

BUSINESS & STYLE

Netzwerken in Online-Communities



Sind Sie schon am Netzwerken in einer Community und kennen Sie die Vorteile davon? Durch den Austausch erhalten Sie nicht nur wertvolle Informationen, sondern finden Gleichgesinnte oder Partner für neue Geschäftsideen und können Teil von etwas Grösserem sein. Diese Welle hat bereits alle Funktionsstufen, Unternehmen und Branchen erreicht. Was bisher auf Business-Plattformen wie LinkedIn und Xing «offen» stattfand, hat sich in Online-Communities verlagert, wo sich Mitglieder zu einem bestimmten Thema austauschen.

Worauf gilt es in Social-Media-Communities zu achten?

- > Nutzen Sie online-Networking als Ergänzung und als gute Alternative, wenn Sie sich zeit- oder ortsunabhängig austauschen wollen
- > Suchen Sie Online-Communities, die zu Ihren Netzwerkzielen und -bedürfnissen passen
- > Werden Sie nur Teil von Communities, wo eine gute Atmosphäre herrscht und klare Regeln bestehen
- > Finden Sie die passende Sprache, um Vertrauen im Netzwerk aufzubauen (Netiquette). Auch hier gilt aktives Zuhören
- > Wer gute Tipps weitergibt, ohne eine Gegenleistung zu erwarten, der punktet
- > Qualitative Kontakte vor Quantität: Ein gutes Mittelmass ist angezeigt
- > Der Pflege der Kontakte kommt wie bei Freundschaften eine grosse Rolle zu
- > Zudem: kleine Aufmerksamkeit machen den Unterschied

Barbara Rüttimann,
Kolumnistin und Beraterin
in Off- und Online-Kommunikation.



Bild: pixabay.com

Personalbeurteilung: Mitarbeiter unter der Lupe

Bei der Personalbeurteilung werden keine Einzelleistungen bewertet, sondern die gesamte Leistung innerhalb eines längeren Zeitraums. Ein Kritikgespräch wegen einer einzelnen Fehlleistung ersetzt nicht das Beurteilungsgespräch. Eine professionelle Gesprächsführung ist zwingend.

VON ROLF LEICHER*

Wie führe ich ein Beurteilungsgespräch durch? Schon der Gesprächseinstieg wird nicht leicht sein, denn die beurteilte Person ist natürlich nervös und gespannt. Die Beurteilung ist keine Strafpredigt, auch bei negativem Tatbestand muss das Gespräch konstruktiv geführt werden. Der Beurteilte wird rechtzeitig über den Termin informiert, damit er sich vorbereiten kann.

Ablauf der Beurteilung. Den Anfang bildet ein **positiver Einstieg**: Zu Beginn werden Sinn und Zweck einer Beurteilung erwähnt, die Bedeutung hervorgehoben. Dann kommt der Vorgesetzte auf die Leistungen zu sprechen. Es werden nicht nur die Leistungsverbesserungen seit dem letzten Gespräch deutlich hervorgehoben, sondern auch die Defizite. Und weiter:

> **Eigenbeurteilung des Mitarbeiters:**

Wer die Gelegenheit hat, sich selbst einzuschätzen, ist eher bereit, die Bewertung

des Vorgesetzten anzuerkennen. Es ist damit zu rechnen, dass sich der Betreffende selbst anders beurteilt als sein Vorgesetzter. Dadurch werden unterschiedliche Wahrnehmungen sichtbar. In dieser Phase sind gezielte Fragen besser als Behauptungen aufzustellen, um den Beurteilten nicht in die Enge zu treiben.

> **Beurteilung durch den Vorgesetzten:**

Der Beurteilungskatalog wird Punkt für Punkt besprochen (gebundene Beurteilung), der Mitarbeiter kann auf Wunsch eine Kopie erhalten. Die Bewertung kann auch ohne Noten durch Fliesstext erfolgen (freie Beurteilung) und durch Kommentare ergänzt und vervollständigt werden. Die Auswirkung der Leistung auf den Erfolg des Betriebs muss immer wieder betont werden: Was bringt es uns, wenn sich die Leistung weiter verbessert? Welche Vorteile hat auch der Mitarbeiter davon? Aber auch die Konsequenzen minderer Leistung muss dem Betreffenden erklärt werden. Die Beurteilung muss in allen Einzel-