

Leistungsbeurteilung (Leistungskriterien)

Leistung beschreibt die aktuellen Möglichkeiten einer Person, basierend auf vorhandenen Fähigkeiten, Eigenschaften und Ressourcen. Grundlage für die Bewertung ist dabei das derzeit beobachtbare Verhalten und die tatsächlich erreichten qualitativen und quantitativen Ziele in Bezug auf zugewiesene Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

Kategorie	Ausprägung	Beschreibung der Ausprägung	Im System werden die Ausprägungsbeschreibungen der jeweiligen Kategorie auf einer 5-stufigen Skala bewertet. Die unten stehenden Skalenniveaus sind beispielhaft auf den Bewertungsstufen 1,3 und 5 ausgeführt. Diese Information ist jeweils in den Gesprächsformularen in der Informationsbox zu finden und dient den Mitarbeitern/Führungskräften als Orientierung.		
			Skalenniveau 1 ☆☆☆☆☆	Skalenniveau 3 ★★★★☆	Skalenniveau 5 ★★★★★
Fachwissen Fachwissen ist das Spezialwissen, aufgrund dessen es dem Arbeitnehmer möglich ist, seine Arbeit durchzuführen. Das kann im Einzelnen sehr unterschiedlich ausfallen. Eine Assistentkraft benötigt grundlegendes Wissen zum eigenen Arbeitsbereich, während ein Mitarbeiter aus dem Labor über spezielle Kenntnisse und Methoden verfügen muss.	Fachwissen	Fähigkeiten oder Kenntnisse, die durch Ausbildung, Weiterbildung, Trainings oder Praxis erworben wurden und für die Erfüllung des Stellenprofils erforderlich sind.	Bei der Erledigung von Aufgaben wird sehr viel Unterstützung und Anleitung benötigt.	Das für die Stelle notwendige Fachwissen ist vorhanden und kann in der Praxis umgesetzt werden, Aufgaben werden mühelos und ohne besondere Unterstützung erledigt.	Fachliche Sachverhalte werden vollständig durchdrungen und Ableitungen werden schlüssig zusammengeführt und umgesetzt, wodurch häufig die Wahrnehmung als Wissensträger entsteht.
	Auffassungsgabe	Fähigkeit, neues Wissen schnell und präzise aufzunehmen, Zusammenhänge zu erkennen und daraus gewonnene Erkenntnisse einzusetzen.	Um Sachverhalte inhaltlich vollständig zu durchdringen und zu verstehen, wird viel Erklärung benötigt, für die Einarbeitung in neue Aufgabengebiete wird daher überdurchschnittlich viel Zeit beansprucht.	Sachverhalte werden vollständig durchdrungen und es gelingt eine rasche Einarbeitung in neue Aufgabengebiete.	Sachverhalte werden überdurchschnittlich schnell durchdrungen, vorhandene Muster oder weitreichende Zusammenhänge werden erkannt und zielführend integriert.
	Wissenstransfer	Fähigkeit, Wissen und Erfahrungen zielgruppengerecht und strukturiert weiterzugeben.	Es besteht wenig Bereitschaft, Wissen zu teilen oder anderen zu helfen. Informationen werden für sich behalten und es wird nichts zur Wissensverarbeitung im Team beigetragen (bspw. in Projekten oder Abstimmungen).	Wissen und Erfahrungen werden zielgruppengerecht mit Kollegen ausgetauscht und weitergegeben.	Wissen wird proaktiv geteilt, es wird zur systematischen und strukturierten Dokumentation von Wissen und Prozessen beigetragen und gewonnene Erkenntnisse werden nachhaltig und wirkungsvoll umgesetzt. Neue Kollegen werden gerne und umfangreich angelernet und es besteht ein hoher Beitrag bei dem Austausch von Wissen zur Weiterentwicklung auf Teamebene.

Kategorie	Ausprägung	Beschreibung der Ausprägung	Im System werden die Ausprägungsbeschreibungen der jeweiligen Kategorie auf einer 5-stufigen Skala bewertet. Die unten stehenden Skalenniveaus sind beispielhaft auf den Bewertungsstufen 1,3 und 5 ausgeführt. Diese Information ist jeweils in den Gesprächsformularen in der Informationsbox zu finden und dient den Mitarbeitern/Führungskräften als Orientierung.		
			Skalenniveau 1 ★★★★	Skalenniveau 3 ★★★★	Skalenniveau 5 ★★★★★
Arbeitsergebnis Das Arbeitsergebnis definiert sich über die Genauigkeit und Vollständigkeit mit der ein zuvor definiertes Ziel geplant und in geeigneter Weise umgesetzt wird.	Zielorientierung	Fähigkeit, entschlossen mit klarer Ergebnisorientierung und Fokussierung vorzugehen.	Es besteht wenig Engagement für die Erreichung von Zielen oder Aufgaben. Ziele werden häufig verfehlt bzw. Aufgaben unzureichend erfüllt oder der Fokus auf die Aufgabenstellung verloren.	Gestellte Anforderungen werden zielorientiert umgesetzt und gesetzte Ziele bzw. Aufgabenstellungen werden erreicht.	Gestellte Anforderungen werden oftmals übertrafen, wobei sich eine überdurchschnittlich hohe Motivation, Effizienz und Effektivität zeigt.
	Zuverlässigkeit und Stabilität	Fähigkeit, auch in herausfordernden Situationen konstante Arbeitsergebnisse unter Einhaltung von Vereinbarungen und Fristen vorzuweisen.	Vereinbarungen werden selten eingehalten; es zeigen sich häufige Schwankungen in der geleisteten Arbeitsqualität. Der Umgang mit Rückschlägen und herausfordernden Situationen fällt schwer.	Konstante Arbeitsergebnisse werden geliefert und es besteht keine Beeinflussung durch Ablenkungen oder Herausforderungen. Der Umgang mit Rückschlägen und herausfordernden Situationen fällt leicht.	Auch bei herausfordernden Aufgabenstellungen wird stets sehr hohe Arbeitsqualität in vereinbartem Rahmen geliefert. Der flexible Umgang mit Rückschlägen und herausfordernden Situationen fällt sehr leicht.
	Selbstständigkeit	Fähigkeit, Arbeitsaufgaben autonom zu bewältigen.	Für die Erreichung vorgesehener Ziele, wird bei der operativen Ausführung von Aufgaben (z.B. Priorisierung) häufig Rückmeldung und Unterstützung benötigt.	Aufgaben werden eigenständig ausgeführt.	Es zeigt sich eine sehr selbstständige Arbeitsweise, zu erledigende Zusatz-Aufgaben werden stets erkannt und ohne Aufforderung angenommen.
Arbeitsweise Arbeitsweise ist die Fähigkeit, Aufgaben zügig anzugehen, inhaltlich korrekt zu analysieren, abzuschließen und dabei Verantwortung für die erzielten Ergebnisse zu übernehmen.	Zeit- und Selbstmanagement	Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, einzuhalten und sich selbst zu organisieren.	Bei der Aufgabenbearbeitung wird sich viel Zeit gelassen; Termine werden nicht eingehalten, Arbeitsergebnisse verfehlen oft die Anweisung/ den Auftrag.	Aufgaben werden effizient und effektiv bearbeitet und Prioritäten richtig gesetzt.	Ein sehr hohes Maß an Selbstdisziplin wird gezeigt, die Effizienz bei anderen wird gesteigert und andere Kollegen werden dabei unterstützt, konkrete Handlungen zielführend umzusetzen.
	Problemlösefähigkeit	Fähigkeit, Herausforderungen und Hindernisse zunächst wahrzunehmen, zu analysieren und anschließend zu bewältigen.	Gestaltungsspielräume werden nicht genutzt und Missstände und Probleme werden akzeptiert, ohne diese zu hinterfragen.	Missstände werden erkannt und aufgezeigt. Lösungen werden identifiziert.	Auch bei persönlicher Unbetroffenheit, besteht ein hoher Drang, Missstände zu beseitigen, Neues einzubringen und innovative Lösungsansätze zu entwickeln.
	Verantwortungsübernahme	Fähigkeit, bewusste Entscheidungen zu treffen und für das eigene Handeln einzustehen.	Entscheidungen werden oftmals übereilt, ohne die Konsequenzen abzuwägen und Verantwortung bei Fehlern/falschen Entscheidungen wird von sich geschoben.	Entscheidungen werden gut überlegt getroffen und Verantwortung für diese übernommen.	Bei allen Entscheidungen werden stets alle Konsequenzen durchdacht, kalkulierte Risiken werden eingegangen, ausreichend artikuliert und bei Fehlern/falschen Entscheidungen wird Verantwortung übernommen.

Kategorie	Ausprägung	Beschreibung der Ausprägung	Im System werden die Ausprägungsbeschreibungen der jeweiligen Kategorie auf einer 5-stufigen Skala bewertet. Die unten stehenden Skalenniveaus sind beispielhaft auf den Bewertungsstufen 1,3 und 5 ausgeführt. Diese Information ist jeweils in den Gesprächsformularen in der Informationsbox zu finden und dient den Mitarbeitern/Führungskräften als Orientierung.		
			Skalenniveau 1 ★★★★	Skalenniveau 3 ★★★★	Skalenniveau 5 ★★★★★
Zusammenarbeit Zusammenarbeit bezieht sich auf das persönliche Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. In die Bewertung fließen Teamfähigkeit und kommunikative Fähigkeiten ein. Unterschiedliche Interessenslagen werden erkannt, die Meinung anderer wird respektiert und souverän damit umgegangen.	Verhalten & Kommunikation gegenüber anderen	Fähigkeit, mit anderen Menschen in angemessener Weise zu interagieren, klar und deutlich zu kommunizieren und dabei Umgangsformen zu wahren.	Handlungen sind häufig impulsiv, Missverständnisse oder Fehler treten durch unklare Kommunikation auf; die Wahrnehmung des Verhaltens ist unangemessen (z.B. unfreundlich o. laut).	Anderen Menschen wird mit freundlichem und rücksichtsvollem Verhalten begegnet und es wird konkret, präzise und logisch nachvollziehbar kommuniziert.	Die Interaktion mit anderen ist auf unterschiedlichen Ebenen stets situationsangepasst und zielgerichtet, der inhaltliche Detailgrad der Kommunikation wird auf allen Ebenen richtig gewählt.
	Konfliktfähigkeit	Fähigkeit, zwischenmenschliche Konflikte zu erkennen, zu analysieren und konstruktiv zu bewältigen.	In Zusammenarbeit mit anderen entstehen häufig Konflikte, bei bestehenden Konflikten fehlt die Fähigkeit diese auf konstruktive Art und Weise zu lösen (z.B. Konflikte werden gescheut ohne diese anzugehen).	Zwischenmenschliche Konflikte werden leicht und konstruktiv gelöst.	Aufkommende Konflikte werden erkannt, im Vorfeld versucht zu lösen oder abzuschwächen. Bestehende Konflikte werden konstruktiv gelöst und im Nachgang kann eine positive Stimmung in Zusammenarbeit mit Kollegen beibehalten werden.
	Standort- / Teamübergreifende Zusammenarbeit	Fähigkeit zur effektiven Zusammenarbeit im Team mit einer Vielfalt von Perspektiven und Ideen, unabhängig von der Zugehörigkeit zum Team und zur Abteilung.	Es fehlt das Gespür für Stimmungen/Bedarfe anderer, wodurch die Wahrnehmung als "Einzelkämpfer" entsteht.	Zusammenarbeit findet team- und/oder standortübergreifend effektiv statt. Unterschiedliche Perspektiven und Ideen werden gesucht und berücksichtigt.	Es wird stets proaktiv auf Andere zugegangen, der Teamzusammenhalt wird gefördert, alle Teammitglieder integriert und gleichwertig unterstützt und der Zusammenarbeit im Team wird ein außerordentlich hoher Stellenwert beigemessen.
Führung Führung beinhaltet die Fähigkeit, Mitarbeiter ressourcenorientiert, effizient und effektiv einzusetzen und dadurch nicht nur Mitarbeiter, sondern auch den Bereich und sich selbst weiterzuentwickeln.	Delegationsfähigkeit	Fähigkeit, Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse zu teilen, um das Engagement Anderer zu erhöhen, Ergebnisse zu beschleunigen und Fähigkeiten aufzubauen.	Aufgaben werden selten oder ineffektiv delegiert, sodass Teammitglieder oft nicht wissen, was von ihnen erwartet wird und Aufgaben daher unzureichend erledigt werden.	Aufgaben werden so an Teammitglieder abgegeben, dass diese effizient und effektiv erledigt werden können. Es ist das Vertrauen vorhanden, dass die delegierten Aufgaben erfolgreich erledigt werden.	Delegationsfähigkeiten werden überzeugend eingesetzt, indem Aufgaben stärkenorientiert und den entsprechenden Ressourcen nach an Teammitglieder verteilt werden, sodass die Gesamtleistung des Individuums und des Teams gesteigert wird.
	Wertschätzung	Fähigkeit, den Wert und die Leistung der Teammitglieder anzuerkennen und auszudrücken.	Es wird selten individuelles Feedback gegeben und erbrachte Leistungen werden in geringem Maße anerkannt.	Teammitglieder erhalten regelmäßig konstruktives und individuelles Feedback und erbrachte Leistung werden zur Förderung der Motivation anerkannt.	Teammitglieder werden durch regelmäßiges, konstruktives Feedback motiviert und individuelle Leistung wird gewürdigt. Die Motivation des Einzelnen wird gefördert, indem Erfolge in unterschiedlichen Gremien geteilt und gefeiert werden, ohne diese für sich selbst zu verbuchen.
	Weiterentwicklung des Teams	Fähigkeit, Teammitgliedern die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und dem Team bei Bedarf Unterstützung und Anleitung zu bieten.	Bei der Weiterentwicklung von Teammitgliedern wird wenig Einsatz gezeigt und Möglichkeiten zur Förderung ihrer Fähigkeiten werden oft vernachlässigt.	Die Weiterentwicklung von Teammitgliedern wird aktiv gefördert.	Bei der Förderung und Weiterentwicklung von Teammitgliedern wird ein außergewöhnlich hoher Einsatz gezeigt, Entwicklungsmöglichkeiten werden aktiv identifiziert, eigenständiges Lernen gefördert und die Rolle als Mentor angeboten.