

Zeit und Ruhe für wichtige Anliegen

Einführung von Jahresgesprächen ab 2017 – Leitfäden als Orientierungshilfe

Die Universität Göttingen plant, ab 2017 Jahresgespräche für alle Beschäftigten (ohne Medizin) einzuführen. Darin tauschen sich die Führungskräfte in Einzelgesprächen mit den ihnen direkt zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die vier Themenblöcke Arbeitsinhalte, -organisation und -zeit, Führung und Zusammenarbeit, Personalentwicklung sowie Vereinbarungen und Ziele aus. Heike Ernestus sprach mit dem für Personal verantwortlichen hauptberuflichen Vizepräsidenten Dr. Holger Schroeter über die Gründe, Einführung und Weiterentwicklung.

Warum sollen Jahresgespräche verpflichtend eingeführt werden?

Das Jahresgespräch ist ein bewährtes Instrument zur Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Universitäten, in Forschungseinrichtungen, der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung. Wichtige Anliegen sollen nicht zwischen Tür und Angel, sondern turnusmäßig und in Ruhe besprochen werden können. Eine rückblickende, gegenwarts- und zukunftsbezogene Betrachtung mit Blick auf die Zusammenarbeit ist angestrebt. Im Vordergrund sollten hier auch Veränderungsbedarfe stehen. Wenn gewünscht, kann auch die familiäre Situation, zum Beispiel Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, angesprochen werden. Führungskraft und Mitarbeiterin oder

Mitarbeiter sollten die Chance nutzen, sich vorher Gedanken zu machen und dann mit einer gewissen Verbindlichkeit strukturiert über die Dinge sprechen.

Mit diesem Instrument soll die Dialogkultur gefördert werden. Haben wir hier Nachholbedarf?

Unabhängig von der konkreten Situation in Göttingen war mir das Thema Jahresgespräche von Beginn meiner Tätigkeit eine Herzensangelegenheit, dies habe ich mit der Präsidentin und im Präsidium gleich in den ersten Tagen abgestimmt. Für mich



Holger Schroeter

ist es das wesentliche Instrument, das zur Verbesserung der Zusammenarbeit und der Kommunikation eingeführt werden muss. Zahlreiche Führungskräfte an der Universität setzen dieses Instrument dezentral bereits ein, jedoch ist die flächendeckende Einführung das erklärte Ziel. Als ich hörte, dass sich der Personalrat der Universität schon vor vielen Jahren mit diesem Thema auseinandergesetzt hat, wurde ich zusätzlich bestärkt, dieses Projekt jetzt zum Abschluss zu bringen, wobei der Abschluss eigentlich ja erst der Start ist.

Welche Rollen sollen der Leitfaden und die Arbeitshilfen spielen?

Das Mitarbeiter-Jahresgespräch ist kein Hexenwerk, daher sind Leitfaden und Arbeitshilfe nur Orientierungshilfen. Beschäftigte und Füh-

runkskräfte können die Leitfäden zur strukturellen und inhaltlichen Präzisierung verwenden, wenn sie das möchten. Was konkret besprochen wird, das liegt an den Personen selbst, das können und wollen wir aus der Entfernung nicht steuern. Die Materialien enthalten auch viele kleine Dinge, die zu einem wertschätzenden Austausch beitragen können: Mal „Zeitfenster“ einplanen, ein „Nicht stören“-Schild an die Tür hängen und das Telefon umstellen und so weiter.

Das Gespräch soll schriftlich dokumentiert werden: eine Notiz für die Personalakte, dass das Gespräch stattgefunden hat, und ein inhaltliches Protokoll für die Gesprächspartner. Warum ist dies sinnvoll?

Die Gespräche und gerade auch die Dokumentation bedeuten Mehrarbeit für die Führungskräfte, wobei ich an vielen Stellen die Erfahrung gemacht habe, dass sich diese Mehrarbeit im Ende mit Blick auf die Zusammenarbeit auszahlt. Wir brauchen die Rückmeldung zu der Durchführung der Gespräche um zu sehen, ob die Führungskräfte ihrer Verpflichtung nachgekommen sind. Das Protokoll stellt dann eine wichtige Grundlage für die nächsten Gespräche dar um zu schauen, ob die wechselseitigen Vereinbarungen eingeleitet oder umgesetzt wurden. Es soll auch Transparenz liefern über die Gesprächsinhalte, damit beiden Beteiligten klar ist, worüber gesprochen wurde. Und letztlich ist es auch die Möglichkeit, Lob und Kritik strukturiert darzustellen. Das Protokoll soll in der Regel nach etwa drei Jahren vernichtet werden.

Info-Veranstaltungen und mehr

Über die Einführung und den Ablauf von Jahresgesprächen informiert die Universität in zwei hochschulöffentlichen **Veranstaltungen**:

20. Oktober 2016 von 11 bis 12.30 Uhr in Hörsaal ZHG 011

27. Oktober 2016 von 8.30 bis 10 Uhr im Geowissenschaftlichen Zentrum, Hörsaal MN 08

Der Bereich Personalentwicklung organisiert halbtägige **Schulungen** für alle Führungskräfte. Dafür stehen 20 Termine in den Zeiträumen **31. Oktober bis 4. November** und **5. bis 12. Dezember** zur Auswahl.

www.uni-goettingen.de/jahresgespraeche

Internetseite mit Informationen und Arbeitshilfen, Berichten von Beschäftigten sowie einer Aufzeichnung der ersten Infoveranstaltung.

Was passiert, wenn Gespräche nicht geführt werden?

Es gibt keinen Sanktionskatalog, Repressalien wären nicht das Mittel der Wahl. Im konstruktiv-kritischen Dialog würden wir dann herausfinden wollen, warum das Gespräch nicht stattgefunden hat und welche Hilfen gegebenenfalls angeboten werden können, damit er oder sie dem Auftrag des Arbeitgebers gerecht werden kann. Dies wird gemeinsam zwischen Verwaltung und den Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen abgestimmt werden.

Rund um die Gespräche können ja auch Spannungen auftreten. Wer hilft, wenn es hakt?

Wir haben zwei Auffangnetze: Auf der einen Seite ist es der Personalrat, an den man sich im Vertrauen wenden kann, auf der anderen Seite kümmert sich die Personalentwicklung. Wir haben tolle Instrumente innerhalb der Universität von Prozessbegleitung bei Konfliktlösungen und Beratung bis hin zu Vermittlung geeigneter Coaches und Mediatoren. Und wenn ein Konflikt eskalieren sollte, dann hat das Jahresgespräch das Problem mal ans Tageslicht gebracht, welches ansonsten im Verborgenen geblieben wäre.

Welche Wirkung erwartet die Universität längerfristig?

Das Jahresgespräch ist ein Instrument der Führung und wir wollen das Thema „Fähigkeit zu führen“ noch populärer machen. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ja Führungskraft per Handauflegen. Wir planen, ab 2017 ein Führungskräfteentwicklungsprogramm mit mehreren Modulen aufzubauen, an dem neue Führungskräfte aus Wissenschaft, Forschung, Lehre und Verwaltung sowie neuberufene Professorinnen und Professoren obligatorisch teilnehmen, alle anderen Führungskräfte fakultativ.

Ist geplant, die Umsetzung des Instruments Jahresgespräch zu evaluieren?

Wir wollen uns nach zwei Jahren mit dem Personalrat zusammensetzen und schauen, was wir besser machen können. Ich kann mir auch vorstellen, dass wir das Instrument mit Themen wie Energieeffizienz oder Diversität oder Familienfreundlichkeit anreichern, also konkrete Themen, die die Arbeitssituation vor Ort betreffen, um hier mögliche Potenziale zum Wohle der Universität heben zu können.

Impressum

Herausgeberin: Die Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

Redaktion:
Heike Ernestus (her) (verantwortlich)
Gabriele Bartolomaeus (gb)
Romas Bielke (bie)
Maik Eckardt (me)
Katrin Pietzner (kp)

Anschrift der Redaktion:
Georg-August-Universität Göttingen
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit –
Pressestelle
Wilhelmplatz 1, 37073 Göttingen
Tel. (0551) 39-4342
E-Mail: pressestelle@uni-goettingen.de

Fotos: Peter Heller, Klein und Neumann KommunikationsDesign, Christoph Mischke, Elizabeth Rush/Original Unverpackt, Jan Vetter, Martin Wimmer/Getty Images

Endproduktion: Rothe Grafik, Georgsmarienhütte

Druck: Druckhaus Göttinger Tageblatt

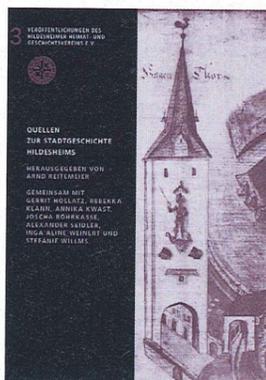
Auflage: 10.000 Exemplare

Online-Ausgabe:
Die Universitätszeitung ist auch als online-Blätterkatalog sowie als pdf-Dokument zum Download verfügbar:
www.uni-goettingen.de/uniinform

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der Verfasserin oder des Verfassers wieder, nicht unbedingt die der Herausgeberin oder die der Redaktion.

Eidesformeln und Alltagsfragen

(her) Prof. Dr. Arnd Reitemeier vom Institut für Historische Landesforschung und sieben Studierende präsentieren Quellen zur Geschichte der Stadt Hildesheim, die sie aus dem Lateinischen, dem Mittelnieder- oder Frühneuhochdeutschen übersetzt haben. Außerdem erläutern sie zentrale Entwicklungen der Stadtgeschichte vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstands. Der Regelungsbedarf in einer immer dichter besiedelten und prosperierenden Stadt im Schatten des Doms wird in den Texten deutlich. Die Eidesformeln der Tor- und Turmwächter weisen auf deren umfangreiche Aufgaben hin. Vorschriften zur Reduzierung der Brandgefahr sind in dem Band ebenso zu finden wie Regelungen zur Erhebung von Zöllen und zum Münzrecht. Andere Quellen zeugen vom sich wandelnden Verhältnis zwischen Bürgerschaft und Geistlichkeit oder von Alltagsfragen des Wirtschaftslebens. Die „Beschlüsse der Gewandschneider über das Tuchmaß und gegen das Abspenstigmachen von Kunden“ aus dem 15. Jahrhundert sind ein Beispiel. **Reitemeier, A. (Hg.) gemeinsam mit Hollatz, G./Klann, R./Kwast, A./Röhrkase, J./Seidler, A./Weinert, A./Willms, S., Quellen zur Stadtgeschichte Hildesheims von 815 bis 1583, Verlag Gebrüder Gerstenberg, Hildesheim 2016, 176 Seiten, ISBN 978-3-8067-8808-2, 19,95 Euro**

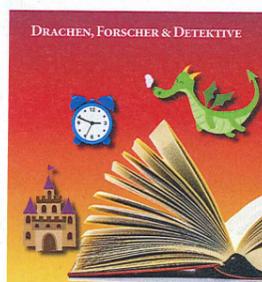


Handwerkstreue

(her) Die Fluktuation von im Handwerk ausgebildeten Fachkräften in andere Wirtschaftsbereiche hält seit Jahren an. Die Studie des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk zeichnet Wanderungsbewegungen nach und untersucht deren Gründe. Für eine stärkere Bindung der Gesellen an den Handwerkssektor empfiehlt die Studie eine stärkere Vernetzung der Betriebe und attraktive Bildungs- und Karrierewege.

Katarzyna Haverkamp und Anja Gelzer, Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk: Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften, 52 Seiten, ISSN 2364-3897, <http://dx.doi.org/10.3249/2364-3897-gbh-10>

Geschichten von Gleichaltrigen



(her) Fabelwesen, Verbrecherjagd oder ein Tortenunfall: Bei der Kinder-Uni des vergangenen Wintersemesters ließen Schülerinnen und Schüler ihren Ideen freien Lauf und brachten ihre Geschichten zu Papier. Das Buch mit Texten der 9- bis 14-Jährigen lädt Gleichaltrige zum Lesen ein – über traurige und fröhliche Tage, gemeine Schüler und die Familie Aquilla.

Peter Brammer, Ellen Borges, Julia Pfrötschner (Hg.), Drachen, Forscher & Detektive, Cuvillier Verlag, Göttingen 2016, 108 Seiten, ISBN 978-3-7369-9269-6, 10 Euro

LESE-ECKE