

Præstationsledelse



Hvad kan værktøjet?

Præstationsledelse er en samlet betegnelse for, hvordan ledere kan være med til at sikre, at medarbejderne løbende udvikler sig, og at deres arbejdsindsats bedst muligt understøtter arbejdspladsens kerneopgaver.

Præstationsledelse understøtter motivationen i organisationen, og det er derfor vigtigt med en systematisk og struktureret tilgang, der sætter de rette rammer. Medarbejdernes præstationer kan anderkendes på mange måder og afhænger af den enkelte medarbejder. Anerkendelse kan eksempelvis gives i form af øget ansvar, nye opgaver og udviklingsmuligheder, ros eller løn.

Figur 17: Præstationsledelse



... opstiller klare forventninger til medarbejderne



... vurderer medarbejdernes præstationer på en måde, som giver mening i forhold til opgaveløsningen



... har fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling



... løbende giver ærlig og konstruktiv feedback på præstationer og udvikling



... anerkender de gode præstationer

Hvordan bruger du værktøjet?

Du kan arbejde systematisk og struktureret med præstationsledelse via de elementer, der er illustreret i **figur 17**. Dette gøres ved hjælp af klare forventninger, en vurdering af medarbejdernes præstationer, fokus på kompetenceudvikling, løbende feedback og anerkendelse.

Som leder kan du følge med i dine medarbejders motivation, samarbejde, videndeling, arbejdspress, balance mellem arbejds- og privatlivet m.v. med tilbagevendende '1:1-samtaler' mellem medarbejder og personaleleder.

Der kan desuden følges op på præstationer og udvikling i årlige medarbejderudviklingssamtaler (fx i form af PULS- eller MUS-koncepter), hvor der udarbejdes klare mål og planer for medarbejderens udvikling. Disse samtaler kan fx suppleres med en personlighedsprofil på medarbejderen, som en nyttig baggrundsviden for både personaleleder og medarbejder, der også kan anvendes i forbindelse med sammensætning af projektgrupper og teams.

Når man bruger præstationsledelse er det vigtigt, at udarbejde kriterier for vurdering af medarbejderne, der fastsættes med udgangspunkt i organisationens mål, strategi og kerneopgaver.

Kriterierne kan bestå af individuelle eller teambaserede mål, der udspringer direkte fra organisationens operationelle mål, og/eller de kan beskrive de kulturelle værdier og den adfærd, der vurderes at understøtte opgaveløsningen, og derfor ønskes fremmet i organisationen.

Som personaleleder gennemfører du altid udviklingssamtalerne med dine egne medarbejderne. Disse kan derudover suppleres af en tværgående proces i organisationen, hvor præstationer vurderes på tværs og niveauet for anerkendelse afstemmes.