

Performance
Best

The Strategy:

Successful Performance Improvement[©]

Your Solution:

GAP FINDER[®]

discover the gaps -improve the performance[©]

Südstraße 4b • 31180 Giesen • Tel.: 05121-289435 • Fax: 0511-2703199
e-mail: info@best-performance.eu • www.best-performance.eu

Successful Performance Improvement[©]

- **Situation**
 - Steigende Komplexität im Leistungsprozess
 - Wirkung verschiedener Einflussfaktoren auf die Performance
 - gegenseitige Abhängigkeiten der Faktoren
 - Leistungshindernisse auf unterschiedlichen Ebenen
- **Ziel**
 - Optimierung der Performance
 - Steigerung des “Return on Investment”
- **Frage**
 - Welche Faktoren müssen zielgerichtet verändert werden?
- **Lösung**
 - Finden der Faktoren mit dem Analyse-Tool GAP FINDER[®]

Performance Best

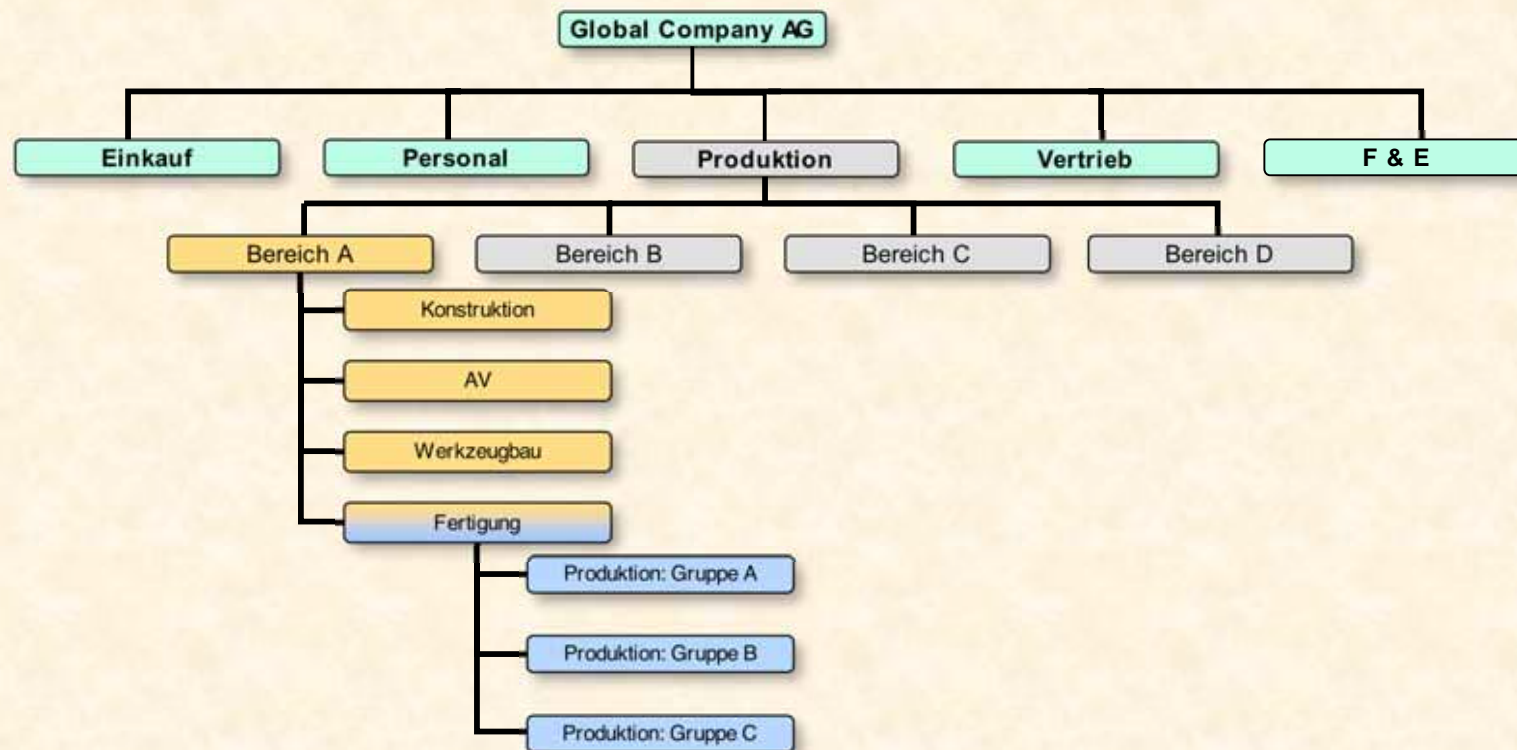
The Strategy: Successful Performance Improvement[©]



© ZAHN & FRIENDS CONSULTING 2003 – 2007

the GAP FINDER[®] *discover the gaps – improve your performance[©]*

Wo kann der GAP FINDER[®] eingesetzt werden?



In welchen Situationen kann der GAP FINDER® eingesetzt werden?

- Stark schwankende Leistungen in der Organisation
- Qualitätsverlust im Arbeits-Prozess
- Reduzierter Output
- Schlechte Atmosphäre in der Organisation
- Hohe Fluktuation intern / extern
- Nicht erreichte Ziele der Organisation
- Status nach einer Umorganisation
- Nicht erklärbar hoher Krankenstand
- Reklamationen interner / externer Kunden

Der Successful Performance Improvement[©] Prozess



GAP FINDER®

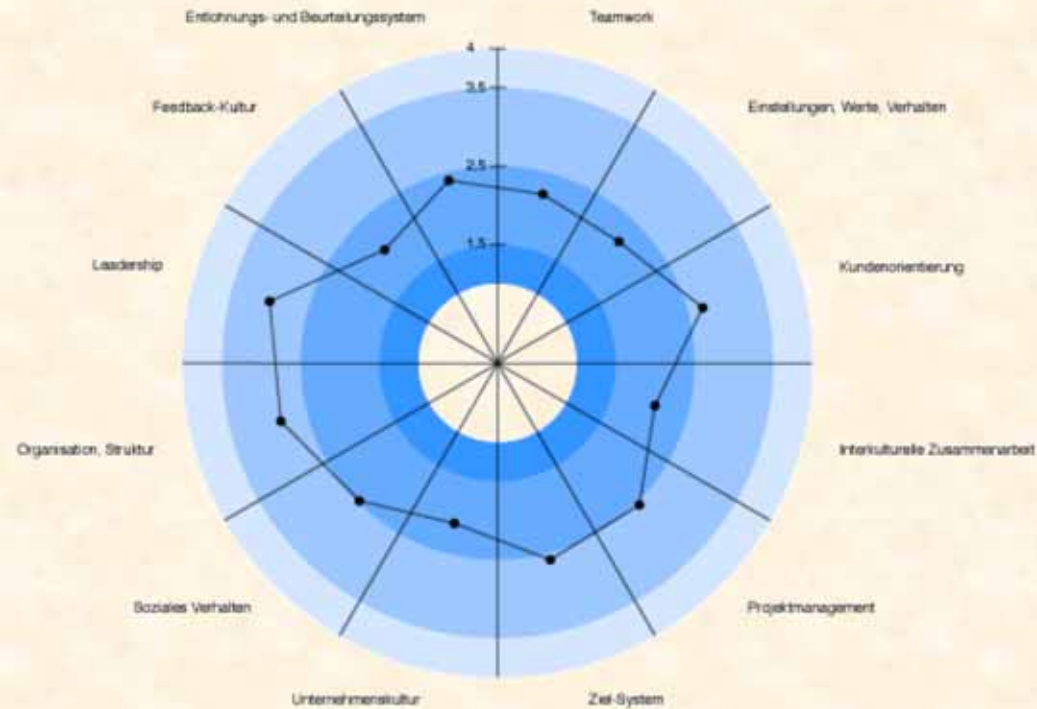
- Web-basiertes Analyse-Tool
 - Fragen zu den 12 Erfolgs-Dimensionen im Unternehmen
 - Einsetzbar für das gesamte Unternehmen oder einzelne Abteilungen/Bereiche
 - Rechnerplattform-unabhängige Nutzung
 - Fremdsprachen-Version in englisch (span. in Vorbereitung)
 - Analyse-Ergebnis zeigt Potenziale für Beratungs-, Coaching- und Trainingsleistungen

The screenshot displays a survey interface with a list of statements and a Likert scale. The scale is represented by five circles, with the first circle filled in blue, indicating a 'Stimmt' (Agree) response. The statements are:

- Mein Vorgesetzter versteht es die Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten einzusetzen.
- Wenn Arbeitsaufgaben nicht optimal erledigt werden können, liegt es oft an organisatorisch bedingten Koordinationsproblemen.
- Die Aufgabenverteilung innerhalb meines Projekt-Teams ist klar und eindeutig geregelt.
- Ich verstehe oft nicht, warum sich Kollegen so verhalten, wie sie es tun.
- Die Gruppenmitglieder geben mir das Gefühl, in der Gruppe integriert zu sein.
- Die gemeinsamen Werte, Normen und Einstellungen werden durch Symbole und Rituale dargestellt.

Below the statements, it indicates '17 % der Analyse sind bearbeitet.' At the bottom, there is a copyright notice '© 2005 Best Performance GbR' and a 'Weiter' button.

Auswertungsmuster



Legende:

- Markierung im inneren Ring: (Werte unter 1,5)
- Markierung im zweiten Ring: (Werte zwischen 1,5 und 2,5)
- Markierung im dritten Ring: (Werte zwischen 2,5 und 3,5)
- Markierung im äußeren Ring: (Werte über 3,5)

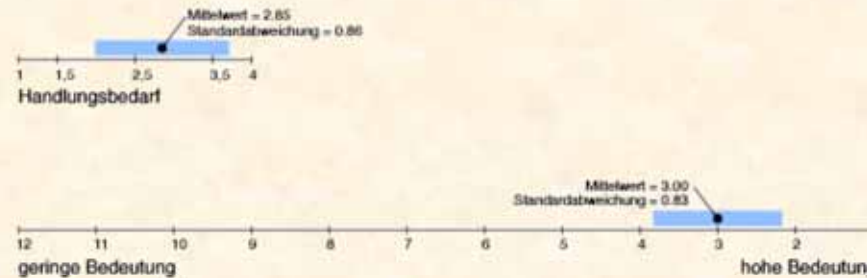
Anspruch und wahrgenommene Realität sind nahezu deckungsgleich

Anspruch und wahrgenommene Realität stimmen überwiegend überein

Anspruch und wahrgenommene Realität haben eine deutliche Abweichung

Anspruch und wahrgenommene Realität weichen extrem stark voneinander ab

Auswertungsmuster



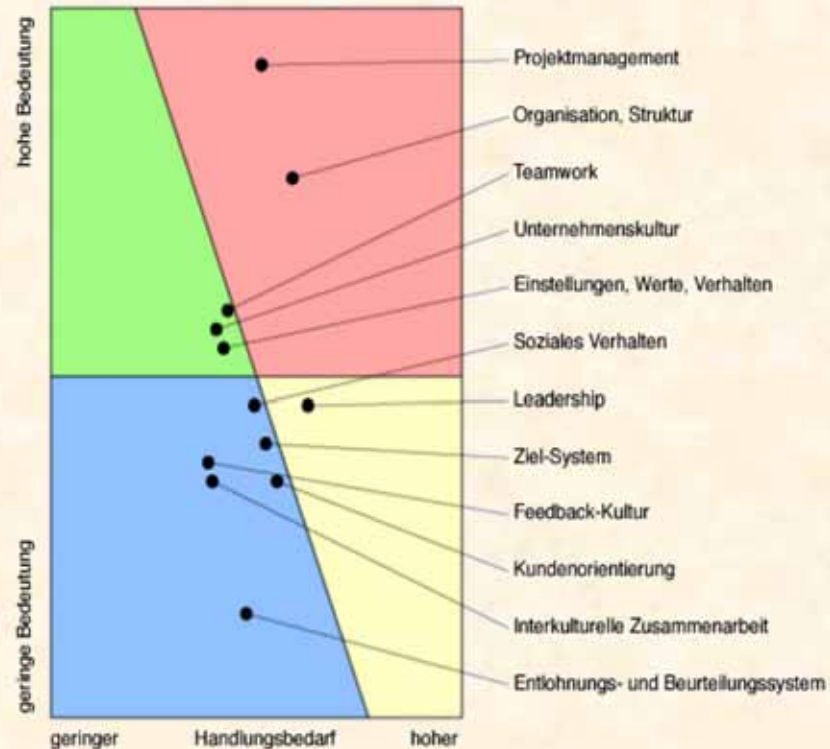
Feedback:

Die Fähigkeit, sich mit seiner individuellen Arbeitsaufgabe zu identifizieren, sich tagtäglich neu zu motivieren und darüber hinaus auch echte Freude an seinem Tun zu finden, ist nicht nur von der Persönlichkeit des Einzelnen und seiner Fähigkeit zur Begeisterung abhängig, sondern auch von zahlreichen externen Faktoren. Der finanzielle Anreiz als Ausgleich für gute Leistungen ist zwar nach wie vor ein starkes Argument für das Engagement eines Arbeitnehmers, aber bei Weitem nicht das Einzige. Gerade die Organisation der alltäglichen Abläufe, die Freiheit, innerhalb gewisser Grenzen Entscheidungen zu treffen und das Vertrauen, in Teilen echte Verantwortung zu tragen, bedeuten ein großes Maß an Energie. Wenn diese Energie nicht fließen kann und stattdessen durch ein zu starres Regelwerk blockiert wird, verbrauchen sich wertvolle Ressourcen in Unmut, Ärger und Frustration.

Aus dem Antwortverhalten in Bezug auf die bestehenden Strukturen geht hervor, dass die Interaktion zwischen Ihren Mitarbeitern in einigen Bereichen des Unternehmens nicht optimal verläuft. Weil diese Information Erfolgspotenziale impliziert, die sich unabhängig von sonstigen wirtschaftlichen Begebenheiten realisieren lassen, empfiehlt es sich, das individuelle Ergebnisprofil dieser Kategorie genau zu analysieren und im Rahmen der Organisationsentwicklung gezielte Interventionsmaßnahmen einzuleiten.

Performance Best

Auswertungsmuster



Legende:

Die im grünen Feld ("winning area") erkennbaren Dimensionen erfordern zur Zeit keine Aktivitäten.

Im blauen Feld ("future questions") sind die Dimensionen markiert, die wenig Handlungsbedarf signalisieren, sie könnten jedoch zukünftige Handlungsfelder werden.

Für die im gelben Feld ("critical gaps") positionierten Dimensionen besteht Handlungsbedarf, jedoch ist der Beitrag zur Performance-Steigerung im analysierten Unternehmensbereich weniger ausgeprägt.

Die im roten Feld ("low performance") sichtbaren Dimensionen signalisieren akuten und starken Handlungsbedarf. Sie wirken zur Zeit negativ auf die Performance des analysierten Unternehmensbereiches und sollten kurzfristig thematisiert werden.

SPI[©] mit GAP FINDER[®]

- Nutzen
 - Detaillierte Gap-Analyse als Optimierungsgrundlage
 - Optimale Nutzung der Potenziale im Unternehmen/Bereich
 - Schnelles Finden von Leistungsbarrieren (z.B. unklare Kompetenzen und Verantwortung)
 - Synchronisation der Entwicklungsziele mit den Unternehmenszielen
 - Systemische Betrachtung des jeweiligen Analysebereichs (Unternehmen, Bereich, Abteilung)
 - Nutzung der Analyse zum Erkennen des möglichen Bildungs- oder Entwicklungs-Bedarfs
 - Ergebnisverbesserung in den jeweils analysierten Bereichen
 - Deutliche Reduzierung der Analysekosten
 - Messbarmachung durch ROI-Berechnungen
 - Steigerung der Performance