

## Die Beurteilungskriterien im Überblick

Beurteilungen sind nie frei von subjektiven Sichtweisen der Beurteilerinnen und Beurteiler. Mit der Auswahl und Festlegung von Kriterien lässt sich jedoch die individuelle und subjektive Interpretation von Anforderungen vermindern und die Leistungsbeurteilung objektivieren. Aus diesem Grund ist das Beurteilungswesen der Stadt Hamburg ein kriteriengestütztes Verfahren. Die Kriterien, auf die sich die Beurteilung stützt, gelten für alle Beschäftigten gleichermaßen.

<b>Denken und Urteilen</b> <i>Mit dieser Kategorie werden die geistigen / intellektuellen Fähigkeiten und Anlagen der / des zu Beurteilenden erfasst und beschrieben.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Urteilsvermögen/Problemlösefähigkeit</li><li>• Flexibilität / Lern- und Veränderungsbereitschaft</li><li>• Selbstreflexion</li></ul>
<b>Arbeitsweise</b> <i>Mit dieser Kategorie werden die Herangehensweise an die gestellten Aufgaben sowie die Fähigkeiten und Fertigkeiten erfasst und beschrieben, sich selbst und den eigenen Aufgabenbereich zu organisieren.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitsorganisation</li><li>• Entscheidungsverhalten</li><li>• Wirtschaftlichkeit des Handelnd</li><li>• Engagement/Initiative</li><li>• Belastbarkeit</li></ul>
<b>Fachliche Kompetenz</b> <i>Mit dieser Kategorie wird die fachliche Kompetenz der / des zu Beurteilenden erfasst und beschrieben. Dabei ist weniger das unmittelbar für den Arbeitsplatz erforderliche Wissen zu betrachten, sondern vielmehr steht die Methodenkompetenz im Vordergrund, d.h. die Fähigkeit, sich das unmittelbare fachliche Wissen zu erschließen.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Fachliche Kenntnisse</li><li>• Fachliche und fachübergreifende Weiterentwicklung</li></ul>
<b>Umgang mit anderen / Kommunikation</b> <i>Mit dieser Kategorie wird erfasst und beschrieben, wie die / der zu Beurteilende im betrieblichen Zusammenhang handelt (Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter, Kolleginnen / Kollegen, Kundinnen / Kunden) und in welcher Art und Weise die / der zu Beurteilende kommuniziert.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sprachlicher Ausdruck / Argumentation</li><li>• Wertschätzung / Einfühlsamkeit</li><li>• Kooperationsverhalten</li><li>• Konfliktverhalten</li><li>• Dienstleistungsorientierung</li></ul>
<b>Zusätzliche Führungsanforderungen</b> <i>Mit dieser Kategorie wird das personelle sowie das aufgabenorientierte Führungsverhalten einer / eines Vorgesetzten erfasst und beschrieben. Die hier aufgeführten Kriterien formulieren ausschließlich die besonderen, zusätzlichen Anforderungen an Führungskräfte. Die in den Kategorien I - IV beschriebenen Anforderungen gelten für alle Führungskräfte, je nach Aufgabenbereich in unterschiedlicher Ausprägung. Insbesondere sollte beachtet werden, welche Reichweite das Handeln der jeweiligen Führungskraft hat.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ziel- und ergebnisorientiertes Führen / Beteiligung</li><li>• Chancengerechte Förderung und Motivation</li><li>• Verantwortungsübernahme</li><li>• Steuerung des Aufgabenbereichs</li></ul>
<b>Arbeitsergebnisse</b> <i>Mit dieser Kategorie wird - unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen (z.B. Umfang der Beschäftigung; Struktur des Aufgabenbereichs) - die individuelle Leistung der / des zu Beurteilenden im Hinblick auf Qualität und Menge der Arbeitsergebnisse erfasst und beschrieben. Qualität und Quantität der individuellen Arbeitsergebnisse sind Ausdruck und Ergebnis des Zusammenwirkens aller anderen</i>

## Die Beurteilungskriterien im Überblick

<b>Beurteilungskategorien</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualität der Arbeitsergebnisse</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsmenge</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsergebnisse, die eine besondere Erwähnung verdienen und / oder</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahme zusätzlicher Aufgaben</li> </ul>	
<b>Zusätzliche Aktivitäten, Spezielle fachliche und methodische Kenntnisse</b>	
<i>Mit dieser Kategorie wird die Möglichkeit geboten zu beschreiben, welches Engagement die oder der zu Beurteilende zur Förderung übergeordneter betrieblicher Zusammenhänge zeigt.</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusätzliche Aktivitäten</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezielle fachliche und methodische Kenntnisse</li> </ul>	
<b>Potenzialeinschätzung</b>	
<i>Mit den in der Beurteilung erforderlichen Potenzialaussagen nehmen Sie als Erstbeurteilerin bzw. Erstbeurteiler eine Prognose über die weiteren Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeiterin bzw. Ihres Mitarbeiters vor. Diese Prognosen dienen sowohl der Einschätzung und Orientierung der / des Beurteilten als auch der Beurteilung der Eignung für höherwertige Dienstposten.</i>	
<b>Potenzialeinschätzungen müssen begründet werden!</b>	
Zusätzliche Aktivitäten <i>Beispiele siehe Vordruck</i>	Hierbei geht es ausdrücklich nicht um Aktivitäten und Kenntnisse, die der Arbeitsplatz erfordert. Diese Kategorie ist <b>gemeinsam</b> mit der oder dem zu Beurteilenden auszufüllen.