

## Personalentwicklungskonzept

(Fassung vom 17. November 2006)

Formatiert: Zentriert, Rahmen:  
Kasten: (Einfache einfarbige  
Linie, Automatisch, 0,5 pt  
Zeilenbreite), Muster:  
Transparent (Grau-5%)

### 1. Vorbemerkungen

"Personalentwicklung darf nicht missverstanden werden als ein Programm, in dem es vorrangig um das Aufzeigen individueller Beförderungschancen geht. Auch verfolgt die Personalentwicklung nicht den Zweck, alle Beschäftigten glücklich zu machen. (...) Ziel der PE ist es vielmehr - auch in Anbetracht der begrenzten und in Zukunft noch knapper werdenden finanziellen und personellen Ressourcen - den Beschäftigten Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zu eröffnen, ihre Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft besser als bisher einzubringen (...).

Mit diesen deutlichen Sätzen beschloss die Nds. Landesregierung 1997 ein Personalentwicklungskonzept, das unter anderem auch Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) und damit verbunden Zielvereinbarungen in der Landesverwaltung beinhaltet.

Mit der Einführung der Eigenverantwortlichen Schule ab 1.8. 2007 gehört es nach § 43 zu den Aufgaben des Schulleiters, Maßnahmen zum Personalmanagement und zur Personalentwicklung zu treffen. Im Rahmen dieser konzeptionellen Überlegungen sollen den genannten Vorgaben Rechnung getragen werden und die besonderen Bedingungen am AEG Buchholz Berücksichtigung finden.

### 2. Leitziele

Den Grundsätzen der Personalentwicklung am AEG liegen folgende Leitziele zugrunde:

- Pflege und Verbesserung des Verhältnisses zwischen Leitung und Kollegen
- Festigung und Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Kollegen
- Erfassung vorhandener Ressourcen und Potentiale sowie Reflexion über deren Einsatz und deren Verwendung
- Reflexion über existierende Belastungen, Schwierigkeiten und Bedürfnisse verbunden mit der Entwicklung von Strategien und Hilfestellungen

Gelöscht: x

### 3. Bestandsaufnahme

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen am AEG ist bei den meisten Kolleginnen und Kollegen überdurchschnittlich hoch. Bedingt durch günstige Rahmenbedingungen und eine langjährige Personalpflege mit intensiver Kommunikation zwischen Schulleitung und Kollegen ist das Konfliktpotential im Kollegium gering. Die Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben ist generell hoch, da die Kollegen in aller Regel auch auf die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse, Interessen und Wünsche rechnen können und Anerkennung und Wertschätzung für ihr Engagement erfahren.

Im SEIS-Bericht werden diese Merkmale in der Dimension 6 („Personal- und Qualitätsentwicklung“) widergespiegelt. So bescheinigen 56 % der Kollegen der Schulleitung in Frage 239 die Kenntnis ihrer über den Unterricht hinausgehenden Fähigkeiten und Fertigkeiten (zum Vergleich: 47 % bei R1, 47 % bei R2). Genauso sind die Rückmeldungen





### Vorbereitung und Durchführung der Gespräche:

Die Mitarbeitergespräche werden von den Mitgliedern der Schulleitung mit Funktionsstelleninhabern und in der Folge mit weiteren Lehrkräften geführt.

1. Das Mitarbeitergespräch soll einmal im Jahr durchgeführt werden. Die Initiative für das Gespräch geht vom Vorgesetzten aus, die Mitarbeiter haben jedoch das Recht, das Gespräch „einzufordern“.

2. Bei der Festlegung des Gesprächstermins (etwa 1 Woche vorher) übergibt der Vorgesetzte seinem Mitarbeiter einen Leitfaden zur Gesprächsvorbereitung. Beide, Mitarbeiter und Vorgesetzter, überlegen sich mit Hilfe dieses Leitfadens, welche Punkte sie besprechen wollen.

3. Für das Gespräch wird genügend Zeit (ca. 1 Zeitstunde) eingeplant.

4. Vermeidbare Störungen durch Dritte oder das Telefon sollen verhindert werden.

5. Das Gespräch ist streng vertraulich. Es wird ein Protokoll angefertigt (?), das in eine Sachakte kommt. Nur der Schulleiter und der Kollege erhalten eine Kopie des Protokolls. Nach dem nächsten Mitarbeitergespräch wird die Kopie vernichtet.

6. Wenn Informationen aus dem Gespräch an Dritte weitergegeben werden sollen, so muss dem vom Kollegen zugestimmt und dies im Protokoll vermerkt werden.

7. Das Kollegengespräch besteht aus zwei Teilen:

Zuerst wird im Rückblick noch einmal das vorangegangene Mitarbeitergespräch und die darin getroffenen Vereinbarungen besprochen.

Anschließend wird die Arbeitssituation insgesamt diskutiert. Dabei werden vier Bereiche angesprochen:

- Arbeitsaufgaben
- Arbeitsumfeld
- Zusammenarbeit und Führung
- Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven

Kommentar [MA3]: Den Aufwand halte ich für unangemessen hoch angesichts der doch eher etwas fiktiven Bedrohungslage. Vorschlag: Ein Viertel des Kollegiums wird in jedem Jahr durch das Los bestimmt, freiwillige Gespräche sind darüber hinaus möglich.

Kommentar [MA4]: Dieses Verfahren kommt mir sehr kryptisch und konflikthaft vor, ich habe aber im Moment keine bessere Lösung. Darüber sollten wir noch einmal nachdenken: Wenn Protokolle vernichtet werden, können längerfristige Entwicklungen nicht rückverfolgt werden. Dieses könnte auch der Evaluaton des Verfahrens dienen.

Gelöscht: Der Rückblick entfällt, wenn ¶ kein vorangegangenes Mitarbeitergespräch existiert.

### Materialien

Zur Vorbereitung der Kollegengespräche dient beiden Gesprächsparteien ein Leitfaden (muss noch erarbeitet werden), der dem Kollegen rechtzeitig vor dem Gespräch ausgehändigt wird. Beide Parteien können sich zu den in dem Leitfaden aufgeführten Aspekten und Stichworten Notizen machen, an denen sie sich in dem Gespräch orientieren. Sie können überdies entscheiden, welche davon sie in dem Gespräch aufgreifen wollen. Der Leitfaden bezieht sich auf die vier genannten Bereiche und schlüsselt sie in weitere Teilaspekte auf.

Kommentar [MA5]: Lass mich wissen, wenn ich dabei helfen kann, evtl. durch Erstellung eines Entwurfs.

### 5. Evaluationsplanung und weitere Fortschreibung

Nach einem Jahr wird über den Personalrat und die Schulleitungsrunde abgefragt, welche Eindrücke und Informationen über die Verstärkung der Kommunikation rückgespiegelt werden.

Kommentar [MA6]: Rückbezug zu den Zielen (S. 1) nur teilweise gegeben. Der subjektive Teil ist vorhanden (Berufszufriedenheit), der objektive fehlt: Wie werden Ressourcen für das Unternehmen erschlossen? Eine Möglichkeit könnten „change stories“ sein, also nicht eine empirische Datenerhebung, sondern positive Beispiele (Die Fähigkeiten / Wünsche des Kollegen XY konnten für den Bereich Z fürchtbar gemacht werden“).