

Beurteilungsvorlage

Name des Angestellten:

.....

Name des Teamleiters:

.....

Datum:

Beurteilungszeitraum:

.....

Allgemeines Gefühl bei der Arbeit:



OFFENE FRAGEN

Stärken

Was sind Ihre Stärken?

Sind Sie in der Lage, Ihre Stärken bei Ihrer Arbeit zu nutzen?

Wie können Sie Ihre Stärken weiterentwickeln?



Ziele für die Zukunft

Was möchten Sie erreichen?

Was wäre ein angemessener Zeitraum für das Erreichen dieser Ziele?

Stehen Ihre Ziele im Einklang mit den Zielen des Unternehmens?

Handlungsschwerpunkte

Welche Maßnahmen sind erforderlich, um die genannten Ziele zu erreichen?

Erfordert das Erreichen der Ziele ein neues Projekt oder eine zusätzliche Ausbildung?

Was sind die ersten Schritte?



Resultate

Wurden die vorherigen Ziele erreicht und welche Ergebnisse wurden erzielt?

Wie sieht der Erfolg aus?

SAMMLUNG VON DATEN AUS BEURTEILUNGEN

Auf einer Skala von 1 bis 5 (1 nicht zutreffend–5 sehr zutreffend), bewerten Sie die folgenden Aussagen:

Individuell

	1	2	3	4	5
Ich habe die Chance meine Stärken täglich zu nutzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe eine klare Karriereplanung in dieser Firma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich für die geleistete Arbeit belohnt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Teamwork

Meine Kollegen engagieren sich für Qualitätsarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kollegen helfen, meine Fähigkeiten zu entwickeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kollegen machen meine eigene Arbeit leichter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Organisation

Die Mission/Vision unserer Organisation inspiriert mich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unsere Organisation ist auf künftige Veränderungen in unserem Geschäft gut vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Die Kriterien einer sehr guten Beurteilung

Zur Erinnerung: Hier sind die Kriterien für eine sehr gute Bewertung.

Individuell

Eine gute Mitarbeiterbeurteilung muss persönlich sein. Die Führungskraft muss authentisches Interesse an jedem Teammitglied zeigen und die Beurteilung entsprechend den individuellen Bedürfnissen des Einzelnen durchführen. Da unterschiedliche Menschen und unterschiedliche Aufgaben unterschiedliche Anforderungen haben, muss der Beurteilungsprozess flexibel sein, um Individualität zu garantieren.

Konsistent

Studien zeigen zwar, dass Menschen häufige Gespräche schätzen, aber eine gute Beurteilung zu einem festen Zeitpunkt im Jahr ist besser als ein zufälliges Gespräch ab und zu. Die Mitarbeiter sollten wissen, was sie von der Beurteilung erwarten können, unabhängig davon, ob sie einmal im Jahr oder einmal in der Woche stattfindet.

Fair

Es ist erstaunlich häufig der Fall, dass Manager fast allen Mitarbeitern ähnliche Werte geben, was sich nachteilig auf die Qualität Ihrer Daten auswirken kann. Auch die Bewertungstendenzen von Managern sind unterschiedlich: manche sind streng, andere nachsichtig. Berücksichtigen Sie dies.

Diskussionsorientiert

Die Gedanken und Vorschläge der Mitarbeiter sollten wirklich gehört werden, und sie sollten das gesamte Gespräch bestimmen. Eine Beurteilung ist keine einseitige Feedback-Sitzung, bei der der Vorgesetzte die bisherige Leistung anhand einer unendlichen Liste von Fragen abarbeitet. Es sollte Raum für offenes Feedback und Lob in beide Richtungen geben.

Zukunftsorientiert

Letztendlich sollte eine Beurteilung immer ein Ausgangspunkt für etwas Neues sein. Eine Beurteilung ist dann erfolgreich, wenn der Einzelne die nächste ehrgeizige, aber erreichbare Stufe sieht, auf die er seine Fähigkeiten und seine Karriere aufbauen sollte. Die Vorgesetzten sollten daher das Gespräch auf die künftige Entwicklung und nicht nur auf die bisherigen Leistungen lenken.

Ausführlichere Hinweise zur Durchführung von Beurteilungen finden Sie in [Make Appraisals Work – A Handbook for HR Professionals](#)



sympa.de