

Gutleister haben mehr Sichtbarkeit verdient

Die Situation ist in fast allen Unternehmen vergleichbar. Mehr oder weniger aufwändige Feedbacksysteme werden angewendet, um die Gutleister von den Normalleistern und/oder Defizitleistern zu trennen.

In vielen Fällen ist die Leistungsbewertung wenig erfolgreich, da 80% aller Mitarbeiter so nahe beieinander liegen, dass das Ziel der Systeme – die Leistungsdifferenzierung – nicht erreicht wird. Einmal unabhängig davon, dass dies in der Kombination mit Entgeltsystemen eine fatale Auswirkung hat lässt sich feststellen, dass Unternehmen zwar auf der einen Seite Gutleistung belohnen wollen, mit der offensiven Herausstellung von Gutleistung aber Probleme haben. Zu oft wird in diesem Zusammenhang auf den Neid der anderen verwiesen, auf die Unsicherheit, ob wirklich die richtigen Kriterien genutzt wurden und ob die im System aufgezeigten Gutleister auch wirklich die besten Mitarbeiter sind.

Doch wieso investieren Unternehmen so viel Zeit, wenn Ergebnisse entstehen, die diese so ratlos zurücklassen. Und wieso werden dann die zugrundeliegenden Systeme nicht überprüft oder die Führungskräfte in die Verantwortung genommen?

Denn Gutleister haben es verdient anerkannt zu werden. Dies muss – und das verstehen viele Unternehmen nicht – weit über die Vergütung hinausgehen. Zumal lässt sich aus Gutleistung eine Menge lernen. Wenn Gutleister ihre angewendeten Erfahrungen aktiv in die Personalentwicklungstools einbringen würden, würde dies den Systemen deutlich helfen, die Unternehmen könnten authentisch und nicht nur abstrakt beschreiben was Gutleistung ausmacht und damit eine Vorbildleistung für andere Mitarbeiter schaffen.

Es bedarf also folgender Ansätze:

- (1) Überlegen Sie, wie Sie die Leistung Ihrer Gutleister über das individuelle Feedbackgespräch hinaus in Meetings, Seminaren, Workshops etc. würdigen können.
- (2) Überweisen Sie nicht nur Geld sondern machen Sie daraus einen „Anerkennungs-Festakt“.
- (3) Schaffen Sie daneben einen Rahmen, in dem die Gutleister deutlich machen können, was sie anders machen als andere Mitarbeiter, indem Sie aus der Praxis berichten und andere an ihrem Wissen, ihren Fähigkeiten und Verhaltensweisen partizipieren lassen (Multiplikation von Gutleistung).
- (4) ...und geben Sie den Gutleister-Verhaltensweisen eine mehrfache Wirkung nicht nur in der Überarbeitung der Feedback-Systeme (umso klarer und besser die zu beurteilende Leistung definiert ist, desto besser lässt sich zwischen Gut- und Schlechtleistung differenzieren) sondern auch in den Personalentwicklungs-Tools.