

Produkt:	S011 Mitarbeiterleistungen beurteilen und entwickeln
Ausgangslage:	Die Notwendigkeit, die Leistungen der Mitarbeiter zu beurteilen, steht heute außer Frage. Viele Tarifverträge (ERA) sehen vor, dass die Bezahlung der Mitarbeiter entsprechend seiner Leistung erfolgen muss. Doch wie kommt man dazu, die Leistung des Mitarbeiters richtig zu beurteilen. Wie kann eine Führungskraft seine Mitarbeiter „gerecht“ bezahlen? Das Sammeln von Anforderungskriterien, deren Ausprägung, die Ermittlung einer sinnvollen Skalierung gehören zum System der Leistungsbeurteilung. Die Aufgabe der Führungskraft besteht darin, die Mitarbeiterleistung zu erkennen, sie zu bewerten und zu beurteilen, in Relation zu den Leistungen seiner anderen Mitarbeiter zu setzen und dem Mitarbeiter die Leistungsbeurteilung so zu vermitteln, dass sie motivierend und fördernd wirkt. Auch die Umsetzung der Entwicklungsempfehlungen ist Bestandteil der Beurteilungsprozedur und ist sicher zustellen.
Ziele:	Die Teilnehmer... <ul style="list-style-type: none"> • haben sich über die Anwendung von Mitarbeiterbeurteilungssystemen in ihrer Praxis und den damit gemachten Erfahrungen ausgetauscht • kennen die Besonderheiten von relativen Leistungsbeurteilungssystemen • kennen ihre Aufgaben in der Ermittlung der Grundlagen für die Leistungsbeurteilung • kennen die Fallstricke bei der Beobachtung, Bewertung und Beurteilung der Mitarbeiterleistung • wissen, wie sie die Umsetzung der getroffenen Entwicklungsvereinbarungen sicherstellen und kontrollieren können
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Führungskräfte, die Mitarbeiter beurteilen und entwickeln
Nutzen:	<ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung der tarifvertraglichen Vorgaben • Schaffung der Voraussetzungen für die Nutzung der Mitarbeiterpotenziale • Schaffung der Grundlage für eine leistungsgerechte Bezahlung
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> • Reflektion der in den Unternehmen angewendeten Beurteilungssysteme • Fallstricke von Leistungsbeurteilungssystemen in der Praxis • Theoretische Hintergründe unterschiedlichen Beurteilungssysteme • Rollenklärung, Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen im Prozess der Leistungsbeurteilung • Dokumentation von Zahlen, Daten, Fakten, Eindrücken • Wertesysteme und deren Auswirkung auf die subjektive Wahrnehmung • Beurteilungsfehler und deren Vermeidung • Ablauf eines Beurteilungsgesprächs in der Theorie und Praxis • Videofeedback • Von der Beurteilung zur Entwicklung von Mitarbeitern: der Mitarbeiter-Entwicklungsplan
Aufwand:	2 intensive Tage
Bemerkungen:	Das Seminar kann nach einer Bedarfserhebung an die Wünsche des Kunden angepasst werden und als inhouse-Seminar durchgeführt werden.