



Mitarbeiterbewertungskriterien

Einige Beispiele von Bewertungskriterien mit Beschreibungen gruppiert nach sieben Kategorien und deren Zuweisung in vier verschiedene Quadranten. Diese Beispiele sind weder vollständig, noch allgemeingültig. Sie sind lediglich als eine Reihe von Vorschlägen zu sehen, ein individuelles Bewertungssystem zu erstellen.

Persönlichkeit und persönliche Leistungsfähigkeit

Persönliche Kompetenz / Einstellung

- Engagement:** Motivation und Einsatz die jeden Tag gelebt werden. Energie, Interesse und Identifikation mit dem eigenen Handeln und Freude an der Arbeit. Auch **Fleiß** kann als dieses Kriterium gelten.
- Vision / Sinn:** Begeisterung für des eigene Handeln gemäß der eigenen Vision und dem eigenen Anspruch an sinnvollem Tun. Einklang dieser Vision mit der Unternehmensvision.
- Zielorientiert:** Orientierung an Zielen. Sowohl Denken, als auch handeln ist auf die Ziele ausgerichtet. Nicht die Ziele werden in Frage gestellt, sonder der Weg dorthin überprüft und permanent optimiert.
- Wertorientiert:** Hoher ethischer Anspruch an wertorientiertem und moralischem Handeln. Ebenso können Kriterien wie **Loyalität** und **Vertrauenswürdigkeit** hier verwendet werden.
- Kundenorientierung:** Fähigkeit, sich auf individuelle Merkmale und Vorstellungen des Kunden einzustellen und ihn qualitativ und herzlich zu beraten.
- Kreativität:** Fähigkeit zu neuen Lösungen. Gestalterische Vielfalt bei dem fehlen von Standardlösungen.
- Konsequenz:** Dinge auch tatsächlich umsetzen.
- Kritikfähigkeit:** Umgang mit Kritik, die einem selbst entgegengebracht wird.
- Flexibilität:** Persönliche Einstellung zu sich verändernden Bedingungen.
- Äußere Erscheinung:** Äußeres Erscheinungsbild. Kleidung. Gepflegte Erscheinung
- Weiterbildung:** Bereitschaft und Tätigkeiten der persönlichen Weiterbildung. Lernbereitschaft..

Arbeitskompetenz / Leistungsfähigkeit

- Effektiv:** Das Handeln entspricht den Zielen und wird gemäß den Prioritäten durchgeführt (kein Verzetteln). Fähigkeit Prioritäten setzen zu können. Es wird die richtige Arbeit durchgeführt.
- Effizienz:** Arbeiten werden schnell und zügig durchgeführt. Die Arbeit wird richtig gemacht, also auch mit wenig Fehlern.



Mitarbeiterbewertungskriterien

- Arbeitsmenge:** Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitraum.
- Arbeitsorganisation/-technik:** Inwieweit wird die Arbeit nach eigenen Prioritäten geplant und zielgerichtet und termingerecht erledigt?
- Arbeitsqualität:** Inwieweit werden Aufgaben **sorgfältig, fehlerfrei** und **vollständig** erledigt.
- Ideenblatt:** Arbeit mit dem Ideenblatt. Anzahl und Qualität der gemachten internen Innovationen. **Innovation** Fähigkeit Neues in das Unternehmen hineinzubringen. Entwicklung von neuen Ideen im Zusammenhang mit Kunden oder interner Abläufen
- Selbständigkeit:** Fähigkeit, Aufgaben **aus eigenem Antrieb** zu erledigen sowie **eigene Vorstellungen zu entwickeln** und in praktische Arbeit **umzusetzen**.
- Belastbarkeit:** Fähigkeit, auftretende Schwierigkeiten und Störungen zu meistern. Inwieweit wird die eigene Arbeit dadurch beeinflusst.
- Ordnung:** Ordnung am Arbeitsplatz, im Umfeld und im Umgang mit Arbeitsmaterial oder gemeinsam genutzten Maschinen. Auch **persönliche Organisation** kann als allgemeines und etwas übergreifendes Thema verwendet werden.
- Zuverlässigkeit:** Einhaltung von Terminen, Absprachen und vereinbarungsgemäße Durchführung von Aufgaben
- Pünktlichkeit:** Einhaltung von vereinbarten Terminen, Besprechungen und Abgabe von zugesagten Leistungen.
- Zeitplanbuch (elektr.):** Umgang und Verwendung des Zeitplanbuches (oder eines elektronischen Äquivalentes).



Mitarbeiterbewertungskriterien

Verhalten und Umgang mit Menschen

Sozialkompetenz

- Teamorientierung:** Gemeinsames Bearbeiten und Lösen einer Aufgabenstellung in einer Gruppe. Sich Einfügen in eine Gruppe und aktiv mitarbeiten.
- Sozialer Umgang:** Einfühlernder und kontaktfreudiger Umgang mit Kunden, Mitarbeitern und Kollegen.
- Kooperation:** Die Fähigkeit und der Wille mit anderen Menschen zusammenarbeiten zu wollen.
- Integration:** Die Fähigkeit sich in Gruppen zu integrieren.
- Überzeugungskraft:** Fähigkeit, durch persönliches Auftreten und/oder sachliche Argumentation zu überzeugen.
- Kommunikationsfähigkeit:** Wiedergabe von Informationen an Kunden, Mitarbeiter und Kollegen in situationsgerechter, zielgerichteter und verständlicher Form.
- Umgang mit Konflikten:** Vertreten der eigenen Meinung und Hinwirken auf Verständigung bei entstehenden gegensätzlichen Interessen und Auffassungen
- Urteilsvermögen:** Sich eine Meinung zu bilden, Zusammenhänge zu erkennen und Auswirkungen zu bewerten
- Kritikfähigkeit:** Die Fähigkeit konstruktive Meinung anderer über uns anzunehmen und auch bei zukünftigen Situationen zu berücksichtigen.
- Engagement/Initiative:** Starkes Interesse an der Sache und Person und entschiedener persönlicher Einsatz dafür.
- Flexibilität:** Fähigkeit, sich wechselnden Situationen im Verhalten und Lernen anzupassen
- Übernahme von Verantwortung:** Bereitschaft zeigen, die Konsequenzen des eigenen Handelns zu tragen.



Mitarbeiterbewertungskriterien

Methoden und Führung

Methodenkompetenz / Organisation

- Verkaufsorientierung:** Fähigkeit, sich auf den Kunden einzustellen und ihm den Nutzen und die Vorteile der eigenen Produkte qualitativ hochwertig darzustellen und abschlussorientiert zu verkaufen.
- Zeitmanagement:** Umgang mit der zur Verfügung stehenden Zeit.
- Projektmanagement:** Fähigkeit Projekte und komplexere Aufgaben durchführen zu können. Überblick, Kontrolle und Maßnahmen werden rechtzeitig in die Wege geleitet.
- Qualitätsmanagement:** Umgang mit den Werkzeugen eines Qualitätsmanagement. Qualitätszirkel, Veränderungsprozesse, Aufgabenbeschreibung, Kontinuierliche Verbesserung, Arbeitsabläufe modellieren und gestalten.
- Moderation:** Methode der zielorientierten Gestaltung von Besprechungen, Visualisierung der Ergebnisse und die Fähigkeit eine Moderation auch konsequent durchzuführen.
- Kostenbewusstsein:** Fähigkeit, die bei der Arbeitsausführung entstehenden Kosten zu beachten sowie im Unternehmen grundsätzlich auf Kosteneinsparungspotentiale hinzuweisen.

Unternehmerische Kompetenz (ggf nur für Führungskräfte)

- Ertragsbewusstsein:** Abwägen von Ertragschancen gegen den Aufwand
- Zukunftsorientiertes Denken:** Rechtzeitiges Erkennen zukünftiger Probleme und Erfordernisse. Unter Berücksichtigung der Belange des Unternehmens entsprechend darauf reagieren.
- Erkennen wirtschaftlicher Zusammenhänge:** Die eigene Aufgabe betrieblichen Zusammenhängen zuordnen. Auswirkungen der gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge auf die eigene Tätigkeit beurteilen.
- Erkennen von Chancen und Risiken/ risikobewusstes Handeln:** Erkennen von unternehmerischen Chancen und Risiken, diese richtig einschätzen und situationsbezogen darauf reagieren
- Gestalten von Arbeitsprozessen:** Eigenständiges Überdenken und Umgestalten von Arbeitsprozessen, um die Arbeit effizienter zu erledigen?



Mitarbeiterbewertungskriterien

Führungskompetenz (nur für Führungskräfte)

- Mitarbeiterorientierung:** **Umgang** mit Mitarbeitern, Kleinigkeiten und Aumerksamkeit.
- Ziele vorgeben:** Klare Ziele unter Beteiligung der Mitarbeite festlegen
- Leistungsbereitschaft fördern:** Leistungsfähigkeit, Initiative und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter durch Zielsetzung und konstruktive Kritik positiv beeinflussen. Identifikation und Begeisterung mit der Arbeit herstellen. Leistungen wertschätzend und konstruktiv besprechen.
- Delegation:** Vorgabe von konkreten und detaillierten Arbeitsschritten, Darstellung eines Vorgangs im Gesamtzusammenhang bei Offenhaltung der Bearbeitungswege
- Aufsicht / Kontrolle:** Kontinuierliche Beobachtung von Arbeitsabläufen, Zielverwirklichung und Kostenentwicklung sowie Leistung und Zusammenarbeit der Mitarbeiter.
- Mitarbeiter entwickeln:** Erkennen der Fähigkeiten und Potentiale der Mitarbeiter. Mitarbeiter entsprechend ihren Fähigkeiten und Qualifikationen fordern und fördern. Verwendung von Führungs- und Entwicklungsinstrumenten

Fachliches Wissen & Können

Fachkompetenz

- Fachkenntnisse:** Beurteilung von **Wissen** und **Erfahrungen** im jeweiligen Fachgebiet, in angrenzenden Arbeitsbereichen und von betrieblichen Zusammenhängen.
- Technisches Wissen:** **Wissen** um die im Unternehmen verwendeten Produkte.
- Spezialwissen:** Spezielles Wissen im Zusammenhang z.B. von besonderen Maschinen oder Computer..
- Praktische Fähigkeiten:** Praktische Erfahrung oder Talent, die Dinge auch umzusetzen.
- Betriebswirtschaftliches Wissen:** Wirtschaftliches Wissen.