

Gsponer.

Das Programm «Laufbahn bei Basel-Stadt»

2007 erfolgte der Startschuss für das Laufbahn-Programm bei Basel-Stadt. Mit diesem «Quantensprung» in der Führungskräfteentwicklung werden den Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt gezielte Anreize für ihre Karriereentwicklung beim Kanton geboten. Ziel des Programms ist, Führungspositionen vermehrt mit eigenen Mitarbeitenden zu besetzen.

Damit kann zum einen das Potenzial der eigenen Mitarbeitenden systematischer erfasst, ausgeschöpft und eingesetzt werden. Zum anderen motiviert diese neu eröffnete Perspektive die Mitarbeitenden, langfristig beim Kanton Basel-Stadt zu bleiben und ist gleichzeitig auch ein optimales «Aushängeschild» für die Gewinnung neuer Mitarbeitenden. Der Laufbahnprozess beginnt mit dem Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch (MAG). Anschliessend erfolgt nach einer ersten Vorauswahl ein Fördergespräch mit dem Vorgesetzten, in dem vertieft die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der Kandidatin oder des Kandidaten im Hinblick auf einen Laufbahnschritt geklärt werden. Schliesslich wird im Strukturierten Interview das Potenzial der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters entlang den definierten Kriterien des Anforderungsprofils für Kaderfunktionen systematisch erhoben. Das Strukturierte Interview findet mit zwei Interviewern statt, damit dem Vier-Augen-Prinzip bei der Beurteilung gerecht wird.

Diejenigen, welche aufgrund der Ergebnisse des Auswahlprozesses von der Geschäftsleitung ihres Departements mit in das Programm «Laufbahn bei Basel-Stadt» aufgenommen wurden, durchlaufen anschliessend ein eineinhalbtägiges Development Center (DC), in dem das Potenzial vertieft ausgelotet wird.

Gsponer begleitete und unterstützte das interne Projektteam um Alice Mäder-Wittmer (Leiterin Personal- und Organisationsentwicklung) aktiv beim ersten Durchlauf des Programms für die Zielgruppe Mittleres Kader/Oberes Kader sowohl bei der Konzeption des Strukturierten Interviews als auch bei dem Design des Development Centers und dessen Durchführung.

Das Development Center als ein wesentlicher Prozessschritt

Nur ein kompetent und passgenau geplantes und professionell durchgeführtes Development Center führt zu einer weit besseren Treffsicherheit in der Erfolgsprognose als andere Diagnoseverfahren. Das heisst im Klartext, um nur die wichtigsten Eckpunkte anzuführen:

- Grundlage des Development Centers sind die jeweils relevanten Anforderungsprofile für Kaderfunktionen bei Basel-Stadt (Unteres, Mittleres oder Oberes Kader).

Gsponer. Consulting Group International AG
Basel | Berlin | Bern | Frankfurt | Munich | Zurich

www.gsponer.com info@gsponer.com

Basel Headoffice | Huebweg 18, Binningen BL, P.O. Box, CH-4015 Basel | Phone +41 61 306 71 71 | Fax +41 61 306 71 72

Gsponer.

- Seitens Gsponer waren zwei fachlich kompetente und erfahrene Psychologen/innen sowohl für die Konzeption als auch die Durchführung des Development Centers verantwortlich.
- Statt schematischer Simulationsaufgaben, wurden die Settings jeweils massgeschneidert für die spezifische Zielgruppe – in dem Fall Oberes Kader – konzipiert. Nur durch diese praxisnahen Situationen ist ein Transfer der Beobachtungen auf den zukünftigen Arbeitsalltag möglich.
- Beim methodischen Vorgehen wird zwischen Beobachtung und Bewertung getrennt. Zuerst wird das beobachtete Verhalten protokolliert und erst anschliessend in Bezug auf die zu beurteilenden Dimensionen und Kriterien konsolidiert. Für diese Aufgabe wurden neun Beobachter/innen – erfahrene Führungskräfte der Verwaltung Basel-Stadt – von Gsponer an einem Tag im Rahmen von «echten» Beobachtungssituationen mit Lernenden befähigt.
- Der in das Verfahren integrierte kontinuierliche und differenzierte Feedbackprozess ist der erste Schritt zur persönlichen Weiterentwicklung jedes Teilnehmenden. Er erhöht letztlich auch die Akzeptanz der Teilnehmenden.

Mittels dieses Development Centers werden Können, Potenzial und Talente der Teilnehmenden sichtbar gemacht. Auf diesen kann dann in dem anschliessenden Entwicklungsplan individuell und im Rahmen spezifischer Seminare aufgebaut werden.

Ein kleiner Einblick in die Evaluationsergebnisse

Im Nachgang zum ersten Durchgang des Development Centers wurden alle Beteiligten zum Ablauf, zum Inhalt des Development Centers, zu den DC-Berichten und den Feedbackgesprächen befragt. Folgende Zitate der Teilnehmenden können den positiven Grundtenor dieser Evaluation am besten widerspiegeln:

«Feedback am Ende der Übungen: hilfreich, motivierend, erleichtert Selbsteinschätzung»

«Übungen waren inhaltlich gut angelegt, praxisnah und vielfältig»

«Berichte sind sehr umfangreich, ausführlich, gut strukturiert, nachvollziehbar und detailliert begründet »