

Wahrnehmung und Akzeptanz von Leistungsbeurteilungen

Eine Analyse der Einstellungen von Mitarbeitern und Vorgesetzten am Beispiel von BMW MINI Plant Oxford

Problematik

Leistungsbeurteilungen bergen in der Praxis häufig Konfliktpotenzial und können zu Demotivation und Unzufriedenheit unter den Beteiligten führen.

Häufig lehnen Mitarbeiter und Vorgesetzte formelle Leistungsbeurteilungssysteme ab.

Wichtige Ziele von Leistungsbeurteilungen wie Weiterentwicklung und Motivation der Mitarbeiter werden verfehlt.

Fragestellungen

Wie reagieren die Betroffenen (Mitarbeiter und Vorgesetzte) bei BMW MINI Plant Oxford auf das vorhandene Leistungsbeurteilungssystem?

Durch welche Faktoren können Zufriedenheit und Akzeptanz vorausgesagt werden?

Wie können die Ergebnisse in der Praxis umgesetzt werden?

Separate Befragung von Mitarbeitern und Vorgesetzten und Vergleich beider Gruppen

Ergebnisse

Vergleichbarkeit der Wahrnehmung der Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern und Vorgesetzten

Identifikation verschiedener möglicher Unzufriedenheitsfaktoren:

- Systemverständnis
- Systempraktikabilität
- Fairness
- Interaktion mit dem Vorgesetzten
- Feedbackgespräch
- Weiterentwicklung

Generell bei den Mitarbeitern größere Unzufriedenheit mit der Leistungsbeurteilung

Keine Bestätigung der Annahme, dass für die Zufriedenheit der Vorgesetzten in erster Linie die Anwenderfreundlichkeit ausschlaggebend ist

Fairness als einflussreichster Faktor für die Zufriedenheit mit der Beurteilung bei Mitarbeitern und Vorgesetzten

Handlungsempfehlungen

Fairness als wichtigster Erfolgsfaktor

Gezielte Weitergabe von Informationen an die Mitarbeiter zur Erhöhung der Transparenz

Beurteilertrainings zur Steigerung von Fairness und Objektivität

Standardisierung der Prozesse zur Gewährleistung von Einheitlichkeit und Transparenz