

Zielgruppe

Methode:

Kurze themenbezogene Lehrgespräche, Fallstudien; Gruppenübungen; Rollenspiele

Organisation

Trainer

Dr. Maria von Harpe, MKV -GmbH
 Tariflicher Input durch Experten



Durch eine zielgerichtete und überzeugende Kommunikation, und insbesondere durch persönliche Gespräche können vertrauensvolle Beziehungen aufgebaut werden. Dies ist für eine effiziente und gerechte Leistungsbeurteilung förderlich. Unsere drei Module zur effizienten und gerechten Leistungsbeurteilung helfen, den betrieblichen Alltag effektiver und konfliktfreier für alle Seiten zu gestalten. Anhand von Rollenspielen und Fallbeispielen werden verschiedene Situationen geübt. Das Seminarmotto ist: **Praxis-Praxis-Praxis.**

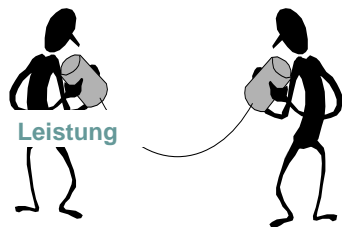
Leistungsbeurteilung
 im ERA
 Sachorientierte Fördergespräche
3 Module©

"Vertrauen kann man nicht erzwingen, sondern nur gewinnen!"

Mitverantwortung lässt sich nicht einfach fordern, sondern muss gefördert werden.

Solidarität lässt sich nicht organisieren, sondern muss geweckt werden.

Menschen gewinnen heißt
 Doppelt und dreifach gewinnen ...
 zum gegenseitigen Nutzen für
 Führungskräfte, Mitarbeiter
 und Betrieb

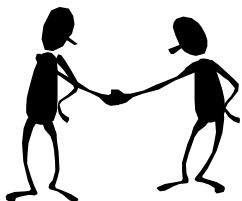


Durch
schwierige Gespräche erst recht Vertrauen gewinnen

Fordern und fördern, nicht verwöhnen.

Wenn wir die Menschen so nehmen, wie sie sind, dann machen wir sie schlechter. Wenn wir sie behandeln, als wären sie, was sie sein sollten, so bringen wir sie dahin, wohin sie zu bringen sind.

Johann Wolfgang Goethe



Brachliegendes Mitarbeiterpotential entwickeln und einbinden

Die Leistungsbeurteilung ist das Kernstück jeder zukunftsorientierten Personalentwicklung und wurde im ERA für die Angestellten

und gewerblichen Mitarbeiter neu konzipiert.

Sie dient der Analyse, Zielfindung und Steuerung der Mitarbeiterleistung und ist zugleich zentraler Motivationsfaktor.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren davon, weil Arbeitsziele und Erwartungen an ihre Arbeit deutlich werden, Stärken weiter ausgebaut und erkennbare Schwächen abgebaut werden können.

Durch die Kopplung an das Vergütungssystem des Unternehmens erhält die Belegschaft klare Hinweise, warum und in welcher Weise sich Leistung und Engagement lohnen.

(Fortsetzung der Beschreibung s. Seite 3)

Programm

1. Tag 09.00 – 13.00	Modul 1: Leistungsbeurteilung im ERA Leistungserfassung Leistungsbezugseinheit Leistungsart Fallbeispiele zu Bewertungen
13.00—14.00	Mittagspause
14.00—16.30	Modul 2: Leistungsbeurteilungsgespräche Verhaltenorientierte Faktoren Beurteilungsfehler Tipps für einen gelungenen Gesprächsverlauf Rollenspiele: Fall 1: Josef Fall 2: Sehr guter Mitarbeiter Fall 3: Leistung bleibt wie in den vergangenen Jahren auf mittlerem Niveau Fall 4: Leistungsbereitschaft ist stark gesunken Übungen
16.30 – 17.00	Teilnehmer formulieren eigene Fälle, die am anderen morgen gemeinsam diskutiert werden
2. Tag 09.00 – 11.00 11.00 – 12.30	Fortsetzung Modul 3: Leistungsbeurteilung und Motivation
	Fälle aus dem Teilnehmerkreis
	Fall 5: Krankheit Fall 6: Überflieger?
13.30—15.30 15.30—16.00	Fortsetzung Zusammenfassung und Seminaerauswertung

Fortsetzung von Seite 1

Der Workshop vermittelt Ziele und Inhalte des Leistungsbeurteilungsverfahrens nach dem ERA und hilft dem Unternehmer, ein auf den eigenen Betrieb zugeschnittenes System zu entwickeln. Die praxisorientierte und unternehmensnahe Darstellung enthält Checklisten, Handlungshilfen und Kriterienkataloge, um das Instrument für das eigene Unternehmen handhabbar zu machen und erfolgsbezogen einzusetzen.

In praktischen Übungen mit audiovisueller Auswertung wird das eigene Verhalten reflektiert und neue Verhaltensweisen werden trainiert.

Wir stellen Ihnen dazu unsere [3-Module](#) von Leistungsbeurteilungen im Rahmen von Mitarbeitergesprächen vor.