

Bewertung durch Vorgesetzten	besser als gut	7	8	9
	gut/erfüllt	4	5	6
	schlechter als gut	1	2	3
		Schlechter als gut	gut/erfüllt	besser als gut
		Selbstbeurteilung Mitarbeiter		

Spontane Gedanken zu den 9 Feldern

Vorgesetztenbeurteilung = Selbstbeurteilung

9 What's next?

Erwartungsmanagement ist gefragt!!!

5 Alles ok, aber: Stillstand ist Rückschritt...

Wie kann die berufliche Fitness erhalten bleiben?

1 Je nachdem - was sind die Hintergründe?

Von Trennung bis Förderung ist alles möglich

Vorgesetztenbeurteilung > Selbstbeurteilung

4 Bevor ich als Chef definitives Rating gebe...

... hinterfrage ich die Ursachen der Abweichung

7 Da stimmt was nicht

Habe ich in der Praxis noch nie erlebt

8 Mangelndes Selbstvertrauen Mitarbeiter?

Oder taktisch kluge Voraussicht des Chefs?

Vorgesetztenbeurteilung < Selbstbeurteilung

2 Der häufigste der problematischen Fälle

Klare Chefmeinung oder Einfluss von oben?

3 Taktik oder tieferliegendes Problem?

Mitarbeiter «kalkuliert» eine Stufe tiefer mit ein?

6 Nur auf den ersten Blick einfach!

Realität - oder Hemmungen, in die Extreme zu gehen?

Die für den Artikel nötige Vereinfachung besteht darin, dass jenseits der Mitte in der Regel zwei Stufen existieren und die Ratings aus Kombinationen von beispielsweise Leistung und Verhalten, allenfalls auch Kompetenzen bestehen können. Die grundsätzlichen hier dargestellten Erwägungen sind trotzdem nützlich, sind allerdings der konkreten Situation anzupassen. Beispielsweise verschärfen sich die Probleme in den Extremen, und es macht auch einen Unterschied, ob eine Leistung oder ein Verhalten ungenügend ist.