

Potenziale erkennen und fördern

Goethe-Universität führt Mitarbeiterentwicklungsgespräche (MAEG) ein



Die MAEG sollen dazu beitragen, Mitarbeitende gezielt zu fördern.

In dieser und kommenden Ausgaben des GoetheSpektrums stellt Personalentwicklerin Monika Herr Beispiele für Personalentwicklungsmaßnahmen vor, die sich auf den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden auswirken werden. Dieses Mal: Aktuelle Informationen zur Einführung der Mitarbeiterentwicklungsgespräche (MAEG) an der Goethe-Universität.

Warum ein Mitarbeiterentwicklungsgespräch?

Für die zukünftige Entwicklung und den Erfolg der Goethe-Universität ist es wichtig, alle bei den Mitarbeitenden der Universität vorhandenen Potenziale und Kompetenzen zu kennen und diese gezielt zu fördern. Die Einführung des Mitarbeiterentwicklungsgesprächs ist die Grundlage, um Kenntnis über diese Potenziale zu erlangen und darauf aufbauend gegebenenfalls gezielte Maßnahmen zur Förderung der einzelnen Mitarbeitenden einzuleiten.

Basis ist dabei der vertrauensvolle Dialog zwischen Mitarbeitendem und Vorgesetztem. Im Mitarbeiterentwicklungsgespräch erarbeiten beide Gesprächspartner gemeinsam Möglichkeiten, die zu einer Verbesserung der gemeinsamen Arbeit beitragen. Inhalte des Gesprächs sind für beide Seiten vertraulich und werden nur in besonderen Situationen Dritten zugänglich gemacht, wenn dies für die Weiterentwicklung sinnvoll und notwendig ist. Dies wird am Ende des Gesprächs gemeinsam vereinbart. Mitarbeitende und Vorgesetzte, die – aus welchen Gründen auch immer – unsicher sind und das Gespräch nicht alleine führen möchten, haben die Möglichkeit eine Vertrauensperson hinzu zu ziehen. Für ein erfolgreiches Mitarbeiterentwicklungsgespräch ist es wichtig, dass beide Gesprächspartner eine konstruktive Haltung einnehmen. Zum Ansprechen von kritischen Punkten bieten sich die Feedback-Regeln an, die leicht anwendbar sind und es dem Gegenüber

erleichtern, sich auch kritische Punkte anzuhören und in der Folge auch anzunehmen. Die Mitarbeiterentwicklungsgespräche sind vor diesem Hintergrund auch ein Instrument, um die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu intensivieren und möglichen Dissens frühzeitig zu erkennen und zu besprechen. Das Mitarbeiterentwicklungsgespräch ist jedoch nicht für die Bearbeitung bereits bestehender Konflikte gedacht und geeignet. Für Konfliktklärung stehen die bekannten Anlaufstellen und Vertrauenspersonen zur Verfügung wie Personalrat, Frauenbeauftragte, Personalabteilung oder Psychologischer Dienst.

Empfohlene Inhalte des MAEG:

- Arbeitsziele und -bedingungen,
- fachliche oder persönliche Passung des Mitarbeitenden auf die aktuelle Stelle,
- wechselseitiges Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitendem und Vorgesetztem sowie im Team,
- Qualifikationsvorstellungen und -bedarfe des Mitarbeitenden, um aktuellen oder möglichen neuen Aufgaben optimal gerecht werden zu können,
- berufliche Weiterentwicklung des Mitarbeitenden.

Vorteile und Chancen auf einen Blick:

- Für den Mitarbeitenden bietet das Mitarbeiterentwicklungsgespräch die Gelegenheit,
- persönliche Ziele und Vorstellungen dem Vorgesetzten mitzuteilen;
- eine strukturierte Rückmeldung vom Vorgesetzten darüber zu bekommen, wie die eigene Arbeitsleistung wahrgenommen und bewertet wird;
- Probleme und Hemmnisse bei der Arbeit anzusprechen;
- Verbesserungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten und dem Team zu artikulieren;
- konkrete Maßnahmen zur Umset-

zung der persönlichen Ziele und Vorstellungen sowie allgemein zur beruflichen Weiterentwicklung zu vereinbaren.

Für den Vorgesetzten bietet das Mitarbeiterentwicklungsgespräch die Möglichkeit,

- Konkretes über die Vorstellungen und Erwartungen des Mitarbeitenden zu erfahren;
- Ansatzpunkte zur Motivation und Weiterentwicklung des Mitarbeitenden zu erkennen;
- die eigenen Erwartungen und Vorstellungen hinsichtlich der zukünftigen beruflichen Entwicklung des Mitarbeitenden zu kommunizieren;
- die gemeinsame Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden und im Team zu fördern;
- ein Feedback über das eigene Führungsverhalten zu erhalten.

Für die Durchführung des MAEG werden derzeit verschiedene Unterlagen erarbeitet, die Sie demnächst von der Homepage herunterladen können. Dazu gehören unter anderem ein Leitfaden, Vorbereitungs- und Dokumentationsbögen sowie Hilfestellungen für Gespräche



Personalentwicklerin Monika Herr



in Sondersituationen wie z.B. Elternzeit, Sonderurlaub, Rückkehr aus längerer Abwesenheit.

Der Start der konkreten Einführung ist für November 2008 geplant. Bis dahin bedarf es neben der Endredaktion der Unterlagen eines Präsidiumsbeschlusses und einer entsprechenden Dienstvereinbarung.

Die Einführung des MAEG an der Goethe-Universität wird in mehreren Phasen stattfinden:

- Phase I (ab November 2008): Einführung in Pilotbereichen der Zentralverwaltung der Goethe-Universität sowie in den Fachbereichen 02 und 14. Im ersten Schritt sollen MAEG vor allem mit administrativ-technischen Mitarbeitenden geführt werden.
- Phase II (ab Sommer 2009): Einführung in vier weiteren Fachbereichen.
- Phase III (ab Anfang 2010): Einführung in alle weiteren Fachbereichen und wissenschaftlichen Zentren.

Informationsveranstaltungen und Seminare

Die Einführung des Mitarbeiterentwicklungsgesprächs wird in den ersten Jahren durch gezielte unterstützende Maßnahmen für Mitarbeitende und für Vorgesetzte begleitet. Überblickend sind diese Aktivitäten geplant:

- 1,5-stündige Info-Veranstaltungen für Mitarbeitende und Vorgesetzte – vorbehaltlich der abzuschließenden Dienstvereinbarung – im November für die Pilotbereiche der Zentralverwaltung sowie den Fachbereich 14 sowie voraussichtlich im Januar 2009 für den Fachbereich 02.
- Seminare zur Vorbereitung insbesondere von Vorgesetzten auf die MAEG, die unterschiedlichen zeitlichen Umfang und inhaltliche Intensität haben:
 - 1-tägiges Kompakt-Seminar (25.11.2008; 2.2.2009; 10.2.2009)
 - 2-tägiges Grundlagen-Seminar (19./20.11.2008; 28./29.1.2009; 4./5.2.2009)

Die Teilnahme an den Seminaren wird empfohlen. Näheres zu Inhalten und Zielen der Seminare erfahren Sie auf der Uni-Homepage unter Personalentwicklung (Organisation, Leitung & Administration, Administration, Personalabteilung, Personalentwicklung).

Anmeldungen bitte an Sandra Benecke, E-Mail: info@pe.uni-frankfurt.de

Monika Herr