

Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung / Gemeinde Neuhausen 2003

Beurteilungsperiode: vom April 03 bis Juli 03 Abteilung: Bauamt

Name: Rutz Vorname: Josef

Lohnkl. / -stufe: 9/9 Geb. Jahr: 61 Eintritt Gde. Dienst: 1.3.2000

Funktion: Bauamtsarbeiter seit: 1.3.2000

Arbeitsleistung	sehr gut	gut	genügend	ungenügend	wird nicht beurteilt
Qualität Fachwissen, Normen, Fehler, Selbständigkeit	+++	++	+	-	x
gut, fast keine Fehler					
Unten: heisst das Kurs verbessern, der in einem Jahr sein soll?					
verbesserungsfähig ist:					
Stressrep.-Kurs 2004					
Quantität Arbeitsmenge, Auslastung, Regelmässigkeit, Ausdauer, Termintreue	+++	++	+	-	x
Seine Leistung ist im allgemeinen gut					
Unten: Da in Anführungszeichen - auch an anderen arbeiten?					
verbesserungsfähig ist:					
"immer weiter an sich arbeiten"					
Arbeitsverhalten	sehr gut	gut	genügend	ungenügend	wird nicht beurteilt
Arbeitsorganisation / Selbständigkeit Arbeitsplanung, Prioritäten, Aufgabenlösung, ausserordentl. Situationen, Kostenbewusstsein	+++	++	+	-	x
teilweise umständlich, im allgemeinen aber gut					
Oben: was ist nun - halb gut oder halb genügend?					
verbesserungsfähig ist:					
Einfache Aufgabenlösung anstreben					
Beweglichkeit / Arbeits-einsatz/Eigeninitiative Flexibilität, Offenheit, Kreativität, Kritikfähigkeit, Engagement	+++	++	+	-	x
guter Arbeitseinsatz, mit (intensiver) Begleitung flexibel					
Oben: was ist nun - halb, mittel o. ganz intensiv?					
verbesserungsfähig ist:					
Soziales Verhalten	sehr gut	gut	genügend	ungenügend	wird nicht beurteilt
Zusammenarbeit, Umgang mit Dritten Zu Kunden / im Team, Mittragen der Entscheide, Hilfsbereitschaft, Kommunikation	+++	++	+	-	x
kann nicht als Teamführer eingesetzt werden → „Einzelkämpfer“					
verbesserungsfähig ist:					
Akzeptanz von Arbeitskollegen und Vorgesetzten					
Führung (nur für Führungskräfte)	sehr gut	gut	genügend	ungenügend	wird nicht beurteilt
Leitungsaufgabe Planung, Prioritäten, Delegation, Ziele und Erfolgskontrolle; Koordination, Delegation, Inform. Umsetzung EKAS-Richtlinien	+++	++	+	-	x
verbesserungsfähig ist:					
Führungsklima / Förderung					
Einsatz / Förderung Mitarbeiter Anerkennung, Kritik	+++	++	+	-	x
verbesserungsfähig ist:					

42

Gesamtbeurteilung (Beurteilungsperiode 2002 / 2003)
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:

.....

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:

.....
 weitere Begründung (sofern nicht bereits bei Gesamtbeurteilung angebracht):

Vorgesetzte/r: K. Knappe Nächsthöhere/r Vorgesetzte/r.

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

>nur bei Massnahmen (exklusive 1 -Stufenanstieg) auszufüllen nd 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:
--------	--------------------

