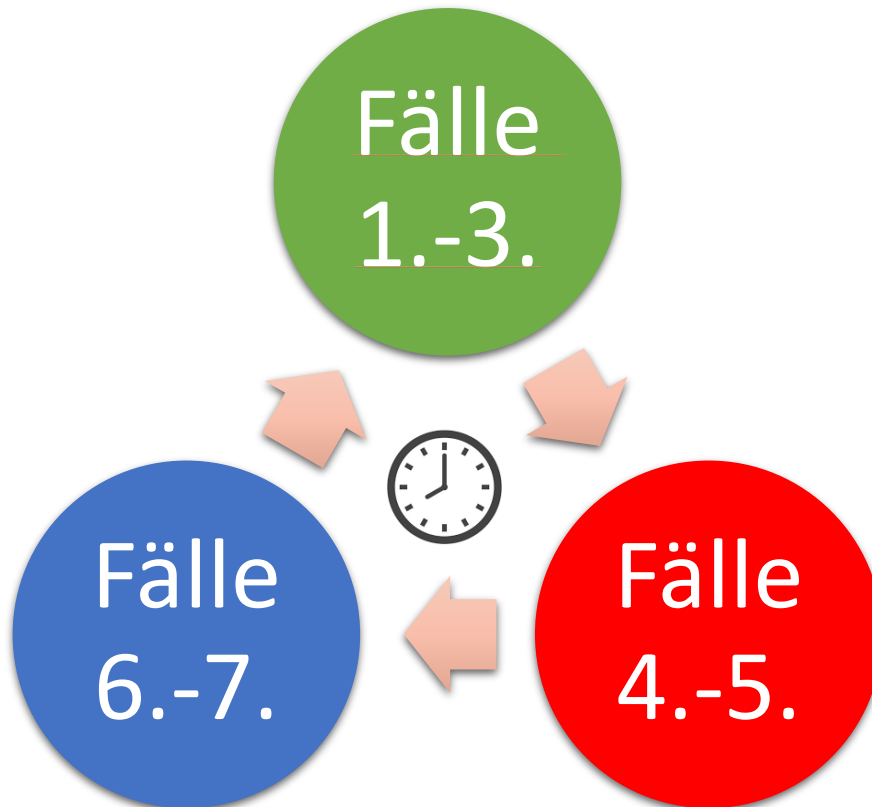


Eine Art World-Café zu „schwierigen Beurteilungssituationen“

Klicken Sie auf den Kreis unten, der Sie zum Miro-Board Ihres Zoom-Raums führt (z.B. Gruppe „Grün“ klickt auf den grünen Miro-Board-Kreis). Diskutieren Sie dann immer die Fälle, die auf dem Board stehen (also z.B. 1.-3., 4.-5., 6.-7.) und halten Sie Ihre Ergebnisse mit den **Sticky Notes in Ihrer Farbe fest** (die Gruppe „Grün“ z.B. nutzt also immer grüne Kärtchen – auch wenn sie sich mit den Fällen 4.-5. und 6.-7. beschäftigt). Auf der nächsten Seite dieses Papiers werden die Fälle näher beschrieben.



Wenn der Timer in Miro abgelaufen ist, wechseln Sie im **Uhrzeigersinn** zum nächsten Board mit den nächsten Fällen. Gruppe „Grün“ klickt also auf den obigen roten Kreis bzw. im Miro-Board auf den kleinen blauen Pfeil



→ rechts über Moritz. Sie kommt so zu den Fällen 4.-5. Schauen Sie sich dann zunächst an, was die Gruppe vor Ihnen schon alles an Ideen zusammengetragen hat und ergänzen Sie diese Ideen.

Nach einer weiteren Station hat z.B. die Gruppe Grün, die mit „Fälle 1.-3.“ gestartet ist, die Station „Fälle 5.-7.“ erreicht. Das ist dann auch die letzte Station. Jede Gruppe sollte also am Ende die Miro-Boards zweimal gewechselt und damit insgesamt alle sieben Fälle bearbeitet haben.

Danach schauen wir uns die Ergebnisse gemeinsam im Zoom-Plenum an.

Viel Spaß!

Hier finden Sie die Beschreibungen der sieben Fälle.

1. Im Vorgespräch zur Beurteilung teilt Ihre MA Clarissa P. (35) Ihre Ansichten in wesentlichen Punkten nicht. Vor allem bei den kommunikativen Fähigkeiten (z.B. Verhandlungsgeschick, Ausdrucksfähigkeit, Kundenkontakt) schätzt sie sich deutlich besser ein.
Was wollen Sie tun, wie wollen Sie in dem Beurteilungs-Gespräch konkret vorgehen?
2. Es gibt einige fachliche Aspekte, in denen Sie Ihren MA Vinzenz M. (45) schlechter beurteilen als er sich selbst sieht. Er ist von seiner fachlichen Kompetenz absolut überzeugt. Zugleich ist er sehr empfindlich gegenüber Kritik. Wie wollen Sie in dem Beurteilungsgespräch vorgehen, um ihn persönlich nicht zu verletzen und weiter zu motivieren?
3. Ihr MA Tobias U. (49) ist sehr wortkarg. In den bisherigen Beurteilungsgesprächen hat er außer „Ja!“, „Ja?“ und „Na ja“ nicht viel mehr von sich gegeben.
Wie wollen Sie ihn stärker ins Gespräch einbeziehen und mehr aus ihm „herauslocken“?
4. Ihre MA Samantha S. (54) war früher selbst ihre Vorgesetzte und Beurteilerin. Sie hat Ihnen immer Bestnoten gegeben. Sie haben großen Respekt vor ihr und noch größere Angst vor dem Gespräch mit ihr. Denn sie müssen bzw. wollen Ihr sagen, dass Sie sie in einigen fachlichen Punkten nicht ganz so gut beurteilen.
Was wollen Sie tun, wie wollen Sie in dem Beurteilungs-Gespräch konkret vorgehen?
5. Ihrem MA Jean-Claude N. (44) müssen Sie eine etwas schlechtere Beurteilung als beim letzten Mal geben. Privat sind Sie mit ihm eng befreundet. Ihre Familien treffen sich oft und sie fahren immer wieder zusammen in Urlaub. Sie haben Angst, dass er Ihnen die Freundschaft kündigen wird.
Was wollen Sie tun, wie wollen Sie in dem Beurteilungs-Gespräch konkret vorgehen?
6. Sie haben den Eindruck, dass in Ihrem Bereich immer nur Bestnoten verteilt werden. Sie wollen zwar gerecht und realistisch beurteilen, wollen es sich aber auch nicht mit Ihrem Vorgesetzten und ihren Führungskollegen und schon gar nicht mit Ihren MA ´verderben´.
Was wollen Sie tun, wie wollen Sie konkret vorgehen?
7. Sie sind erst seit relativ kurzer Zeit in dem Bereich X als Führungskraft tätig. Jetzt stehen die Regelbeurteilungen an. Sie wissen, dass die „7“ hier das Normalniveau eines Einzelmerkmals beschreibt und im Gesamturteil eigentlich alle MA immer deutlich über den Anforderungen liegen. Bei Ihren eigenen MA könnten Sie das aber ehrlicherweise nur von einem behaupten. Was wollen Sie tun, wie wollen Sie konkret vorgehen?