



Beispiel-Fragen im Mitarbeiter-Gespräch zur Leistungseinschätzung und Zielvereinbarung

- Wie sehen Sie Ihre bisherige Entwicklung im gegenwärtigen Anstellungsverhältnis?
Aufgabenstruktur, z.B. Arbeitsvertrag, Stellenbeschreibung, vorhergehender Z?
Welche Aufgaben erfüllen Sie gegenwärtig – in welcher quant./qualit. Wichtigkeit?
Sind Sie echt herausgefordert, oder über- bzw. unterfordert? In welchen Bereichen?

Welches waren Ihre letzten beruflichen Ziele?
Haben Sie schon einmal mit Zielen bzw. einer Zielvereinbarung (ZV) Erfahrungen gemacht?
Aus welchem Grund haben Sie damals diese Ziele gesetzt?
Entwicklungsstand sind Sie heute?
Wie und mit welchen Ergebnissen haben Sie Ihre letzte ZV erfüllt?
- Wie würden Sie Ihre Leistungen für Ihren Arbeitgeber im Vergleich zu anderen Mitarbeitern einschätzen?
Wie schätzen Sie Ihr Miteinander mit den Kollegen, Ihrer Vorgesetzten?
An welchen Stellen gehen die Bewertungen in den Firmenberichten ein?
- Worin sehen Sie ihre besonderen Stärken in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?
Wo Ihre besonderen persönlichen Potentiale?
Welches sind fördernde bzw. hemmende Faktoren?
(Umsatzerhöhung o.ä. betriebswirtschaftlich)
Welche Faktoren sehen Sie noch?
- Welche Entwicklungstendenzen und -schritte erwarten Sie bei Ihrem Arbeitgeber insgesamt in den nächsten Jahren?
Was kann / was sollte dafür getan werden?
Was könnte oder sollte Ihrer Meinung nach anders sein?
Was sollte die Führung anders sein?
Was würden Sie anders machen?
- Zu welchem der unterrichteten Bereiche möchten Sie sich weiterentwickeln?
Welchen eigenen Fähigkeiten?
Welches werden Sie sich aneignen?