



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Freitag, 6. März 2015, 10 -11 Uhr, Informationsveranstaltung

MITARBEITER-VORGESETZTEN- GESPRÄCHE

„Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche“ MACHEN WIR DAS NICHT SCHON?

- „Ich rede doch regelmäßig mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“
- „Wir haben doch die BURL-Gespräche?“
- „Ich habe mir im Internet einen Leitfaden gesucht, um strukturierte MVG zu führen.“

Nein, nicht wirklich.

- Die BURL: Beurteilungs- und Leistungsgespräche entsprechend der Landesrichtlinie nur in der Zentralen Universitätsverwaltung und in der ZHB (keine sinnvolle Struktur, da vordefinierte Ergebnisse an das Land zu liefern sind)
- Keine flächendeckenden MVG
- In manchen Einrichtungen werden MVG durchgeführt (oft im Rahmen der ärztlichen Fort- und Weiterbildung)
- Gespräche werden im Übrigen nicht in strukturierter Form geführt; eher anlassbezogen



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

WARUM SOLLEN STRUKTURIERTE MVG EINGEFÜHRT WERDEN?



Was ist ein strukturiertes MVG?

Das Mitarbeitergespräch ist ein zentrales Führungsinstrument, das in Form eines **Dialogs** Führungskraft und Mitarbeiter_innen auf einer Ebene zusammenbringt. Es umfasst alle institutionalisierten oder formalisierten Personalführungsgespräche, die Vorgesetzte mit Mitarbeiter_innen in Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe gestalten, wobei eine **beidseitige Vorbereitung** auf das Gespräch zugrunde liegt. Grundpfeiler des Gesprächs sind unter der Führungsperspektive auch die Thematisierung der **Zusammenarbeit** und die Ermittlung zu **Rückmeldungen über das Führungsverhalten**.



Warum? Was nutzt mir das als **Mitarbeiter_in**?

- eine realistische Einschätzung meiner Entwicklungschancen
- Überprüfung meines eigenen Tätigkeitsbereichs
- Klarheit über die Ziele meines_r Vorgesetzten



Warum? Was nutzt mir das als **Vorgesetztem_r**?

- Vermeidung von Missverständnissen durch eine offene Kommunikation
- Einblick in die Pläne und Absichten meiner Mitarbeiter_innen
- Rückmeldung über meine eigene Führungsarbeit



Was ist das besondere an MVG?

- Eine gemeinsame Erörterung über Gutes und Schlechtes
- Mut auf beiden Seiten ist gefordert: Aussprechen von Kritik und Annehmen von Kritik
- Nicht anlassbezogen
- Vertraulichkeit



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

DER LEITFADEN DER UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

IM FOCUS DAS LEBEN



Projekt Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

- Eine Arbeitsgruppe hat im vergangenen halben Jahr einen Leitfaden erarbeitet
- Bestehend aus: Kanzler, Qualitätsmanagement (Projektleitung), Personaldezernat, Personalräte, Institut für Psychologie, Gleichstellungsbeauftragte, Interne Weiterbildung, Leitung Zentrale Einrichtung GTH)
- Beschlussfassung des Leitfadens im Präsidium am 9. Februar 2015
- Pilotprojekt in der Universitätsverwaltung (auch Zentrale Einrichtungen), Klinik für Neurologie, Institut für Psychologie und Institut für Telematik ab März 2015



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Leitfaden für die Universität zu Lübeck



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

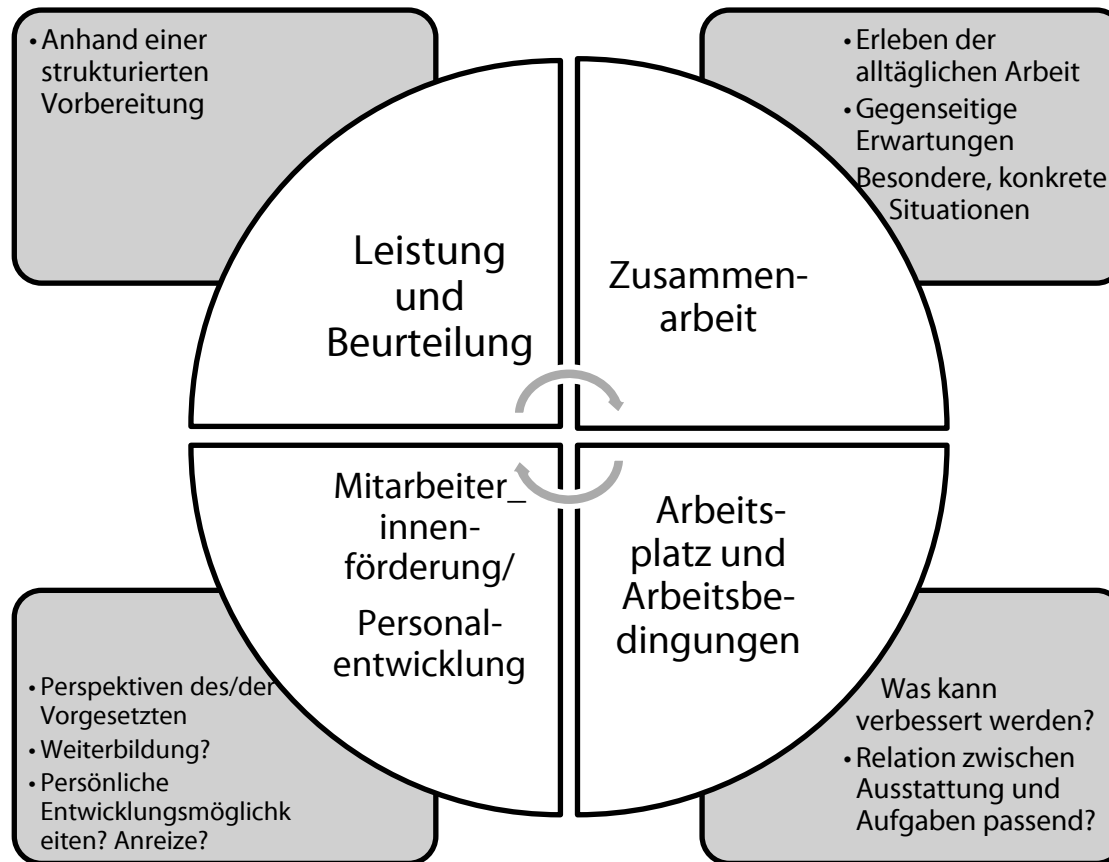
Leitfaden für die Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen



Ziele

- Förderung der Kommunikation und der vertrauensvollen Zusammenarbeit
- Bilanzierendes Gespräch über das vorangegangene Jahr
- Sicherung und Weiterentwicklung der Arbeitszufriedenheit, Klärung möglicher Probleme
- Leistungsbeurteilung als Basis für mögliche Personalentwicklungsmaßnahmen und berufliche Entwicklung

Ablauf





Hinweise zur Gesprächsführung

- Gute Leistungen herausstellen und positive Aspekte voranstellen
- Positive Grundhaltung in Bezug auf Gesprächspartner_innen
- Respektvoller und wertschätzender Umgang
- Gesprächspartner_innen aufmerksam zuhören
- Offene und zugewandte Körpersprache
- MVG positiv abschließen
- **Vertraulichkeit des Gesprächs**



Organisatorische Hinweise:

- Jährlich wiederkehrend im Frühjahr
- Ausreichend frühzeitige Terminierung zur Vorbereitung (auch anhand der Vorlagen)
- Mindestens 1,5 Stunden pro Gespräch einplanen (wenn es dann kürzer dauert, ist das in Ordnung)
- Dokumentation anhand von Vorlagen, die bei der/dem Vorgesetzten und bei dem/der Mitarbeiter_in aufbewahrt und zum nächsten Gespräch mitgebracht werden



Vorbereitung des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs – Mitarbeiterin/Mitarbeiter:

Fragen zur Leistung und Beurteilung im vergangenen Jahr	Welche/was/wo?	Warum?
Mit welchen Arbeitsergebnissen bin ich besonders zufrieden?		
Welche Aufgaben konnte ich nicht oder noch nicht erledigen und warum?		
Wo sehe ich meine Stärken?		
Wo möchte ich meine Stärken mehr einbringen?		
Was kann ich an meiner Arbeitsweise verbessern: <ul style="list-style-type: none">- Fachkompetenz- Arbeitsqualität- Arbeitsquantität- Persönliche Kompetenz- Soziale Kompetenz		

Fragen zur Zusammenarbeit	Ja/In der Regel/Nein	Beispiele/Warum
Bekomme ich in angemessener Form konstruktive Rückmeldungen? Wenn nein, konkrete Beispiele.		
Bekomme ich ausreichend Hilfestellung und Rückendeckung von meiner oder meinem Vorgesetzten? Wenn nein, konkrete Beispiele.		
Trägt meine Vorgesetzte oder mein Vorgesetzter meine Entscheidungen und Handlungsfolgen mit? Wenn nein,		



Muss ich alle Fragen vorher beantworten?

- Die vorbereitenden Fragen sollen nicht vorher ausgetauscht werden
- Die vorbereitenden Fragen dienen nur einer Orientierung und sollen nicht mit einem Anspruch auf Vollständigkeit ausgefüllt werden

Ziel ist es, ein Gespräch herzustellen!



Was ist mit Datenschutz?

- Das Protokoll ist vertraulich und wird in Papierform im verschlossenen Schrank der Gesprächspartner _innen aufbewahrt
- Erfordern Absprachen die Einbindung Dritter (=Bruch der Vertraulichkeit), wird das als Maßnahme im Protokoll aufgenommen
- Beschwerden über Verfahrensfehler (bspw. Bruch der Vertraulichkeit, kein Gespräch) an Personaldezernat
- Arbeitsrechtlich relevante Aspekte werden nicht im MVG thematisiert, sondern anlassbezogen

Hinweise zum Verfahren





Praktische Hinweise:

- Gespräche werden grundsätzlich vom disziplinarischen Vorgesetzten geführt: Bei Unterstrukturen gestuft, auch fachliche Vorgesetzte sinnvoll/Ermessen der Leitung
- Mitteilung über das Stattfinden des Gesprächs und Bestätigung über die Vertraulichkeit geht von den Vorgesetzten an das Personaldezernat (Formblatt)
- In der IWB werden Schulungen für Vorgesetzte zu MVG angeboten, um eine Sensibilität für die Besonderheit der Gespräche zu schaffen



Wo finde ich den Leitfaden?

Der Leitfaden findet sich hier auf der Homepage:

<http://www.uni-luebeck.de/universitaet/qualitaets-und-prozessportal.html> unter der Rubrik Personalentwicklung



Fragen, Anmerkungen, Kritik?

Sandra Magens

Stabsstelle Qualitätsmanagement und
Organisationsentwicklung

Kontakt: magens@zuv.uni-luebeck.de

0451 500 / 6502

Personalräte

Kontakt: prw@uni-luebeck.de

personalrat@persrat.uni-luebeck.de

Hauke.Nielsen@uksh.de