

# Mitarbeitende einschätzen

Was wissen Sie über Ihre Mitarbeitenden? Die Frage scheint auf den ersten Blick banal, denn Sie arbeiten ja täglich mit ihnen zusammen.

Dennoch lohnt sich eine Bestandsaufnahme, denn erst dadurch können Sie ermitteln, wo Ihre Mitarbeitenden Ihre Unterstützung brauchen, wo also Ihre Führung notwendig ist.

*Jeder Mitarbeitende ist anders. Das sollten Sie auch bei der Führung berücksichtigen.*



## BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Welche unterschiedlichen Mitarbeitertypen gibt es?
- Wie gehen Sie mit diesen Unterschieden richtig um?



**Wie unterscheiden sich Ihre Mitarbeitenden? Wie gehen Sie auf einzelne Mitarbeitende ein?**

**Was funktioniert gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?**

## Keywords

Einfühlsame innere Kündigung Intuitive Konflikte Kreativität Leistungspotenzial  
Logiker Myers-Briggs-Typen-Indikator Reibungsverluste  
Stärken und Schwächen strukturierte Ziele

## Nehmen Sie Ihre Mitarbeitenden unter die Lupe

Als Führungskraft sind Sie auch verantwortlich für die Motivation und die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeitenden – beides ist nicht selbstverständlich und beides bleibt nicht selbstverständlich über Jahre erhalten. Die Frage ist: Haben Sie ausreichend und gut qualifizierte Mitarbeitende, die in der Lage sind, die Ergebnisse zu bringen, die für den Erfolg des Teams wichtig sind?



**Bitte gehen Sie die folgenden Fragen durch und analysieren Sie die Besonderheiten Ihrer Mitarbeitenden:**

- Welcher Mitarbeitende hat seine Ziele erreicht? Welcher Mitarbeitende nicht? Woran liegt das?
- Was sagen Ihre Aufzeichnungen zu den Mitarbeitenden- und Beurteilungsgespräche zu den Stärken und Schwächen einzelner Mitarbeitenden?
- Welche Mitarbeitenden gehören zu den verlässlichen Aktivposten in Ihrem Team?
- Welche Mitarbeitenden haben ein starkes Karrierepotenzial und sollten gefördert werden?
- Welche Mitarbeitenden haben ein sinkendes Leistungspotenzial? Wer arbeitet nicht mehr so engagiert mit wie früher? Kennen Sie die Ursachen dafür?
- Welche Mitarbeitenden fühlen sich schnell überfordert?
- Welche Mitarbeitenden sind wegen eines hohen Anteils an Routineaufgaben teilweise unterfordert?



**Erstellen Sie für jeden Ihrer Mitarbeitenden ein Profil auf einem Blatt Papier. Nutzen Sie als Hilfe die Fragen.**

Mitarbeitender	
Zielerreichung	ja – nein
Stärken und Schwächen	ja – nein
stabile Leistung	ja – nein
Karrierepotenzial	ja – nein
sinkendes Leistungspotenzial	ja – nein
Überforderung	ja – nein
Unterforderung	ja – nein