Bogen für das Potentialgespräch



Personalamt des Kantons Bern Oktober 2021

# Ablauf und Gestaltung

Mit dem Potentialgespräch soll geprüft werden, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die notwendigen Voraussetzungen für die Übernahme eines anspruchsvolleren Anforderungsprofils spätestens in 3 Jahren erfüllen würde.

Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Vorgesetzten können ein Potentialgespräch im MAG unter Entwicklung initiieren. Vor dem Potentialgespräch muss geklärt werden, auf welches Anforderungsprofil sich die Einschätzungen beziehen. Die Vorgesetzten sprechen ihre Einschätzung vorgängig mit ihrer vorgesetzten Stelle ab. Das Potentialgespräch findet in einem separaten Gespräch mit diesem Bogen statt und wird mit der Potentialbestätigung abgeschlossen. Die anschliessenden Schritte werden in den MAG-Prozess integriert.

Im Potentialgespräch werden zuerst allgemein die Vorstellungen der beruflichen Entwicklung (1) besprochen. Danach werden die Voraussetzungen für die Übernahme eines bestimmten Anforderungsprofils besprochen. Dazu werden die aktuelle Leistung und das Verhalten (2.1), das Potential hinsichtlich des anspruchsvolleren Anforderungsprofils (2.2) und die Motivation (2.3) beleuchtet. Aufgrund der Erkenntnisse wird das weitere Vorgehen (3) besprochen; das Gespräch wird mit der Potentialbestätigung (3.1) abgeschlossen. Die Vorgesetzten sind für die Bewirtschaftung und Ablage dieses Bogens zuständig.

1. Vorstellung berufliche Entwicklung

Welche Vorstellung haben Sie bezüglich Ihrer beruflichen Entwicklung in der Organisationseinheit? Wo sehen Sie sich in 1-3 Jahren? Was bereitet Ihnen Freude? Wo möchten Sie mehr Verantwortung übernehmen? Was haben Sie bereits in Eigeninitiative in Angriff genommen, um Ihre Entwicklung voranzubringen?

|  |
| --- |
| Mitarbeiter/in:Text eingeben |

1. Voraussetzungen

In diesem Kapitel wird besprochen, ob die 3 wesentlichen Voraussetzungen (2.1 – 2.3) für die Übernahme eines anspruchsvolleren Anforderungsprofils in den nächsten 3 Jahren gegeben sind. Die Klärung des Potentials (2.2) nimmt am meisten Zeit in Anspruch

* 1. Leistung & Verhalten (aktuell)

Hier wird die Leistung und das Verhalten **in der aktuellen Position** idealerweise der letzten 3 Jahre **summarisch** besprochen. Wie waren die Leistungen, das Verhalten und Beurteilungen in den vergangenen Jahren? Gab es Lichtpunkte und positive Auffälligkeiten? Welche Kompetenzen wurden als besondere Stärken identifiziert und wo gab es Entwicklungsbedarf? Wurden Aufgaben mit zusätzlicher Verantwortung erfolgreich übernommen? Wurde die Arbeit mit Elan in Angriff genommen oder eher als belastend empfunden? Grundlage für diese Einschätzung sind die vergangenen MAGs.

|  |  |
| --- | --- |
| Mitarbeiter/inText eingeben | Vorgesetzte/rText eingeben |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Fazit: Sind die Leistung und das Verhalten in den letzten Jahren stimmig und wurden mindestens A-Beurteilungen mit positiven Auffälligkeiten erlangt?[ ]  Ja [ ]  Nein |
|  | Kommentar:Text eingeben |

* 1. Potential (zukünftig)

Hier wird das Potential bezogen auf das **zukünftige Anforderungsprofil bzw. die zukünftigen Schlüsselkompetenzen** besprochen. Bitte geben Sie das Anforderungsprofil an, auf das sich die Einschätzungen beziehen:

|  |
| --- |
| Text eingeben |

Welche Kompetenzen zur Erfüllung des Anforderungsprofils sind bereits vorhanden und welche müssten noch gestärkt werden? Gab es Situationen, wo die erforderlichen Kompetenzen bereits erfolgreich unter Beweis gestellt werden konnten? Besteht der Eindruck, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin über Fähigkeiten verfügt, die sie/ihn für eine anspruchsvollere Position qualifizieren würde? Ist das nötige Fachwissen vorhanden?

|  |  |
| --- | --- |
| Mitarbeiter/inText eingeben | Vorgesetzte/rText eingeben |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Fazit\*: Ist das Potential ausreichend.[ ]  Ja - Potential für eine sofortige Übernahme des anspruchsvolleren Anforderungsprofils ist gegeben[ ]  Ja - Potential für eine Übernahme des anspruchsvolleren Anforderungsprofils in den nächsten 1-3 Jahren gegeben. Einzelne Kompetenzen müssen währenddessen noch gestärkt werden.[ ]  Nein - Das Potential für eine Übernahme des anspruchsvolleren Anforderungsprofils in den nächsten 1-3 Jahren ist (noch) nicht ausreichend.  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Kommentar:Text eingeben |

\* Bestehen Unsicherheiten bei der Potentialeinschätzung, können weitergehende Abklärungen zielführend sein. Vgl. dazu Kapitel 3.1 „unsicher“.

* 1. Motivation (zukünftig)

Sind die Motivation, die Leistungsbereitschaft und das Commitment gegeben, um **in Zukunft das anspruchsvollere Anforderungsprofil** zu übernehmen? Stimmt die Identifikation mit dem Betrieb und der Kultur? Kann mit dem zusätzlichen Druck umgegangen werden und die Mehrbelastung auch mit der privaten Situation vereinbart werden?

|  |  |
| --- | --- |
| Mitarbeiter/inText eingeben | Vorgesetzte/rText eingeben |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Fazit: Ist die Motivation gegeben, in Zukunft das anspruchsvollere Anforderungsprofil zu übernehmen?[ ]  Ja [ ]  Nein |
|  | Kommentar:Text eingeben |

1. Weiteres Vorgehen
	1. Voraussetzungen erfüllt?

Sind die 3 Voraussetzungen Leistung & Verhalten, Potential und Motivation (vgl. Fazit 2.1 – 2.3) erfüllt?

[ ]  Ja Vorgesetzte zeigen das weitere Vorgehen auf. Die Potentialeinschätzung muss mindestens in einem übergreifenden Gremium (z.B. der Geschäftsleitung) bestätigt werden (vgl. 3.2).

[ ]  Nein Notwendige Entwicklungsfelder werden offengelegt und das Potentialgespräch kann bei Bedarf in einem Jahr oder später wiederholt werden. Falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der Einschätzung nicht einverstanden ist, kann eine Aussprache mit der nächst höheren vorgesetzten Stelle verlangt werden.

[ ]  UnsicherMassnahmen zur Klärung mit dem HR vereinbaren. Bestehen Unsicherheiten bezüglich des Potentials, so können Drittmeinungen, diagnostische Verfahren, Arbeitsproben oder Assessments dienlich sein.

|  |
| --- |
| Datum und allfällige Kommentare:Text eingeben |

* 1. Potential bestätigt?

[ ]  Ja Falls die Potentialeinschätzung mindestens von einem übergreifenden Gremium (z.B. der Geschäftsleitung) bestätigt wurde, notiert die vorgesetzte Stelle dies im MAG-Bogen der aktuellen Beurteilungsperiode bei den Entwicklungsmassnahmen. Weitere Aktivitäten werden von nun an im MAG-Bogen besprochen und nachgeführt. Die Potentialbestätigung ist keine Garantie, dass in den nächsten Jahren eine Beförderung effektiv stattfindet.
Bei einem Laufbahnwechsel (z.B. neu Führungslaufbahn) werden für die Potentialbestätigung weitergehende Abklärungen wie z.B. diagnostische Verfahren in jedem Fall empfohlen.

[ ]  Nein Falls die Potentialeinschätzung nicht bestätigt wird, wird dies dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin in einem wertschätzenden Gespräch dargelegt. Notwendige Entwicklungsfelder werden offengelegt und das Potentialgespräch kann bei Bedarf in einem Jahr oder später wiederholt werden.

[ ]  UnsicherFalls das zuständige Gremium unsicher ist bei der Potentialbestätigung, können Drittmeinungen, diagnostische Verfahren (z.B. BIP) oder Assessments dienlich sein.

|  |
| --- |
| Datum und allfällige Kommentare:Text eingeben |

Ablage Dieser Bogen wird nach dem Schritt Potentialbestätigung 3.2 im Personaldossier abgelegt.