

ANLAGE „2 a“

Leistungsprämie Jahr
Beurteilung der MitarbeiterInnen mit
Führungsfunktionen
 (Die Beurteilung erfolgt durch die/den jeweils direkte/n Vorgesetzte/n)

Beurteilungsmassstab:
 Stufe 10: **hervorragend** (Leistung und Verhalten liegen **klar über** den Anforderungen/Erwartungen)
 Stufe 9: **sehr gut** (Leistung und Verhalten entsprechen **über** den Anforderungen/Erwartungen)
 Stufe 8: **gut** (Leistung und Verhalten entsprechen **voll** den Anforderungen/Erwartungen)
 Stufe 7: **zufriedenstellend** ((Leistung und Verhalten entsprechen **mehrheitlich** den Anforderungen/Erwartungen)
 Stufe 6: **genügend** ((Leistung und Verhalten entsprechen **gerade** den Anforderungen/Erwartungen)
 Stufe 5: **ungenügend** (Leistung und Verhalten liegen **knapp** unter den Anforderungen/Erwartungen)
 Stufe 4: **absolut ungenügend** (Leistung und Verhalten liegen **klar unter** den Anforderungen/Erwartungen)¹

MitarbeiterIn: _____ seit _____
 Berufsbild (FE) _____ Stammrolle _____ befristet _____
 Aufgabenbereich _____
 Dienstbereich: _____
 Führungsstruktur _____

Vorgesetzte/r: _____

Zielvereinbarung – Zielerreichung (Gewichtung: 40% der A Gesamtbeurteilung)²







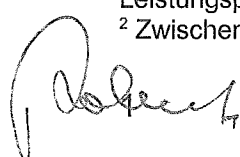
Zielvereinbarung (im voraus festlegen anhand welcher Indikatoren, die Zielerreichung gemessen wird)	Beschreibung der Zielerreichung (im nachhinein festzulegen)	Bewertung 4 5 6 7 8 9 10
1.		
2.		
3.		
Bewertung Abschnitt A		= (Summe Punkte /Anzahl der Ziele)

B

¹ Nur im Falle einer zufriedenstellenden Beurteilung (Durchschnittsgesamtnote mindestens 7) wird die Leistungsprämie gewährt.

² Zwischen dem Vorgesetzten und dem Personal ist vorab mindestens 1 Ziel zu definieren!

↓

		Bewertung 4 5 6 7 8 9 10
1. Fachwissen/Weiterbildung	1. Fachkompetenz 2. Aus- und Fortbildungswilligkeit /Lernbereitschaft	
2. Arbeitsausführung/Arbeitsstil	3. Selbstständigkeit 4. Zuverlässigkeit und Sorgfalt 5. Termineinhaltung und Prioritätensetzung 6. Systematik und Methodik 7. Ordnung und Sauberkeit 8. Belastbarkeit/Ausdauer 9. Flexibilität 10. Analyse- und Urteilsvermögen 11. Organisationsfähigkeit 12. Verhalten gegenüber Neuerungen - Entwickeln von Ideen und Problemlösungen 13. Initiative und Einsatz 14. Verantwortungsbewußtsein	
3. Arbeitserfolg	15. Qualität der Arbeit (fehlerfrei - Ausdrucksvermögen mündlich - schriftlich) 16. Arbeitstempo bei gleichzeitiger Arbeitsqualität	
Bewertung Abschnitt B		= (Summe Punkte/7)

C Soziale Kompetenz ⁴ (Gewichtung: 20% der Gesamtbeurteilung)

		Bewertung 4 5 6 7 8 9 10
1. Allgemeine soziale Kompetenzen	17. Umgangsformen/Einhalten von Regeln 18. Loyalität und Identifikation 19. Diskretion 20. Motivationsfähigkeit 21. Konfliktfähigkeit	
2. Verhalten zu:	22. Auftreten	

³ Vorab sind 7 Kriterien des Abschnitts B zwischen dem Vorgesetzten und dem Personal zu vereinbaren; nur diese werden für die Beurteilung der erbrachten Leistung herangezogen.

⁴ Vorab sind 3 Kriterien des Abschnitts C zwischen dem Vorgesetzten und dem Personal zu vereinbaren; nur diese werden für die Beurteilung der sozialen Kompetenz herangezogen.

Robert ...

[Handwritten signatures]

- BürgerInnen	23. Kommunikationsfähigkeit 24. Kundenzufriedenheit	
- KollegInnen	25. Teamarbeit 26. Wertschätzung	
- Vorgesetzte	27. Einhalten von Arbeitsanweisungen 28. Kritikfähigkeit 29. unterstützt gemeinsame Zielsetzungen	
Bewertung Abschnitt C		= (Summe Punkte/3)

D Führungskompetenz ⁵ (Gewichtung: 20% der Gesamtbeurteilung)

		Bewertung 4 5 6 7 8 9 10
1. Führungskompetenzen der: • DienststellenleiterInnen • KoordinatorInnen	30. Mitarbeiterführung 31. Vorbildlichkeit 32. Entscheidungsverhalten 33. Wirtschaftliches Denken/ Kostenbewußtsein/-verhalten	
Bewertung Abschnitt D		= (Summe Punkte/2)

Gesamtbewertung Abschnitte A+B+ C + D (für Personal mit Führungsaufgaben)		= (Summe Punkte A + B + C+ D/4) * Gewichtung
---	--	--

Die Beurteilung wurde besprochen am _____

Mitarbeiter _____ Vorgesetzter _____

Kommentar des Mitarbeiters:

⁵ Vorab sind 2 Kriterien des Abschnitts D zwischen dem Vorgesetzten und dem Personal zu vereinbaren; nur diese werden für die Beurteilung der Führungskompetenz herangezogen.

3 