Die wichtigsten Fakten zusammengefasst

Die Schritte nach der Mitarbeiterbeurteilung – was tun wir mit den Ergebnissen?

1. Eine jährliche Beurteilung dient der Weiterentwicklung – A-Mitarbeiter lieben Beurteilungen, C-Mitarbeiter stellen sich quer.

2. Ergebnisse der Mitarbeiterbeurteilung müssen kommuniziert werden – jeder Mitarbeiter erhält einen Brief oder der Vorgesetzte srpicht mit Ihm.
   - Die Botschaft an den A-Mitarbeiter: „Sie gehören zu den Mitarbeitern, die für den Erfolg dieser Firma wesentlich mitverantwortlich sind.“
   - Die Botschaft an den B-Mitarbeiter: „Wir wissen und schätzen Ihre Fähigkeiten und Stärken, können uns aber als Unternehmen mit dem Ergebnis nicht zufriedengeben.“
   - Die Botschaft an den C-Mitarbeiter: „Betrachten Sie Ihr Gehalt als eine Spende“

3. Ist eine Entwicklung vom C-Mitarbeiter zum B-Mitarbeiter und vom B-Mitarbeiter zum A-Mitarbeiter möglich?
   - Liegt es am „Nicht Können“ (Eignung) oder am „Nicht Wollen“ (Motivation)?
   - Passen Stärke (des Mitarbeiters) und die aktuelle Situation (Stelle) zusammen?

4. Lassen Sie sich nicht täuschen – auch B-Mitarbeiter bringen manchmal A-Leistungen. Wenn Sie nach 18 Monaten mit dem Mitarbeiter nicht die Gewissheit haben, dass es eine A-Kraft ist, ist es sicher ein B-Mitarbeiter.

5. Jobrotation als Chance – wenn der Mitarbeiter ablehnt, also nicht will, ist eine Trennung unvermeidbar.

6. „My way or highway“ – 90 % entscheiden sich, zu gehen, 10 % entscheiden sich, zu bleiben.

7. „Ein Gramm Einstellung wiegt mehr als ein Kilo Fortbildung.“ Es ist extrem aufwendig, einen Mitarbeiter von C und B auf A zu entwickeln. Sinnvoller ist es, den Recruiting-Prozess zu optimieren, um von Beginn an nur A-Mitarbeiter einzustellen.

8. 80-20-0-Unternehmen – ein erstrebenswertes Ziel, in 3-5 Jahren folgende Verteilung zu erreichen: 80 % A-Mitarbeiter, 20 % B-Mitarbeiter und 0 % C-Mitarbeiter.