



## Miteinander – Aktiv – Gestalten

### Häufig gestellte Fragen und Antworten zum MAG

Fragen	Antworten
<b>Wir sprechen ohnehin täglich miteinander, wofür brauchen wir dann noch das MAG?</b>	<p>Die täglichen Gespräche sind in der Regel sehr stark von aktuellen Arbeitsanforderungen bestimmt und finden oft zwischen Tür und Angel statt. Es bleibt meist keine Zeit, um wirklich ausführlich miteinander ins Gespräch zu kommen.</p> <p>Das MAG ist aufgrund seiner strukturierten Form, seiner Zielgerichtetheit und der notwendigen Vorbereitung etwas ganz anderes. Es <u>ergänzt die Routinekommunikation</u> und versteht sich als <u>vertrauensbildende Maßnahme</u>, die zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft beiträgt.</p>
<b>Warum ist das MAG formalisiert?</b>	<p>Der „Formalismus“ (= verbindliche Durchführung, 1x pro Jahr, strukturiert durch einen Gesprächsleitfaden, Rückmeldung an die PE/OE) <u>unterstreicht die Ernsthaftigkeit des Vorhabens und erhöht die Gesprächsqualität.</u></p>
<b>Warum ist das MAG für Führungskraft und Mitarbeiter/innen verbindlich?</b>	<p>Das MAG ist ein wichtiges Instrument, um einen Prozess einzuleiten, der</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mitarbeiter/innen bei der Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben unterstützt und ihnen Gestaltungsmöglichkeiten für ihre Arbeitssituation eröffnet,</li><li>- die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/innen positiv beeinflusst sowie</li><li>- individuelle Entwicklung fördert.</li></ul> <p>Jeder, unabhängig von seiner Rolle als Führungskraft oder Mitarbeiter/in, hat Anspruch an diesem Prozess teilzunehmen. Die Verbindlichkeit des MAG ist daher zwingende Logik.</p>
<b>Welche Funktion hat der Gesprächsleitfaden?</b>	<p>Der Gesprächsleitfaden ist eine <u>Strukturierungshilfe</u> für die Vorbereitung und Durchführung des MAG. Zur Vorbereitung des Gespräches sollten alle Fragen durchgegangen werden, um ein möglichst umfassendes Bild zu den einzelnen Themenbereichen zu erhalten. Im Gespräch selbst können dann <u>individuelle Schwerpunkte</u> gesetzt werden, umso eine maßgeschneiderte Gesprächssituation zu ermöglichen.</p>
<b>Mit welchen Beschäftigungsgruppen ist das MAG zu führen?</b>	<p>Das MAG ist verpflichtend einmal pro Jahr mit Angestellten und Beamten zu führen. Wissenschaftliche Hilfskräfte, Praktikanten und Auszubildende gehören nicht zur Zielgruppe.</p>

Fragen	Antworten
<p><b>Was passiert, wenn Führungskraft und/oder Mitarbeiter/innen kein MAG führen wollen?</b></p>	<p>Das MAG versteht sich als Chance, einen vertrauensvollen Dialog zu führen. Es gibt keinen Zwang, diese Chance zu nutzen. Wenn in Einzelfällen Personen nach sorgfältiger Abwägung der Möglichkeiten das MAG ablehnen, wenden sich diese bitte direkt an die PE/OE. In einem vertraulichen und persönlichen Gespräch können dort die Gründe für die Ablehnung des MAG geklärt werden und ggf. besprochen werden, wie eine Durchführung des MAG doch noch ermöglicht werden kann. Hierzu kann das Angebot gehören, eine neutrale dritte Person zum MAG hinzuzuziehen.</p> <p>Die Ablehnung ein MAG zu führen, bedeutet aber auch nicht, dass dadurch Führungskraft und Mitarbeiter/innen keine Gelegenheit mehr haben, miteinander ins Gespräch zu kommen. Diese Gespräche werden dann nur einen anderen (anlassbezogenen) Charakter haben.</p>
<p><b>Wer kann die neutrale Vertrauensperson im MAG sein?</b></p>	<p>Als Vertrauenspersonen können hinzugezogen werden die <u>Mitglieder der Interessenvertretungen</u> (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen) sowie die Mitarbeiterin der <u>PE/OE</u>.</p>
<p><b>Was ist, wenn meine zuständige Führungskraft mich gar nicht richtig kennt?</b></p>	<p>Es gibt Bereiche, in denen ein enger Kontakt zu Fach-Vorgesetzten besteht und eher wenig Berührung mit der zuständigen Führungskraft. Deshalb wird im Vorfeld der MAG zunächst eine Gesprächsübersicht erstellt, in der festgelegt wird, wer mit wem spricht. Das kann im Einvernehmen mit der zuständigen Führungskraft dann auch der/die Fach-Vorgesetzte sein.</p>
<p><b>Wie wird gewährleistet, dass die Inhalte des MAG wirklich vertraulich behandelt werden?</b></p>	<p>Beide Gesprächspartner sind aufgefordert, die Inhalte des MAG vertraulich zu behandeln. Etwaige Notizen zum Gespräch („damit ich im nächsten Jahr noch weiß, worüber wir gesprochen haben“) sollten von den Gesprächspartnern vor dem Zugriff Dritter geschützt werden.</p> <p>Grundsätzlich gilt: Vertrauen schenken – erzeugt Vertrauen!</p>
<p><b>Wie wird gewährleistet, dass die Führungskraft Informationen aus dem Gespräch nicht gegen mich verwendet?</b></p>	<p>Dafür gibt es keine Gewähr!</p> <p>Allerdings haben wir mit den Führungskräfte-Schulungen ein ganz wichtiges Instrument geschaffen, um die Führungskräfte für den vertrauensvollen Umgang mit dem MAG zu sensibilisieren. Dort lernen sie u.a. den konstruktiven Umgang mit kritischen Rückmeldungen zum eigenen (Führungs-)verhalten.</p>
<p><b>Wie können wir über potenzielle Entwicklungsmöglichkeiten sprechen, wenn es die de facto gar nicht gibt?</b></p>	<p>In Abhängigkeit zur ausgeübten Tätigkeit wird es immer unterschiedliche Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter/innen geben wird. Neben der klassischen Aufstiegsentwicklung (qualifiziertere Aufgaben mit größerem Verantwortungsbereich und häufig auch höherer Vergütung) bieten sich auch eine Vielzahl von Entwicklungsmöglichkeiten in die Breite. So kann berufliche Entwicklung und Förderung u.a. erfolgen durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen</li> <li>- arbeitsplatzbezogene Maßnahmen: Wahrnehmung von Vertretungen, Mitarbeit in und Leitung von Arbeits- und Projektgruppen</li> <li>- Hospitation, Rotation</li> <li>- Anregungen zum Selbstlernen (E-Learning)</li> <li>- Halten von Vorträgen</li> </ul>

Fragen	Antworten
<p><b>Was passiert, wenn Absprachen die zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft getroffen wurden, nicht umgesetzt werden?</b></p>	<p>Die <u>Verantwortung für das Gesprächsergebnis liegt bei beiden Gesprächspartnern</u>. Sie können sich im Gespräch gemeinsam und einvernehmlich auf bestimmte Absprachen oder Maßnahmen einigen. Wenn das MAG in diesem Sinne mit beiderseitigem Einverständnis geführt wurde, ist davon auszugehen, dass die Vereinbarungen auch eingehalten werden.</p> <p>In jedem anderen Fall der Nichteinhaltung der Vereinbarungen sollte zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft ein Folgegespräch geführt werden, indem die Gründe hierzu geklärt, Vereinbarungen angepasst oder neu geschlossen werden. Im Konfliktfall kann ggf. die PE/OE und/oder der Personalrat eingeschaltet werden.</p> <p>Vereinbarungen, die an finanzielle Ressourcen gebunden sind, sollten vorab hinsichtlich der Verfügbarkeit der Mittel geprüft werden.</p>
<p><b>Was mache ich, wenn während des MAG ein Konflikt auftritt?</b></p>	<p>Das MAG ist <u>grundsätzlich kein Konfliktgespräch!</u></p> <p>Tritt dennoch im Verlaufe des MAG ein Konflikt auf, können die Gesprächspartner zunächst versuchen, diesen Konflikt im Laufe des Gespräches zu lösen. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, ist die Lösung des Konfliktes auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben und ggf. das MAG an dieser Stelle abubrechen, wenn eine weitere Gesprächsführung auf der Sachebene unmöglich erscheint. Es sollte dann innerhalb der nächsten 14 Tage ein neuer Termin vereinbart werden, der die Klärung des Konfliktes zum Ziel hat. Zu einem solchen Gespräch kann eine dritte Person (Mitglied der Interessenvertretung, der PE/OE etc.) hinzugezogen werden.</p>