

Die Stadt Recklinghausen und ITSD zeigen wie`s geht!

Wie die Regelbeurteilung erfolgreich durch ein IT-System unterstützt wird



Ruhrfestspielstadt RECKLINGHAUSEN

In enger Zusammenarbeit mit dem Systemhaus ITSD wurde im Sommer 2010 als ein weiterer Baustein der bereits laufenden LOB-Lösung MERIT, die Regelbeurteilung für Beamte und tariflich Beschäftigte entwickelt und erfolgreich integriert.

Damit kann das Personalwesen der Stadt Recklinghausen neben Leistungsbewertungen und Zielvereinbarungen im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung jetzt auch die Regelbeurteilung einheitlich über eine IT-Lösung abbilden, durchführen und komplett abwickeln.

Die Rahmenbedingungen

Die Stadt Recklinghausen beschäftigt derzeit ca. 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen ca. 1.000 Beschäftigte von den Beurteilungsrichtlinien erfasst werden. Die Regelbeurteilung, die eine Leistungsbeurteilung und eine Befähigungseinschätzung umfasst, wird alle 3 Jahre durchgeführt.

Die Problemstellung

Die Regelbeurteilung erfordert einen aufwändigen Abstimmungsprozess mit einem Entwurfs- sowie einem Endbeurteiler, da die in den Richtlinien formulierte erwartete Verteilung in den jeweils 9 gebildeten Vergleichsgruppen Anwendung findet.

Man kann sich leicht vorstellen, dass diese Abstimmung unter den verantwortlichen Beurteilerinnen und Beurteilern, der Bewertungsvergleich sowie die endgültige Beurteilungsübersicht als reine Papierlösung - auch unter Zuhilfenahme von Excel - einen unverhältnismäßig hohen zusätzlichen Arbeits- und Organisationsaufwand darstellt. Bei ca. 1.000 zu beurteilenden Beschäftigten wird ebenso schnell klar, dass ohne unterstützendes IT-System nur schwer ein transparentes, sauber dokumentiertes und fehlerfreies Verfahren garantiert werden kann.

Die Auswahlkriterien für den Anbieter

1. eine sehr zeitnahe Umsetzung nach Beauftragung
2. möglichst 100%ige Abbildung der Dienstvereinbarung
3. Abbildung aller Beurteilungsprozesse sowie des Freigabe-/ Statuskonzeptes

Die Stadt Recklinghausen

Recklinghausen befindet sich am nördlichen Rand des Ruhrgebietes und grenzt unmittelbar an das südliche Münsterland an. Als Kreisstadt mit ca. 120.000 Einwohnern des bevölkerungsreichsten Kreises der Bundesrepublik mit ca. 655.000 Einwohnern ist Recklinghausen unter anderem wirtschaftliches und kulturelles Zentrum des Vestes Recklinghausen.

4. Import der Mitarbeiter-Stammdaten sowie der Organisationsstruktur durch Anbindung an das Abrechnungssystem LOGA sowie an P&I Stellenplan per Schnittstelle
5. intuitive Bedienbarkeit (um den Schulungsaufwand für ca. 150 Führungskräfte möglichst gering zu halten)
6. stets aktuelle Informationen zu Bearbeitungsständen

Der zeitliche Projektverlauf der Umsetzung

- (1) Kick-Off Meeting im Februar 2010
- (2) Use-Case-Analyse von März - April 2010
- (3) Umsetzung des Systems in mehreren Meilensteinen
 - a) erste Durchführung der Regelbeurteilung für den mittleren Dienst durch die Führungskräfte im Juli 2010
 - b) Kalkulation der Beurteilungsergebnisse im Dezember 2010

Die Regelbeurteilung - Das Recklinghäuser Modell

Die Regelbeurteilung bei der Stadt Recklinghausen setzt sich, wie oft üblich, aus 2 Teilbereichen, der Leistungsbeurteilung und der Befähigungseinschätzung zusammen:

1. Die Leistungsbeurteilung

Die Leistungsbeurteilung erfolgt in 5 Beurteilungsdimensionen mit jeweils 4 Beurteilungskriterien auf einer 10-stufigen Beurteilungsskala. Durch die Priorisierung der Beurteilungskriterien und Gewichtung der Beurteilungsdimensionen können die sehr heterogenen Arbeitsplatzanforderungen abgebildet werden und in das Beurteilungsergebnis einfließen.

Beurteilungsdimensionen und -Kriterien:

- (1) **Arbeitsleistung:**
Qualität, Quantität, Ergebnisorientierung/ Verbindlichkeit, Entscheidungsverantwortung
- (2) **Wirtschaftlichkeit:**
Optimierung des Arbeitsbereiches, Kostenbewusstsein, Einsatz der Arbeitsmittel, interdisziplinäres Denken/Handeln
- (3) **Zusammenarbeit:**
Kooperation, Vernetztes Denken und Handeln, Informationsverhalten, Kritikfähigkeit
- (4) **Verhalten/ Auftreten:**
Identifikation mit der Aufgabe, Verhalten nach Außen, Verhalten zu Vorgesetzten, Konfliktverhalten
- (5) **Mitarbeiterführung:**
Identifikation mit der Führungsrolle, Einhaltung von Vorgaben, eigenverantwortliche Problembewältigung und Personalentwicklung, Akzeptanz

2. Die Befähigungseinschätzung

Die Befähigungseinschätzungen sollen Aussagen über das individuelle Kompetenzprofil der Beschäftigten enthalten. Dazu sind in den nachfolgenden Kompetenzbereichen die

Ausprägungen in den über insgesamt 20 Anforderungskriterien von den Beurteilern einzuschätzen:

1. Fachkompetenzen (Erfahrungen/ Kenntnisse)
2. Persönliche Kompetenzen
3. Methodische Kompetenzen
4. Soziale Kompetenzen
5. Führungskompetenzen

Diese Anforderungskriterien werden in einem 5-Stufen-Modell nach den Ausprägungsgraden von: „nicht einschätzbar (0)“ bis „hervorragend ausgeprägt (5)“ eingeschätzt.

Das Freigabekonzept

»Der Benutzer kann sich alle Ergebnisse sofort übersichtlich für Auswertungen und Vergleiche darstellen lassen und verfügt so jederzeit über den aktuellen Bearbeitungsstand!«

Gerhard Siegmund (Personalentwicklung Stadt Recklinghausen)

Das Freigabekonzept der IT-Lösung bildet den Prozess der Regelbeurteilung der Stadt Recklinghausen exakt nach den Richtlinien ab, indem die einzelnen Freigabestufen bzw. Beurteilungshierarchien im System durch verschiedene Freigabestatus angezeigt werden.

Die Erfolgsfaktoren

Der neue Baustein für die Regelbeurteilung hat einen entscheidenden Anteil daran, dass die Führungskräfte deutlich bei der Abarbeitung der verschiedenen Prozessschritte unterstützt und von administrativen Tätigkeiten entlastet werden:

Das System führt die Benutzer sukzessive durch den Beurteilungsprozess und den hinterlegten Bewertungskatalog, man kann Notizen schnell erfassen sowie Bewertungen sofort eintragen. Hilfreich ist dabei die revisionssichere Dokumentation aller Eintragung, die es ermöglicht alle Änderungen in der Leistungsbewertung und Befähigungseinschätzung historisch nach zu verfolgen. Zudem gewährleistet das System durch die zentrale Steuerung von Zugriffsrechten den sicheren Umgang mit den sehr sensiblen Personaldaten.

All diese Vorteile bedeuten nicht zuletzt auch eine immense Zeit- und Arbeitersparnis, da der Bewertungsprozess inklusive des internen Abstimmungsprozesses komplett papierlos erfolgen kann.

Die benötigten Beschäftigtendaten sowie der Import des

ITSD Consulting GmbH

ITSD bietet ausgereifte prozessoptimierte, dabei kostensparende sowie webbasierte IT-Lösungen speziell für den Personalbereich – entwickelt in enger Partnerschaft mit führenden Unternehmen der Großindustrie.

Zum Kundenstamm gehören Unternehmen in der Industrie und öffentliche Verwaltungen mit einer Mitarbeiterzahl von 50 bis über 20.000 Arbeitnehmern.

Als Fullservice-Dienstleister stellt ITSD das Hosting, die Wartung bzw. die Betreuung der Systeme, sowie ASP-Lösungen bereit und entwickelt für Kunden auf Anfrage natürlich auch gänzlich neue individuelle Applikationen.

PROJEKTDDETAILS

Kunde:

Stadtverwaltung Recklinghausen

Software:

MERIT ExpertenSystem zur prozessgenauen Umsetzung der Regelbeurteilung im öffentlichen Dienst

Nutzen:

- vereinfachter Beurteilungs- sowie Bewertungsprozess der Mitarbeiter und rechtssichere Dokumentation der Ergebnisse
- schafft Übersicht und Vergleichsmöglichkeiten von einzelnen Mitarbeitern oder ganzen Arbeits- bzw. Mitarbeitergruppen
- Bearbeitungsstand jederzeit erkenn- und änderbar
- Ausdruck rechtsgültiger Schreiben und Formulare, wie der detaillierten Leistungsbeurteilung sowie auch der Befähigungseinschätzung

Stellenplans wurden per Schnittstelle aus dem führenden Personalsystem von P& I übernommen. So kann das System jederzeit auf aktuelle Daten zurückgreifen, ohne dass diese aufwändig eingepflegt werden müssten.

Stimmen von Projekt-Beteiligten

Durch das flexible MERIT-System sowie die enge und konstruktive Zusammenarbeit zwischen ITSD und der Stadt Recklinghausen, konnte das Projekt problemlos innerhalb des gesetzten Zeitrahmens umgesetzt werden.

Die hohe Akzeptanz sowie positive Rückmeldungen der Führungskräfte für das IT-System sind weitere Merkmale für die erfolgreiche Einführung.

ITSD Consulting GmbH

Marienstr. 88
D-32425 Minden

Fon: +49 - 571 - 3 888 77 0
Fax: +49 - 571 - 3 888 77 69

info@itsd-consulting.de
www.itsd-consulting.de