

Konzept-Workshop: Neugestaltung der Mitarbeiterbeurteilung



Für die Gestaltung der Mitarbeiterbeurteilung gibt es eine Reihe von Anforderungen. Die beurteilenden Führungskräfte müssen einen gemeinsamen und möglichst gerechten Beurteilungsmaßstab finden. Der Katalog der Beurteilungsmerkmale muss an den aktuellen Leistungsanforderungen orientiert und gleichzeitig ausreichend differenziert sein, ohne die Urteilstkraft der Beurteiler zu überfordern. Die Abgabe einer Leistungs- wie auch einer Potenzial- bzw. Befähigungsbeurteilung muss möglich sein. Die Rolle der Mitarbeiterbeurteilung bei den internen Personal- und Beförderungsentscheidungen muss geklärt werden. Die Beurteilung muss mit der Vergabe von Leistungsentgelten korrespondieren. Ob die Praxis der Mitarbeiterbeurteilung diese Anforderungen erfüllt, hängt wesentlich von der Gestaltung des Beurteilungssystems ab.

Ziel des Workshops

Ist es, die Grundelemente für die Neugestaltung des hauseigenen Beurteilungssystems herauszuarbeiten und festzulegen. Dazu werden im Workshop die verschiedenen Gestaltungsparameter und Gestaltungsoptionen vorgestellt und gemeinsam diskutiert und die wesentlichen Spielregeln für die Handhabung der zukünftigen Beurteilung vereinbart.

Inhaltsübersicht

- Ziele der Mitarbeiterbeurteilung: Führen – Fördern – Befördern
- Überblick über die Regelungsparameter bei der Neugestaltung der Beurteilung
- Aktuelle Formulierung der Beurteilungsmerkmale
- Beurteilungsskala – Zustandekommen Gesamturteil
- Leistungsbeurteilung – Befähigungsbeurteilung
- Verhaltensbeurteilung – Kennzahlenorientierte Beurteilung
- Gemeinsamer Beurteilungsmaßstab – Verfahren bei der Maßstabsvereinheitlichung
- Zweitbeurteiler – Beurteilerkonferenzen
- Vorgespräche zur Maßstabsformulierung und Festlegung von Bewertungskriterien
- Abstimmung der Beurteilung mit der Leistungsbewertung
- Verknüpfung der Mitarbeiterbeurteilung mit der Personalentwicklung
- Bedeutung und Ablauf des Beurteilungsgesprächs

