



# Das Mitarbeitergesprächssystem (MAGS) im Projekt LeQuaK

---

Karin Esch und Christine Franz

Das Projekt LeQuaK wird gefördert durch:



# Das Mitarbeitergesprächssystem (MAGS)

- Aufbau und Umsetzung des MAGS
- Werteprofilung im MAGS
- Rückschau auf vergangene Arbeitsperiode
- Zielentwicklung / Zieltypen
- Überprüfung der Ziele

## Aufbau und Umsetzung des MAGS

### Wie ist das MAGS strukturiert und wer führt mit wem Gespräche (Personenkreis)?

- MAGS umfasst zwei zentrale Gespräche: das **Tandem- und Essenzgespräch**
- **Tandemgespräch** wird zwischen zwei (im Ausnahmefall drei) Mitarbeitern untereinander wird als vertrauliches Peergespräch geführt (Gesprächsführer und Gesprächspartner)
- **Gesprächsführer** ist für die **Moderation** an Hand des Leitfadens verantwortlich und sorgt für die entsprechende Strukturierung und Protokollierung des Gesprächs; **anschl. Wechsel der Rollen**
- **Essenzgespräch** werden die Ergebnisse des Tandemgesprächs als Tandem in komprimierter Form mit der Gebietsleiterin besprochen

## Aufbau und Umsetzung des MAGS

### Wie und wo werden die Protokolle und archiviert?

- Protokolle des **Tandemgesprächs** verbleiben bei den **Mitarbeitenden**
- Protokoll des **Essenzgespräch** wird in die **Personalakte** aufgenommen
- **Zugang** zu den Protokollen hat nur der jeweilige **Mitarbeitende, Personalabteilung, Gebiets- und Geschäftsführung**

### Wie wird die Durchführung der MAG einrichtungsübergreifend gesteuert? Wer überprüft die regelkonforme Durchführung der Gespräche?

- **Regelkonforme Durchführung** überprüft die Gebietsleiterin
- **Jährlich** berichten die GbL **zusammenfassende Erkenntnisse** der Geschäftsführung (später Frühling)

# Das Tandemgespräch

# 1. Werteprofiling

Zu folgenden beruflichen Themenfeldern können **Wertepofilings** angefertigt werden:

Themenfeld 1: Beteiligung bei Veränderungen

Themenfeld 2: Zusammenarbeit im Team

Themenfeld 3: Kommunikation

Themenfeld 4: Berufliche Herausforderungen

Themenfeld 5: Berufliche Orientierung

**Themenfeld 6: Anerkennung im Beruf (Begründung: Analyse MAB)**

- **Es wird immer nur zu einem Themenfeld ein Werteprofiling erstellt, das durch die/den Vorgesetzte/n gesetzt wird**
- **In der Erprobungsphase ist es generell das Themenfeld 6: Anerkennung im Beruf**
- **Selbst- und Fremdeinschätzung (Tandempartner nimmt Fremdeinschätzung vor)**
- **Machen Sie zuerst die Selbsteinschätzung und dann die Fremdeinschätzung**

# Beispiel

5. Berufliche Orientierung	Fremdein-schätzung
Für die Kollegin ist es grundsätzlich wichtig, zuverlässig ihre Pflichten zu erfüllen und Verantwortung übernehmen zu können	6
Für die Kollegin ist es grundsätzlich wichtig, mit anderen Menschen auf partnerschaftlicher Ebene gemeinsam handeln zu können	4
Für die Kollegin ist es grundsätzlich wichtig, Durchsetzungskraft für die eigenen Ideen zu entwickeln	2
Für die Kollegin ist es grundsätzlich wichtig, sich sicher im Kreis von nahestehenden Menschen zu fühlen	5
Für die Kollegin ist es grundsätzlich wichtig, Entscheidungen zu treffen, die Erfolge den Weg bahnen	3
Für die Kollegin ist es grundsätzlich wichtig, ihre Talente zu entfalten und die eigene Persönlichkeit zu entwickeln	1

- Bringen Sie die Aussagen eines Themenblocks in eine Reihenfolge von 6 (diese Aussage trifft zu) bis 1 (diese Aussage trifft gar nicht/eher nicht auf meine Kollegin zu)
- Vergeben Sie jede Zahl nur ein Mal. Die höchste Zahl 6 geben Sie also der Aussage, die am besten auf Ihre Kollegin zutrifft, die 5 der Aussage, die am zweitbesten zutrifft und so weiter bis zur 1 für die Aussage, die am wenigsten auf Ihre Kollegin zutrifft.
- Bitte schnell ausfüllen (max. 5 Minuten)

## Auswertung / Leitfragen

- Wo stimmen Selbst- und Fremdeinschätzung überein? Wo unterscheiden sie sich?
- An welchen Verhaltensweisen machen Sie Ihre Einschätzungen fest? Wo bzw. wie zeigt sich das im Arbeitsalltag?
- Welche Erkenntnis ziehen Sie aus dieser ersten Übung?

**Zeitraum:** 20 Minuten

# Vorbereitung Gesprächsführer und Tandempartnerin

## 2. Rückschau auf die vergangene Arbeitsperiode

Selbst- und Fremdeinschätzung mittels

➤ Zielskala

➤ Leitfragen

Zu den drei Themenfeldern:

- 1) Qualitätsfeld KiTa-Grundschule
- 2) Trägerspezifisches Bildungskonzept
- 3) Persönliches Entwicklungsziel (innere Haltung)

**Vorbereitung: 15 Minuten**

**Austausch: 20 Minuten**

## 3.1-3.5 Vorschau auf das kommende Jahr



Selbst- und Fremdeinschätzung mittels folgender Zieltypen:

### 1. S.M.A.R.T Kriterien beachten

- Spezifisch (eindeutig)
- Messbar (quantifiziert)
- Attraktiv (Haltungsebene; intrinsische Motivation)
- Realistisch (können, wollen, dürfen)
- Terminiert (erfüllt)

### Beispiele:

- 1) Ich werde zwei neue Konzepte zur Gestaltung des Stuhlkreises entwickeln (anstatt: Ich setze neue Impulse.)
  
- 2) Ich werde eine Elterninfo zum Thema Fronleichnam und Pfingsten verfassen.

**Vorbereitung: 15 Minuten**

**Austausch: 20 Minuten**

## 3.1-3.5 Vorschau auf das kommende Jahr



Selbst- und Fremdeinschätzung mittels folgender Zieltypen:

### 2. Haltungsziele

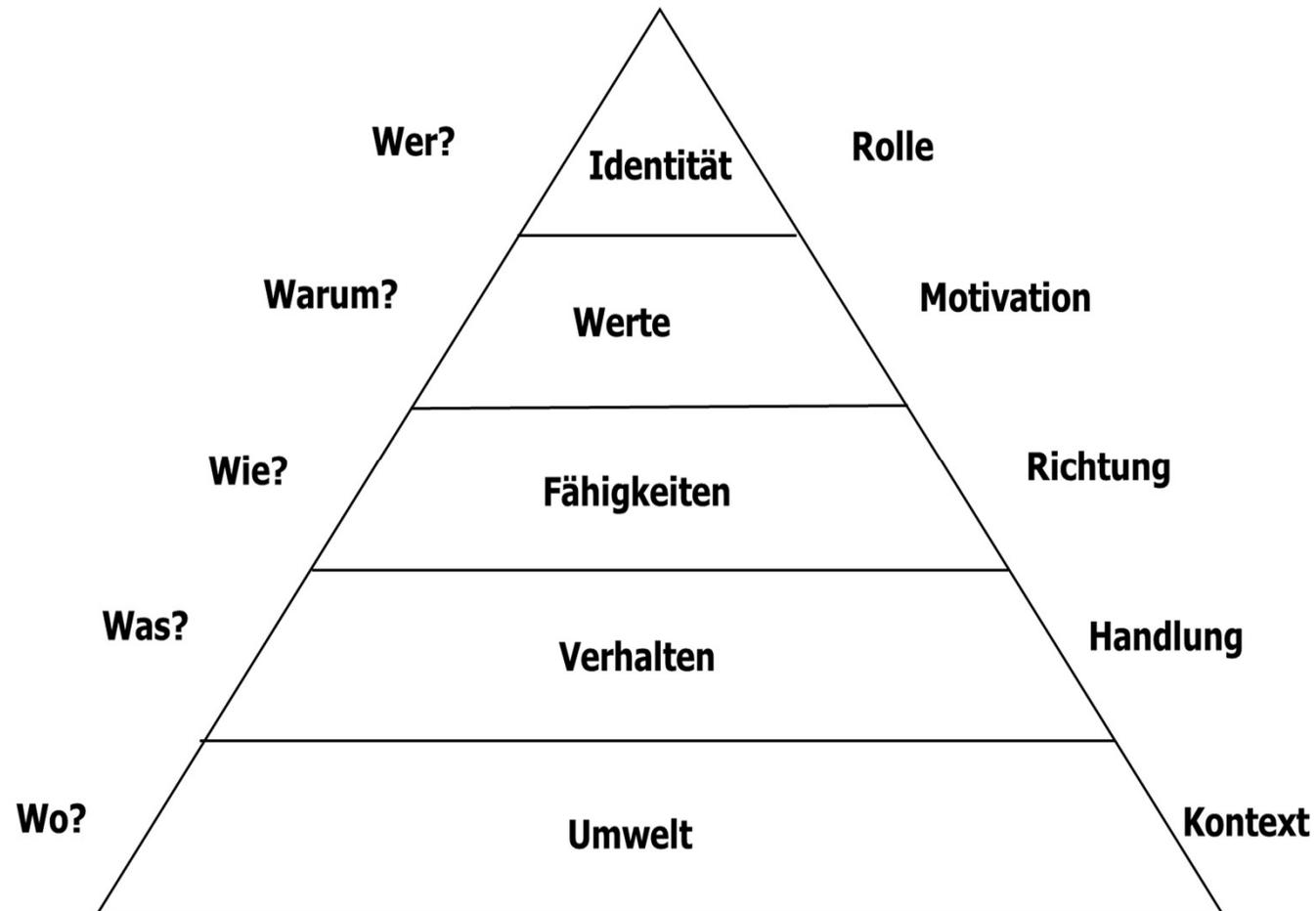
- Wertekarten als Hilfsmittel nutzen
- Neurologische Ebenen einbeziehen

### Beispiele:

Ich entwickle Kreativität.

Ich lebe meine Spiritualität.

# Logische Ebenen



# Überprüfung Ziel-Comitment und innere Haltung

- Für jedes Ziel eines Themenfelds durchführen
- Moderation durch Gesprächsführer

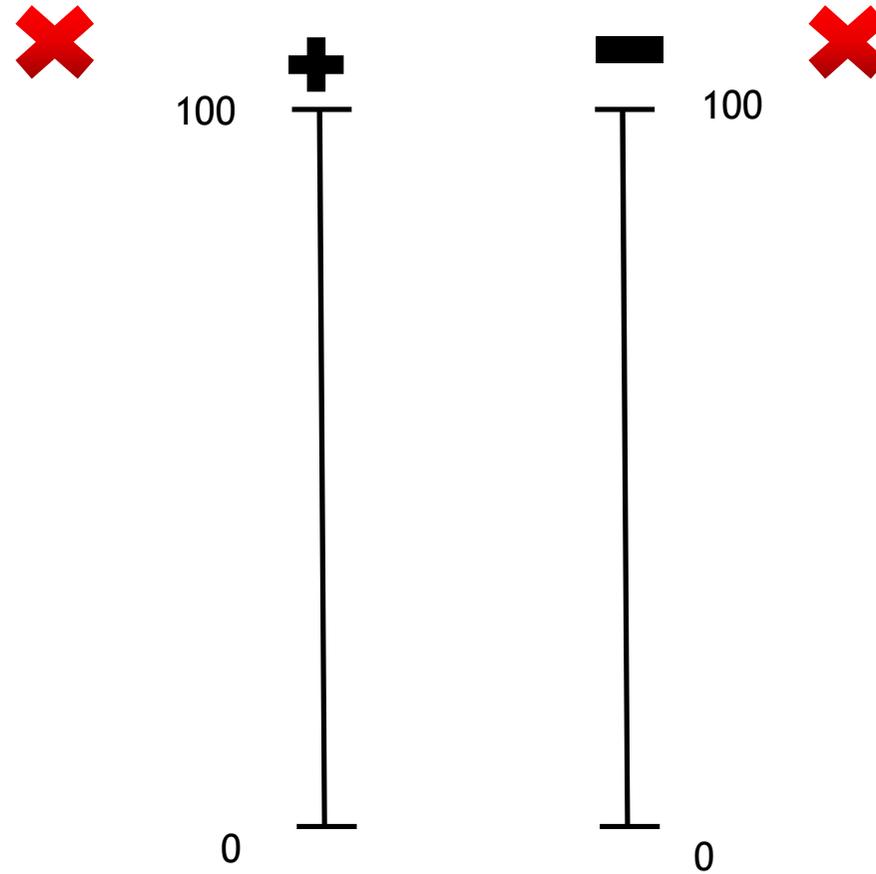
## Komponenten:

**1. Affektbilanz (mind. plus 60; min. minus 20)**

**2. Ziel-Commitment (mind. 3,8)**

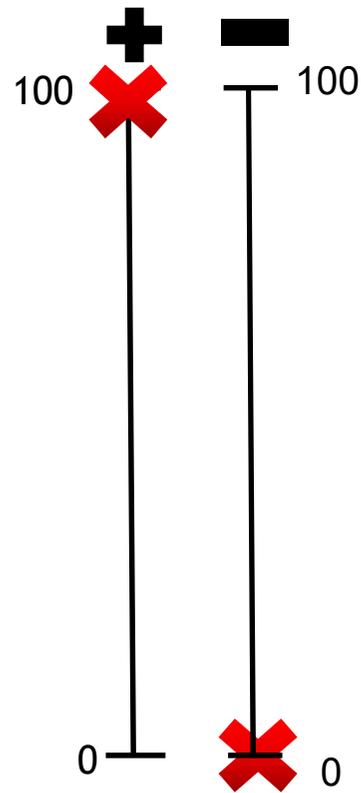
**3. Ergebnismatrix**

# Die Affekt-Bilanz (nach Damasio)



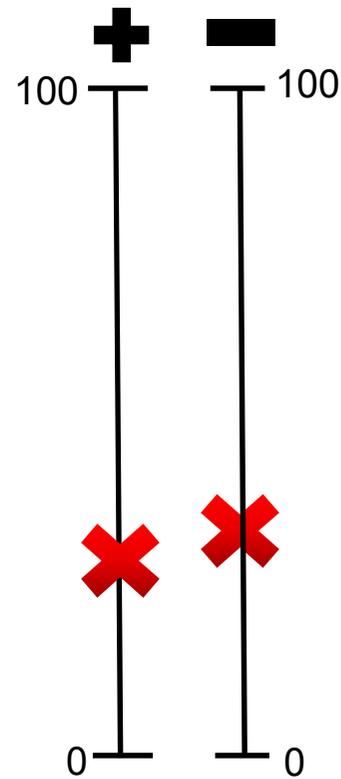
# Beispiele: Affekt-Bilanz

Extrem positive  
Affekt-Bilanz



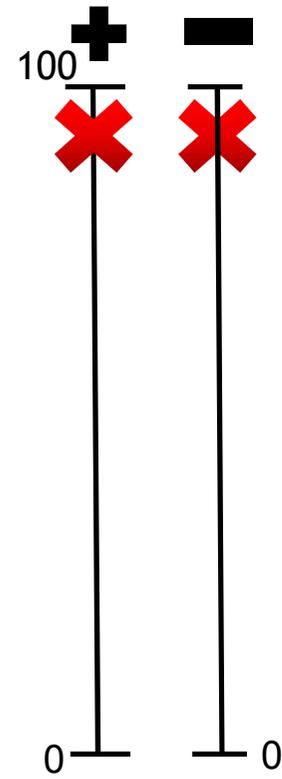
Himbeereis im  
Sommer

Gemischte  
Affekt-Bilanz



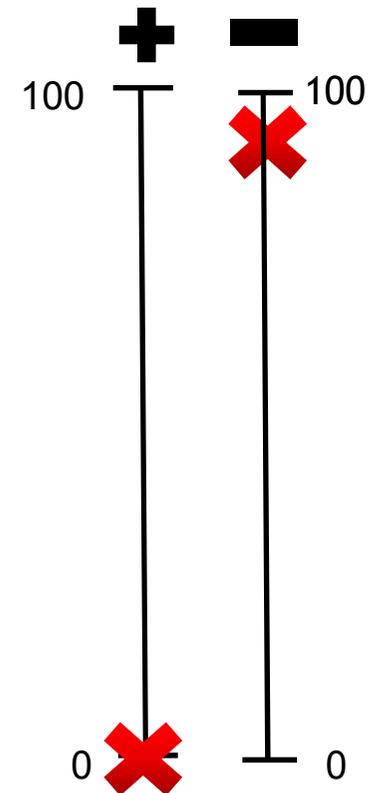
Pizza Margerita

Gemischte  
Affekt-Bilanz



Mit 200 km/h auf  
dem Motorrad über  
die Autobahn

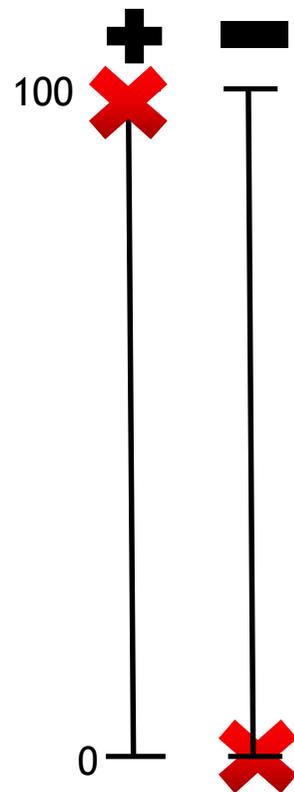
Stark negative  
Affekt-Bilanz



Paprika

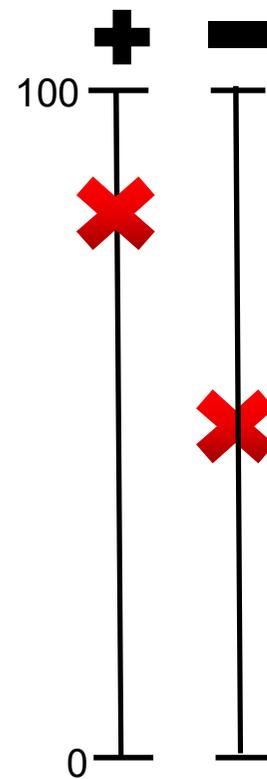
## Beispiele: Affekt-Bilanz

Extrem positive  
Affekt-Bilanz



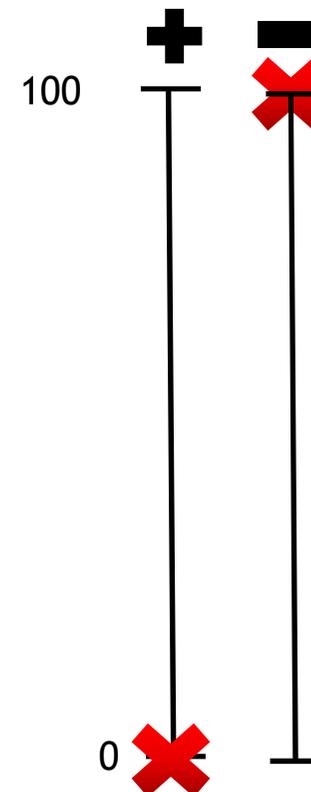
Mutter Musterfrau

Gemischte  
Affekt-Bilanz



Vater Mustermeier

Stark negative  
Affekt-Bilanz



Kollegin Mustermaurerin

# Ziel-Commitment



Bitte kreuzen Sie an, wie gut die folgenden Aussagen auf das Entwicklungsziel für Sie persönlich zutreffen.

	trifft voll- ständig zu	trifft über- wiegend zu	trifft teilweise zu	trifft über- wiegend nicht zu	trifft gar nicht zu
Es fällt mir schwer, dieses Ziel ernst zu nehmen.	1	2	3	4	5
Ehrlich gesagt ist es mir egal, ob ich dieses Ziel erreiche oder nicht.	1	2	3	4	5
Ich fühle mich innerlich stark verpflichtet, dieses Ziel zu verfolgen.	5	4	3	2	1
Es würde mir nicht viel ausmachen, dieses Ziel aufzugeben.	1	2	3	4	5
Ich denke, dieses Ziel ist es wert, sich dafür einzusetzen.	5	4	3	2	1

Summe: \_\_\_\_\_

Ergebnis: \_\_\_\_\_

(Quelle: Goal-Commitment Items von Klein et al., 2001)

Addition der angekreuzten Kästchen / Division durch 5; Ziel-Comitment sollte mind. 3,8 betragen

## Ergebnis-Matrix

Ergebnismatrix	Affektbilanz positiv	Affektbilanz negativ
Ziel-Commitment positiv	1	2
Ziel-Commitment negativ	3	4

- Feld 1: Erfolgsversprechendes Ziel
- Feld 2: Zielkonflikt liegt vor. Bewusste Haltung stimmt – innere Haltung nicht. Überarbeitung mit bildlicher Sprache.
- Feld 3: Zielkonflikt. Unbewusste Haltung passt – bewusste nicht.
- Feld 4: Bitte suchen Sie ein neues Ziel

# Synthese-Bogen

- Das Ausfüllen übernimmt Gesprächsführerin
- Gesprächspartner/in und Gesprächsführerin unterzeichnen
- Synthese-Bogen sollte spätestens zwei Wochen nach Gespräch erstellt sein und spätestens eine Woche vor dem Essenzgespräch der Gebietsleiterin vorgelegt werden



HGQM | Personal- und Organisationsberatung  
E-Mail: [info@hg-qm.de](mailto:info@hg-qm.de) | Web: [www.hg-qm.de](http://www.hg-qm.de)  
Fon: 05241-2189646