

Personalgespräche im LVR

Das Jahres- Mitarbeitendengespräch



Das Jahres-Mitarbeitendengespräch (JMG)

Vor dem Hintergrund der Anforderungen an einen zukunftsfähigen Kommunalverband mit über 19.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das „Mitarbeitergespräch“ als zentrales Personalentwicklungsinstrument inhaltlich und in neuem Design weiterentwickelt und fortan als „Jahres-Mitarbeitendengespräch“ im gesamten LVR umgesetzt und damit „neu gelebt“.

Die kommunalen Partner sowie die Menschen im Rheinland erwarten vom LVR als kreativem, innovativem und effizientem Dienstleister, dass er sich optimal auf die Bedürfnisse und Perspektiven seiner Kundinnen und Kunden ausrichtet. Hierzu, so ist es in den LVR-Zielen beschrieben, bedarf es Mitarbeitender, die kundenorientiert und personenzentriert denken und handeln. Um diesen Anforderungen konstruktiv zu begegnen, müssen die Mitarbeitenden und ihre Führungskräfte in einen stetigen partnerschaftlichen Dialog treten. Dazu dient u.a. das Jahres-Mitarbeitendengespräch.

Weshalb ein regelmäßiges Jahres-Mitarbeitendengespräch?

Das Jahres-Mitarbeitendengespräch fördert eine von Respekt und gegenseitigem Vertrauen geprägte Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Führungskraft. Es wird mindestens einmal jährlich und auf Augenhöhe geführt. Das Jahres-Mitarbeitendengespräch bietet der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter die Chance, das eigene Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten und im offenen Dialog berufliche sowie persönliche Ziele zu entwickeln.

Im gesamten LVR ist das JMG fester Bestandteil in der Personalverantwortung der Führungskräfte. Sie sind dazu verpflichtet, es ihren Mitarbeitenden einmal pro Jahr anzubieten. Für Mitarbeitende hingegen ist das Gespräch freiwillig, kann aber von diesen gegenüber der Führungskraft eingefordert werden.

Was genau ist das Jahres-Mitarbeitendengespräch?

Das Jahres-Mitarbeitendengespräch hat den Charakter eines lösungsorientierten Entwicklungsgesprächs, in dessen Mittelpunkt die Zufriedenheit mit der Arbeit und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden stehen. Berufliche und persönliche Interessen der Mitarbeitenden sollen hierbei angemessen berücksichtigt werden.

Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und die jeweils direkte Führungskraft führen das Gespräch als gleichberechtigte Parteien in Form eines strukturierten Dialogs. Es erfordert von beiden Seiten Offenheit, Ehrlichkeit und die Bereitschaft, sich auf den anderen einzulassen. Das Gespräch ist vertraulich und findet mindestens einmal jährlich partnerschaftlich als Vier-Augen-Gespräch statt. Informationen werden nur in gegenseitigem Einvernehmen weitergegeben.

Welche Ziele/Inhalte/Themen hat das Jahres-Mitarbeitendengespräch?

1. ZUSAMMENARBEIT

- Austausch über Führung und Zusammenarbeit
- Beiderseitige Anregung, Beratung und Unterstützung
- Haltung und Selbstverständnis
- Gegenseitige Rückmeldungen im Sinne einer offenen Feedback-Kultur
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit auf beiden Seiten
- Vermittlung von Wertschätzung
- Kodex zur ständigen Erreichbarkeit
- Gesundheitserhaltende bzw. gesundheitsfördernde Maßnahmen

2. AUFGABEN UND AUFGABENERFÜLLUNG

- Erkennen der Bedarfe und Anforderungen des Bereichs und Betrachtung der Vereinbarkeit mit den Interessen, Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters

- Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensphasen und Belastungssituationen, in denen die Mitarbeitenden sich bewegen
- Verbesserung von Informationsfluss (insbesondere bei Schnittstellen), Kommunikation, Wissenstransfer und Netzwerken
- Einschätzung der aktuellen Arbeitssituation
- Austausch über Arbeitsaufgaben, -organisation sowie Arbeitsleistung

3. PERSÖNLICHE QUALIFIZIERUNG

- Erkennen persönlicher Potenziale
- Förderung und Nutzung vorhandener Kenntnisse und Kompetenzen
- Aufzeigen von Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven
- Identifizierung von Talenten

4. IDEEN UND VERÄNDERUNGEN

- Aufzeigen von Veränderungsprozessen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz
- Benennung von Chancen und Risiken
- Finden von Lösungen unter Berücksichtigung aller Sichtweisen
- Ggf. Überlegungen zur Sicherung erfolgsrelevanter Wissens im Hinblick auf altersbedingtes Ausscheiden aus dem LVR

Wie unterscheidet sich das Jahres-Mitarbeitendengespräch inhaltlich von anderen Gesprächsformaten im LVR?

Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter werden häufig einfach „zwischen Tür und Angel“ geführt, und sie beeinflussen die Arbeit im LVR ganz wesentlich. Daneben gibt es aber auch festumrissene Gesprächsformate:

JAHRES-MITARBEITENDENGESPRÄCH

Für alle Mitarbeitenden einmal pro Jahr, vertrauliches Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter auf Augenhöhe, ohne konkreten Anlass; Inhalte: Zusammenarbeit, Aufgaben und Aufgabenerfüllung, Persönliche Qualifizierung, Ideen und Veränderungen

LOB-GESPRÄCH

Zielvereinbarungsgespräch im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) mit einzelnen Mitarbeitenden und/oder -gruppen (siehe auch „Dienstvereinbarung LOB“)

BEURTEILUNGSGESPRÄCH

Anlassbezogen, z.B. bei Beförderungen oder beabsichtigten Stellenwechseln, Dokumentation wird in die Personalakte aufgenommen (siehe auch „Beurteilungsrichtlinien“)

BEM-GESPRÄCH

Anlassbezogen nach Rückkehr aus längerfristiger Arbeitsunfähigkeit

AUSTRITTSGESPRÄCH

Anlassbezogen, für ausscheidende Mitarbeitende, strukturiertes und freiwilliges Interview zur Verbesserung der Qualität des LVR als Arbeitgeber mit dem Ziel der Stärkung der Arbeitszufriedenheit sowie zur Senkung der Fluktuationsquote

Wie läuft das Jahres-Mitarbeitendengespräch ab?



ANGEBOT ZUM GESPRÄCH

Die Führungskraft bietet mindestens einmal im Jahr der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Jahres-Mitarbeitendengespräch an. Die Teilnahme für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ist freiwillig. Gleichwohl kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Jahres-Mitarbeitendengespräch auch initiativ einfordern.

ABSTIMMUNG TERMIN UND ORT

Das Jahres-Mitarbeitendengespräch findet in einer störungsfreien und förderlichen Umgebung statt. Es wird ein ausreichend langer Termin an einem geeigneten Ort (z. B. Besprechungsraum) vereinbart. Das Gespräch soll ohne Zeitdruck geführt werden.

VORBEREITUNG

Sowohl Führungskraft als auch Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bereiten sich entsprechend auf die vier Themenfelder vor und bringen eigene Fragestellungen mit ein. Auch persönliche Themen im Sinne der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben können angesprochen werden.

Menschen mit Behinderungen können die Schwerbehindertervertretung über den Gesprächstermin informieren und ggf. eine fachliche Hilfe (z.B. Gebärdendolmetscher/-in) hinzuziehen.

DURCHFÜHRUNG

Gesprächspartner sind die direkte Führungskraft und ihre Mitarbeiterin bzw. ihr Mitarbeiter. Sie betrachten gemeinsam den zurückliegenden Zeitraum seit dem letzten Gespräch und treffen Vereinbarungen für die Zukunft.

DOKUMENTATION

Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter vereinbaren gemeinsam, welche Inhalte/Vereinbarungen aus dem Jahres-Mitarbeitendengespräch schriftlich festgehalten werden sollen. Ein Vordruck „Schriftliche Vereinbarung zum Jahres-Mitarbeitendengespräch“ [zu finden im LVR-Intranet und in Formlist] unterstützt Sie dabei.

Noch Fragen?

Bei Fragen zum Jahres-Mitarbeitendengespräch wenden Sie sich an das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung. Hier werden unter anderem Schulungen zum Jahres-Mitarbeitendengespräch angeboten.

Darüber hinaus können Sie sich im LVR-Intranet informieren.