



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Worum geht es?

Die systematische und regelmäßige Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter ist eines der wichtigsten Führungsinstrumente und verfolgt u. a. folgende Ziele:

- ❖ Man spricht über Leistung
- ❖ Erkennen weiterer Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter
- ❖ Frühzeitiges Gegensteuern bei Leistungsdefiziten
- ❖ Optimaler und wirtschaftlicher Personaleinsatz wird überprüft
- ❖ Grundlage für eine mögliche Leistungszulage im Entgelt
- ❖ Basis für die Erstellung von Zeugnissen
- ❖ Motivation der Mitarbeiter.

Welcher Nutzen bietet sich für die Organisation?

- ❖ Umfassender Überblick über den Eignungs- und Leistungsgrad der einzelnen Mitarbeiter
- ❖ Erkennen der Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter
- ❖ Entscheidungsgrundlage für eine leistungsgerechte Vergütung
- ❖ Informationen über den Weiterbildungsbedarf → zielgerichtete Personalentwicklung
- ❖ Verbesserung des Betriebsklimas durch Offenheit und Vertrauen
- ❖ Entwicklung einer einheitlichen Führungskultur durch gemeinsames Leistungsverständnis.

Welche Vorteile ergeben sich für die Führungskräfte?

- ❖ Detaillierte Information über den Leistungsstand der eigenen Abteilung
- ❖ Intensive und regelmäßige Auseinandersetzung mit der Leistung und dem Verhalten der eigenen Mitarbeiter
- ❖ Unterstützung der Mitarbeiter durch frühzeitiges Einleiten von notwendigen Korrekturmaßnahmen
- ❖ Ermittlung von organisatorischen Schwachstellen, z. B. auch in der Kommunikation
- ❖ Vermeidung und Lösung von Konflikten.

Welche Auswirkungen hat dieses Instrument auf die Mitarbeiter?

- ❖ Offenes Feedback über die gezeigten Leistungen und entsprechende Anerkennung
- ❖ Rückmeldung der persönlichen Stärken und Schwächen
- ❖ Möglichkeit zur weiteren Leistungsverbesserung
- ❖ Erwartungshaltung des Vorgesetzten wird geklärt
- ❖ Fähigkeit zur Selbsteinschätzung wird gestärkt
- ❖ Steigerung des Selbstvertrauens
- ❖ Analyse bei Nichterreichen von vereinbarten Zielen
- ❖ Förderung durch gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wo sind mögliche „Fallstricke“?

- ❖ Schlechte Information und Kommunikation bei der Einführung → bei den Mitarbeitern steht der Kontrollaspekt im Vordergrund, Führungskräfte erkennen nicht den Sinn
- ❖ Führungskräfte bereiten sich nicht ausreichend vor und beurteilen nur wenige Sequenzen innerhalb des gesamten Beurteilungszeitraums
- ❖ Kein gemeinsames Verständnis, was man unter „guter Leistung“ versteht
- ❖ Führungskräfte bringen ihr eigenes Menschenbild zu stark in die Beurteilung mit ein: nur „gute Mitarbeiter“ vs. nur „schlechte Mitarbeiter“
- ❖ Die ausgewählten Leistungsmerkmale passen nicht zum Unternehmen und werden von den Mitarbeitern nicht anerkannt
- ❖ Keine Unterscheidung von Beobachtung, Beschreibung und Bewertung
- ❖ Kein Bewusstsein über Beurteilungsfehler.



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Wie kann die DK Personalmanagement GmbH mich bei der Einführung unterstützen?

- ❖ Abklärung der Erwartungshaltung bei Unternehmensleitung, Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsrat → Betriebsvereinbarung
- ❖ Analyse und Überprüfung von bereits bestehenden Instrumenten
- ❖ Adaption oder Neukonzeption einer Leistungsbeurteilung
- ❖ Entwicklung eines standardisierten Formulars unter Einbeziehung der Mitarbeiter, bspw. Befragung: „Was verstehen wir unter guter Leistung?“
- ❖ Schulung der Führungskräfte im Umgang mit der Leistungsbeurteilung
- ❖ Implementierung eines standardisierten Prozesses, der die Handhabung, Durchführung und Kontrolle erleichtert → schlanke Administration
- ❖ Evaluierung und Projektabschluss.

Welche Investitionen kommen bei der Einführung auf mich zu?

Fordern Sie Ihr unverbindliches Angebot von uns an!

DK Personalmanagement GmbH
Jahnstraße 5
74336 Brackenheim
Tel.: 07135-93680-0
personalentwicklung@dk-pm.com