

# „Passion for our people mit Leben füllen“

Die Einführung des „Performance Dialogs“



**Wenn man sich die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung ansieht, könnte man meinen, unsere Value „passion for our people“ sei eine bloße Worthülse: Von den zehn schlechtesten Ergebnissen betrafen allein sechs die Mitarbeiterzufriedenheit. Damit sich dies ändert, wird Anfang 2006 der „Performance Dialog“ eingeführt. Doch was verbirgt sich dahinter? Und wie soll sich was für uns verbessern?**



**Nachgefragt:** team interviewte Henrik Schürmann, Hauptabteilungsleiter Führungskräfte- und Organisationsentwicklung.

## Herr Schürmann, was genau ist der „Performance Dialog“?

Einfach gesagt: zunächst einmal ein Mitarbeitergespräch, das ab März 2006 einmal jährlich zwischen einem Mitarbeiter und seiner Führungskraft stattfindet. Da wird über die gezeigten Leistungen gesprochen, über Zielsetzungen und darüber, wo die Entwicklungsfelder liegen. Der Performance Dialog ist aber mehr als nur dieses einmalige Meeting, er ist ein kontinuierlicher Prozess von Austausch und Feedback, den Mitarbeiter und Führungskraft gemeinsam über das ganze Jahr hinweg durchlaufen.

## Nun sind einige Kollegen ja ein wenig verunsichert. Einerseits möchte man natürlich, dass sich die eigene Situation verbessert, andererseits macht so ein Gespräch auch nervös.

Es gibt gar keinen Grund, nervös zu sein. Der „Performance Dialog“ steht unter dem Motto „Leistungen anerkennen. Chancen schaffen.“ Und genau so sollte er auch verstanden werden, denn hier hat jeder

Kollege die Möglichkeit, seine Wünsche hinsichtlich seiner persönlichen Ziele zu äußern. Dabei steht nicht etwa die Karriere im Vordergrund. Wir wollen vielmehr von jedem wissen, wo er oder sie Bedarf für die persönliche Entwicklung sieht. Sei es eine Entwicklung „on the job“, das Bedürfnis stärker in konzeptionelle oder strategische Arbeit eingebunden zu werden oder der Wunsch, ins Ausland zu gehen. So können gemeinsam Ziele vereinbart werden. Auch im Hinblick auf die Leistung jedes Kollegen.

## Genau, die Leistungsbeurteilung. Sich selbst zu beurteilen fällt vielen Kollegen recht schwer. Und dann haben manche auch Bedenken, was passiert, wenn sie sich besser bewerten als ihre Führungskraft.

Leistungsbeurteilungen sind ganz oft eine Wahrnehmungssache. Wenn der Kollege meint, er sei zu schlecht bewertet worden, dann gibt es keine bessere Gelegenheit, ein eventuelles Missverständnis

aus dem Weg zu räumen. Oder sich zu rechtfertigen, warum er denkt, eine bessere Bewertung verdient zu haben. Genau dazu wollen wir den offenen Dialog einführen.

## Es wird ein „Performance Dialog“-Formular geben. Wozu ist das gut?

Im Großen und Ganzen soll das Formular dazu dienen, den Dialog systematisch führen zu können. Denn für die Kollegen, das schließt auch die Führungskräfte mit ein, ist der Prozess teilweise neu. Damit dann kein wichtiger Punkt bei der Leistungsbeurteilung oder den persönlichen Zielen vergessen wird, dient dieses Formular als eine Art Gesprächsleitfaden. Außerdem kann sich jeder Einzelne mit Hilfe des Formulars schon vorab Gedanken machen und ärgert sich nach dem Gespräch nicht, etwas vergessen zu haben.

## Und was passiert nach dem Dialog? Bis zum nächsten dauert es dann ja ein Jahr.

Während des Dialogs werden die Bewertungen und die Ziele in dem Formular dokumentiert. So hat jeder Mitarbeiter immer im Blick, welche Fortschritte er erzielt oder ob die Ziele noch aktuell sind. Ganz wichtig darüber hinaus ist natürlich, dass er nicht einfach bis zum nächsten Jahr wartet. Die Türen seiner Führungskraft stehen auf jeden Fall offen, um sich regelmäßig auszutauschen und Situationen zu klären. Denn nur so kann man letztendlich die Zufriedenheit aller Kollegen steigern und unsere Value „passion for our people“ mit Leben füllen.