**Mitarbeiterbewertung in der Landtechnik**

**Wichtig:**

* Die Mitarbeiterbewertung ist als Teil des Mitarbeitergesprächs zu verstehen.
* Im Mitarbeitergespräch sollte noch zusätzlich auf weitere Aspekte der Zusammenarbeit im Betrieb eingegangen werden. Die Fragen auf der letzten Seite können hierfür als Leitfaden dienen.
* Der AM Suisse erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit der aufgeführten Kriterien. Besonders bei den fach- und funktionsspezifischen Kriterien liegt es an Ihnen, die für Ihren Betrieb oder für den einzelnen Mitarbeiter relevanten Bereiche zusätzlich aufzuführen.
* Werden mit dem Mitarbeiter Ziele vereinbart, sollten diese „smart“\* sein:

**S** pecific = konkret: Eindeutiger Schwerpunkt,

kein Missverständnis über Inhalt

**M** easurable = messbar: Möglichst quantitativ und nicht nur

blosse Richtungsangabe

**A** chievable = erreichbar: Realistische Herausforderung,

fordernd aber durchführbar

**R** esult-oriented = ergebnisorientiert: Ergebnis/Situation/Output beschreibend,

nicht Aktivitäten

**T** ime-related = termingebunden: Eindeutige Fristen oder Zeitraum angeben

**Mitarbeiterbewertung in der Landtechnik**

1. **Basisdaten**

|  |
| --- |
| Name, Vorname: |
| Beruf, Funktion: |
| im Betrieb seit: |
| Beschäftigungsgrad: |
| Bewertungszeitraum: |
| Grund für die Leistungsbewertung: |
| Datum des Mitarbeiterbewertungsgesprächs: |
| Besuchte Weiterbildungskurse: |

1. **Fach- und funktionsspezifische Kriterien**

1 = ungenügend / 2 = genügend / 3 = gut / 4 = sehr gut

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kriterien | Einschätzung durch den Mitarbeiter | | | | Einschätzung durch den Vorgesetzen | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Fachliche Arbeitsausführung |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Zeitmanagement |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Organisationsverhalten (Selbstorganisation) Vorausdenken und planen |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kommunikationsverhalten mit Kunden |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Umgang mit Werkzeug und Hilfsmitteln |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Einhalten der (Arbeits-)Sicherheitsstandards |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Einhalten der Qualitätsstandards |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Führungsverhalten |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ressourcenmanagement (inkl. Kosten) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| umweltschutzgerechtes Verhalten |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Erledigung von Arbeitsrapporten |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **persönlichkeitsspezifische Kriterien**

1 = ungenügend / 2 = genügend / 3 = gut / 4 = sehr gut

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kriterien | Einschätzung durch den Mitarbeiter | | | | Einschätzung durch den Vorgesetzen | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Sozial- und Teamverhalten |  |  |  |  |  |  |  |  |
| innovativ und initiativ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kommunikationsverhalten im Team |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Erscheinungsbild |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Motivation |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kritikfähigkeit (inkl. Fähigkeit zur Selbstkritik) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Bezug zum Betrieb |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Verhalten gegenüber den Vorgesetzten |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Verhalten gegenüber den anderen Mitarbeitenden |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ordentlichkeit |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Leistungsbereitschaft |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Zuverlässigkeit |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pünktlichkeit |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Zielvereinbarungen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ziel (smart\*) | Massnahmen (Wie soll das Ziel erreicht werden?) | Erfüllungsgrad (0 – 100 %) |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Datum: Unterschrift des Mitarbeiters: Unterschrift des Vorgesetzten:

­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Nachfolgende Fragen gehören nicht zur Mitarbeiterbewertung, sollten aber im Mitarbeitergespräch besprochen werden:**

Was hat mich in letzter Zeit besonders gefreut?

Was hat mir keine Freude bereitet?

Welche Arbeiten führe ich sehr gerne aus und wo liegen meine Stärken?

Welche Arbeiten entsprechen nicht meinen Fähigkeiten?

Welche Weiterbildungskurse möchte ich besuchen?

Wo sehe ich Verbesserungsmöglichkeiten im Betrieb, im Umgang mit Kunden und Mitarbeitern?

Was erwarte ich von meinem Vorgesetzten?

Was vermisse ich im Betrieb, bei meinen Vorgesetzen, im Team?

Wie sehe ich meinen Einsatz im Betrieb im Betrieb?

Wie sehe ich meine Zukunft privat (Auslandaufenthalte etc.)?

**Persönliche Ergänzungen / spezielle Abmachungen / Weiterbildung**