

Jahresmitarbeitergespräche auf neuen Wegen

Seit 2014 gibt es eine enge Zusammenarbeit zwischen der Gesellschaft für internationale Begegnung und Cooperation, kurz: Gebeco Reisen/Kiel und unserem Trainer und Berater, Dr. Heiner Rudolf.

Der Auftrag bestand darin, dass über mehrere Jahre im Rahmen des Personalentwicklungsprogramms eingesetzte Kompetenzmodell zu überarbeiten und damit den Ablauf der jährlichen Mitarbeitergespräche (JMG) unter Berücksichtigung der bisher gemachten Erfahrungen anzupassen bzw. neu zu konzipieren. Der Bezug zum Gebeco-Wertewelt-Kanon (Unternehmensphilosophie und Leitlinien) war dabei stets zu beachten.

Zum Ablauf: In eintägigen Workshops hatten alle Mitarbeiter Gelegenheit, ihre Erfahrungen mit dem alten System einzubringen. Daraus ergaben sich wichtige Hinweise, die sich auf folgende Aspekte auswirkten:

- intensiverer Arbeits-/Leistungsbezug
- Reduzierung der Kompetenzen auf eine leistungsnotwendige Anzahl
- Konzentration auf das Wesentliche im Hinblick auf die Leistungserfüllung.
- Einbeziehen nicht nur der personalen mitarbeiterbezogenen, sondern auch der strukturellen Umfeldbedingungen für die Leistungserbringung.

Über die Schnittstelle eines am Prozessmanagement orientierten Arbeitsablaufmodells konnte ein stärkerer Bezug zwischen Mitarbeiter-Kompetenzen („Eignungsmerkmale“) und Arbeitsanforderungen („Anforderungsmerkmale“) hergestellt werden.

Das JMG ist konsequent an der Leistungserbringung bzw. den Arbeitsanforderungen ausgerichtet. Es erlaubt, sich im Vorgesetzten-Mitarbeitergespräch auf wesentliche (sowohl positive wie negative) arbeitsrelevante Themen zu beschränken – statt alljährlich ein umfassendes „Mitarbeiter-Persönlichkeitsprofil“ durch Bewerten aller Kompetenzen zu erstellen (vgl. Critical Incident Technique).

Auf der Grundlage einer sehr guten Arbeitsbeziehung mit den Führungskräften und insbesondere mit dem Leiter Personal, Christoph Tode, ist ein neues JMG-Format entstanden, das inzwischen seinen ersten Probelauf erfolgreich absolviert hat und von den Führungskräften einhellig als Verbesserung qualifiziert wurde.

Die Verzahnung von betriebsspezifischen Belangen und praxisrelevanten Konzepten ist nach Ansicht der Beteiligten sehr gut gelungen.