

/ Referenzprojekt /

/ Personalentwicklung /

May-Personalmanagement

Graeffstr. 35
50823 Köln (Ehrenfeld)
Tel. +49-221-500 550 35
Fax +49-221-500 550 34
E-Mail willkommen@may-
personalmanagement.de

Einführung von Mitarbeiterfördergesprächen

Der Auftraggeber

Deutsche Niederlassung eines weltweit tätigen Konzerns der Pharma- und Biotechnologie

Die Aufgabenstellung

Im Unternehmen war bereits zwei Jahre vor Auftragserteilung an May-Personalmanagement ein international einheitlicher Prozess zur Bewertung der Mitarbeiterleistung eingeführt. Demnach sollten in jeder Unternehmenseinheit weltweit jeweils im ersten Quartal eines Geschäftsjahres Mitarbeiter-Fördergespräche geführt und anhand eines standardisierten Formulars dokumentiert werden.

Ziele der Gespräche waren die Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter, die Dokumentation von Fortschritten bzw. Entwicklungspotenzialen sowie die Festlegung und Überprüfung der Umsetzungsleistung bezüglich Unternehmenszielen. Die Form der Leistungsbeurteilung war am amerikanischen Modell orientiert und wurde von den Mitarbeitern nicht akzeptiert. Aufgrund der durch die Mitarbeiterbeurteilung ausgelösten Konflikte im Unternehmen waren neue Regelungen des Prozesses anhand einer Betriebsvereinbarung in Vorbereitung.

Zu diesem Zeitpunkt, drei Monate vor Beginn des aktuellen Beurteilungs-Zyklus, wurde May-Personalmanagement damit beauftragt, die neuen Regelungen zur Betriebsvereinbarung „Mitarbeiterbeurteilung“ im Unternehmen zu kommunizieren, eine niederlassungsweite Kultur der Akzeptanz für dieses Personalinstruments zu schaffen und die Füh-

rungskräfte in der Gesprächsführung zu stärken. Schließlich sollten vier innerbetriebliche Konfliktvermittler ausgebildet werden, die laut Betriebsvereinbarung das Eskalationsgremium im Falle von Unstimmigkeiten bilden würden.

Die Lösung von May-Personalmanagement

1. Beratung, Support und Coaching

für das Team der Personalabteilung bei der Prozess-Durchführung.

2. Belegschaft-Trainings

May-Personalmanagement vermittelte allen Mitarbeitern in halbtägigen Seminaren den Hintergrund und Nutzen des Tools, informierte über die innerbetriebliche Verankerung und schulte alle Mitarbeiter in der korrekten Anwendung des Tools. Ängste, Schwierigkeiten sowie Vorbehalte wurden angesprochen und aufgelöst.

3. Management-Trainings

May-Personalmanagement qualifizierte die Führungskräfte in eintägigen Intensivtrainings darin, konfliktvermeidende Mitarbeiter-Fördergespräche unter Einsatz des bestehenden Tools und Beachtung der Vorgaben des Unternehmens zu führen.

4. Mediatoren-Ausbildung

Vier von der Belegschaft gewählte Mitarbeiter wurden zum Konfliktvermittler im Streitfall ernannt. May-Personalmanagement machte die Mitarbeiter vertraut mit ihrer neuen Rollen und trainierte den Ablauf komplexerer Vermittlungs-Gespräche.

/ Referenzprojekt /

/ Personalentwicklung /

May-Personalmanagement

Graeffstr. 35
50823 Köln (Ehrenfeld)
Tel. +49-221-500 550 35
Fax +49-221-500 550 34
E-Mail willkommen@may-
personalmanagement.de

Die Ergebnisse

Durch das Ansprechen der kritischen Punkte in der Mitarbeiterbeurteilung haben die Mitarbeiter bottom-up und die Führungskräfte top-down ihre Rechte und Pflichten erkennen und ihr Selbst- und Rollenverständnis reflektieren und korrigieren können. Ein neuer Zugang zur Sinnhaftigkeit des Instruments hat zu einer positiveren Grundhaltung bei den Mitarbeitern und Führungskräften geführt. Beide Gruppen gingen insgesamt deutlich besser vorbereitet in die Gespräche und traten in einen konsensorientierten, wohlwollenden Dialog mit einander.

Die Manager nahmen ihre Führungs- und Fürsorgeverantwortung beherzter wahr und achteten auf konstruktive Gesprächsführung mit ihren Mitarbeitern.

Dass Managern wie Mitarbeitern die Umsetzung des neuen Anspruchs an das Tool gelungen ist, beweist nicht zuletzt die „Arbeitslosigkeit“ der Konfliktvermittler: Sie kamen bisher nicht zum Einsatz!

Die Kundin schrieb

Herzlichen Dank für die kreative und wertschöpfende Bereicherung unseres Personalmanagements. Sie haben mir und meinem Unternehmen im gesamten Prozess mit qualifiziertem Rat und Tat beigestanden und einen wesentlichen Beitrag zu mehr Zufriedenheit und Akzeptanz unseres Mitarbeiter-Förderinstruments erwirkt. Mit dem Ergebnis Ihrer Maßnahmen bin ich sehr zufrieden.

Gerne empfehle ich Sie daher als Dienstleister weiter und stehe Ihnen im Bedarfsfall auch als Gesprächspartnerin für eine Referenz zur Verfügung.

Weiterhin viel Erfolg wünscht Ihnen mit Besten Grüßen,

Ihre A. W.

Personalleiterin

Ihr eigenes Unternehmen ist die beste Referenz!

Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches Vorgespräch!

Telefon 0221-500 550 35