

DIALOG ZU LEISTUNG & ENTWICKLUNG NEU GEDACHT

Christian Schmid / Leiter HR
Schulleitertagung Kanton Thurgau

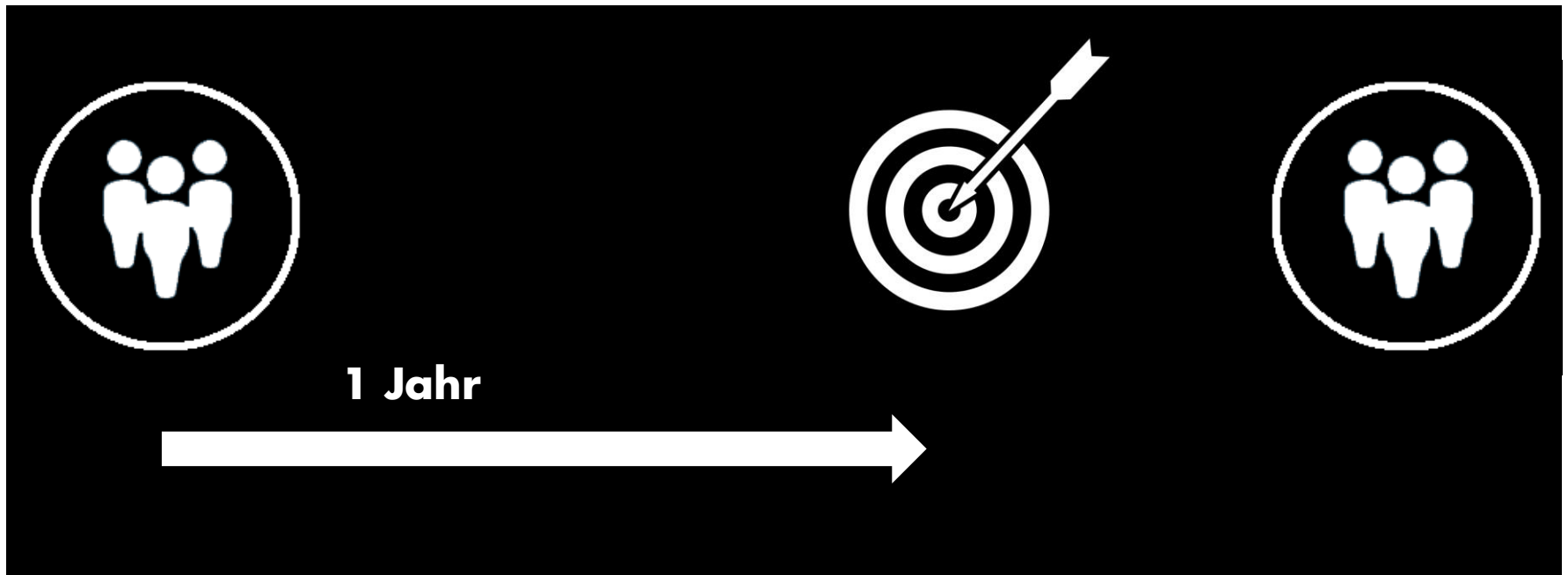
25. März 2021

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

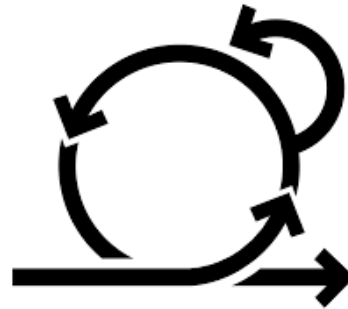
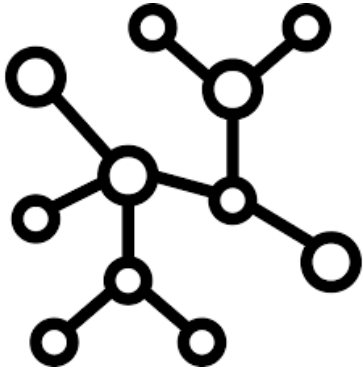
Unternehmerische ?
Orientierung geben

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

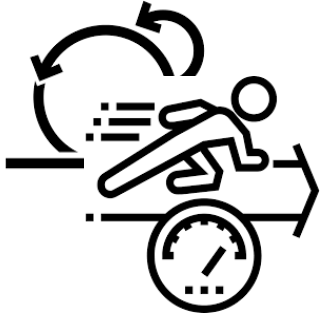
Eigene Kompetenzen erweitern, ausbauen und Markenwerte leben.

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

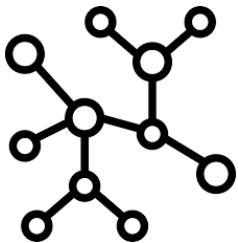
Online Erfassung wie eine Form von "Notizbuch" gestaltet pro Mitarbeiter(in). Einfach, übersichtlich und nur mit wesentlichen Inhalten. Name, Funktion, Hauptaufgaben

RUND 4 JAHRE NACH EINFÜHRUNG

ERKENNTNISSE



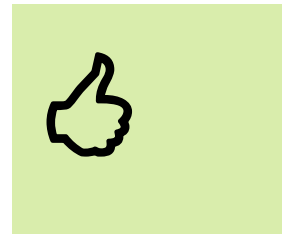
- Anpassungsfähig über kürzere Zeiträume
- Iterative Vorgehensweise lassen sich auch beurteilen
- Ambitionen / Ziele lassen sich bei Bedarf einfach anpassen



- 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....

Kontaktdaten

Thurgauer Kantonalbank

Christan Schmid

Leiter HR

christian.schmid@tkb.ch

+41 71 626 68 67