

HAUFE.

**DAS
MITARBEITER-
GESPRÄCH**

EIN LEITFADEN

Wenn das Geschäftsjahresende näher rückt, ist es wieder an der Zeit, die jährlichen Mitarbeitergespräche abzu-
arbeiten. Leider werden diese Gespräche oft nur als lästige Pflicht gesehen. Dabei kommt es dem Mitarbeiter bei
einer Beurteilung auf zwei wesentliche Fragen an:

- Wo stehe ich? (Leistung)
- Wo geht es für mich hin? (Entwicklung)

Werden diese beiden Fragen in einem Gespräch abgehandelt, wirkt das schnell demotivierend: Den einzelnen
Beurteilungen kommt zu wenig Aufmerksamkeit zu und sie beeinflussen sich gegenseitig. Zudem kommt das Feed-
back meist allein aus Sicht des Vorgesetzten und häufig von der Stange, was das Gespräch für den Mitarbeiter leicht
zur Belastung werden lässt. Der Nutzen? Gleich Null!

Es ist daher sinnvoll, die beiden Beurteilungen getrennt voneinander zu realisieren. Führen Sie zwei Mitarbeiter-
gespräche durch – im Idealfall eines zur Mitte, eines zum Ende des Jahres – oder – in Absprache mit dem Mitarbeiter
– frei nach Bedarf.

1. Leistungsbeurteilung – Ende des Jahres:

- Wo steht mein Mitarbeiter?
- Was lief gut?
- Was könnte besser laufen?

2. Entwicklungsbeurteilung – Mitte des Jahres:

- Wo geht es für meinen Mitarbeiter hin?
- Wie möchte er sich weiterentwickeln?

Beide Gespräche bedürfen gründlicher Vorbereitung – insbesondere auf Seiten Ihres Mitarbeiters! Etliche Frage-
stellungen sollten im Vorhinein geklärt werden. Nur so ist mit konkreten Ergebnissen zu rechnen, aus denen Sie
gemeinsam zukunftsorientierte Maßnahmen ableiten können. Besonders hilfreich ist ein 360-Grad-Feedback, in
das Sie Rückmeldungen von Kollegen oder sogar Kunden und externen Partnern einbeziehen. Das können Sie zum
Beispiel in Form eines Fragebogens oder einer App-basierten Bewertungsplattform machen.

Folgende Fragen sollten aus Sicht des Mitarbeiters geklärt werden

Leistungsbeurteilung:

- Wie sieht meine Aufgabe aus? Wie sollte sie idealerweise aussehen?
- Wie beurteile ich die Qualität meiner Arbeit? Woran mache ich sie fest?
- Welche Ziele für die Organisation sehe ich? Wie kann ich dazu beitragen?

Diskutieren Sie diese Fragen im Abgleich mit Ihren eigenen Bewertungen und denen anderer Mitarbeiter. Je nach Ergebnis sollte ein Bonus die Folge sein.

Entwicklungsbeurteilung:

- Wo liegen meine Stärken? Woran mache ich diese fest? Wie kann ich sie noch besser nutzen?
- Habe ich Schwächen? Wie kann ich daran arbeiten?

Diskutieren Sie die Ergebnisse mit Ihrem Mitarbeiter – wieder im Abgleich mit Ihrer eigenen Bewertung und der anderer Mitarbeiter. Darauf basierend können Sie gemeinsam entscheiden, wo Entwicklungspotenziale liegen und wie die weitere Laufbahn aussehen kann.

Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung zu trennen, kann sehr schnell zum Erfolg führen. Ihre Mitarbeiter fühlen sich respektiert, ziehen daraus verstärkt Motivation und erledigen ihre Arbeit engagierter – der Unternehmenserfolg wird für sich sprechen.

Über Haufe

„Der größte Hebel für wirtschaftlichen Erfolg sind Menschen, die das Richtige tun“. Unter diesem Motto steht Haufe für ein Management, das den Menschen – und nicht Prozesse – ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt. Denn Menschen sind es, die gemeinsam Strukturen und Prozesse mit Leben füllen, die mit ihrem Wissen die treibende Kraft für Erfolg sind und durch ihre Motivation und ihre Energie Unmögliches möglich machen.

Diese Überzeugung prägt alle Aktivitäten von Haufe und ist Grundphilosophie für ein einzigartiges integriertes Portfolio aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung.

Die **Haufe Suite** vernetzt als quellenübergreifendes Portal für Wissensproduktivität internes Mitarbeiterwissen mit bewährtem, rechtssicherem Fachwissen von Haufe.

Die **Haufe Office Line** ist die Reihe marktführender Fachinformationsdatenbanken für Unternehmen, Kanzleien und öffentliche Organisationen, in denen Inhalte, Arbeitshilfen und Tools praxisgerecht aufbereitet werden.

Die **Haufe Akademie** bietet passgenaue Lösungen und Services für die kontinuierliche Kompetenzerweiterung von Fach- und Führungskräften und damit für die Zukunftsgestaltung von Unternehmen.

Die Software **umantis Talent Management** verbessert drei wesentliche erfolgsrelevante Prozesse in Unternehmen: das Gewinnen der gewünschten Mitarbeiter, das Leisten der richtigen Arbeit und das Entwickeln der persönlichen Kompetenzen.

Über fünf Millionen Nutzer in rund 75.000 Unternehmen und Organisationen aller Branchen arbeiten erfolgreich mit Lösungen von Haufe. Zu den Kunden zählen unter anderem tesa, flyeralarm, Edeka, Stadt Karlsruhe, BMW Group, Deutsche Telekom und Siemens.

Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Gruppe. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde bereits 1951 gegründet und beschäftigt heute über 1.500 Mitarbeiter im In- und Ausland. Die Unternehmensgruppe konnte im Geschäftsjahr 2014 (Juli 2013 bis Juni 2014) einen Umsatz von über 266 Mio. Euro erzielen (Vorjahr: über 251 Mio. Euro).