

# System für die Messung und Bewertung der Performance der Führungskräfte (Direktor, Abteilungsdirektoren und Bereichsleiter)

1. Vorwort
2. Performance der Führungskräfte
3. Kriterien für die Auszahlung der Prämien
4. Verantwortliche

# 1. Vorwort



Dieses Dokument beschreibt einen Teil des “**Performance-Kreislaufes** (System für die Messung und Bewertung der Performance)“ von IDM und dient daher der Unterstützung desselben Systems. Es betrifft insbesondere die Messung und die Bewertung der individuellen Performance des **Direktors** und der **Führungskräfte (Abteilungsdirektoren und Bereichsleiter)** von IDM.

Das gesamte System für die Bewertung der Performance der Organisationseinheiten basiert auf die **Performance-Management-Methodologie OGSTM** (Objectives, Goals, Strategies, Tactics, Measures) und ermöglicht es, von den **mittel- und langfristigen strategischen Leitlinien (Kernstrategien)** und **strategischen Zielen (Prioritäten)** von IDM, die **jährlichen operativen Ziele (Operating Plan & Key Projekte) der einzelnen Organisationseinheiten** in einer in sich schlüssigen Gesamtheit zusammenzuführen, um so den institutionellen Aufgaben, der Vision und der Mission des Betriebes gerecht zu werden.

Die **OGSTM Methodologie**, ergänzt durch ein softwaregestütztes **Project Management System**, begleitet IDM in der Umsetzung des Operating Plans und fördert die Fokussierung in den Entscheidungen, die Lösung der Probleme und die Erzielung der geplanten Ergebnisse.

Durch die Bewertung der Ergebnisse und der individuellen Performance – verknüpft mit einem Prämiensystem – wird ein **kontinuierlicher Verbesserungsprozess in der Arbeitsweise von IDM** gefördert.

## 2. Performance der Führungskräfte



### Prämisse

Als **Teil des Performance-Kreislaufes** ist die **Phase der Messung und Bewertung der Performance der Führungskräfte** eng mit der **Bewertung der Performance der Organisationseinheiten** verknüpft.

Das System fußt daher zum einen Teil auf die **Performance der Organisationseinheiten**, also auf dem Erreichungsgrad der **Betriebs-, Abteilungs- und Bereichsziele (Operating Plan & Key Projekte)**, zum anderen Teil auf dem **Ergebnis des zuständigen Direktors oder Leiters (Head)**.

Um die Performance der betreffenden Führungskraft korrekt zu bewerten, werden die Daten und Informationen aus der Messung der Performance der Organisationseinheiten mit einem **Prämiensystem zur Entwicklung der Fach- und Führungskompetenz** zusammengeführt.

## 2. Performance der Führungskräfte



### 2.1 Verfahren und Kriterien für die Bewertung

Die Bewertung der Leistung der Führungskräfte wird aufgrund des Erreichungsgrades der Abteilungs- und Bereichsziele (Operating Plan & Key Projekte) durchgeführt, wobei der mit der Funktion und dem Aufgabenbereich verbundene Einsatz sowie die Angemessenheit der zugewiesenen Ressourcen zu berücksichtigen sind.

Die **Bewertung der Performance der Führungskräfte** fußt auf **vier Kriterien**:

- a) Erreichung der Abteilungs- oder Bereichsziele:** bei der Bewertung der vorgegebenen Ziele werden die effektiv verfügbaren Human- und technischen Ressourcen berücksichtigt. Somit wird die Performance der IDM insgesamt, der Abteilungen und der Bereiche bewertet (Bewertung der Leistung der Organisationseinheiten) → 60% Gewichtung
- b) Leadership Behaviours:** diese schlüsseln sich in Empathy, Focus, Passion & Accountability auf → 20% Gewichtung
- c) OneIDM Prinzipien:** diese schlüsseln sich in Kundenorientierung, Agilität, Unternehmergeist und Teamarbeit auf → 10% Gewichtung
- d) Persönliche Entwicklungsziele** (Reifegrad der persönlichen Kompetenzen) → 10% Gewichtung

## 2. Performance der Führungskräfte



### 2.1 Verfahren und Kriterien für die Bewertung

In den nachfolgenden Übersichten wird der **Prozess der individuellen Performance-Bewertung** angezeigt.

Abteilungs- oder Bereichsziele (60% Gewichtung)	Maßnahmen (konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung)	KPI (Erfolgsmessung)	Frist	Gewichtung (in %)	Bewertung
Ziel 1					
Ziel 2					
Ziel 3					
Ziel 4					
Ziel ...					

Leadership Behaviours (20% Gewichtung)	Maßnahmen (konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung)	KPI (Erfolgsmessung)	Frist	Gewichtung (in %)	Bewertung
Empathy					
Focus					
Passion					
Accountability					

## 2. Performance der Führungskräfte



### 2.1 Verfahren und Kriterien für die Bewertung

OneIDM Prinzipien (10% Gewichtung)	Maßnahmen (konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung)	KPI (Erfolgsmessung)	Frist	Gewichtung (in %)	Bewertung
Kundenorientierung					
Agilität					
Unternehmergeist					
Teamarbeit					

Entwicklungsziele (10% Gewichtung)	Maßnahmen (konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung)	KPI (Erfolgsmessung)	Frist	Gewichtung (in %)	Bewertung
Ziel 1					
Ziel 2					
Ziel ...					

## 2. Performance der Führungskräfte



### 2.1 Verfahren und Kriterien für die Bewertung

Für die individuelle Performance-Bewertung wird folgende Performance-Skala angewendet:

- 1 = Ziele nicht erreicht
- 2 = Ziele teilweise erreicht
- 3 = Ziele voll erreicht
- 4 = Ziele teilweise übertroffen
- 5 = Ziele übertroffen

Die Gesamtpformance ergibt sich aus folgender Berechnung:

$$\begin{aligned} & (\text{Performance Abteilung- oder Bereichsziele} \times \text{Gewichtung}) \\ & + (\text{Performance Leadership Behaviours} \times \text{Gewichtung}) \\ & + (\text{Performance OneIDM Principles} \times \text{Gewichtung}) \\ & + (\text{Performance Entwicklungsziele} \times \text{Gewichtung}) \\ & = \text{Performance insgesamt} \end{aligned}$$

# 3. Kriterien für die Auszahlung der Prämien



## Prämisse

Im Sinne der **Programmatischen Richtlinien von IDM**, welche mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1483 vom 22.12.2015 und mit Beschluss des Kammerrates Nr. 17 vom 22.12.2015 genehmigt wurden, sind für die Auszahlung der Prämie des **Direktors** im gleichem Umfang folgende Kriterien ausschlaggebend:

- die Erreichung der **Budget-Ziele**
- die Erreichung der **inhaltlichen Zielvorgaben** (anhand von Performance Indikatoren)
- die Einhaltung der **Vorgaben zum Personal**

Laut denselben Richtlinien müssen sich zudem die Prämien der **Führungskräfte** auf **Bewertungen** stützen, die großteils von **quantifizierbarer Indikatoren** abhängen.

Gemäß **Art. 15, Absatz 2, Buchstabe e) der Satzung** von IDM werden die **Prämien** den Führungskräften vom Direktor zugewiesen, nach vorheriger **Festlegung** der entsprechenden **Kriterien** und unter Berücksichtigung der **vom Verwaltungsrat vorgegebenen Höchstgrenzen**.



# 3. Kriterien für die Auszahlung der Prämien



## 3.1 Verbindung mit der Bewertung der Performance

Die Bewertung der Performance wirkt sich wie folgt auf die Auszahlung der Prämien der Führungskräfte aus:

### **Performance insgesamt:**

- 1 und 2 Auszahlung von 0% der Prämie
- 2,5 Auszahlung von 50% der Prämie
- 3 Auszahlung von 100% der Prämie

## 3.2 Berechnungsgrundlage

- A) Bruttoprämie
- B) Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (PT)
- C) Zeitraum des Führungsauftrages im Jahr (in Kalendertagen)
- D) Präsenzquote (in Prozent)

$$\text{Maximale theoretische Prämie} = A * B / 40 * C / 365 * D$$

# 3. Kriterien für die Auszahlung der Prämien



## 3.2 Berechnungsgrundlage

- A) Bruttoprämie
- B) Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (PT)
- C) Zeitraum des Führungsauftrages im Jahr (in Kalendertagen)
- D) Präsenzquote (in Prozent)

Maximale theoretische Prämie =  $A * B / 40 * C / 365 * D$

# 4. Verantwortliche



Die Aufteilung der Verantwortung bezüglich der Bewertung der Performance Führungskräfte und der Auszahlung der Prämien folgt dem folgenden Schema:

	Tätigkeit	Betroffene Führungskraft			
		Generaldirektor	Abteilungsdirektoren	Bereichsleiter	Koordinatoren
Verantwortung	Festlegung der Kriterien zur Bewertung der Performance	Verwaltungsrat	Generaldirektor		
	Bewertung der Performance		Generaldirektor	Abteilungsdirektoren	Bereichsleiter
	Zuweisung der Prämie		Generaldirektor		