



Kanton Zürich



Mitarbeitendialog (MD)

Der Mitarbeitendialog im Sinne einer MAB (Mitarbeiterbeurteilung) ist eine wichtige Grundlage für Ihre berufliche Entwicklung. Die Rückmeldung Ihrer Führungskraft im Mitarbeitendialog gibt Ihnen wichtige Anhaltspunkte dazu, wie Sie Ihre aktuelle Funktion ausüben und wie Sie in der Zusammenarbeit wahrgenommen werden. Dies beeinflusst massgeblich Ihre berufliche Entwicklung, Ihre Lohnentwicklung, Ihre Arbeitszeugnisse und Ihre Karriereoptionen. Gestalten Sie den Mitarbeitendialog daher aktiv mit. Bereiten Sie sich vor allem auf die Besprechung Ihrer Entwicklungsziele und die Zielvereinbarung gut vor.

1. Zielvereinbarung

Überlegen Sie, welche Ziele für Sie sinnvoll sind aufgrund Ihrer Stellenbeschreibung und allfälliger Zielvorgaben für Ihre Abteilung/Ihr Team. Welche Ziele sind neben dem Tagesgeschäft wichtig zu erreichen?

Formulieren Sie die Ziele so, dass sie für Sie motivierend und realistisch sind. Überlegen Sie sich, woran man feststellen kann, dass das jeweilige Ziel erreicht wurde (Messkriterien).

Ziel	Messkriterien	Termin
------	---------------	--------

Zu beachten: Es ist wichtig, dass der Stellenbeschrieb aktuell ist. Falls im Rahmen des Mitarbeitendialogs auffällt, dass sich Anforderungen/Aufgaben geändert haben oder massgeblich erweitert wurden, ist es Aufgabe der Führungskraft zusammen mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter, den Stellenbeschrieb anzupassen und dem HR einzureichen, so dass das Personaldossier entsprechend aktualisiert werden kann.



2. Persönliche Weiterentwicklung

Überlegen Sie, welche Kompetenzen Sie innerhalb der kommenden Monate weiter verbessern möchten.

Basis ist das Kompetenzmodell des Kanton Zürich. Sie können individuell sowohl die Kategorien (Persönlichkeit, Expertise, Tatkraft, Soziabilität) als auch die Kompetenzen bzw. Teilkompetenzen auswählen, die für Sie persönlich in Ihrer Tätigkeit sinnvoll sind.

Bei den Entwicklungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass verschiedene Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten genutzt werden im Sinne des 70-20-10-Modells (On-the-job, Lernen von anderen, formelle Weiterbildung).



2.1. Persönlichkeit

«Wir wissen, wer wir sind und nehmen unsere Verantwortung wahr.»

Kompetenzen

Entwicklungsfähigkeit (Lernbereitschaft, Veränderungsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit)

Selbstmanagement (Eigenverantwortung, Resilienz)

Werteorientierung (Integrität, Ethisches Handeln, Inklusionsfähigkeit)

Entwicklungsziel	Massnahmen	Termin
------------------	------------	--------



2.2. Expertise

«Wir kennen uns aus und wissen wie.»

Kompetenzen

Fach- und Spezialwissen (Funktionsbezogenes Wissen, Projektmanagement, Verwaltungs- und Politikwissen, Wissensmanagement)

Planungs- und Organisationsfähigkeit (Prozesskompetenz, Ressourcenmanagement, Delegationsfähigkeit, Kreativitäts- und Innovationstechnik)

Problemlösefähigkeit (Analysefähigkeit, Konzeptionsfähigkeit, Umsetzungsfähigkeit)

Entwicklungsziel	Massnahmen	Termin
------------------	------------	--------



2.3. Tatkraft

«Wir gestalten Leistung und erzielen Wirkung.»

Kompetenzen

Ergebnisorientiertes Handeln (Strategisches Denken und Handeln, Entscheidungsfähigkeit, Vernetztes Denken und Handeln)

Leistungsorientierung (Dienstleistungsorientierung, Qualitätsbewusstsein, Wirtschaftliches Denken und Handeln, Mitarbeitendenförderung)/

Leistungskonstanz (Durchhaltevermögen, Belastbarkeit)

Gestaltungsfähigkeit (Innovationsfähigkeit, Transformationsfähigkeit)

Entwicklungsziel	Massnahmen	Termin
------------------	------------	--------



2.4. Soziabilität

«Wir gestalten Beziehungen und kommunizieren bewusst.»

Kompetenzen

Kommunikationsfähigkeit (Auftrittskompetenz, Ausdrucksfähigkeit, Informationsmanagement)

Beziehungsmanagement (Empathie, Integrationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kollaborationsfähigkeit, Netzwerkfähigkeit)

Konfliktmanagement (Kritikfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit, Widerstandsfähigkeit)

Entwicklungsziel	Massnahmen	Termin
------------------	------------	--------



2.5. Längerfristige Entwicklungsperspektiven und Laufbahnüberlegungen

Machen Sie sich über die oben definierten konkreten Entwicklungsziele und Entwicklungsmassnahmen hinaus Gedanken, welche längerfristigen Entwicklungsperspektiven und Laufbahnüberlegungen Sie haben (z.B. Mitarbeit in Projekten ausserhalb des eigenen Teams, Übernahme einer neuen Funktion, Erreichung einer höheren Führungsstufe).

3. Rückmeldung an die Führungskraft

Welche Rückmeldung möchten Sie Ihrerseits Ihrer vorgesetzten Person zum vergangenen Jahr geben? Wie empfinden Sie die Zusammenarbeit?

Welche Themen möchten Sie sonst noch ansprechen (z.B. Aufgabengebiet, Arbeitsklima im Team, offene Fragen)?
