

## Checkliste: Einschätzungsgespräch

Diese Übersicht stellt die wesentlichen Punkte im Ablauf der Vorbereitung und Durchführung eines Einschätzungsgesprächs dar. Sie ergänzt damit die Checkliste „Planung und Ablauf von Mitarbeitergesprächen“.

Im Einschätzungsgespräch steht die Überprüfung der Passung des Mitarbeiters zum aktuellen Arbeitsplatz im Vordergrund. Einschätzungsgespräche sind niemals an Bonus- oder Entgeltentscheidungen gekoppelt. Im Einschätzungsgespräch konzentrieren sich sowohl der Vorgesetzte als auch der Mitarbeiter ausschließlich auf die Leistungsfähigkeit und Motivation des Mitarbeiters und wie diese weiter optimiert werden können.

### Vorbereitung und Durchführung des Einschätzungsgesprächs

### Kommentar

#### Festlegen von Indikatoren/Maßstäben zur Passung von Position und Mitarbeiter

Im ersten Schritt wird festgelegt, wie eine korrekte Passung zum Arbeitsplatz definiert ist, durch die Formulierung von technischen Anforderungen (z. B. Fachkenntnisse, Qualifizierung, Sprachkenntnisse...) sowie persönliche Anforderungen (Qualität der Zusammenarbeit, Sorgfalt in der Umsetzung etc.). Die Qualität dieser Kriterien ist ausschlaggebend für die Sicherheit in der späteren Einschätzung.

#### Beobachtung

Im Verlauf der Zeit beobachtet der Vorgesetzte, inwieweit der Mitarbeiter die Kriterien, die eingangs gemeinsam verabschiedet wurden, erfüllt. Durch regelmäßige Dokumentation erhält der Vorgesetzte dadurch ausreichend Daten und Fakten, die die spätere Einschätzung erleichtern.

#### Regelmäßiges Feedback

Im Verlaufe des Zeitraums zwischen dem Festlegen der Kriterien und der Einschätzung finden regelmäßig Feedback-Gespräche statt, sodass der Mitarbeiter zeitnah erfährt, wann er ein Kriterium besonders gut erfüllt hat oder wo noch Lücken sind. Das spätere Einschätzungsgespräch sollte keine Überraschungen mehr beinhalten.

#### Durchführung des Einschätzungsgesprächs

Im Einschätzungsgespräch werden die Beobachtungen dargelegt. Anhand von möglichst vielen Daten und Fakten lässt sich die Einschätzung dann recht klar und eindeutig vornehmen. Sind Lücken zwischen Anforderungen und Leistung identifiziert, werden Maßnahmen und Aktionen zum Schließen dieser Lücken identifiziert. Werden die Kriterien übererfüllt und erscheint

<p>dadurch der Eindruck einer Überforderung, wird geprüft, mit welchen Maßnahmen der Mitarbeiter weiter gefördert und motiviert werden kann (bis hin zur möglichen Versetzung in eine andere Position). Ggf. werden die Maßstäbe und Indikatoren für den darauffolgenden Einschätzungszeitraum angepasst.</p>	
---	--