

Die Mitarbeiterbeurteilung

Die Mitarbeiterbeurteilung ist zwar nicht sehr beliebt, ist aber dennoch sehr wichtig. Angst, dass der Vorgesetzte die Arbeitsleistung kritisiert, herrscht in der Regel bei den Mitarbeitern vor, während der Vorgesetzte befürchtet, dass die Beurteilung zu Spannungen zwischen ihm und seinem Mitarbeiter führt.

Ungeachtet dessen, kann jedoch eine solche Beurteilung auch für den Mitarbeiter sehr hilfreich sein, solange sie ehrlich und fair ist. Viele Mitarbeiter wünschen sich sogar eine Mitarbeiterbeurteilung, beispielsweise wenn sie um ein Zwischenzeugnis bitten. Ist die Bewertung des Vorgesetzten objektiv, kann sie dazu führen, dass die Motivation des Mitarbeiters noch steigt und ihn zu einem noch größeren Einsatz bewegt. Beurteilt werden die Arbeitsleistung, die Fachkompetenz, die jeweilige Arbeitsweise und das persönliche Verhalten des Mitarbeiters.

Darüber hinaus kann festgestellt werden, ob Fehler in Arbeitsprozessen existieren und ob ein Bedarf an Fortbildung besteht. So kann auch der Mitarbeiter entsprechend seinen Fähigkeiten richtig eingesetzt werden, was für ihn durchaus auch eine Möglichkeit für einen beruflichen Aufstieg darstellen kann und damit auch eine höhere Entlohnung nach sich zieht. Eine gewissenhafte und sachliche Bewertung der Fähigkeiten und der Leistungen der Mitarbeiter kann darüber hinaus zu einem noch besseren und offenerem Betriebsklima beitragen. Somit ist die Mitarbeiterbeurteilung auch ein wesentlicher Führungsfaktor, durch den der Vorgesetzte seine Mitarbeiter und ihre Leistungen besser einschätzen und gegebenenfalls entsprechend fördern kann. Wichtig ist es, hierbei sowohl objektive messbare Kriterien, wie beispielsweise höhere Umsätze und mehr Kunden, als auch subjektive Eindrücke, wie Teamarbeit, Motivation und Interesse, zu berücksichtigen.

Das persönliche Gespräch ist die Grundlage jeder Beurteilung, sollte auf beiden Seiten gut vorbereitet werden und darüber hinaus nach einer festen Struktur ablaufen. Nicht vernachlässigt und ernst genommen werden sollten dabei im Gespräch auftauchende Probleme. Gleichzeitig ist es wichtig, dem Mitarbeiter ausreichend Gelegenheit zu geben, seine Belange zu schildern. Dabei sollte der Vorgesetzte auf das Selbstwertgefühl des Mitarbeiters Rücksicht nehmen und es nicht schwächen, sondern stärken. Der Abschluss eines solchen Gesprächs sollte zukunftsweisend und positiv beendet werden.

Um das Gespräch abschließend beurteilen zu können, muss das richtige Beurteilungssystem gefunden werden, denn unterschiedliche Beurteilungssysteme können zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Darüber hinaus sollte jedoch die Toleranz gegenüber den eigenen Mitarbeitern bei allen Beurteilungen nicht vernachlässigt werden.