

# Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung / Gemeinde Neuhausen 2001

Beurteilungsperiode: vom 2000... bis 2001 Abteilung: Bauamtl.....

Name: Zuk..... Vorname: Josef.....

Lohnkl. / -stufe: 9/19 Geb.Jahr: ... 61... Eintritt Gde. Dienst: ... 1. März 2000...

Funktion: Handwerker II..... seit: ... 1. März 2000...

| Arbeitsleistung   | sehr gut | gut | genügend | ungenügend | wird nicht beurteilt |
|---|----------|-----|----------|------------|----------------------|
| <b>Qualität</b><br>Fachwissen, Normen, Fehler, Selbständigkeit<br><br>verbesserungsfähig ist:   | +++      | ++  | ⊕ ✓      | -          | x                    |
| Die Qualität entspricht mehrheitlich den Anforderungen eines Bauamtl-Arbeiters  |          |     |          |            |                      |
| Qualität des allgemeinen Arbeiters ist zu erhöhen   |          |     |          |            |                      |
| <b>Quantität</b><br>Arbeitsmenge, Auslastung, Regelmässigkeit, Ausdauer, Termintreue<br><br>verbesserungsfähig ist:   | +++      | ++  | ⊕ ✓      | -          | x                    |
| Bemüht sich eine gute Quantität zu leisten. Er lässt sich sehr schnell ablenken.  |          |     |          |            |                      |
| Regelmässigkeit erhöhen   |          |     |          |            |                      |
| ... <input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> gut <input checked="" type="checkbox"/> genügend <input checked="" type="checkbox"/> ungenügend <input type="checkbox"/> wird nicht beurteilt <span style="float: right;">← verändert im Gespräch 7.11.00</span> |          |     |          |            |                      |
| <b>Arbeitsorganisation / Selbständigkeit</b><br>Arbeitsplanung, Prioritäten, Aufgabenlösung, ausserordentl. Situationen, Kostenbewusstsein<br><br>Verbesserungsfähig ist:   | +++      | ++  | ⊗ ✓      | ⊕          | x                    |
| Seine Aufgabenlösungen entsprechen zum Teil nicht den Anforderungen   |          |     |          |            |                      |
| <b>Beweglichkeit/Arbeits-einsatz/Eigeninitiative</b><br>Flexibilität, Offenheit, Kreativität, Kritikfähigkeit, Engagement   | +++      | ⊗ ✓ | +        | -          | x                    |
| Es kann mit Kritik umgehen (Akzeptiert)   |          |     |          |            |                      |
| <b>Soziales Verhalten</b>   | sehr gut | gut | genügend | ungenügend | wird nicht beurteilt |
| <b>Zusammenarbeit, Umgang mit Dritten</b><br>zu Kunden/ im Team, Mittragen der Entscheide, Hilfsbereitschaft, Kommunikation<br><br>verbesserungsfähig ist:  | +++      | ++  | ⊕ ✓      | -          | x                    |
| Er kann sich nicht im Team integrieren,   |          |     |          |            |                      |
| Teamgeist verbessern (auch) andere Auffassungen akzeptieren   |          |     |          |            |                      |
| <b>Führung (nur für Führungskräfte)</b>   | sehr gut | gut | genügend | ungenügend | Wird nicht beurteilt |
| <b>Leitungsaufgabe</b><br>Planung, Prioritäten, Delegation, Ziele und Erfolgskontrolle; Koordination, Delegation, Information<br><br>verbesserungsfähig ist:  | +++      | ++  | +        | - u        |                      |
| <b>Führungsklima / Förderung</b><br>Einsatz/Förderung Mitarbeiter, Anerkennung, Kritik<br><br>verbesserungsfähig ist:   | +++      | ++  | +        | -          |                      |

## Zielvereinbarungen für neue Periode 2002 / 2003

(> Hinweis: Zuerst Auswertung Zielvereinbarungen in Vorperiode mit Formular Vorperiode vornehmen!)

| I. Ziele/Erwartungen<br>Ausfüllen am Anfang der Beurteilungsperiode   |  | II. Umsetzung  |  | III. Leistungsbeurteilung<br>Ausfüllen am Ende der Beurteilungsperiode |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
|---|--|--|--|--|--|---|-----|---|--|--|--|------------|-----|---|--|--|--|-------|-----|---|--|--|--|------------|-----|---|--|--|--|-------|--------------------|-----------------------------|-----|---------------|--------|-------------|------------------|-----|--|---------|--------|--------------------------|-----|--|---------|--------|-----------------------------|-----|--|
| Prio-<br>rität  | Welche Leistungs- und Verhaltens-<br>ziele sollen in der kommenden<br>Periode erreicht werden? Wie | 1. notwendige Fördermassnahmen.<br>2. Einflussfaktoren<br>3. Bemerkungen |  | Be-<br>wer-<br>tung  | Beurteilung der erzielten Ergeb-<br>nisse unter Berücksichtigung<br>Der Einflussfaktoren |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
|   | Soll die Zielerreichung gemessen<br>werden und woran merken wir es?                                | Punkt 1  | am Anfang der Beurtei-<br>lungsperiode ausfüllen |  |  | 1. = Ziel vollständig erreicht<br>2. = Ziel teilweise erreicht<br>3. = Ziel nicht erreicht<br>4. = Wird nicht beurteilt |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
|   |  | Punkt 2 + 3  | während und/oder am<br>Schluss                   |  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
| <p>... Anm. J. R:</p> <p>... Betrachten wir einmal die Bewertung mit den Beurteilungskriterien 1, 2, 3 und 4.<br/>... Danach werfen wir nochmals einen kurzen Blick auf die Tabelle auf Seite 1 und<br/>... belegen die Attribute</p> <table border="0"> <tr> <td>„ungenügend“</td> <td>mit</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>„genügend“</td> <td>mit</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>„gut“</td> <td>mit</td> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>„sehr gut“</td> <td>mit</td> <td>4</td> <td>...analog der Bewertungsskala auf Seite 2.</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>... Nun wollen wir nachvollziehen, inwieweit sich die Aussage „ungenügend“<br/>... mathematisch rechtfertigen lässt, ohne dabei die nachträglich geschönte<br/>... „Arbeitsorganisation“ zu berücksichtigen.</p> <p>... Die 5 von Kurt Knapp bewerteten und kommentierten Kriterien ergeben also die<br/>... Summe von 9 Punkten von maximal möglichen 20 Punkten. Nun beginnt sich der<br/>... Betrug mit „der Vorstufe zur Kündigung“, wie man mir später androhte, klar und<br/>... deutlich herauszukristallisieren, denn:</p> <table border="0"> <tr> <td>1 - 5</td> <td>Punkte entsprechen</td> <td>ungenügend bzw. Beurteilung</td> <td>„D“</td> <td>siehe Seite 3</td> </tr> <tr> <td>5 - 10</td> <td>Punkte wäre</td> <td>„genügend“ .....</td> <td>„C“</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 - 15</td> <td>Punkte</td> <td>=Ziel teilweise erreicht</td> <td>„B“</td> <td></td> </tr> <tr> <td>15 - 20</td> <td>Punkte</td> <td>= Ziel vollständig erreicht</td> <td>„A“</td> <td></td> </tr> </table> <p>... Nun dürften Sie mit einiger Verwunderung festgestellt haben, dass es mit der<br/>... Umsetzung ziemlich hapert, da auf Seite 1 fünf und bei der definitiven Bewertung<br/>... nur noch vier Kriterien aufgeführt werden .Da „4. wird nicht beurteilt“ sinnigerweise<br/>... weiter oben keinerlei Bewertung erhalten hat, kommt ein weiterer Betrug zum<br/>... Vorschein, da damit wertvolle Punkte auf Kosten von „ungenügend“ unterschlagen<br/>... worden sind.</p> <p>... Rechnen wir nach Noten wie seinerzeit in der Schule, muss in diesem Falle von<br/>... einem Maximum von 4 ausgegangen werden. Der Durchschnitt ergäbe 1.8, was<br/>... die masslose betrügerische Amtswillkür der Neuhauser Mächtigen einmal mehr<br/>... beweist! Es kann ja nicht sein, dass um 9 Zehntel zu meinen Ungunsten gefeilscht<br/>... wird. Auch glaube ich nicht, dass Kurt Knapp diese Handlung vollzog, ohne dabei<br/>... irgendwie genötigt oder erpresst worden ist.</p> |  |  |  |  |  | „ungenügend“  | mit | 1 |  |  |  | „genügend“ | mit | 2 |  |  |  | „gut“ | mit | 3 |  |  |  | „sehr gut“ | mit | 4 | ...analog der Bewertungsskala auf Seite 2. |  |  | 1 - 5 | Punkte entsprechen | ungenügend bzw. Beurteilung | „D“ | siehe Seite 3 | 5 - 10 | Punkte wäre | „genügend“ ..... | „C“ |  | 10 - 15 | Punkte | =Ziel teilweise erreicht | „B“ |  | 15 - 20 | Punkte | = Ziel vollständig erreicht | „A“ |  |
| „ungenügend“  | mit  | 1  |  |  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
| „genügend“  | mit  | 2  |  |  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
| „gut“   | mit  | 3  |  |  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
| „sehr gut“  | mit  | 4  | ...analog der Bewertungsskala auf Seite 2.       |  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
| 1 - 5   | Punkte entsprechen   | ungenügend bzw. Beurteilung  | „D“  | siehe Seite 3  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
| 5 - 10  | Punkte wäre  | „genügend“ .....   | „C“  |  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
| 10 - 15   | Punkte   | =Ziel teilweise erreicht   | „B“  |  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |
| 15 - 20   | Punkte   | = Ziel vollständig erreicht  | „A“  |  |  |   |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |     |   |  |  |  |            |     |   |  |  |  |       |                    |                             |     |               |        |             |                  |     |  |         |        |                          |     |  |         |        |                             |     |  |

**Gesamtbeurteilung** (Beurteilungsperiode 1999/2000):

# Resultat aus Seite 1 und Erfüllung der Zielvereinbarungen aus Seite 2 der Vorperiode

Zutreffendes ankreuzen

- A:  Die Arbeitsergebnisse und das Verhalten übertreffen in wesentlichen Bereichen deutlich die Anforderungen der Stelle und die gesetzten Ziele.
- B:  Die Arbeitsergebnisse und das Verhalten erfüllen vollumfänglich die Anforderungen der Stelle und die gesetzten Ziele. Sie können in einzelnen Bereichen auch darüber liegen.
- C:  Die Arbeitsergebnisse und/oder das Verhalten erfüllen mehrheitlich die Anforderungen der Stelle und die gesetzten Ziele. Verbesserungen sind möglich.
- D:  Die Arbeitsergebnisse und/oder das Verhalten weisen gewichtige Mängel auf.

Begründung:

Die Arbeiten werden nicht immer zuverlässig ausgeführt.  
 Er kann sich nicht mit den anderen Mitarbeitern das  
 Bauamt integrieren

**Antrag über Lohnwirksame Massnahmen an Referent/in:**

(Der Antrag ist dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin zur Kenntnis zu bringen)

Ich beantrage folgende Massnahme (z.B. Rückversetzung, keine Stufenanstieg, 1-Stufenanstieg, 2-Stufenanstieg, Prämie für besondere Leistung, Beförderung/Wechsel in andere Funktion/Lohnklasse:

Kein Stufenabstieg

weitere Begründung (sofern nicht bereits bei Gesamtbeurteilung angebracht):

Es wird anfangs November 2001 eine Zwischenbeurteilung  
 vorgenommen

Vorgesetzte/r: K. Knaap Nächsthöhere/r Vorgesetzte/r:

**Antrag Referent/in an Gemeinderat:** (bis zur Abgabe an Referent/in = leer lassen!)

>nur bei Massnahmen (exklusive 1-Sufenanstieg) auszufüllen und als Antrag via Personalchef an den Gemeinderat leiten.

|                         |
|-------------------------|
| Stellung/Funktion heute |
| Pensum in %             |

|                          |    |       |                    |
|--------------------------|----|-------|--------------------|
| aktuelle Einteilung      | LK | Stufe | Jahreslohn in Fr.: |
| Folgejahr ohne Massnahme | LK | Stufe | Jahreslohn in Fr.: |
| Folgejahr mit Massnahme  | LK | Stufe | Jahreslohn in Fr.: |
| Antrag auf Einmalprämie  |    |       | Prämie in Fr.:     |
| Stellung/Funktion neu:   |    |       |                    |

|                         |                    |
|-------------------------|--------------------|
| Begründung des Antrages |                    |
|                         |                    |
|                         |                    |
|                         |                    |
|                         |                    |
|                         |                    |
|                         |                    |
|                         |                    |
|                         |                    |
| Datum:                  | Visum Referent/in: |

## Resultate der Entwicklungs- und Förderungsmassnahmen aus Periode 1999/2000

| Entwicklungs- und Förderungsmassnahmen der Vorperiode(n) | Durchgeführt<br>Ja/Nein | Umsetzung am Arbeitsplatz und Nutzen |
|--|-------------------------|--------------------------------------|
| .....  |                         | .....                                |
| .....  |                         | .....                                |
| .....  |                         | .....                                |
| .....  |                         | .....                                |

## Entwicklungs- und Förderungsmassnahmen für neue Periode 2000 / 2001

| Ziel  | Aktivität | Bemerkungen |
|-------|-----------|-------------|
| ..... | .....     | .....       |
| ..... | .....     | .....       |
| ..... | .....     | .....       |
| ..... | .....     | .....       |
| ..... | .....     | .....       |
| ..... | .....     | .....       |

- Keine Förderungsmassnahmen geplant (Begründung)

.....

..... **Stellungnahme und Anliegen der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters** .....

.....

..... **Bemerkungen, Abmachungen** .....

.....

Diese Beurteilung wurde mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter besprochen:

Datum: 1.9.01 .....

Vorgesetzte/r: K. S. P. ....

Datum: .....

Mitarbeiter/in: .....

- Aufbewahrung:**
- Original beim Referenten / bei der Referentin
  - Kopie bei der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter
  - Kopie bei der/dem Vorgesetzten oder zentral bei der Abteilung