

Mitarbeiter/in _____

Datum _____

Mit dem jährlichen Entwicklungsgespräch soll die eigene berufliche Entwicklung und die Einbindung in den Betrieb diskutiert werden. Hierbei geht es vor allem darum, das eigene Arbeitsumfeld zu hinterfragen und die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für jede/n Mitarbeiter/in zu schaffen. Dafür sollen zum einen eigene Erwartungen und Ziele mit den Anforderungen abgeglichen werden, zum anderen der Kompetenz und Motivation der Mitarbeiter in die Arbeitsumgebung einfließen. Das Gespräch ist absolut vertraulich und keine Information wird weitergegeben solange nicht explizit von dem/der Mitarbeiter/In gewünscht.

1. Rückblick auf das laufende bzw. vergangene Jahr

Eigene Einschätzung und Zufriedenheit mit der zurückliegenden Arbeit

Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu vorherigen Jahren.

Durchgeführte Fortbildungen, erreichte Ziele

Qualität der Bereichs- und Abteilungsleitung, Zugänglichkeit Ansprechpartner, Betreuung

Zusammenarbeit im Team

(Bearbeitung der im letzten Entwicklungsgespräch benannten To-do-Punkte)

2. Gegenwart

Übereinstimmung technisches Arbeitsumfeld und Arbeitsaufgaben, Ausstattung des Arbeitsplatzes

Eigene Einschätzung der Wichtigkeit diverser Arbeitsaufgaben, Motivation und Kompetenz

Einbindung in die Gesamtausrichtung des Betriebes

Arbeitsbelastung

3. Ausblick

Zielsetzung für das nächste Jahr

Einschätzung der Arbeitsaufgaben für die nächsten Jahre

Weiterbildung, Kurse, Berufsbegleitende Studien

Gewünschte Veränderungen oder Bearbeitungen

4. Vorschläge und Anmerkungen, SONSTIGES!

Beiderseitige Anmerkungen zu den o.g. Punkten

Weitere / folgende Themen wurden angesprochen

Folgende To-Do Punkte eines vorherigen (Entwicklungs)-gesprächs wurden/wurden nicht gelöst

Folgende konkrete Punkte sollen bis zum nächsten Entwicklungsgespräch bearbeitet werden

Für folgende Punkte wird die Vertraulichkeit aufgehoben und die angegebene(n) Person(en) werden informiert.

Unterschrift Mitarbeiter

Unterschrift Vorgesetzter

Ziel dieser Befragung ist einen Überblick zu erhalten, ob die angestrebte Kulturänderung bei der Belegschaft auf Zustimmung trifft und in welcher Form sich die Unternehmenskultur über die Zeit verändert.

Vision & Unternehmensziele

Bewerten Sie auf der Skala 1-6 (1 = gar nicht bis 6 = sehr) inwiefern folgende Aussagen aus Ihrer Sicht zutreffen bzw. Sie diesen zustimmen. Bitte kreuzen Sie Entsprechendes an.

„Wir haben über die Vision & Unternehmensziele ein gemeinsames Bild davon, was wir bewirken und in Zukunft erreichen wollen.“

Dem stimme ich 1(gar nicht) 6 (sehr) zu

Gar nicht	1	2	3	4	5	6	sehr
-----------	---	---	---	---	---	---	------

—

Vision & Unternehmensziele der NSB finde ich nachvollziehbar.

Dem stimme ich 1(gar nicht) 6 (sehr) zu

Gar nicht	1	2	3	4	5	6	sehr
-----------	---	---	---	---	---	---	------

—

Zu Vision & Unternehmenszielen der NSB fühle ich mich ausreichend informiert.

Dem stimme ich 1(gar nicht) 6 (sehr) zu

Gar nicht	1	2	3	4	5	6	sehr
-----------	---	---	---	---	---	---	------

—

Wie hoch ist der Anteil Ihrer Arbeit an der Umsetzung der U-ziele?

Dem stimme ich 1(gar nicht) 6 (sehr) zu

Gar nicht	1	2	3	4	5	6	sehr
-----------	---	---	---	---	---	---	------

—

Warum (Pos./Neg.) haben Sie diese Skalenwerte gewählt?

Was würde helfen, den Wert zu verbessern?

Wie zufrieden bin ich mit der erlebten Kultur?

Dem stimme ich 1(gar nicht) 6 (sehr) zu

Gar nicht	1	2	3	4	5	6	sehr
-----------	---	---	---	---	---	---	------

Was macht mich zufrieden?

Was lässt mich noch unzufrieden?

Welche Änderungen sind durch den KCM erlebbar?
