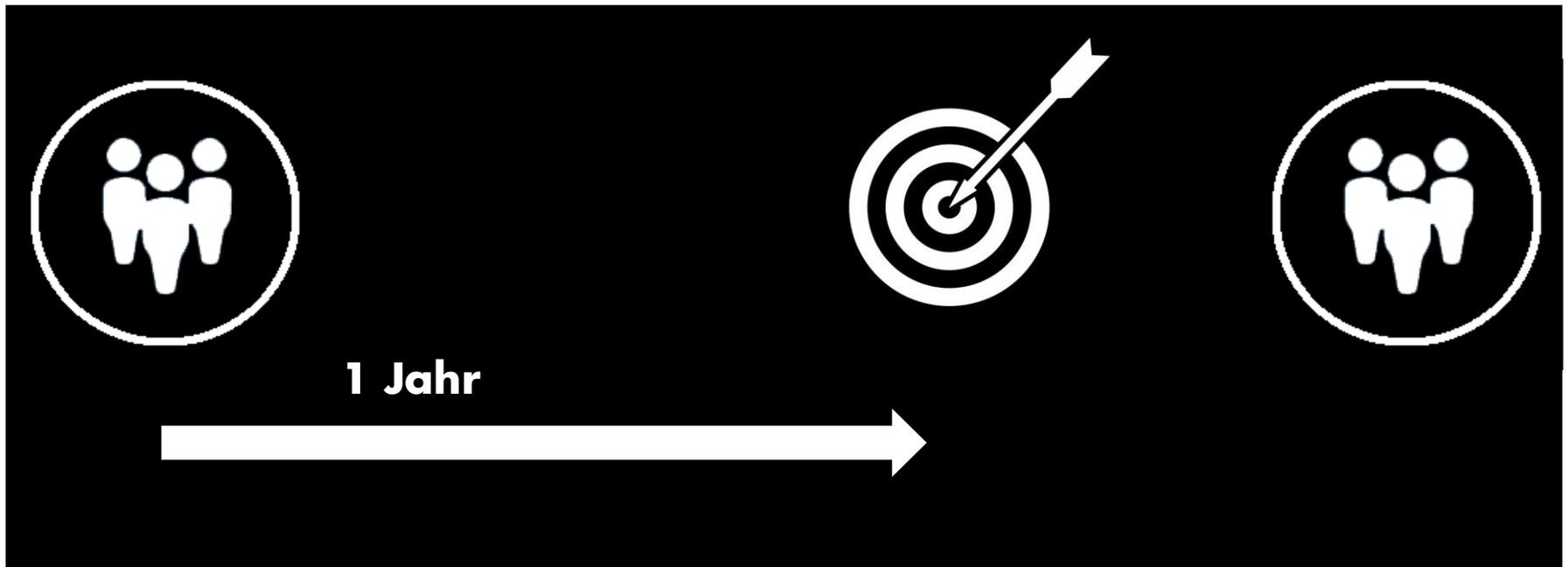
25. März 2021

# LEISTUNGS- & KOMPETENZGESPRÄCHE

## MEHR FRUST ALS NUTZEN



# KLASSISCHES MBO PASST DAS NOCH?



# MANAGEMENT BY OBJECTIVE

## WOZU EIGENTLICH?

### Bedürfnisse der Mitarbeitenden

**Klarheit** bezüglich  
**Rolle & Zielen**  
haben

Den **eigenen Beitrag**  
für ein grösseres Ganzes  
erkennen und gestalten

**Rückmeldungen**  
bezüglich **Wert** ihres  
Beitrages erhalten

**Perspektiven** bezüglich  
**Entwicklungspotenzial**  
erfahren

Strategie, Budget, KPIs,  
Umsatz- und Vertriebsziele



**Ziele**  
Kompetenzen  
Beurteilung

### Bedarf des Unternehmens

**Unternehmerische  
Orientierung** geben

**Ressourcen optimal**  
einsetzen (Leistungen &  
Potenzial sichtbar machen)

Leistungsgerechte  
**Entlohnung**  
sicherstellen

**Laufende  
Entwicklung** fördern  
(quantitativ & qualitativ)

# REALITY CHECK

## FAZIT

### Bedürfnisse der Mitarbeitenden

### Bedarf des Unternehmens

Strategie, Budget, KPIs,  
Umsatz- und Vertriebsziele

**Ziele**  
Kompetenzen  
Beurteilung

 **Klarheit** bezüglich  
**Rolle & Zielen**  
haben

Den **eigenen Beitrag**   
für ein grösseres Ganzes  
erkennen und gestalten

 **Rückmeldungen**  
bezüglich **Wert** ihres  
Beitrages erhalten

 **Perspektiven** bezüglich  
**Entwicklungspotenzial**  
erfahren

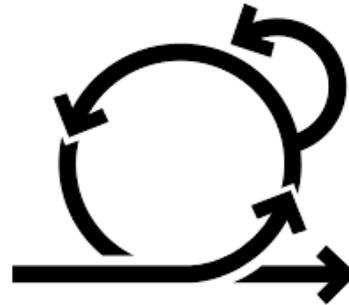
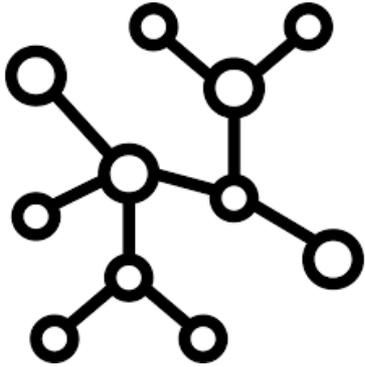
**Unternehmerische**   
**Orientierung** geben

**Ressourcen optimal**   
einsetzen (Leistungen &  
Potenzial sichtbar machen)

Leistungsgerechte  
**Entlohnung**   
sicherstellen

**Laufende**  
**Entwicklung** fördern  
(quantitativ & qualitativ) 

# ARBEITSUMFELD HAT SICH VERÄNDERT



# DIALOG ÜBER LEISTUNG UND ENTWICKLUNG

## WAS MACHT DIE TKB NUN NEU (SEIT 2017)

Wir führen seit Anfang 2017...

- **unabhängig vom Zeitpunkt** im Jahr
- **regelmässig** (min. 3x) je nach Seniorität einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters
- einen **Dialog zu Leistung**
  - Hauptaufgaben (Erwartungen an Rolle, Ergebnisse) und
  - Beiträgen (von Mitarbeitenden vorgeschlagene konkrete Beiträge zum grösseren Ganzen)
  - Ganzheitliches Feedback (Erfüllungsgrad der Erwartungen)
- **und zu Entwicklung**
  - Stärken/Schwächen (Selbst- / Fremdbild)
  - Entwicklungsmassnahmen



**Dialog als Ausgangslage  
Leistung & Entwicklung sind  
Inhalt**

# ORIENTIERUNG AN STRATEGIE / STOSSRICHTUNGEN

## Konsequente Kundenorientierung leben

- Externe und interne Kundinnen und Kunden unserer Bank sollen spüren,
- dass wir unter Kompetenz mehr als Fachwissen verstehen;
  - dass wir sie umfassend verstehen und ganzheitlich beraten;
  - dass sie von uns eine optimale Leistung erhalten.

### Potenzial ausschöpfen

Kundenbeziehungen weiterentwickeln und ganzheitlich beraten. Intern und extern Zusammenarbeit fördern und Netzwerke nutzen.

### Profil schärfen

Überzeugen durch Leistungen und persönliches Verhalten.

### Effizienz steigern

Bestehendes hinterfragen und vereinfachen.

### Digitalisierung

Elektronische Angebote der Bank anwenden. Sich mit Chancen und Entwicklungen der Digitalisierung auseinandersetzen.

### Werte entwickeln

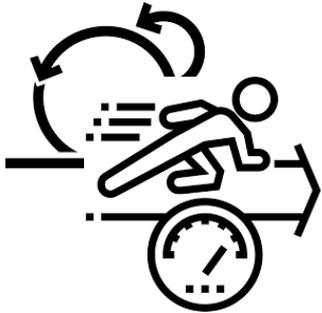
Eigene Kompetenzen erweitern, ausbauen und Markenwerte leben.

**Strategie** bzw. Stossrichtungen **so formuliert, dass** sie als generelle Orientierung **für alle Mitarbeitenden** – egal in welcher Position – **handlungsleitend** sein können.

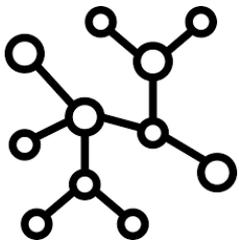
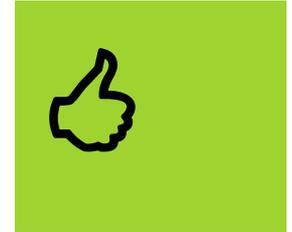
Online Erfassung wie eine Form von "Notizbuch" gestaltet pro Mitarbeiter(in). Einfach, übersichtlich und nur mit wesentlichen Inhalten. Name, Funktion, Hauptaufgaben

# RUND 4 JAHRE NACH EINFÜHRUNG

## ERKENNTNISSE



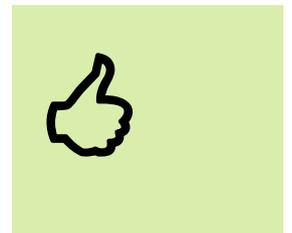
- Anpassungsfähig über kürzere Zeiträume
- Iterative Vorgehensweise lassen sich auch beurteilen
- Ambitionen / Ziele lassen sich bei Bedarf einfach anpassen



- Netzwerk an Wissen und Bottom-Up Prozesse lassen sich berücksichtigen
- Zeitgemässes Führungsverständnis kann unterstützt werden



- Hauptaufgaben haben einen mindestens gleich grossen Stellenwert im Gespräch
- Über Kompetenzen und Entwicklung lässt sich breit und mit individuellen Facetten sprechen



# FÜHRUNGSTRUMENT HILFREICH, WENN GLEICHZEITIG AN FÜHRUNGS- UND ARBEITSKULTUR GEARBEITET WIRD.

## Das Magazin – Thurgauer Kantonalbank schafft Ränge ab

Download

Samstag, 25. Januar 2020, 12:03 Uhr

Sendetermine ▾



Audio

In kaum einer anderen Branche legt man so viel Wert auf Titel wie im Bankwesen. Analyst, Associate, Director oder bescheidener «Mitglied des Kaders». Ganz so vielfältig sind die Titel bei den Kantonalbanken zwar nicht. Dennoch hat sie die Thurgauer Kantonalbank abgeschafft, um Nähe zu schaffen.



### Sinn & Ziele

**Führe mit Sinn und Inspiration**

**Konzentriere dich auf Nutzen und Resultate**

### Vertrauen & Feedback

**Zeig Interesse und schenke Vertrauen**

**Gib und frage nach Feedback**

### Wandel & Gestaltung

**Sei offen für Wandel und gestalte ihn aktiv**

**Übernimm Verantwortung und entscheide**

AUSTAUSCH, FRAGEN, HINWEISE,  
RÜCKMELDUNGEN....

## **Kontakt**daten

Thurgauer Kantonalbank

Christan Schmid

Leiter HR

[christian.schmid@tkb.ch](mailto:christian.schmid@tkb.ch)

+41 71 626 68 67