

ENTWURF ZBG-Formular

(Vorbehalten bleiben Änderungen aufgrund der Vernehmlassung sowie der technischen Umsetzbarkeit)

1. Einstieg

Mitarbeitende: Rahmenbedingungen und Befindlichkeit (Zielvereinbarung)	Vorgesetzte: Rahmenbedingungen und organisationale Schwerpunkte & Ziele (Organisation / Bereich / Team / Stelle / FK)
Welche Entwicklungen, Veränderungen oder Situationen – beruflicher oder privater Natur – stellen momentan eine Herausforderung im Arbeitsalltag der oder des Mitarbeitenden dar? Sieht sie oder er Verhalten und Leistungserbringung davon beeinflusst?	Welche Rahmenbedingungen oder Aspekte der Arbeitssituation könnten die kommende Periode der Zusammenarbeit beeinflussen? Welche übergeordneten Schwerpunkte könnten Einfluss nehmen? Welche die Führungskonstellation betreffenden Aspekte könnten die Leistungsperiode beeinflussen?

2. Zielvereinbarung & Zielbeurteilung

Kernaufgaben	Was soll erreicht werden? (Leistungsparameter)	Beurteilung	Kommentar												
HA1	<ul style="list-style-type: none"> Beschreibung des Ziels für «vollumfänglich erreicht» 	<table border="1"> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> </table>	
...												
...												
...												
...															
Übergeordnete Aufgaben / Projektaufgaben	Was soll erreicht werden? (Leistungsparameter)	Beurteilung	Kommentar												
SA1	<ul style="list-style-type: none"> Beschreibung des Ziels für «vollumfänglich erreicht» 	<table border="1"> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> </table>	
...												
...												
...												
...															
Verhaltens- und Wissensziele	Was soll erreicht werden? Beschreibung des angestrebten Verhaltens oder der angestrebten Kompetenz und sich diese(s) erkennen lässt)	Beurteilung	Kommentar												
VZ 1	<ul style="list-style-type: none"> Beschreibung des Ziels für «vollumfänglich erreicht» 	<table border="1"> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> <tr><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr> </table>	
...												
...												
...												
...															

Empfehlung: Es sollten mind. 2 und nicht mehr als 4 Ziele vereinbart werden.

Aufgrund der Arbeitsschwerpunkte erfolgt eine Überprüfung der bestehenden Stellenbeschreibung* *Bei Bedarf auszulösen

ENTWURF ZBG-Formular

(Vorbehalten bleiben Änderungen aufgrund der Vernehmlassung sowie der technischen Umsetzbarkeit)

3. Entwicklungsplan

Entwicklungsmassnahmen*	Beschreibung der zu entwickelnden Kompetenz / Erfahrung / Verhaltensweise*	Vorgesehene Massnahme (on the job / near the job / off the job)	Termin	Umsetzung erfolgt? Wenn nein, Begründung	Kommentar
EM 1 z. B. on the job					
EM 2 z. B. off the job					

Standard «Individueller Entwicklungsplan» (kurzfr. & mittelfr.) SAP SF

4. Stärken und Entwicklungsfelder (Link zum Kompetenzmodell wird als Hilfestellung hinterlegt)

Stärken	Entwicklungsfelder
- Qualitative Beschreibung durch Vorgesetzte/n	- Qualitative Beschreibung durch Vorgesetzte/n

* Frei beschreiben Verhalten / Kompetenzen / Engagement / Erfahrung...; Formulierung von allfälligen Entwicklungsmassnahmen erfolgt in der Zielvereinbarung n+1

5. Gesamteinschätzung

Gesamteinschätzung unter Würdigung der Beurteilung der Erfüllung der Kernaufgaben der Stelle, der Beurteilung der vereinbarten Leistungs- und Verhaltensziele sowie allfälliger Projektbeurteilungen.

deutlich übertroffen	vollumfänglich erfüllt	mehrheitlich erfüllt	mehrheitlich nicht erfüllt
Kommentar MA	Feedback zur Führungssituation und Kommentar zur Beurteilung		Datum & Visum
Kommentar VG	Kommentar zur Beurteilung		Datum & Visum
Kommentar VG des/der VG	Kommentar zur Beurteilung		Datum & Visum