

Frage: Welches Anreizsystem gibt es für Führungskräfte, die Arbeitsabläufe zu verbessern?

Führungskräfte stehen im regelmäßigen Dialog mit ihren übergeordneten Führungskräften. Im Rahmen des Jahresgesprächs, das als Instrument der Personalentwicklung ein wichtiger Baustein der Zusammenarbeit ist, werden auch Zielsetzungen vereinbart, bestehende Arbeitsprozesse kritisch hinterfragt und Verbesserungen angestoßen. Die Umsetzung der Vereinbarungen wird unterjährig kontinuierlich thematisiert.

Die Führungsleistung wird bei tariflich beschäftigten Führungskräften im Rahmen der systematischen Leistungsbewertung monetär honoriert. Bei beamteten Führungskräften wird die Verbesserung von Arbeitsabläufen als Teil der Führungsaufgabe im Rahmen der Regelbeurteilung bewertet.

Unterstützung erhalten die Führungskräfte durch die Führungskräfteentwicklung der Stadt Bielefeld, die Führungsnachwuchskräften, neuen Führungskräften und erfahrenen Führungskräften auch wichtige Impulse gibt, um Arbeitsabläufe kontinuierlich verbessern zu können. Neben Seminaren werden hierfür auch Coachings und Teamentwicklungsmaßnahmen angeboten.

Zusatzfrage: Welche Ziele werden für Führungskräfte bzgl. der Arbeitsabläufe ausgegeben und wie werden diese gemessen und überprüft?

Die Ziele für die Arbeit der Führungskräfte ergeben sich aus fachspezifischen Rechtsvorschriften. Zudem werden die Ziele aus dem Leitbild der Stadt Bielefeld abgeleitet und jeweils zwischen den Führungskräften und ihren jeweiligen Vorgesetzten vereinbart.

Neben der unterjährig kontinuierlichen Diskussion und Berichterstattung zu den Vereinbarungen sind die Führungskräfte nach der Allgemeinen Geschäftsanweisung verpflichtet, regelmäßige prozessabhängige und prozessunabhängige Kontrollen der Arbeitsabläufe und -ergebnisse durchzuführen.