

MAEG – gut vorbereitet in die nächste Runde

Evaluationsergebnisse zu ersten Mitarbeiterentwicklungsgesprächen liegen vor

Immer wieder erhielt die Personalentwicklung in den zurückliegenden Wochen die Nachfragen „Was ist denn aus dem MAEG geworden?“ „Was hat die Evaluation der MAEG ergeben?“ und „Wie geht es jetzt weiter?“. Die Antworten liefert der vorliegende Artikel.

Gut ein Jahr ist es nun her, dass das Präsidium in einem Schreiben alle Mitarbeitenden über die Einführung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen (MAEG) an der Goethe-Universität informierte: „Das MAEG hat zum Ziel, die persönlichen und fachlichen Fähigkeiten und Stärken der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und auf dieser Grundlage gezielte Maßnahmen zur Förderung einzuleiten sowie sich über die beruflichen Weiterentwicklungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszutauschen“, hieß es in dem Brief. Geplant waren eine Pilotphase bis Mitte 2009 und die anschließende schrittweise Einführung in weiteren Fach- und Arbeitsbereichen. In der Pilotphase wurde das MAEG

in zwei Fachbereichen (FB 2 und FB 14) sowie ausgewählten Arbeitsbereichen der Zentralverwaltung eingeführt. Im Goethe Spektrum 3/09 berichteten wir über Eindrücke aus dieser ersten Runde („Eine richtige gute Erfahrung“).

Jetzt liegen uns alle Ergebnisse der Evaluation vor. Wie wurden die Gespräche angenommen? Wie viele Gespräche wurden nun tatsächlich geführt?

Von den Gesprächen, die in der Pilotphase geführt werden sollten, sind 48 Prozent auch tatsächlich geführt worden. In weiteren 19 Prozent haben sich Vorgesetzte und Mitarbeitende mit dem Instrument auseinandergesetzt und dann gemeinsam beschlossen, derzeit kein MAEG zu führen. Das bedeutet, dass sich 67 Prozent derer, die ein MAEG führen sollten, aktiv mit dem Instrument beschäftigt haben. Vor dem Hintergrund, dass das MAEG in der Goethe-Universität zwar verbindlich eingeführt wurde, nicht aber verpflichtend für Mitarbeitende und Vorgesetzte ist, sind dies ausgesprochen

gute Zahlen. In vergleichbaren Institutionen liegt der Wert bei 15 bis 20 Prozent.

Die Arbeitsbereiche der Zentralverwaltung und der Fachbereich 2 schneiden mit über 50 Prozent geführten Gesprächen sehr gut ab. Fachbereich 14 steht mit zirka 33 Prozent geführter Gespräche etwas schwächer da. Eine Hypothese für diesen niedrigeren Wert ist, dass die Vorgesetzten im FB 14 für deutlich mehr Mitarbeitende zuständig sind als im FB2 und es somit stärker ins Gewicht fällt, wenn eine Führungskraft keine Gespräche führt.

Die nächsten Schritte ab Februar 2010 sind:

- MAEG-Informationsveranstaltungen in den beteiligten Fachbereichen und der Universitätsbibliothek
 - Seminare zur Vorbereitung eines MAEG für Mitarbeitende sowie für Vorgesetzte
 - Coaching-Angebot zur individuellen Vorbereitung für Mitarbeitende und Vorgesetzte
- Die Termine zu den jeweiligen Angeboten werden zurzeit abgestimmt.

deutlich ihre Unsicherheit bis hin zu Sorge oder gar Angst durch die Fragen aus, was das MAEG sei und was damit ausgelöst werden könne. Insbesondere dort, wo bisher neben Arbeitsinhalten wenig bis gar nicht über Arbeitssituation und Perspektiven von Mitarbeitenden gesprochen wurde, ist das MAEG ungewohnt und kann verunsichern. Und noch einen deutlichen Zusammenhang hat die Evaluation aufgezeigt: Das MAEG wurde immer dann als besonders zufriedenstellend benannt, wenn beide GesprächspartnerInnen sich auf das Gespräch vorbereitet hatten. Nur wenn Mitarbeitende/Vorgesetzte sich vorher mit dem Gespräch befasst haben, können sie das MAEG im positiven Sinne mit steuern. Insbesondere Mitarbeitende könnten diese Gestaltungsmöglichkeit noch mehr für sich nutzen. Deshalb wollen wir den Mitarbeitenden zukünftig noch mehr Unterstützung anbieten für die Vorbereitung auf das MAEG. So wird es zukünftig auch MAEG-Seminare für Mitarbeitende geben und nicht nur für Vorgesetzte. Das MAEG-Coaching-Angebot der PE hat sich zur Vorbereitung ebenfalls sehr bewährt. Es wird für die nächste MAEG-Runde wieder Mitarbeitenden und Vorgesetzten zur Verfügung stehen.

Wie geht es nun weiter? Insgesamt lässt die Evaluation der Pilotphase den Schluss zu, dass das MAEG dort ein sinnvolles Instrument der Mitarbeiter-Führung ist, wo es von Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Sinne seiner Ziele genutzt wird. Auf dieser Basis wird der Einführungsprozess im Jahr 2010 in drei weiteren Fachbereichen (Gespräche werden derzeit mit FB 5, FB 7 und FB 15 geführt) sowie der Universitätsbibliothek wie geplant fortgesetzt. Die Unterlagen – insbesondere die Vorbereitungsbögen – wurden sprachlich an einigen Stellen nochmals überarbeitet und stehen in ihrer überarbeiteten Form im Netz bereit auf der PE-Homepage bereit.

Monika Herr, Leiterin Personalentwicklung

Neues Coaching-Angebot für Professorinnen und Professoren

Neben herausragenden wissenschaftlichen Qualifikationen in Forschung und Lehre wird von Professorinnen und Professoren verstärkt Management- und Leitungskompetenz erwartet – etwa bei der Koordination von Forschungsverbänden, Leitung von Projektteams oder bei der Akquisition von Drittmitteln. Mit einem neuen individuellen Coaching-Angebot unterstützt die Personalentwicklung Professorinnen und Professoren bei der professionellen Ausgestaltung und Umsetzung ihrer Führungsrolle und -aufgaben.

Weitere Informationen: Personalentwicklung, Bettina Klassen
Tel.: 798-28438, E-Mail: b.klassen@em.uni-frankfurt.de