

Zusammenfassung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zum Mitarbeitergespräch (MAG)

Im Oktober 2010 wurde eine Mitarbeiterbefragung zum Mitarbeitergespräch (MAG) durchgeführt, an der sich 813 Beschäftigte der JGU beteiligten (dies entspricht einer Rücklaufquote von ca. 21,5 %).

Neben der Ermittlung der allgemeinen Einstellung gegenüber dem MAG **war es zum einen Ziel der Befragung herauszufinden, inwieweit die Dienstvereinbarung „Mitarbeitergespräch“ aus dem Jahr 2004 umgesetzt wurde. Außerdem sollten die Bekanntheit des Leitfadens zum MAG**, der Rahmenbedingungen für das Gelingen von MAG enthält



und erläutert, sowie die Einhaltung der darin gegebenen Empfehlungen überprüft werden.

Der Fragebogen umfasste zum einen Fragen, die alle Teilnehmenden beantworten sollten, zum anderen Fragen, die aus Sicht eines/einer Mitarbeiter/in bzw. aus Sicht eines/einer Vorgesetzten beantwortet werden sollten. Ein Beschäftigter, der bspw. als Vorgesetzter ein Mitarbeitergespräch geführt hat und mit dem ebenso ein Gespräch durch seinen Vorgesetzten geführt wurde, konnte alle entsprechenden Fragen beantworten.

Das MAG aus Sicht der Vorgesetzten (N=153)

Knapp die Hälfte der Befragungsteilnehmer/innen mit Vorgesetztenfunktion gaben an, in den letzten beiden Jahren MAG geführt zu haben, knapp 40 % kennen den Leitfaden zum MAG. Positiv steht dem MAG etwa die Hälfte der Vorgesetzten gegenüber, nur 11 % sehen es skeptisch.

Empfehlungen aus dem Leitfaden und der Dienstvereinbarung wurden von den Vorgesetzten, die MAG führen (N=73) dennoch zum Teil eingehalten: Z.B. gaben von ihnen 71 % an, dass das Gespräch unter vier Augen stattfand, aber nur 27 % konnten bestätigen, dass das Gespräch im Vorfeld von beiden Seiten vorbereitet wurde. **Der Nutzen bei Einhaltung der Empfehlungen aus dem Leitfaden ist jedoch nicht zu vernachlässigen:** Je mehr Empfehlungen eingehalten wurden, desto wahrscheinlicher war es aus Sicht der Vorgesetzten, dass das Gespräch zu konkreten Vereinbarungen führte ($r^1=.309$) und diese Vereinbarungen aus dem Mitarbeitergespräch auch langfristig eingehalten wurden ($r=.254$).

Von den Vorgesetzten, die kein MAG geführt haben (N=80) gaben hierfür zwei Drittel als Grund an, dass sie ihren Mitarbeiter/innen informell Rückmeldung geben. Sie sehen demnach keinen Mehrwert, der durch das MAG erreicht werden könnte. Knapp 40 % gaben als Grund für die Nicht-Durchführung an, dass sie keine Notwendigkeit dafür gesehen haben, etwa 20 % fanden keine Zeit. Nur wenige Perso-

¹ Korrelationskoeffizient; Zusammenhangsmaß, berechnet aus der Anzahl der eingehaltenen Empfehlung und den Erreichungsgrad des jeweiligen Gesprächsergebnisses.

nen (8 %) führten keine Gespräche, da zu viele Mitarbeiter/innen im Bereich tätig seien.

Das MAG aus Sicht der Mitarbeiter/innen (N=784)

Obwohl nur knapp 20 % der Mitarbeiter/innen berichten konnte, dass ein MAG mit ihnen geführt wurde, und nur 14 % den Leitfaden der Hochschule kennen, sind 45 % dem MAG gegenüber positiv und nur 15 % insgesamt skeptisch eingestellt.

Befragt nach der Einhaltung der einzelnen Empfehlungen aus dem Leitfaden konnten die Beschäftigten, mit denen ein MAG geführt wurde (N=144), zu knapp 80 % bspw. berichten, dass das Gespräch unter vier Augen stattfand. Etwas mehr als ein Viertel konnte hingegen angeben, dass das Gespräch im Vorfeld von beiden Seiten vorbereitet wurde. **Die Einhaltung der Empfehlungen erhöht auch aus Sicht der Mitarbeiter/innen den Erfolg des MAG:** Je mehr Empfehlungen aus Leitfaden und Dienstvereinbarung eingehalten wurden, desto wahrscheinlicher war es, dass über Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen ($r = .298$) sowie konkrete Vereinbarungen getroffen wurden ($r = .260$). Diese wurden dann auch langfris-

tig eher eingehalten ($r = .308$) und die Kommunikation verbesserte sich ($r = .186$).

Ungefähr 80 % der befragten Mitarbeiter/innen gaben an, dass kein MAG in den letzten beiden Jahren stattgefunden hat (N=640). Knapp zwei Drittel begründeten diese Tatsache damit, dass sie keine Aufforderung/keine Einladung zu einem Gespräch erhalten haben. Ein Großteil der Vorgesetzten ist demnach ihrer in der Dienstvereinbarung festgelegten Pflicht nicht nachgekommen. Keine Notwendigkeit für ein MAG wurde von etwa 20 % gesehen. 12 % gaben an, dass der Vorgesetzte aus Prinzip keine MAG führt, während nur 2 % keiner Zeit als Grund zustimmten.

Die ausführlichen Ergebnisse finden Sie im Bericht zum Mitarbeitergespräch auf den Seiten der Personalentwicklung.

<http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/124.php>

Im Rahmen des Leadership-Projekts wurde ein Teilprojekt zur Überarbeitung des Konzepts Mitarbeitergespräch gestartet.

Das Teilprojekt hat bereits seine Arbeit aufgenommen. Informationen finden Sie unter:

<http://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/524.php>

Maike Polon, Dr. Jana Leipold (Referat Personalservice und -entwicklung, PA3)

Leadership-Projekt: Diskussionsrunden



Am 20.6.2011 wurden die für die JGU spezifischen Führungsleitlinien mit 160 Vertreter/innen aus Fachbereichen, Verwaltung und Zentralen Einrichtungen sowie Interessensvertretungen erarbeitet. **Diese Leitlinien möch-**

ten wir Ihnen vorstellen und Ihre Meinung hören! Ihre Beispiele werden die neuen Leitlinien klarer und verständlicher machen! Ihr Arbeitsalltag soll sich darin widerspiegeln!