



Leistungsbeurteilung für Führungskräfte

Wie wird „Führungsleistung“ gemessen?

Welche Leistung wird abgefragt und wie beurteilt?

Woran merken Unternehmen, ob Sie „gute“ oder „schlechte“ Führungskräfte haben?

Mitarbeiter bemerken, dass sie „gut“ geführt werden indem ...

- ✓ sie ermutigt werden, ihre Potenziale auszuschöpfen und Sinnvolles zu leisten
- ✓ sie das Gefühl haben, Bestandteil von etwas Ganzem zu sein
- ✓ die Führungskraft aktiv auf sie zugeht und sich für den Mensch in ihnen interessiert
- ✓ ein Klima der offenen und ehrlichen Kommunikation herrscht
- ✓ Zutrauen und Vertrauen spürbar ist
- ✓ ihre Leistung fair und transparent beurteilt wird
- ✓ Inspiration und Richtung gleichermaßen vorhanden ist
- ✓ Freiräume zur persönlichen Entwicklung geschaffen werden
- ✓ Nähe und Distanz sich abwechseln
- ✓ auf unterschiedliche Situationen angemessen reagiert wird.

Strukturierte Mitarbeiterbefragungen und 360° Feedback Reports beinhalten von Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden, Familienmitgliedern und Freunden beobachtete Verhaltensweisen und helfen der „beurteilten“ Führungskraft sich auf Themenfelder zu konzentrieren, an denen sie arbeiten möchte.

Idealerweise werden dem betroffenen Manager die Ergebnisse erklärt und mittels eines begleitenden Lernprozesses in konkrete Handlungen übersetzt.

Häufig stelle ich in meiner täglichen Praxis als Coach und Berater fest, dass Ziele, die sich deutlich am Führungsverhalten festmachen, nach relativ kurzer Zeit wieder durch „harte“ Unternehmenskennzahlen ersetzt werden.

Häufig fehlt es an Mut, Führungsleistung anhand o.a. Kriterien zu bewerten und zu beurteilen. Ich habe Verständnis dafür, dass es vielen Vorgesetzten unangenehm ist, Menschen anhand ihres Verhaltens zu beurteilen. Doch genau das ist eine der Kernaufgaben einer Führungskraft: Verhalten subjektiv wahrzunehmen, zu beurteilen und korrigierend einzugreifen.

Leistungsbeurteilungen ohne Konsequenzen sind nette „Plauderstunden“.

Unternehmen, die über eine gelebte Führungskultur verfügen,

- ✓ messen die Führungsleistung Ihrer Manager
- ✓ gestalten ein Umfeld, in dem es belohnt wird, wenn Top Manager daran arbeiten möchten, auch gute Führungskräfte zu werden.
- ✓ integrieren den Führungsaspekt in das Leistungsbeurteilungssystem und handeln konsequent
- ✓ leiten Führungsverhalten aus Werten ab, für die das Unternehmen steht
- ✓ fordern Leistungsbeurteilungsgespräche im Bezug auf erwartetes Führungsverhalten in regelmäßigen Abständen ein und
- ✓ sind langfristiger erfolgreicher.

Als Senior Executive Coach ist es mir ein Anliegen, diese Aspekte der Führung zum Kernthema zu machen und einen Beitrag zu leisten, Führungskräfteentwicklung nicht als Moment zu sehen, sondern als Prozess zum Leben zu erwecken.