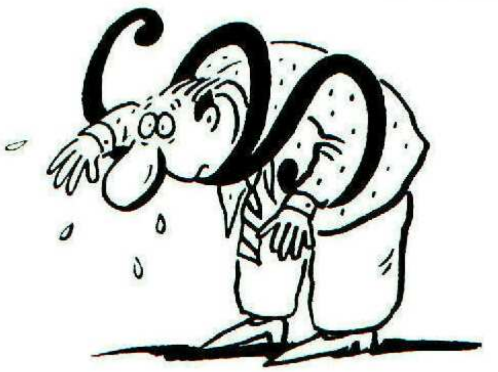
§§

H inweise

P ersonal   konkret

R echt



Dezember 2008

Der Hauptpersonalrat beim TJM informiert

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

haben Sie schon vom Mitarbeiter – Vorgesetzten – Gespräch (MVG) in der Justiz gehört? Wir möchten Sie auf diesem Weg einladen, sich **neugierig und aufgeschlossen** zu zeigen und Sie gleichzeitig aufrufen, aktiv an diesem Projekt in Ihren Behörden mitzuwirken.

In der Leitlinie Personalmanagement für Thüringen „Permanent“ ist das MVG als „zentrales Instrument zur Erzielung eines optimalen Personaleinsatzes…, einer systematischen Personalentwicklung… und der positiven Einflussnahme auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten“ bezeichnet. (4.7.) Was steckt dahinter?

Das MVG soll vorrangig zur Verbesserung der Kommunikation in den Behörden sowie zur Optimierung bestehender Arbeitsabläufe führen. „Es trägt zur Teambildung bei und bringt manches Kreativitätspotential ans Licht, von dem man bisher nichts wusste.“ - sagte Frau Ministerin Walsmann in Ihrer Presseerklärung am 02.11.2008 anlässlich der Auswertung der Pilotphase mit Blick auf die ressortweite Einführung des MVG zum 01.01.2009.

Das soll ein Gespräch können? Wie weit sind wir von der Wirklichkeit entfernt? **Wer** soll **Was** mit **Wem** besprechen? **Wie** soll das ablaufen? Fragen über Fragen und was bleibt – Skepsis!

Gespräche führen wir schon: zwischen Tür und Angel, beim Mittag oder Kaffee, aus Anlass von Beurteilungen oder weil es Probleme zu lösen gilt. Reicht das nicht? Gibt es da noch etwas Anderes? - Ja, das gibt es.

Wer bekommt regelmäßig eine Rückmeldung über sein Verhalten, seine Akzeptanz, Anerkennung? Wer kann wann, wie und an wen seine Wünsche richten, die sich im Arbeitsprozess oder der eigenen Lebensgestaltung immer mal wieder verändern? Sind alle zufrieden, so wie es läuft? Gibt es nicht doch etwas zu besprechen, um Veränderungen möglich zu machen und die tägliche Arbeit besser und vor allem zufriedener bewältigen zu können?

Es wird einige von uns geben, die schaffen es bereits, sich verständlich zu machen. Andere haben leider schon aufgegeben, weil sie denken, es bringt sowieso nichts… Welche Möglichkeiten haben wir bisher Einfluss auf unseren Arbeitsalltag zu nehmen – oft die längste Zeit in unserem täglichen Ablauf?

Sie sind zwar nicht verpflichtet, dieses Gespräch zu führen, aber es könnte sich lohnen!

Das MVG ist ein persönliches, vertrauensvolles und vertrauliches Gespräch, das der unmittelbare Vorgesetzte und der Mitarbeiter als gleichberechtigte Partner zur wechselseitigen Rückmeldung über erlebtes und erwünschtes Verhalten sowie nach Wunsch über die jeweiligen Zielvorstellungen führen. - Soweit die Definition.

Es gibt ein **Gesprächskonzept**, welches allen Mitarbeitern und Vorgesetzen zur Vorbereitung zur Verfügung steht und dazu dienen kann / sollte. Mit gründlicher Vorbereitung kann **ich** im Gespräch ansprechen, was **mir** wichtig ist. Der Vorgesetzte kann das auch. Er ist übrigens verpflichtet, mit mir zu reden. Das Gespräch sollte aus der Sicht des Einzelnen geführt werden (Ich-Botschaften) **Es findet nur unter vier Augen und in ruhiger Atmosphäre** statt. **Aufzeichnungen** gibt es **nur bei gegenseitigem Einverständnis** und sie kommen **nicht in die Personalakte**. Das Besprochene bleibt bei den Gesprächspartnern. Kritik ist erlaubt. Wie die Definition sagt, auch der Vorgesetzte soll eine Rückmeldung über sein Führungsverhalten erfahren. Anzuregen ist hier auch mal der Perspektivwechsel. Wie nehme ich mich war? Wie nehmen mich andere wahr?

Und vor allem - beide Gesprächspartner sollten nicht nachtragend sein! Das MVG soll für beide Seiten gewinnbringend werden. Gegenseitiges Verständnis soll gefördert werden. Eine positive Rückmeldung kann durchaus zur Verbesserung des Selbstvertrauens beitragen.

Die Vorgesetzten erhalten in Vorbereitung der Einführung 3tägige Schulungsangebote der Staatskanzlei. Das ist für jeden Mitarbeiter leider nicht vorgesehen. Grundsätzlich steht das Angebot der Staatskanzlei allen Mitarbeitern offen.

Für die Information und Motivation vor Ort können die Behördenleiter und die Personalräte sorgen. Es ist ratsam in der Dienststelle eine Personalversammlung nur zu diesem Thema durchzuführen. Sie sollten dazu einen kompetenten Gesprächspartner – auch den geschulten Behördenleiter - einladen, der die Mitarbeiter informiert und für Fragen oder Bedenken zur Verfügung steht. Je mehr Kollegen am MVG teilnehmen, je intensiver sie geführt werden, desto mehr ist für alle erreichbar. Lösbaren Problemen kann so auf die Sprünge geholfen werden. Und auch der Dienststellenleiter wird daran gemessen werden, in wieweit er/sie in der Folge zur Lösung beigetragen hat.

Der Personalrat oder die nächste Personalversammlung kann die MVG nachbereiten, sie sollten vor Ort erfragen, was die Gespräche im Ergebnis für die Dienststelle bewirkt haben, wo Veränderungsbedarf gesehen wird bzw. wurde und was dazu unternommen werden kann. Den Erfolg könnte man dann eher und nicht erst nach zwei Jahren bei der nächsten Gesprächsrunde messen.

Hier steckt viel drin. Aber nur wenn wir – möglichst alle - es versuchen und zulassen!

Zum bevorstehenden Weihnachtsfest und Jahreswechsel
wünschen wir allen Beschäftigten der Thüringer Justiz, vor allem auch unseren engagierten Mitgliedern in den Personalräten, besinnliche, glückliche und erholsame Festtage im Kreise der Familie und mit Freunden sowie einen beschwingt fröhlichen Start in ein gesundes Neues Jahr 2009 mit viel Elan, Zuversicht und den besten Wünschen für Ihre Gesundheit!

Barbara Zwinkau
Vorsitzende
im Namen des Hauptpersonalrates der Thüringer Justiz

HPR TJM 99096 Erfurt, Werner- Seelenbinder- Str. 5 Tel. 0361/3795-023/022, Fax 0361/37795-489 HPR@tjm.thueringen.de

§§