

(Name des Mitarbeiters)		(Bereich)	(ausgefüllt durch)	(ausgefüllt am)			
		5	4	3	2	1	Wert
1	Fachkönn e, Fachkenntn is	Unzureichendes Können. Bleibt trotz Unterstützung unfähig.	Entspricht nicht voll den Anforderungen, braucht Hilfe und Unterstützung.	Ausreichend, normaler Durchschnitt.	Gutes Können, selbstständig und sicher.	Großes Können, mehr als Position erfordert. Sicherer Urteil in schwierigen Fragen.	
2	Weiterbildung	Gleichgültig, lehnt Weiterbildung ab.	Nimmt nur nach Aufforderung an Weiterbildung teil.	Nimmt teil an Weiterbildungsmaßnahmen.	Ist bemüht um Weiterbildung, nimmt gerne daran teil.	Hält sich selbstständig durch Weiterbildung fit.	
3	Einsatzbereit- schaft, Übernahme von Verantwortung	Sehr träge, versucht sich zu drücken, mehrfach ausgefallen.	Etwas träge, gleichgültig, uninteressiert.	Bei Aufforderungen gern und stets bereit, mehr zu tun.	Erledigt Arbeit selbstverantwortlich.	Leistet von sich aus mehr als nötig.	
4	Zusammenarbe it, Freundlichkeit	Wird abgelehnt, unverträglich, überempfindlich, unkameradschaftlich.	Kontaktschwach, geht seine eigenen Wege, wenig beliebt.	Ordnet sich ein, macht mit, kooperativ.	Hilfsbereit, sehr bemüht um reibungslose und gute Zusammenarbeit.	Begeisternd, arbeitet proaktiv an der Verbesserung der Zusammenarbeit.	
5	Einstellung zu Fir- ma und Vorgesetz- ten	Beeinflusst andere bewusst negativ, rebellisch.	Persönlich widerspenstig, betont misstrauisch, unbeitigt.	Lässt sich unter normalen Bedingungen gut leiten, korrekt.	Sucht persönlich auch bei Schwierigkeiten nach Verständnis für Vorgesetzte + Firma.	Übt einen bemerkens- wert guten Einfluss auf andere und das Betriebsklima aus.	
6	Bereitschaft, flexi- bel zu arbeiten	Keine Bereitschaft bzw. Möglichkeit, flexibel (nach Arbeitsanfall) zu arbeiten.	Widerstrebende Bereitschaft, flexibel (nach Arbeitsanfall) zu arbeiten.	B e d i n g t e Bereitschaft, flexibel (nach Arbeitsanfall) zu arbeiten.	Bereit, flexibel (nach Arbeitsanfall) zu arbeiten.	Jederzeit bereit durch Mehrarbeit auch Kollegen zu unterstützen.	
7	Mitarbeit am Ver- besserungs- und Vorschlagswes en	Macht selten oder nie Vorschläge.	Macht nach Aufforderung Vorschläge.	Macht gelegentlich Vorschläge.	Macht öfters gute Vorschläge, ist um konkrete Verbesserung bemüht, arbeitet konstruktiv mit.	Macht ständig Vorschläge. Innovativer Ideenlieferant und Förderer der Verbesserungskultur.	
8	Leidenschaft, Begeisterung	Betriebliche Aufgaben und Zielsetzungen sind Nebensache und werden als Ballast gesehen.	Erledigt seine Aufgaben und Projekte aus den Zielen bei Gelegenheit.	Trägt mit dem Erreichen der Aufgaben und Ziele zum Erfolg des Unternehmens bei. Ideen werden nicht umgesetzt.	Verwirklicht seine persönlichen Aufgaben zielsstrebig mit Erfolg und berichtet anderen davon.	Brennt für das Unternehmen und seine Aufgaben. Steckt andere mit seiner Leidenschaft an.	
9	Arbeitstempo	Müde, sehr unsicher, kein sichtbares Ergebnis in vorgegebener Zeit.	Bedächtig, langsamer Typ, etwas unsicher.	Durchschnittlich schnell, mal schnell, mal langsam.	Erfüllt Vorgaben schnell und gleichmäßig.	Erfüllt Vorgaben außerordentlich zügig und schnell.	
10	Arbeitsqualität, Arbeitsgüte	Unzureichend, unbrauchbar	Oberflächlich, gelegentlich flüchtig und fehlerhaft.	Durchschnittlich sorgfältig, mal gut, mal schlecht.	Erfüllt Vorgaben gewissenhaft.	Erfüllt Vorgaben äußerst sorgfältig und genau.	

11	Planung Selbstständigkeit	Braucht wiederholte Erläuterungen und Berichtigungen.	Versteht seine Arbeit und erfüllt sie zweckmäßig.	Versteht weitgesteckte neue Pläne und erlebt sie zielstrebig.	Erkennt selbst neue Ziele und setzt sie unter Anleitung um.	Erkennt selbst neue Ziele, stellt realistischen Plan auf und verwirklicht ihn.	
12	Kundenbezug (externe und interne Kunden)	Ausschließlich auf sich selbst bezogen.	Zu sehr auf sich selbst bezogen. Schätzt die Bedürfnisse der Kunden oft falsch ein.	Begreift, dass letztendlich der Kunde das Gehalt bezahlt.	Bewusstsein „Kunde ist König“. Geht auf Wünsche von internen und externen Kunden ein.	Erfragt und erkennt hochsensibel Kundenbedürfnisse. Setzt diese konsequent um.	
13	Einstellung zu Zielen, Mitarbeit am Zieleprozess	Macht nur widerwillig am Zieleprozess mit.	Lässt sich Ziele von Vorgesetzten vorgeben.	Macht eigene Ziele und Maßnahmen mit dem Vorgesetzten.	Ist höchst kreativ bei der Erstellung und Arbeit an den eigenen Zielen.	Unterstützt proaktiv Kollegen bei der Erstellung und Erreichung ihrer Ziele.	
						Gesamtsumme	
Hinweis: Werte zusammenzählen und durch 13 teilen = Durchschnittswert						Durchschnitt	



Vom Mitarbeiter und vom Vorgesetzten auszufüllen:

Größte Stärken:

00

Nur vom Mitarbeiter auszufüllen:

Wo sehen Sie sich in 2-3 Jahren?

Nennen Sie 3 Gründe, die Sie veranlassen, in der Firma zu bleiben:

Wie lange möchten Sie noch in unserem Unternehmen bleiben?

Was müsste an Schrecklichem passieren, dass Sie dieses Unternehmen verlassen?

Denken Sie, dass Ihre Aufgaben Ihren Stärken entsprechen?

Wenn Sie eine Entscheidung alleine treffen könnten, was würden Sie entscheiden?

Welche Projekte und Ziele möchten Sie in den nächsten Monaten zum Wohl des Unternehmens umsetzen?

Nur vom Vorgesetzten auszufüllen:

Gesamteindruck:

Entwicklungsziele (am Ende des Gesprächs gemeinsam ausfüllen):

