

**Dienstvereinbarung zur Einführung von Personalentwicklungsgesprächen
im Bereich Humanmedizin Göttingen**

zwischen dem
**Vorstand des Bereiches Humanmedizin
- Universitätsklinikum und Medizinische Fakultät -
der Georg-August-Universität Göttingen
(Stiftung öffentlichen Rechts)**

und dem

Personalrat des Bereiches Humanmedizin

Die Dienstvereinbarung wird gemäß §78 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (Nds. PersVG) geschlossen.

Präambel

Personalrat und Vorstand sind sich darüber einig, dass die Förderung und Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besonders hohe Bedeutung für die Zukunft des Bereichs Humanmedizin hat. Gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit dem Bereich Humanmedizin identifizieren, tragen maßgeblich zum Erfolg in Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Dienstleistungen bei.

Um eine systematische Förderung und Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen, soll das Personalentwicklungsgespräch eingeführt werden, das als partnerschaftlicher Dialog zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einerseits und Führungskräften andererseits zu gestalten ist.

Ziel des Gespräches ist der Austausch über die Aufgaben, die Zusammenarbeit, die notwendige Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Festlegung von Personalentwicklungsmaßnahmen, die sowohl die Interessen und Sichtweisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Ziele und Aufgaben der Führungskraft berücksichtigen.

Diese Dienstvereinbarung soll die Einführung und Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen in allen Einrichtungen des Bereichs Humanmedizin unterstützen und regeln.

Personalrat und Vorstand empfehlen allen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften eine aktive Beteiligung.

Das in dieser Dienstvereinbarung geregelte Personalentwicklungsgespräch, das abseits des alltäglichen Arbeitsablaufes in Ruhe und angemessener Atmosphäre stattfinden soll, bietet die Möglichkeit, wechselseitige Erwartungen, Probleme und Missverständnisse zu klären, auf sachliche Weise beidseitig Anerkennung und Kritik zu äußern, gegenseitiges Verständnis und damit Vertrauen und Verlässlichkeit zu fördern. Personalrat und Vorstand erwarten, dass:

- durch einen intensiven und regelmäßigen Gedankenaustausch die Kommunikation und die Zusammenarbeit verbessert werden und die Basis für gemeinsamen Erfolg geschaffen wird,

- gemeinsam getroffene Vereinbarungen über Arbeitsaufgaben für eine längere Periode die Eigenverantwortung stärken, zu mehr Motivation und Engagement führen und damit höhere Arbeitszufriedenheit entsteht,
- das Vertrauen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Führungskraft gestärkt wird, damit Arbeitsergebnisse verbessert und gleichzeitig Motivation, Leistungsbereitschaft und -fähigkeit gefördert wird,
- die Möglichkeit genutzt werden kann, regelmäßig und konkret über Personalentwicklungswünsche, -perspektiven und -notwendigkeiten offen zu sprechen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten und findet Anwendung in den in der Anlage 2 aufgeführten Einrichtungen des Bereichs Humanmedizin der Georg-August-Universität Göttingen.

§ 2 Abgrenzung, Ziele und Inhalte des Personalentwicklungsgespräches

(1) Diese Dienstvereinbarung bezieht sich ausschließlich nur auf Personalentwicklungsgespräche nach dem beigefügten Konzept. Ausdrücklich nicht erfasst von dieser Dienstvereinbarung sind anlassbezogene Gespräche wie Kritik-, Rückkehr-, Probezeitgespräche oder andere anlassbezogene Gesprächsformen.

(2) Das Personalentwicklungsgespräch dient ausschließlich der Personalentwicklung als einem Instrument der Personalführung. Es dient der Verständigung über Aufgaben und Ziele, sowie der Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es dient auch der Förderung einer konstruktiven Kommunikation, sowie insgesamt der Stärkung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Unterstützung und durch die Festlegung gezielter Maßnahmen zur Entwicklung der Beschäftigten. Über den Aufgabenbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinausgehende Entwicklungsmöglichkeiten sind von der Führungskraft zu berücksichtigen.

(3) Inhalte und Themen des Personalentwicklungsgespräches sind:

- Rahmenbedingungen der Arbeit (Tätigkeiten/Aufgaben, Arbeitsstrukturen, Arbeitsabläufe, Zusammenarbeit), Abstimmung von Aufgaben und Inhalten;
- Standortbestimmung und Reflexion des Arbeitsverhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an den Aufgaben orientierte Selbsteinschätzung und Rückmeldung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Führungskraft, Anerkennung und Kritik der geleisteten Arbeit unter Berücksichtigung der Arbeitssituation;
- Probleme und Hindernisse ansprechen, Erfragen der Zufriedenheit, der Förderungsmöglichkeiten zum Ausbau der Stärken und Abbau der Schwächen durch entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen;
- Vermittlung der Unternehmens- und Bereichsziele, Verständigung über zukünftige Entwicklungen in dem Aufgabenbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, notwendige Unterstützung für die Beschäftigten;

- Standortbestimmung und Reflexion auf der persönlichen Ziel- und Entwicklungsebene der Einzelnen, Feststellung der Personalentwicklungserfordernisse sowie der Personalentwicklungsbedürfnisse und -wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Abgleich zwischen Arbeits- und sozialem Umfeld anbieten, besprechen des Zusammenhangs zwischen Arbeitsbereich und persönlicher Situation und bei Bedarf gemeinsam Lösungen zu erarbeiten;
- Vereinbarungen über Förder- und Entwicklungsmaßnahmen treffen. Planung der vereinbarter Personalentwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen.

(4) Das Personalentwicklungsgespräch ist kein Zielvereinbarungs- oder Beurteilungsgespräch. Vom Ergebnis des Gespräches ist keine Beförderung oder tarifliche Eingruppierung abhängig, es dient auch nicht als Grundlage arbeitsrechtlicher Personalmaßnahmen.

§ 3 Grundsätze

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihr jährliches Personalentwicklungsgespräch einzufordern. Führungskräfte sind gehalten, diesen Wünschen zu entsprechen und Personalentwicklungsgespräche in ihrem Aufgabenbereich zu führen.

(2) Das Personalentwicklungsgespräch ist ein Vier-Augen-Gespräch zwischen den Beschäftigten und der unmittelbaren, direkten Führungskraft. Der Gesprächstermin ist mindestens eine Woche vorher zwischen den Betroffenen zu vereinbaren.

(3) Für das Personalentwicklungsgespräch plant die Führungskraft ausreichend Zeit ein und sorgt für einen störungsfreien Ablauf.

(4) Grundlagen des Personalentwicklungsgesprächs sind die jeweilige Tätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 4 Turnus und Anlässe

(1) Das Personalentwicklungsgespräch findet regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, statt.

(2) Darüber hinaus ist die zusätzliche Durchführung eines Personalentwicklungsgesprächs auf gemeinsamen Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Führungskraft möglich.

§ 5 Dokumentation, Vertraulichkeit

(1) Die wesentlichen Inhalte, behandelten Themen und getroffenen Vereinbarungen werden auf dem Personalentwicklungsbogen schriftlich festgehalten und durch beiderseitige Unterschrift bestätigt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigen mit ihrer Unterschrift die Durchführung des Personalentwicklungsgesprächs und die Kenntnisnahme der Gesprächsergebnisse.

(2) Die Inhalte und der Verlauf der Personalentwicklungsgespräche sind absolut vertraulich zu behandeln. Beide Gesprächsteilnehmer erhalten eine Ausfertigung des unterschriebenen Personalentwicklungsbogens nach Abschluss des Gesprächs ausschließlich für ihren persönlichen Gebrauch.

(3) Ob und welche Inhalte oder Ergebnisse des Personalentwicklungsgesprächs innerhalb der Abteilung / des Bereiches an die nächst höhere Führungskraft weitergegeben werden, ist innerhalb des Gesprächs zu vereinbaren. Bei einem Vorgesetztenwechsel vereinbaren die bisher Beteiligten, ob und gegebenenfalls welche Unterlagen an die/den neue Vorgesetzte/n weitergegeben werden.

(4) Der Personalentwicklungsbogen wird nicht in die Personalakte aufgenommen. Eine maschinelle Erfassung, Speicherung und Auswertung der Daten des Personalentwicklungsgesprächs erfolgt nicht.

(5) Der Geschäftsbereich Personal und der Personalrat erhalten eine Auswertung darüber, wie viele Gespräche insgesamt geführt worden sind und wie hoch die Abbruch- bzw. Verweigerungsquote gewesen ist.

§ 6 Konfliktlösung

(1) Das Thematisieren unterschiedlicher Meinungen gehört ausdrücklich zu den Inhalten des Personalentwicklungsgesprächs. Unterschiedliche Auffassungen sollen von den Beteiligten in sachlicher Weise angesprochen und mit dem Willen zur Verständigung besprochen werden.

(2) Die Führungskraft wie auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, das Personalentwicklungsgespräch zu unterbrechen, um neue Erkenntnisse zu gewinnen oder Klärungen vorzunehmen. Das Gespräch soll dann innerhalb von 14 Tagen erneut aufgenommen werden. Zur Fortsetzung des Gesprächs kann auf Wunsch eines Beteiligten eine Moderatorin oder ein Moderator hinzugezogen werden.

(3) Kann in einzelnen Punkten auch dann keine Übereinstimmung erzielt werden, gilt folgendes Verfahren:

1. Die unterschiedlichen Auffassungen werden im Bogen festgehalten und nebeneinander stengelassen, wenn die Beteiligten gemeinsam der Auffassung sind, dass eine völlige Klärung nicht unbedingt erforderlich ist.

2. Kommt in wesentlichen Punkten keine Einigung zustande, können die Beschäftigten ihre anders lautende Meinung schriftlich niederlegen und ein Einigungsgespräch mit der nächst höheren Führungskraft herbeiführen. Auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann die zuständige Interessensvertretung oder eine Person des Vertrauens an dem Gespräch teilnehmen.

(4) Jeder der Beteiligten hat das Recht, sich unabhängig von den Ergebnissen des Personalentwicklungsgesprächs an die Personalvertretung zu wenden.

§ 7 Information der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Schulung der Führungskräfte

(1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Informationsveranstaltungen über die Einführung und Inhalte des Personalentwicklungsgesprächs unterrichtet. Sie erhalten über die Einführung des Personalentwicklungsgesprächs eine schriftliche Information.

(2) Für die Führungskräfte ist eine vorangehende eingehende Schulung in den Grundprinzipien des Personalentwicklungsgesprächs obligatorisch. Bei Bedarf wird auch Beratung und Coaching für den Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen angeboten.

§ 8 Evaluation

Die Durchführung der Personalentwicklungsgespräche wird alle 3 Jahre evaluiert. Über die Ergebnisse wird der Personalrat informiert.

§ 9 Schlussbestimmungen

(1) Diese Vereinbarung soll den Prozess der Einführung und insbesondere eine dynamische Weiterentwicklung des Personalentwicklungsgesprächs unterstützen. Personalrat und Dienststelle sind sich daher einig, dass Veränderungen und Anpassungen jederzeit möglich sein sollen. Daher sollen beide Seiten diese Dienstvereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Quartals kündigen können. Darüber hinaus sind Veränderungen im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit möglich.

(2) Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Kündigung und Änderung bedürfen der Schriftform. Im Falle der Kündigung sind Personalrat und Dienststelle aufgerufen innerhalb der Kündigungsfrist über eine neue Vereinbarung zu verhandeln.

(3) Sollten Teile dieser Dienstvereinbarung nichtig sein oder ungültig werden, so bleiben die übrigen Regelungen unberührt.

(4) Anlage 1 dieser Vereinbarungen, das Konzept, wird durch die Personalentwicklung aktualisiert und kann ohne Kündigung dieser Vereinbarungen geändert werden. Der Personalrat wird bei jeder Änderung entsprechend beteiligt.

(5) Die Dienstvereinbarung wird durch eine Anlage 2 ergänzt. In dieser Anlage sind jeweils die Abteilungen, in denen das Personalentwicklungsgespräch eingeführt wird, aufgeführt. Der Personalrat wird im Vorfeld informiert, wenn das Personalentwicklungsgespräch in weiteren Einrichtungen eingeführt werden soll. Der Personalrat kann innerhalb von zwei Wochen widersprechen.

(6) Die Vereinbarung wird unverzüglich veröffentlicht.

Göttingen, den 26.05.2005

Unterschriften Vorstand

^

^