

Tipps für Manager: Leistungsbeurteilung während der COVID-19-Krise



Angesichts der vielen Herausforderungen der COVID-19-Krise überdenken viele Arbeitgeber die Leistungsbeurteilung ihrer Mitarbeiter. Wenn Sie als Vorgesetzte/r tätig sind, berücksichtigen Sie folgende Empfehlungen.

Passen Sie Ihre Erwartungen an

Die globale Krise betrifft uns alle und hat maßgebliche Auswirkungen auf unsere körperliche, geistige und emotionale Gesundheit. Viele Beschäftigte arbeiten in neuen Arbeitsumgebungen. Viele haben neue Aufgaben übernommen, wie z. B. Kinderbetreuung oder die Pflege von älteren Familienangehörigen. Diese Situation hat bei vielen Menschen möglicherweise finanziellen Stress ausgelöst. Vielleicht haben sie Angehörige, die hoch gefährdet sind, krank waren oder gestorben sind. Oder sie waren selbst krank.

All diese Faktoren müssen bei der Leistungsbeurteilung berücksichtigt werden. Versuchen Sie, Ihren Schwerpunkt nicht auf die Produktivität zu legen. Unterstützen Sie Engagement, Verbundenheit und Wohlbefinden.

Überlegen Sie sich vor der Leistungsbeurteilung genau, was Sie damit erreichen möchten

Manche Unternehmen führen weiterhin Leistungsbeurteilungen durch. Andere wiederum schaffen diese vollständig ab. Wenn Sie entscheiden, was für Ihren Arbeitsplatz am meisten Sinn macht, durchdenken Sie Ihre Ziele gründlich. Überlegen Sie sich auch, wie die Mitarbeiter auf diese Beurteilungen reagieren könnten.

Sind diese Beurteilungen beispielsweise mit Gehaltserhöhungen oder Beförderungen verknüpft, die nicht mehr stattfinden? Könnten sie, weil der entsprechende Nutzen fehlt, Druck erzeugen oder Bedenken hervorrufen? Oder stellt Ihr Unternehmen anhand von Beurteilungen sicher, dass die Mitarbeiter eine klare Vorstellung von ihren Zielen haben und über die erforderliche Anleitung verfügen, um die Ziele zu erreichen? Würden Sie weiterhin ein Gefühl der Normalität und Unterstützung vermitteln?

Ganz gleich, ob Sie Leistungsbeurteilungen durchführen oder nicht, Sie sollten regelmäßig bei den Mitarbeiter nachfassen. Diese Gelegenheiten der Kontaktpflege mit Ihren Mitarbeitern sind heute wichtiger denn je.

Ziehen Sie einen qualitativen, dialogorientierten Ansatz in Betracht

Das Format der Mitarbeiterbeurteilung kann auf verschiedene Arten angepasst werden:

- Viele Schulen haben bei der Benotung zu einem Bestanden-/Durchgefallen-Modell gewechselt. Vielleicht müsste Ihr Benotungssystem auch angepasst werden. Überprüfen Sie die von Ihnen normalerweise herangezogenen Messwerte und Metriken. Hängen diese von Zielvorgaben ab, die angesichts der neuen Geschäftslandschaft keinen Sinn ergeben? Sind die Ziele, die für oder von einem Mitarbeiter vor Ausbruch der COVID-19-Krise festgelegt wurden, noch angemessen? Sie könnten überarbeitet oder vorübergehend ausgesetzt werden.
- Viele Unternehmen verzichten auf zahlenbasierte Bewertungen. Stattdessen können die Beurteilungen ausführlich und differenziert kommentiert werden. Auch die Veränderung der Umstände sollte in Betracht gezogen werden.
- Holen Sie das Feedback der Mitarbeiter ein. Lassen Sie die Mitarbeiter ihre eigenen Überlegungen über ihre Schwerpunkt- und verbesserungsbedürftigen Bereiche einreichen. Sind sie mit ihren Leistungen zufrieden? Stellt ihnen das Management die benötigten Tools und Ressourcen zur Verfügung, um sich an die neuen Umstände anzupassen? Was benötigen sie, um sicherzustellen, dass sie ihre Projekte und Aufgaben motivierend finden?
- Wichtig ist, dass Sie das notwendige Feedback geben. Vergessen Sie dabei nicht, dass Beurteilungen auch die Bereiche abdecken müssen, in denen die Mitarbeiter gute Leistungen erbracht haben. Feiern Sie die Eigenschaften, die im Moment besonders wertvoll sind. Dazu gehören Flexibilität, Resilienz und die Unterstützung anderer.

Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In den USA rufen Sie in dringenden Fällen die Notrufnummer 911 an. Außerhalb der USA wenden Sie sich bitte an den örtlichen Notruf oder die nächstgelegene Notaufnahme. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtlichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufer diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitsgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Das Programm oder bestimmte Bestandteile des Programms, insbesondere Leistungen für Familienmitglieder unter 16 Jahren, sind eventuell nicht an allen Orten verfügbar. Änderungen bleiben vorbehalten. Die Erfahrung und/oder das Bildungsniveau der Employee Assistance Program (Beratungsprogramm für Mitarbeiter) Ressourcen können je nach den Vertragsbedingungen oder landesspezifischen behördliche Anforderungen unterschiedlich sein. Manche Angebote können von der Deckung durch die Versicherung ausgeschlossen sein, oder die Deckung ist nur eingeschränkt.

Optum® ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und in anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit.

© 2020 Optum, Inc. Alle Rechte vorbehalten. WF998385 203787-072020