

Leitfaden zur Leistungsbewertung von Führungskräften in der Pflege

Dieser Kriterienkatalog bietet eine Grundlage für die Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden in der Pflege und wird von den Führungskräften zur Vorbereitung auf ein Mitarbeitergespräch genutzt.

Die Leistung von Mitarbeitenden wird in den Feldern **Arbeitsleistung, Kompetenzen, Führungsverhalten, Kommunikation und soziale Interaktion** bewertet. Hierbei sollten die jeweiligen Leistungskriterien gewichtet werden. Bitte passen Sie die Gewichtung Ihrem jeweiligen Unternehmen an.

1) Arbeitsleistung (Gewichtung insgesamt: x%)

Leistungskriterien	Inhalte	Gewichtung
Arbeitsqualität	<ul style="list-style-type: none"> a) Ist die Führungskraft innovationsfähig? b) Werden vermeidbare Fehler in der Arbeit vermieden? c) Ist die Führungskraft belastbar? d) Arbeitet die Führungskraft sorgfältig? 	
Patientenorientierung	<ul style="list-style-type: none"> a) Ist die Führungskraft freundlich zu den Kunden? b) Ist das Verhalten zu Kunden einwandfrei? c) Verhält die Führungskraft sich ruhig und zuvorkommend? d) Ist die Führungskraft empathisch zu Kunden, d.h. kann sich an die Person anpassen und ist einfühlsam? 	
Arbeitstempo	<ul style="list-style-type: none"> a) Arbeitet die Führungskraft effizient und erreicht die Ziele der Arbeit in der dafür zur Verfügung stehenden Zeit? b) Ist die Führungskraft selbstorganisiert? c) Erscheint die Führungskraft pünktlich zu Arbeitsschichten? 	
Qualitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> a) Beteiligt sich die Führungskraft an Qualitätszirkeln? b) Wird ein gutes Beschwerdemanagement umgesetzt? c) Werden Verbesserungsvorschläge für die Arbeit eingebracht? 	
Kostenverhalten	<ul style="list-style-type: none"> a) Handelt die Führungskraft umweltbewusst? b) Versucht die Führungskraft, unnötige Verschwendung zu vermeiden? 	
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> a) Zeigt die Führungskraft Einsatzbereitschaft? b) Ist die Führungskraft Innovationen und Veränderungen im Verein gegenüber aufgeschlossen? 	

2) Führungsverhalten (Gewichtung insgesamt: x%)

Leistungskriterien	Inhalte	Gewichtung
Mitarbeiterorientierung	a) Ist die Führungskraft empathisch und wertschätzend? b) Ist die Führungskraft angemessen besorgt? c) Ist die Führungskraft für die Mitarbeitenden zugänglich? d) Unterstützt die Führungskraft eine Weiterentwicklung von Mitarbeitenden im Verein?	
Aufgabenorientierung	a) Sind die Handlungen der Führungskraft auf das Wohl des Vereins ausgerichtet? b) Wirkt die Führungskraft strukturierend auf die Mitarbeitenden? c) Priorisiert die Führungskraft die Aufgaben für die Mitarbeitenden? d) Ist die Führungskraft konsequent? e) Kontrolliert die Führungskraft die Aufgaben der Mitarbeitenden in angemessenem Umfang?	
Kostenstellenverantwortlichkeit	a) Wird die Kostenstellenverantwortlichkeit eingehalten? b) Werden die Vorgesetzten rechtzeitig über Änderungen oder Probleme informiert?	

3) Kompetenzen (Gewichtung insgesamt: x%)

Leistungskriterien	Inhalte	Gewichtung
Selbstorganisation	a) Plant die Führungskraft die Arbeit präzise? b) Ist die Führungskraft flexibel?	
Auffassungsgabe	a) Werden Anweisungen schnell und sicher umgesetzt? b) Werden angemessene Nachfragen gestellt?	
Technik	a) Wie geht die Führungskraft mit Technik um? b) Nutzt die Führungskraft die IT-Infrastruktur?	

4) Kommunikation (Gewichtung insgesamt: x%)

Leistungskriterien	Inhalte	Gewichtung
Fachlichkeit	a) Kommuniziert die Führungskraft korrekt? b) Kann die Führungskraft komplexe Sachverhalte für die Kunden einfach darstellen?	
Angemessenheit der Kommunikation	a) Handeln die Führungskräfte eigenverantwortlich, d.h. erfolgt in Bezug auf die Häufigkeit eine angemessene Kommunikation mit den Vorgesetzten und Mitarbeitenden? b) Kann die Führungskraft Themen, die mit den Vorgesetzten besprochen werden müssen, priorisieren?	

5) Soziale Interaktion (Gewichtung insgesamt: x%)

Leistungskriterien	Inhalte	Gewichtung
Verhalten zu Vorgesetzten	a) Verhält die Führungskraft sich sachlich oder ist er/sie eher emotional? b) Verhält die Führungskraft sich respektvoll und/oder konstruktiv?	
Auftreten	a) Ist die Führungskraft selbstsicher im Auftreten? b) Kann die Führungskraft sich mit dem Verein identifizieren? c) Ist die Führungskraft ein gutes Vorbild für die Mitarbeitenden?	
Konfliktmanagement	a) Ist die Führungskraft fair im Umgang mit anderen? b) Ist die Führungskraft konstruktiv im Verhalten? c) Ist die Führungskraft kritikfähig?	
Erscheinungsbild	a) Hat die Führungskraft ein gepflegtes Erscheinungsbild (z.B. hinsichtlich Kleidung, Frisur)? b) Achtet die Führungskraft auf Körperhygiene?	