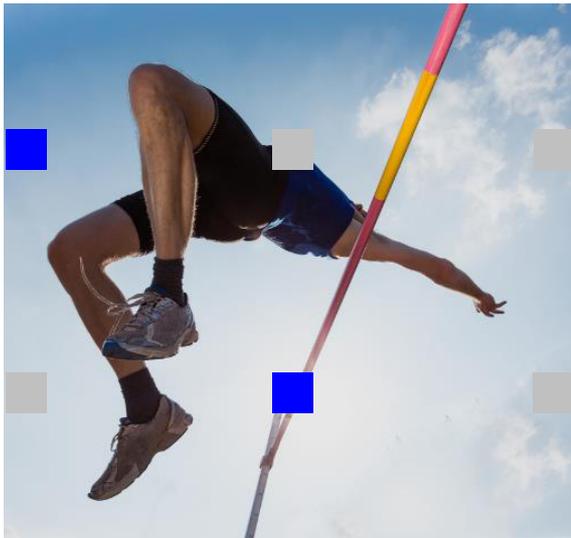


■ Leistungsorientierte Bezahlung (LOB): Beobachten – Bewerten – Besprechen



Was kann ich mit Blick auf die gestellte Aufgabe von meinem/r Mitarbeiter/in erwarten? Wie bewerte ich das erreichte Leistungsergebnis? Alle Vorgesetzten sind gefordert, hierzu Rückmeldung zu geben. Zusätzlich können sie nach dem TVöD die Leistungsträger über Leistungsentgelte belohnen. Damit dies im eigenen Arbeitsbereich als 'gerecht' empfunden wird, ist eine offene Feedback-Kultur wichtig, die Transparenz schafft. Hierfür sind regelmäßige Führungsgespräche erforderlich, angefangen vom Zielvereinbarungsgespräch bzw. Einleitungsgespräch zur Konkretisierung der Leistungserwartungen bis hin zur Bewertung. Dementsprechend stellt die Einführung leistungsorientierter Entgelte Anforderungen an das eigene Führungs- und Kommunikationsgeschick.

■ Ziel des Seminars

Ist es, konkrete Anwendungshinweise für die Handhabung der Leistungsentgelte auf der Basis des im Haus entwickelten Systems zu geben. Durch die im Seminar durchgeführten Übungen wird bearbeitet, wie Führungskräfte die Leistung ihrer Mitarbeiter/innen differenziert bewerten und die damit verbundenen Führungsgespräche erfolgreich führen können.

■ Inhaltsübersicht

- Stellenwert von Leistungsentgelten und Leistungsbewertung als Führungsinstrument
- Der Bewertungsablauf entsprechend dem betrieblichen System
- Ziele bzw. Anforderungsprofile als Basis der Leistungsbewertung
- Zielformulierung - Zielvereinbarungen treffen
- Anforderungsprofile arbeitsplatzbezogen operationalisieren
- Zielerreichung bzw. Leistungsverhalten beobachten
- Konstruktiv Feedback geben: Anerkennung und Kritik
- Einen einheitlichen Bewertungsmaßstab finden
- Bewertungsfehler vermeiden
- Bewertungsgespräche erfolgreich führen
- Training von Gesprächen zur Zielvereinbarung bzw. Anforderungskonkretisierung
- Training von Bewertungsgesprächen

