

## Pressemitteilung

Hamburg, 01. Dezember 2016

## **Weg von der Beurteilung, hin zum Dialog - OTTO will Feedbackkultur im Unternehmen verbessern**

**Der Onlinehändler OTTO setzt zukünftig auf noch mehr Transparenz und lässt sowohl die Stimmung im Unternehmen, als auch die Leistungen von Angestellten und Führungskräften digital und im Gespräch bewerten.**

Es soll bewusst ganz einfach am Bürorechner funktionieren: Mit dem neuen digitalen Tool „Feedback im Dialog“ schätzen sich OTTO-Mitarbeiter und ihre Leistungen zuerst selbst ein, der Vorgesetzte füllt am PC die identischen Felder mit seiner Bewertung aus. Anschließend besprechen Führungskraft und Angestellter die übereinstimmenden und differierenden Inhalte im Vieraugen-Gespräch. Genauso funktioniert ab sofort auch die Bewertung des Vorgesetzten durch seine direkten Mitarbeiter – hier sieht der Chef im digitalen Formular bewusst nur die anonymisierten Statements aller Teammitglieder. Darüber hinaus wird die Führungskraft von seinem Vorgesetzten in den gleichen Führungsrollen „gefeedbackt“ und ergänzt es durch seine eigene Einschätzung. Im anschließenden offenen Gespräch, auf Wunsch auch durch geschulte Mitarbeiter des Personalbereichs moderiert, besprechen alle gemeinsam die Kritikpunkte und wie Lösungsmöglichkeiten aussehen könnten. In den kommenden Monaten sollen weitere Module für spezielle Anlässe (z.B. Projektbeurteilung, Qualifikation, Ziele) hinzukommen, die bequem mit einem Mausklick ausgewählt werden können. Damit werden die Mitarbeiter noch stärker als bisher in den Feedback- und Beurteilungsprozess eingebunden – bislang war eine solche Selbsteinschätzung im System vorab nicht möglich:

- der Beurteilungsprozess soll dadurch transparenter werden
- mehr Dialog auf Augenhöhe
- regelmäßigen Austausch fördern
- schneller und unkomplizierter
- kann jederzeit auf Wunsch des Mitarbeiters durchgeführt werden

Bisher wurde bei OTTO das Feedbackgespräch nur einmal im Jahr zu einem festen Zeitpunkt durchgeführt, war unflexibel und verlief im Gespräch oft zu einseitig.

„Feedback im Dialog ist Bestandteil unserer Initiative Führung und Zusammenarbeit, die uns dabei unterstützen soll ein anderes Miteinander, eine andere Form der Zusammenarbeit zu finden und da gehört natürlich ein Beurteilungssystem als entscheidender Baustein dazu. Weg von der Beurteilung – hin zum Dialog. Es soll auch für den einzelnen Mitarbeiter

Otto (GmbH & Co KG) \* Unternehmenskommunikation \* Werner-Otto-Straße 1-7 \* 22179 Hamburg  
Telefon +49 (0) 40 6461 8732 \* Fax +49 (0) 40 6464 8732

AG Hamburg, HR A 62 024, Persönlich haftend: Verwaltungsgesellschaft Otto mbH, Hamburg, AG Hamburg, HR B 13 762  
gesetzlich vertr. durch: Hans-Otto Schrader (Vorsitzender) \* Dr. Rainer Hillebrand (Stellvertretender Vorsitzender) \* Alexander Birken (Sprecher) \* Neela Montgomery \* Petra Scharner-Wolff \* Hanjo Schneider \* Dr. Winfried Zimmermann \*  
Bereichsvorstände OTTO: Alexander Birken (Sprecher) \* Dr. Michael Heller (stellvertretender Sprecher) \* Dr. Michael Müller-Wünsch \* Marc Opelt \* Katy Roewer (jeweils Handlungsbevollmächtigte) \* Aufsichtsrat: Dr. Michael Otto (Vorsitzender)

rausgehen aus einer klassischen Beurteilungssituation, mehr hin zu einer sehr viel häufigeren Gesprächssituation, wo mehr der Austausch im Vordergrund steht als eine Beurteilung durch den Vorgesetzten," sagt Katy Roewer, Bereichsvorstand Service und Personal. „Führungskräfte sind stärker denn je gefordert für ihre Mitarbeiter Talentmanager und Coach zu sein, d. h. auch regelmäßig und unkompliziert Feedback zu geben und individuelle Entwicklungsperspektiven zu eröffnen“, erläutert Roewer weiter.

Darüber hinaus führt OTTO eine Mitarbeiterbefragung „Führung & Zusammenarbeit“ durch, in diesem Jahr zeigt sie signifikante Verbesserungen gegenüber der Nullmessung in 2015, wo OTTO erstmalig diese strategische Initiative startete. Dabei können freiwillig alle Mitarbeiter anonymisiert teilnehmen und die direkte Führungskraft sowie die Zusammenarbeit im Team beurteilen, die Ergebnisse werden dann für alle sichtbar im Unternehmen veröffentlicht.

\*\*\*

Hintergrund: Übergeordnetes Ziel der Initiative „Führung & Zusammenarbeit“ war und ist es, OTTO mit modernen Arbeitsweisen für die veränderten Anforderungen des Marktes flexibel aufzustellen.

In Hamburg arbeiten rund 4300 Mitarbeiter für die OTTO Einzelgesellschaft. Über 90 Prozent des Umsatzes macht der Onlinehändler mittlerweile online.

Der OTTO-Personalbereich ist bereits an vielen Stellen digital aufgestellt: beispielsweise mit einem digitalen Personalportal inkl. Reports, digitale Workflows, Zeiterfassung, Urlaubsübersicht, Gehaltsabrechnung, Altersvorsorge, neue Arbeits- und Kommunikationsmethoden hauptsächlich über das Intranet, mit Blogs, Messenger und Kollaborationsplattformen. Durch diese Innovationen ist OTTO noch mehr denn je ein attraktiver Arbeitgeber. Mitarbeiter wünschen sich solche Tools, wollen eigenverantwortlich und jederzeit Einblick in ihre Personaldaten und in interne Projekte bei OTTO bekommen – und erhalten sie auch.

OTTO lebt auch damit eine sehr offene Kultur, mit hoher Interaktion, Mitbestimmung, Feedback und Transparenz.

Weitere Informationen gibt es unter [www.otto.de/unternehmen](http://www.otto.de/unternehmen).

Pressekontakt:

Frank Surholt, +49 (0) 40 64 61-8065, [frank.surholt@otto.de](mailto:frank.surholt@otto.de)

Vivien Nikolic, +49 (0) 40 64 61-5048, [vivien.nikolic@otto.de](mailto:vivien.nikolic@otto.de)