

“Mit dem neuen LOB-System haben wir ein Instrument geschaffen, das einen Dialog über unsere Organisationswerte anregt und diese damit nachhaltig verankern kann”, so der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Düsseldorf *Thomas Geisel*.

Aktuell führt die Verwaltung ein neues Führungs- und Feedbacksystem ein, das auf dem Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodell basiert. Damit ist Düsseldorf Vorreiter unter den deutschen Großstädten.

Die Werte und Kompetenzen werden in dem neuen Feedbacksystem verbindlich gemacht. Alle Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte – sowohl Angestellte wie auch Beamte – erhalten ein Feedback und eine Leistungseinschätzung in zentralen werdebasierten Kompetenzen der Landeshauptstadt Düsseldorf. Hierzu zählen z. B. Motivation und Leistungsbereitschaft, Entwicklungs- und Lernbereitschaft sowie Kontaktfähigkeit. Von Führungskräften werden außerdem z. B. Unterstützungskompetenz, Innovationskompetenz und Zielorientierung erwartet.

Führung, Feedback und Motivation voranbringen

Die Landeshauptstadt Düsseldorf zeigt, wie es gelingen kann

(BS/Dr. Felix Kratz/Stefan Ferber) Die Megatrends Digitalisierung, Wertewandel und demografischer Wandel prägen unsere Gesellschaft. Auch öffentliche Verwaltungen sind aufgefordert, ihr Fundament und Selbstverständnis für Kultur und Werte sowie Führung und Leistung fortzuentwickeln und konsequent anzuwenden. Denn dies wird künftig notwendig sein, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat dies für sich erkannt und geht daher neue Wege in Sachen Feedback- und Führungskultur.

Getreu dem Motto “gemeinsame Lösungen sind die besten Lösungen” spielte die Belegschaft bei der Entwicklung des neuen Feedbacksystems eine aktive Rolle.

Partizipative Entwicklung

In einer Projektgruppe mit Mitarbeiter/-innen und Führungskräften aus verschiedenen Fachbereichen sowie Personalräten wurde das neue System konzipiert. Zwischenzeitlich wurde das System in Test-Workshops von verschiedenen Teams auf Herz und Nieren geprüft und das Feedback der Teilnehmer/-innen bei der Entwicklung des Systems berücksichtigt.

Die Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf erhalten künftig ein Feedback in drei Farben nach dem “3-Zonen Modell” von Baumgartner & Co.

Die grüne Zone wird vergeben, wenn die Leistungen gut sind und den Anforderungen entsprechen.

Die blaue Zone wird genutzt, wenn die Leistungen die Erwartungen deutlich übertreffen und die gelbe Zone wird vergeben, wenn die Leistungen deutliche Defizite zeigen. Eine solche Beurteilung ist einfach, intuitiv und nachvollziehbar. Sie führt auch ohne Quote in Richtung eines normal verteilten Leistungsfeedbacks.

Auch Leistung lohnt sich künftig noch stärker: Für gute und



Dr. Felix Kratz ist Geschäftsführender Partner bei der Baumgartner & Co. Business Consultants GmbH.

Foto: BS/Baumgartner & Co.



Stefan Ferber ist Leiter des Hauptamtes – Amt für Personal, Organisation und IT – bei der Landeshauptstadt Düsseldorf.

Foto: BS/Landeshauptstadt Düsseldorf

Top-Leistungen erhalten die Beschäftigten eine Prämie. Für herausragende Leistungen wird es darüber hinaus eine Top-Leistungsprämie nach dem Equal-Pay-Prinzip geben.

Erfolgsfaktor Feedback

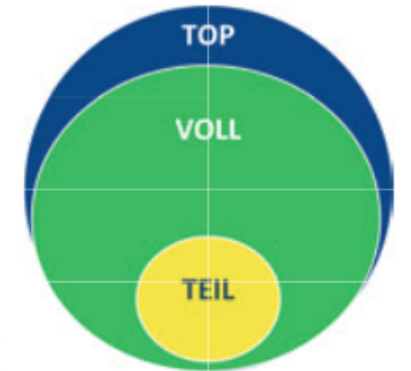
Ein wesentlicher Erfolgsfaktor des neuen Feedbacksystems werden künftig die Bewertungskonferenzen sein. Diese geben den Führungskräften Sicherheit in der Beurteilung und reduzieren damit den oft in klassischen Beurteilungssystemen kritisierten “Nasenfaktor”. Gemeinsame Leistungsmaßstäbe können auf diese Weise entstehen. In den Konferenzen kommen Führungskräfte bereichsübergreifend zusammen und tauschen sich strukturiert über die Entwicklungen und Leistungen ihrer Mitarbeiter/-innen aus. Durch die Gespräche und Übungen harmonisieren sich die Maßstäbe und die Führungskräfte erhalten Einblicke in die anderen Teams. Es entsteht eine wertvolle kollegiale Beratung.

Die Einfachheit des LOB-3-Zo-

nen-Modells wird zusätzlich durch ein effizientes, nutzerfreundliches IT-Tool unterstützt, das in hohem Maße zur Akzeptanz und einer erfolgreichen Umsetzung beiträgt.

Das LOB-3-Zonen-Modell

Das 3-Zonen-Modell von Baumgartner & Co. wurde bereits in über 70 Organisationen erfolgreich eingeführt und hat sich mittlerweile zu einem Standard in öffentlichen Verwaltungen entwickelt.



Das LOB-3-Zonen-Modell

Grafik: BS/Baumgartner & Co

Mehr Informationen hierzu unter: <https://neu.baumgartnerco.de>