

Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch – mehr als ein Alltagsgespräch

Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch (MAG) ist das wirksamste Führungsinstrument, um Ziele der Gesamtuniversität, der Fakultäten und der Institute bzw. Serviceeinrichtungen bis auf die Ebene der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu transportieren und individuelle Zielbeiträge zu vereinbaren. Wer seine Ziele kennt, kann den Weg dahin selbst festlegen und ist nicht auf die laufende Anleitung durch die Führungskraft angewiesen. Aber das MAG kann noch viel mehr ...

Ulrich Bauer, Martina Weichsler

Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch (MAG) ist in sämtlichen die Universität betreffenden Gesetzen und Regelungen, vom Beamten-Dienstrechtsgesetz über das Universitätsgesetz bis hin zum Kollektivvertrag, verankert. Neben dieser Berücksichtigung in Mussbestimmungen ist es aber auch das etablierteste Instrument moderner Personalführung. Alle bedeutsamen Themen des täglichen Miteinanders sollten regelmäßig in diesem Rahmen besprochen werden – unter vier Augen zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Vorbereitet, wertschätzend und offen geführt, steigert das MAG die Motivation der bzw. des Einzelnen – und so die Leistung und Qualität der Zusammenarbeit in der gesamten Universität. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sichert den Kommunikations- und Informationsfluss zwischen allen Führungsebenen und liefert so erfolgsentscheidende Impulse zur Verbesserung des gemeinsamen Arbeitsalltags.

Oder fällt Ihnen ein anderes Gespräch zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Führungskraft ein, in dessen Verlauf Sie im Vieraugengespräch Bilanz über das vergangene Jahr ziehen, darauf aufbauend Eignungsschwerpunkte herausarbeiten bzw. Ziele und Entwicklungsmaßnahmen für das kommende Jahr vereinbaren und Gelegenheit haben, sich gegenseitig Feedback zu geben?

Das MAG ist kein Alltagsgespräch und kein Gespräch zwischen Tür und Angel. Es entfaltet seine Wirksamkeit erst durch das Zeitnehmen füreinander, die damit verbundene Wertschätzung und durch seine Strukturiertheit. Es unterscheidet sich gerade durch diese planbare Strukturiertheit von zufälligen bzw. themenbezogenen Gesprächen, die sich aufgrund der täglichen Zusammenarbeit ergeben.

Um Ihnen Anhaltspunkte für die Planung und Gestaltung Ihrer Mitarbeiterinnen- und Mitar-



Christof Sommitsch im Gespräch mit seiner Mitarbeiterin Cecilia Poletti

beitergespräche zu bieten, stehen Ihnen auf der Homepage der Personal-/Kompetenzentwicklung folgende TU Graz-spezifischen Unterlagen zur Verfügung:

■ Begleitheft

Dieses Begleitheft beinhaltet viele Informationen rund um das MAG – insbesondere für all jene, die mit dem Thema noch nicht so vertraut sind.

■ Vorbereitungsunterlagen

Diese sind ein Vorbereitungsbogen für die Führungskraft und ein annähernd spiegelgleicher Bogen für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter. Zweck ist es, Ihnen eine gedankliche Stütze zu bieten, über welche Dinge Sie sprechen können bzw. möchten.

■ Gesprächsprotokoll

Hier können Sie besprochene Inhalte, Zielsetzungen und Fördermaßnahmen festhalten.

Sämtliche dieser Unterlagen stehen für das wissenschaftliche Personal nun auch in englischer Sprache zur Verfügung. Nützen Sie das MAG in Ihrem Interesse – besprechen Sie jene Punkte, die Ihnen als Führungskraft bzw. Ihnen als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter wichtig sind. Gestalten Sie Ihr Gespräch, wie es zu Ihnen bzw. Ihrer Organisationseinheit passt.

Sie werden erkennen, dass das MAG Vertrauen, Zusammenhalt und Transparenz schafft. Bitte denken Sie im Zuge Ihrer Gespräche daran, die letzte Seite des Gesprächsprotokolls an die Personal-/Kompetenzentwicklung zu übermitteln. Sie helfen damit, das Angebot der Internen Weiterbildung laufend weiterzuentwickeln und geben uns dadurch auch die Möglichkeit, den Einsatz dieses Führungsinstrumentes zu evaluieren. Sämtliche Informationen zum MAG finden Sie unter

▶ www.personalentwicklung.tugraz.at/mag ■