

Pressmeddelande från Drive Management

090130

Svag koppling mellan prestation och belöning

Kopplingen mellan individens prestation och belöning är ännu svag i svenska storföretag. Endast 28 % har en koppling mellan individuell prestation och bonus för samtliga medarbetare och 29 % har den kopplingen för samtliga chefer. 22 % av företagen anger att det saknas koppling mellan individens prestation och bonus. När det gäller koppling mellan individuell prestation och grundlönutveckling anger 29 % att det saknas ett tydligt samband.

- Eftersom allt fler företag ligger i startgroparna för att etablera avsevärt bättre strukturer för prestationsstyrning på individnivå, sk performance management, är jag övertygad att dessa siffror ser helt annorlunda ut om 5 år berättar Anna-Lena Strid, VD på Drive Management.
- Det blir allt viktigare för företagsledningarna att effektivare nyttja de befintliga resurserna och skapa förutsättningar för riktigt goda prestationer. Detta medför att företagen kommer behöva bli mycket bättre på att 1) enas om vilken prestation som faktiskt förväntas, 2) tydliggöra hur den prestationen skall mätas och utvärderas samt 3) skapa tydligare kopplingar mellan prestation och belöning, avslutar Anna-Lena Strid.

Dags att belöna prestation utifrån dess betydelse

Samtidigt är det viktigt att dessa belöningsstrukturer byggs på ett genomtänkt sätt och utifrån varje företags affärsidé, vision, företagskultur och strategiska plan. Anna-Lena fortsätter:

- I rådande finanskris blir det i vissa fall tydliga konsekvenser av att endast ekonomiskt belöna kortsiktig måluppfyllnad istället för prestation. I ett väl fungerande performance management-system belönas prestation utifrån definitionen "att nå de uppsatta målen och agera utifrån företagets värdegrund". En högpresterare är en individ som har både hög måluppfyllnad och rätt beteende. Eftersom organisationens värdegrund skall säkerställa rätt beteende för att uppfylla verksamhetens affärsidé och nå visionen är det viktigt att detta även får konsekvenser när man belönar och uppmärksammar prestation. Glädjande är att allt fler verksamheter börjar gå mot detta synsätt, och finanskrisen kanske kan bidra till att ännu fler kommer dit inom en snar framtid.

Resultatet kommer från Sveriges ledande studie om prestationsstyrning på individnivå, Performance Management Survey, som managementkonsultföretaget Drive Managements genomför årligen. Studien innefattar 79 företag med mer än 1 000 anställda.

Drive Management

Drive Management är en ledande aktör inom Performance Management. Performance Management handlar om att maximera verkningsgraden mellan strategi och handling genom att optimera varje individs prestation.

Kontaktperson:

Anna-Lena Strid, VD Drive Management (foto bifogas)

Tlf: 08-23 13 16, mobil: 0704-22 24 32, e-post: anna-lena.strid@drive.se.

Hela rapporten finns på Drive Managements webbsida: www.drive.se

Drive Management

Skeppsbron 16, 111 30 Stockholm, www.drive.se