

MAG – Personalentwicklung

Informationen zur Personalentwicklung beim Kanton Basel-Landschaft, den Personalentwicklungsmassnahmen und Zuständigkeiten sowie Angebote finden Sie auf dem [Internet](#).

Jeder Mensch hat nebst besonderen Stärken auch Potenziale, die entwickelt werden können. Damit die grösste Wirkung erzielt werden kann, sollen Stärken dort eingesetzt werden, wo sie besonders wichtig oder gefragt sind. Eine klare Vorstellung der Laufbahn (übergeordnet) und ein persönlicher Entwicklungsplan (konkret) unterstützen Mitarbeitende daher, ihre berufliche Entwicklung aktiv mitzugestalten. Der Austausch über Zukunftsperspektiven hat ausserdem einen grossen Einfluss auf die Motivation, das Engagement sowie die Lern- und Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitenden. Durch Gespräche über Karriereplanung und Entwicklungsziele können zudem Talente sowie potenzielle Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten identifiziert und gezielt gefördert werden. Dies schafft Planungssicherheit für Führungskräfte, fördert den effizienten Ressourceneinsatz und stellt sicher, dass der Kanton langfristig über die richtigen Mitarbeitenden und Führungskräfte verfügt.

Damit Entwicklungswünsche und -massnahmen für die gegenwärtige oder eine allfällig zukünftige Stelle transparent und konkret sind, sollten diese festgehalten werden. Der **persönliche Entwicklungsplan** beginnt mit geeigneten Entwicklungszielen. Diese lassen sich beispielsweise mit folgender SWOT-Analyse definieren. Die Führungskraft (Fremdeinschätzung) und die/den Mitarbeitende/n (Selbsteinschätzung) können sie in Vorbereitung auf das Mitarbeitendengespräch durchführen.

<p>Stärken entfalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was kann ich / die/der Mitarbeitende besonders gut? • Was geht mir / der/dem Mitarbeitenden leicht von der Hand? • Was mache ich / macht die/der Mitarbeitende gerne? • Was schätzen andere an mir / der/dem Mitarbeitenden? • Welches Fachwissen und welche Kompetenzen sind vorhanden? • Was waren die letzten Erfolge? • Welche Fähigkeiten bestehen im Umgang mit Menschen? • Wo liegen Wissensschwerpunkte? • Gibt es Situationen, in denen Stärken besonders in den Vordergrund getreten sind? 	<p>Schwächen überwinden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Tätigkeiten werden gemieden? • Was läuft nicht so gut? • Wo bestehen Unsicherheiten bei der Erledigung von Aufgaben? • Was ärgert Kunden/Kollegen am meisten? • Wo besteht der grösste Lernbedarf?
<p>Chancen ausbauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Möglichkeiten gibt es, um die persönlichen Ziele zu erreichen? • Welche Freiräume bestehen in der Position/Stelle bzw. bei den Aufgaben/Projekten? 	<p>Risiken reduzieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was hindert mich / die/den Mitarbeitende/n daran, die persönlichen Ziele zu erreichen? • Was haben andere Menschen, das mir / der/dem Mitarbeitenden fehlt?

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Mit der Lösung welches Problems könnte das Team den grössten Erfolg haben? • Welche Möglichkeiten bieten zukünftige Veränderungen? | <ul style="list-style-type: none"> • Welche Veränderungen stehen bevor, die die Organisation bzw. das Team betreffen? |
|---|--|

Quelle: Nach <https://blog.ebuero.de/altos-tool-neue-anwendungsbereiche-swot-analyse-zur-mitarbeitermotivation/>

Daneben empfiehlt es sich, den übergeordneten Entwicklungshorizont und damit die **Laufbahnvorstellungen** der Mitarbeitenden zu thematisieren. Grundlage einer solchen Karriereplanung können folgende Fragen für Mitarbeitende sein:

- Welchen Stellenwert sollen Karriere und Beruf in meinen Leben haben?
- Welches sind meine wichtigsten Motive für eine Karriere?
- Welche Karriereziele habe ich? (z. B. Führungs-, Fach oder Projektverantwortung, mehr Entscheidungsbefugnis, Spezialisierung in einem Fachbereich)
- Welche Erfolge kann ich vorweisen und in welche Richtung zeigen sie?
- Welche Etappen und Teilziele sind in der Laufbahnentwicklung mittel- bis langfristig zu definieren?
- Welche Fortbildungen oder Weiterbildungen brauche ich dafür?

Im jährlichen Mitarbeitendengespräch (MAG) kann das Ergebnis der Evaluationen besprochen und folgendermassen festgehalten werden:

In SAP SuccessFactors können **Entwicklungsziele** erfasst und an Kompetenzen geknüpft werden. Des Weiteren können geeignete kurz-, mittel- oder langfristige Personalentwicklungsmassnahmen festgehalten und der Erfolgsmassstab festgelegt werden. Die Entwicklungsziele werden einer Massnahmenkategorie zugewiesen und die zu entwickelnden Kompetenzen werden aus dem Kompetenzmodell BL ausgewählt. Die Erfassung von Entwicklungszielen ist fakultativ. Wie Ziele am besten gesetzt werden, findet sich in diesem [Dokumentenmodul](#).

Im MAG Formular können zudem unter dem Abschnitt «**Entwicklungshorizont**» Vorstellungen zur mittel- bis langfristigen Laufbahn und eine Einschätzung zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung festgehalten werden. Unter persönlicher Weiterentwicklung kann die Weiterentwicklung als Mensch verstanden werden und mit fachlicher Weiterentwicklung ist der aufgabenbezogene Fortschritt gemeint. Das Gespräch ist flexibel und der Situation angepasst zu gestalten, da Entwicklungsplanungen meist einen mittel- (1-3 Jahre) bis längerfristigen (3-6 Jahre) Horizont haben. Sie werden in sinnvollen Zeitabständen thematisiert und müssen nicht jedes Jahr angepasst werden.

Als weitere **Hilfestellung** für das Ausfüllen der Entwicklungsziele steht das Erklärvideo «Ziele, Aufgaben und Gewichtung» auf der Internetseite «[Mitarbeitendengespräche \(MAG\)](#)» zur Verfügung.

Exkurs Externe Weiterbildungen

Der Kanton Basel-Landschaft unterstützt im Rahmen seiner Bedürfnisse und Möglichkeiten als Arbeitgeber auch den Besuch von extern angebotenen Personalentwicklungsmassnahmen.

Weiterbildungsantrag

Für den Besuch von externen Weiterbildungen ist ein Weiterbildungsantrag zu stellen. Die Kompetenz für die Bewilligung einer externen Aus- und Weiterbildung liegt bei der jeweiligen Direktion. Das Antragsverfahren ist je Direktion unterschiedlich geregelt. Mitarbeitende informieren sich zuerst bei ihrer vorgesetzten Person. Führungskräfte wenden sich bei Beratungsbedarf an die zuständige [HR-Beratung](#).

Weiterbildungsvereinbarung

Unterstützt der Arbeitgeber eine **nicht angeordnete Weiterbildung** mit mehr als Fr. 7'000.-- mit Geld und/oder mit Arbeitszeit, entsteht eine Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung. Diese wird in einer individuellen Weiterbildungsvereinbarung geregelt. Die Formulare zur Erfassung einer Weiterbildungsvereinbarung finden Sie [hier](#).

Darlehensvertrag

Ein Darlehensvertrag dient zur **Vorfinanzierung von Personalentwicklungsmassnahmen** zur Vorbereitung auf eidgenössische Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen. Das Formular zur Erfassung eines Darlehensvertrags finden Sie [hier](#).

Richtlinie des Personalamts

Die Richtlinie des Personalamts gibt Ihnen umfassende Informationen zu angeordneten und nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen. Hier erhalten Sie zusätzliche Informationen zur Übernahme der Kosten und der Arbeitszeit sowie zur Auslösung einer Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung bei Personalentwicklungsmassnahmen.

[Richtlinie des Personalamtes betreffend die Personalentwicklung](#)