

Der Büdel

Einführung der Leistungsorientierten Bezahlung bei der Stadt Büdel

Eckpunkte für die Dienstvereinbarung

Arbeitgeber	Personalrat
Einbeziehung des Beamten	Einbeziehung der Beamten
Kombinationsmodell aus Zielvereinbarungen und Systematischer Leistungsbewertung	Ausschließlich Zielvereinbarungen
Leistungsentgelt nur als Leistungsprämie	Leistungsentgelt als Kombination von Leistungsprämie und „Gießkannenprinzip“ Einbindung des Personals in den Entwicklungsprozess (Meinungsumfragen, Infoveranstaltung)

Betriebliche Kommission = Projektgruppe

16. Januar 2007

Konstituierende Sitzung, 6 Mitglieder
gleichzeitig Aufgabe,
die Dienstvereinbarung zu erarbeiten

Weitere 7 Sitzungen bis zur Fertigstellung der Dienstvereinbarung

11. Juli 2007

Abschluss der Dienstvereinbarung für
das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD

Schulungen

Januar 2007	Interne Führungskräfte-Schulung Grundlagen der LOB
Februar 2007	Intensiv-Seminar zur Erstellung der Dienstvereinbarung 2 Tage für 1AG/AN Vertreter Baumgartner + Co. Hamburg
Juni 2007	Interne Führungskräfte-Schulung: Ziele SMART formulieren und erfolgreich vereinbaren
Juni 2007	Mitarbeiter Schulung zur LOB Herausgabe einer Broschüre für MA

Zielstellung der Stadt Büdel

Mit Leistungsorientierter
Bezahlung können wir besser
werden, indem wir

- Dinge anders machen
- Dinge zusammen machen
- Andere Dinge machen



Aber : Wir wollen keinen Hamsterradeffekt !

Trainingsjahr 2007

Das Übergangsjahr 2007 gilt als Trainingsjahr.

Unabhängig von dem real festgestellten Zielerreichungsgrad erhält jeder Mitarbeiter eine Leistungsentgelt-Auszahlung, die einem Zielerreichungsgrad von 100% entspricht.

Allgemeine Festlegungen

- ➔ Einbeziehung der Beamten in die Dienstvereinbarung
Bereitstellung der finanziellen Mittel zunächst befristet bis Ende 2008
- ➔ Das System gilt einheitlich für alle Organisationseinheiten
- ➔ Das Leistungsentgelt wird als Leistungsprämie gezahlt
- ➔ Ein gemeinsamer Topf für alle Beschäftigten
(ausgenommen Beamte)
- ➔ Aufteilung des Leistungsentgelts nach dem prozentualen Modell (sog. Kapitalismusmodell)

Systematik der Leistungsmessung

Kombinationsmodell

Zielvereinbarungen (2 bis 4 Ziele)	80 % Gewichtung
Systematische Leistungsbewertung	20% Gewichtung

- Ziele werden untereinander gleich gewichtet
- Systematische Leistungsbewertung wird immer mit 20% gewichtet
- Bei der Systematischen Leistungsbewertung sind 3 Kriterien zu vereinbaren

Stufenmodel Zielvereinbarungen und Systematische Leistungsbewertung

Stufe	Definition	Prozentuale Leistungserfüllung
5	Übererfüllung des vereinbarten Ziels	125%
4	Vollständige Erfüllung des vereinbarten Ziels	100%
3	Weiterreichende Erfüllung des vereinbarten Ziels	75%
2	Teilweise Erfüllung des vereinbarten Ziels	50%
1	Nicht ansatzweise Erfüllung des vereinbarten Ziels	0%

Zielvereinbarungsformular

Zielvereinbarung – Ziel 1			Zielerreichung	
Zielart Individuelles Ziel Teamziel	Zielstufendefinition	Gewichtung des Zieles 40 %	Beschreiben Sie bitte, was der/die Mitarbeiter/in im Vergleich zu den gesetzten Zielen erreicht hat. Bitte geben sie in den kleinen Kästchen eine abschließende Bewertung pro Ziel an (in form der Stufen)	
Zielbe- schreibung Ein Konzept zur Einführung von XY ist gemäß den Anforderungen (siehe Bemerkungen) bis zum 31.12.2007 entwickelt	Stufe 5 Ziel ist übererfüllt, wenn Stufe 4 bereits am 30.11.2007 erfüllt ist		Bewertung	Zielerreichungsgrad
	Stufe 4 Ziel ist voll erfüllt, wenn Die Konzeption gem. Anforder. vollst. u. termingerecht vorliegt		Bemerkung/Art der Messung/Kriterien der Beurteilung:	
	Stufe 3 Ziel ist weitreichend erfüllt, wenn In der Konzept. min.4 der geford. Punkte terminger. erarbeitet wurden		Die Konzeption beinhaltet:	
	Stufe 2 Ziel ist teilweise erfüllt, wenn In der Konzeption nur 2 der gef. Punkte terminger. erarbeitet werden		<ul style="list-style-type: none"> - Beschreibung des Status Quo - Zielstellung - Vorstellung der Optionen - Bewertung der Optionen - Handlungsempfehlung - Ressourcen- und Terminplan 	
	Stufe 1 Ziel ist nicht erfüllt, wenn nur einer der geforderten Punkte terminger. erarbeitet wurde			

Vereinbarung - Leistungsbewertung

Leistungsdefinition		Gewichtung und Bewertung	
Bewertungskriterien	Definition	Bemerkung	Stufe
Arbeitsleistung Quantität	<ul style="list-style-type: none"> - Vollständigkeit der Arbeitsergebnisse - Termintreue der Arbeitsleistung - Selbstständigkeit der Arbeitserbringung 		
Arbeitsleistung Qualität	<ul style="list-style-type: none"> - Einhaltung von IHK-Qualitätsstandards, Richtl.u.gesetzl.Vorschriften - Fehlerfreiheit der Arbeitserbringung - Übersichtlichkeit der Arbeitsergebnisse 		
Führungs-und Sozialkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikation mit der Führungsrolle - Kommunikation von Anforderungen an die Mitarb. - Mitarbeiter – und Teamentwicklung 		
Teamorientierung	<ul style="list-style-type: none"> - Offenheit gegenüber Kollegen - Aktives und adressatengerechtes Informationsverh - Konstruktive Konfliktlösung 	1x wöchentl. Teambesprechung	
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikation mit der Arbeitsaufgabe - Leistungsbereitschaft - Selbstständigkeit 	Eigene Lösungsansätze erarbeiten und zur Entscheidung vorlegen	
Kundenorientierung (intern/extern)	<ul style="list-style-type: none"> - Offenes, freundliches souveränes Auftreten - Adessatengerechte Kommunikation - Aktive Kontaktpflege mit Kunden 	Alle Kunden auch im Vertretungsfall bedienen	
Flexibilität	<ul style="list-style-type: none"> - Aufgeschlossenheit gegen.Neuerungen u.Veränd. - Kreative Problemlösungen - Einbindung und Förderung neuer Ideen 		

Gesamtzielerreichung

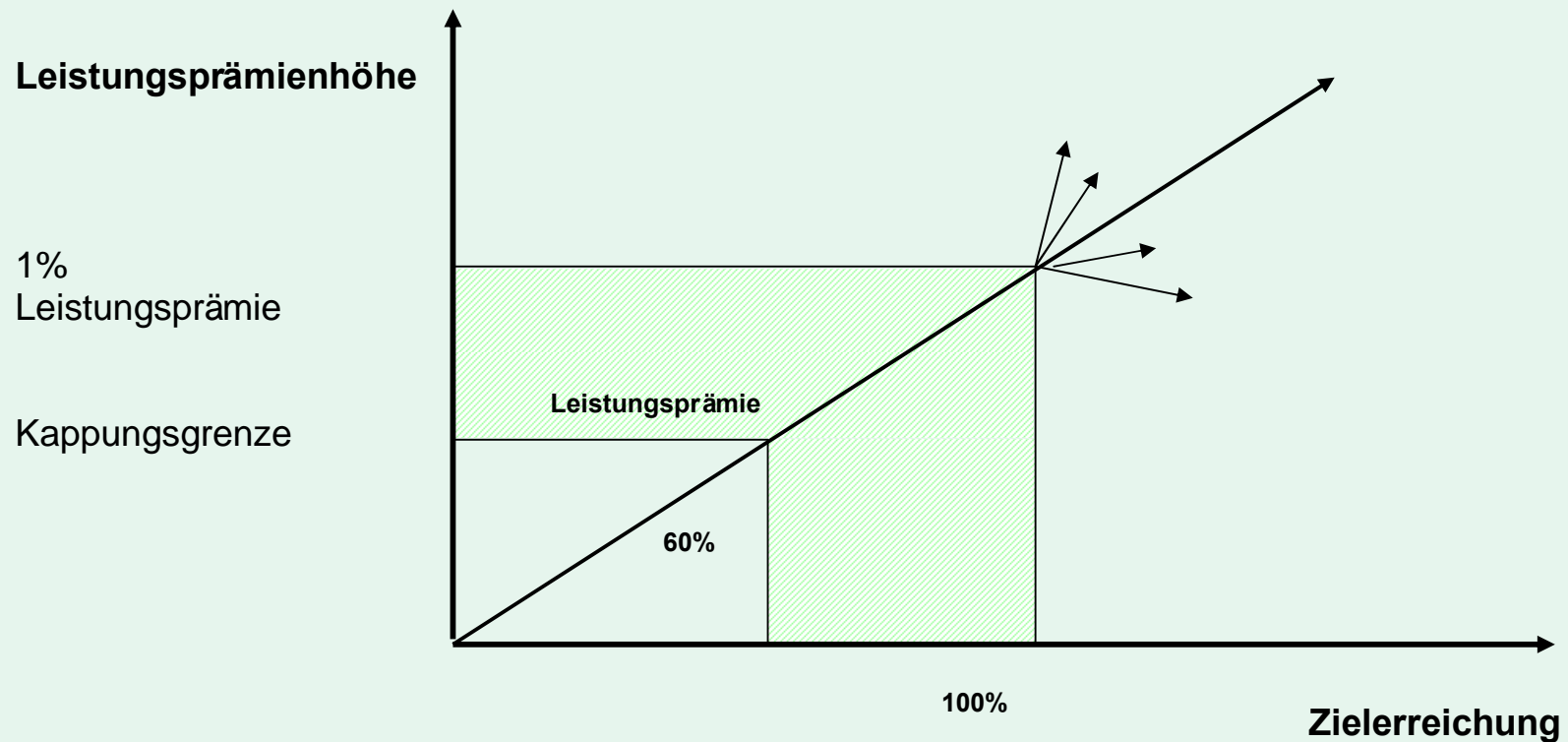
	<u>Zielerreichung</u>	<u>Gewichtung</u>	<u>Ergebnis</u>
Ziel 1	100%	40% →	40%
Ziel 2	75%	40% →	30%
SLB	100%	20% →	20%
			<u>90%</u>

Mantelbogen

Mitarbeiter/in: Name	Vorname	Personal-Nr.:	Jahr
Geschäftsbereich:			
Tätigkeitsfeld:		Führungskraft:	
Anzahl der vereinbarten Ziele plus Leistungsbewertung		3	Bitte vereinbaren Sie mindestens 2 und max. 4 Ziele plus Leistungsbewertung
Summe der Gewichtung		100	Bitte beachten sie, dass die Summe der Gewichtungen 100% betragen muss
Festgestellter Gesamtwert		0,00	
Einverständnis mit der Zielvereinbarung und den Kriterien für die Leistungsbewertung	Unterjährige Zwischeninformation durchgeführt *	Gespräch über Zielerreichung und Leistungsbewertung geführt	
Mitarbeiter Datum	Mitarbeiter Datum	Mitarbeiter	Datum
	1. _____ 2. _____ 3.		
Führungskraft Datum	Führungskraft Datum	Führungskraft	Datum
	1. _____ 2. _____ 3.		
Bemerkungen:			

Ausschüttungsmechanismus

Prozentuales Modell : Kennlinienverfahren

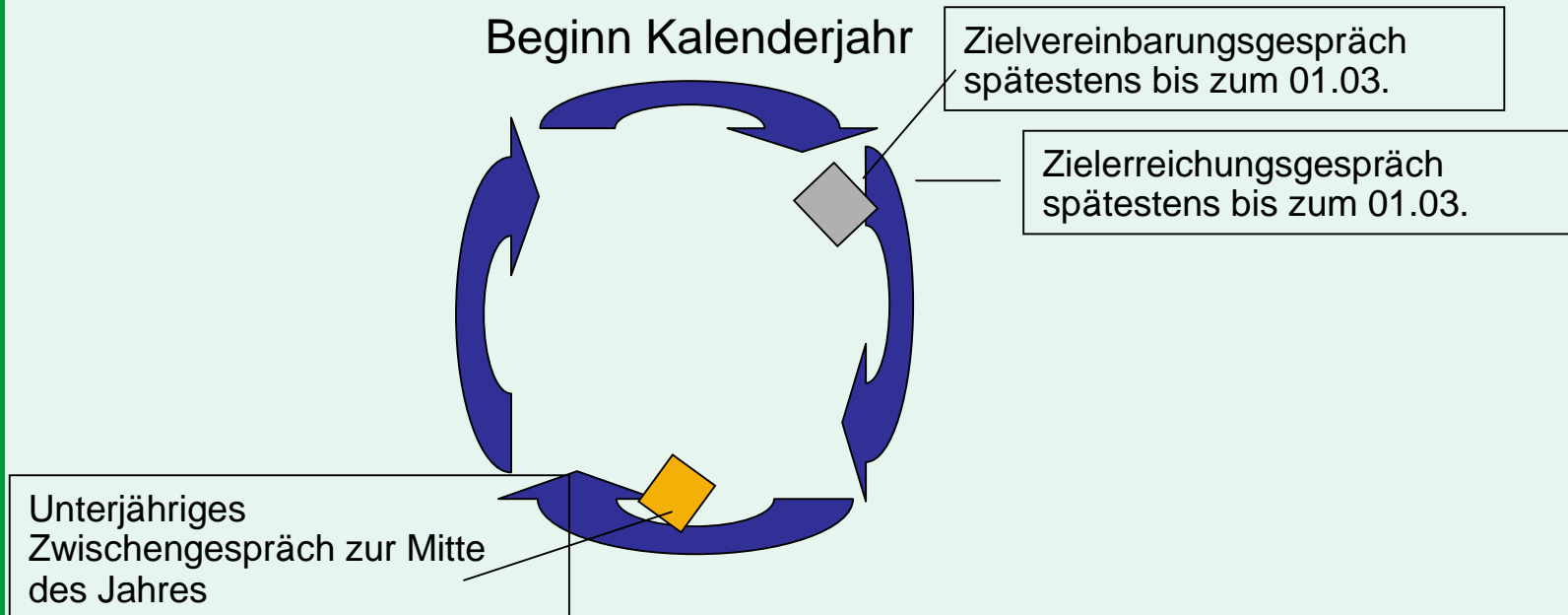


Schwellenwert 60% Zielerreichung
garantierte lineare Ausschüttung zwischen 60% und 100% Zielerreichung
Restbeträge aus Auszahlungsschritt anteilig nur an MA > 100% Zielerreichung

Sonderregelungen

- Keine Auszahlung eines Leistungsentgeltes, wenn Gesamtzielerreichung unter 60%
- Deckelung Leistungsentgelt auf derzeit 3%
- Leistungsentgelt nur, wenn Arbeitsverhältnis mindestens 3 Monate im Beurteilungszeitraum bestanden hat
- Bei Fehlzeiten von mehr als 4 Monaten im Beurteilungszeitraum (z.B. Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub) wird Leistungsentgelt anteilig gezahlt für volle Monate, in denen gearbeitet wurde

Zielvereinbarungsprozess



Die Auszahlung erfolgt mit dem Junigehalt des Folgejahres, bei den Beamten mit der Juliabrechnung.

Evaluation Oktober 2007

- ➔ 100% Teilnahme an der LOB
- ➔ Ab 2008 ausschließlich Zielvereinbarungen, keine systematische Leistungsbewertung mehr
- ➔ Keine Vorgabe mehr, dass ein Ziel ein persönliches Ziel sein muss
- ➔ Erneutes Führungskräfte-Training zur Formulierung von SMARTEN Zielen im Januar 2008

Vielen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit