

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

Zielvereinbarungen für neue Periode 2002 / 2003

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

I. Ziele/Erwartungen Ausfüllen am Anfang der Beurteilungsperiode		II. Umsetzung	III. Leistungsbeurteilung Ausfüllen am Ende der Beurteilungsperiode	
Priorität	Welche Leistungs- und Verhaltensziele sollen in der kommenden Periode erreicht werden? Wie	1. notwendige Fördermassnahmen. 2. Einflussfaktoren 3. Bemerkungen	Beurteilung	Beurteilung der erzielten Ergebnisse unter Berücksichtigung Der Einflussfaktoren
	Soll die Zielerreichung gemessen werden und woran merken wir es?	Punkt 1 am Anfang der Beurteilungsperiode ausfüllen Punkt 2 + 3 während und/oder am Schluss		1. = Ziel vollständig erreicht 2. = Ziel teilweise erreicht 3. = Ziel nicht erreicht 4. = Wird nicht beurteilt

Anm. J. R:

Betrachten wir einmal die Bewertung mit den Beurteilungskriterien **1, 2, 3 und 4**. Danach werfen wir nochmals einen kurzen Blick auf die Tabelle auf Seite 1 und belegen die Attribute

„ungenügend“	mit	1 = D
„genügend“	mit	2 = C
„gut“	mit	3 = B
„sehr gut“	mit	4 = A

Skala 1

... analog der Bewertungsskala auf Seite 2 **rechts. oben.**

Nun wollen wir nachvollziehen, inwieweit sich die Aussage „ungenügend“ mathematisch rechtfertigen lässt, ohne dabei die nachträglich geschönte „Arbeitsorganisation“ zu berücksichtigen.

Die 5 von M... K.... auf Seite 1 bewerteten und kommentierten Kriterien ergeben also die Summe von 9 Punkten von maximal möglichen 20 Punkten. Nun beginnt sich der Betrug mit „der Vorstufe zur Kündigung“, wie man mir später androhte, klar und deutlich herauszukristallisieren, denn:

Skala 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“ = 1 x Stufenanstieg
15	-	20	Punkte	= Ziel vollständig erreicht	„A“ = 2 x Stufenanstieg

1. Nun dürften Sie mit einiger Verwunderung festgestellt haben, dass es mit der Umsetzung ziemlich hapert, da auf Seite 1 fünf und bei der definitiven Bewertung nur noch vier Kriterien aufgeführt werden. Da „4. wird nicht beurteilt“ sinnigerweise gem. Kopfzeile **III** keine Bewertung erhalten hat, kommt ein weiterer Betrug zum Vorschein, da damit wertvolle Punkte 'auf Kosten' von „ungenügend“ vertrödelt worden sind.

2. Rechnen wir analog **Skala 1** nach Noten, wie seinerzeit in der Schule, so muss in diesem Falle von einem Maximum von 4 ausgegangen werden. Der Durchschnitt (von **9 : 5**) ergäbe somit **1.8**; also 'Note 2' bzw. genügend = **„C“** was die masslose, betrügerische Amtswillkür der Neuhauser Mächtigen mit **„D“** einmal mehr beweist!

3. Es kann ja nicht sein, dass gem. **(Skala 2)** bei 9 von **10** Punkten zu meinen Ungunsten von **„C“** auf **„D“** gefälscht wird. Auch glaube ich nicht, dass M... K.... diese Handlung vollzog, ohne dabei **irgendwie genötigt oder erpresst worden zu sein.**

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 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