

# Stadt Heidelberg

Drucksache:  
**0115/2013/IV**

Datum:  
21.06.2013

Federführung:  
Dezernat I, Personal und Organisationsamt

Beteiligung:

Betreff:

## Ergebnisse der Vorgesetztenbeurteilung

# Informationsvorlage

### Beschlusslauf

Die Beratungsergebnisse der einzelnen Gremien beginnen ab der Seite 2.2 ff.  
Letzte Aktualisierung: 15. Juli 2013

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Kenntnis genommen:	Handzeichen:
Haupt- und Finanzausschuss	10.07.2013	Ö	( ) ja ( ) nein ( ) ohne	

**Zusammenfassung der Information:**

*Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Information zur Vorgesetztenbeurteilung allgemein und zu den Ergebnissen zur Kenntnis.*

## **Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 10.07.2013**

**Ergebnis:** Kenntnis genommen

## **Begründung:**

Für eine bürgerfreundliche und leistungsfähige Stadtverwaltung sind qualifizierte und motivierte Beschäftigte unverzichtbar. Eine umfassende und kontinuierliche Personalentwicklung ist daher seit vielen Jahren ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit.

Neben einer fundierten Aus- und Fortbildung sind das Leitbild für Führungskräfte, das Personalgespräch und die Vorgesetztenbeurteilung wichtige Elemente, um eine offene und positive Kultur des Miteinanders in unserer Verwaltung zu erreichen.

2003 wurde gemeinsam mit der Personalvertretung die Vorgesetztenbeurteilung eingeführt, um die Beschäftigten zu fragen, wie sie das Führungsverhalten empfinden, wo bereits eine gute Zusammenarbeit stattfindet und wo noch Verbesserungsmöglichkeiten im täglichen Umgang miteinander bestehen. Von April 2012 bis März 2013 wurde nun die Vorgesetztenbeurteilung zum zweiten Mal flächendeckend durchgeführt.

### **1. Inhalte und Durchführung der Vorgesetztenbeurteilung**

Bei der Vorgesetztenbeurteilung werden alle Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion einschließlich Oberbürgermeister und Dezernenten von ihren direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anonym beurteilt.

Die 25 Fragen orientieren sich an den im Leitbild für Führungskräfte geforderten 4 Kompetenzen (persönliche, fachliche, methodische und soziale Kompetenz). Auf einer Skala von 1 (negativ) bis 5 (positiv) geben die Beschäftigten eine Beurteilung für ihre Vorgesetzte/ihren Vorgesetzten ab (Fremdbeurteilung). Parallel dazu schätzen sich alle Vorgesetzten ebenfalls zu den Fragestellungen ein (Eigenbeurteilung).

Das Ergebnis (Eigenbeurteilung sowie der Durchschnitt der Fremdbeurteilungen) wird grafisch dargestellt und den jeweiligen Vorgesetzten übersandt.

Das Ziel der Vorgesetztenbeurteilung, im Rahmen einer kooperativen Führung eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit zu erreichen bzw. zu sichern, erfordert gemeinsame Anstrengungen. Auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung und einem ehrlichen Umgang miteinander soll offen über das Ergebnis der Beurteilung gesprochen werden.

Auch die übergeordnete Führungsebene ist gefordert, sich mit den Ergebnissen der Beurteilten auseinanderzusetzen und bei Bedarf unterstützend und beratend tätig zu werden.

Die jeweiligen Ergebnisse der Beurteilungen werden in die Personalakten aufgenommen. Bei der Besetzung von Führungspositionen werden sie als wesentlicher Bestandteil in die Entscheidung mit einbezogen.

### **2. Ergebnisse der Vorgesetztenbeurteilung 2012/2013**

Die Ergebnisse der aktuell durchgeführten Vorgesetztenbeurteilung liegen nun vor.

Für 257 Vorgesetzte wurden 2.068 Beurteilungen abgegeben.

Der städtische Gesamtdurchschnitt der Fremdbeurteilungen liegt bei 4,0 Punkten und der Eigenbeurteilungen bei 4,1 Punkten. Nach Einschätzung der Beschäftigten verfügen wir bei der Stadt Heidelberg über sehr qualifizierte Führungskräfte. Dabei liegen die weiblichen Vorgesetzten wie bereits im Jahr 2003 mit 4,1 Punkten etwas vor ihren männlichen Kollegen mit 3,9 Punkten.

Anhand eines Folienvortrags (vergleiche Anlage 01) wird Ihnen Näheres erläutert.

### **3. Weiteres Vorgehen**

Turnusgemäß soll die nächste flächendeckende Beurteilung im Jahr 2017 (alle fünf Jahre) stattfinden. Aufgrund des für alle Beteiligten hohen Aufwands des Verfahrens (Beurteilung, Auswertung, Gespräche, Umsetzung der Ergebnisse) ist ein kürzerer Rhythmus nicht praktikabel.

Sofern die aktuelle Beurteilung im Durchschnitt schlechter als 3 Punkte ausgefallen ist, ein Kompetenzbereich schlechter als 3 bewertet wurde oder die Abweichung zwischen der Eigen- und Fremdbeurteilung mehr als 1 Punkt beträgt, ist jedoch bereits nach zwei Jahren eine erneute Beurteilung durchzuführen.

Von 257 aktuell beurteilten Vorgesetzten ist dies bei lediglich 27 Personen der Fall.

### **4. Fazit:**

Im Vergleich zu den Ergebnissen 2003 hat sich der Gesamtschnitt der Fremdbeurteilungen von 3,9 auf 4,0 verbessert. Die Eigenbeurteilungen ergaben 2003 einen Schnitt von 4,2 und in 2013 von 4,1. Die im Jahr 2003 und 2012 gewonnenen Erkenntnisse lassen den Schluss zu, dass durch die Anonymität der Beurteilenden eine realistische Einschätzung der Vorgesetzten erfolgt ist.

## **Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg**

Im Hinblick auf die Zielsetzungen des Stadtentwicklungsplans/der lokalen Agenda nicht von Bedeutung.

gezeichnet

Dr. Eckart Würzner

### **Anlagen zur Drucksache:**

Nummer:	Bezeichnung
A 01	Folienvortrag