

## **Reglement: Mitarbeitergespräch (MAG) Richtlinien**

### **Geltungsbereich**

Die MAG-Richtlinien gelten für alle Mitarbeiterinnen\* des HPZ BL.

### **Sinn und Zweck**

Das MAG dient folgenden Zielsetzungen:

- Fachliche und persönliche Fähigkeiten der Mitarbeiterin anerkennen, fördern und weiterentwickeln
- Stärken und Schwächen gemeinsam analysieren
- Die Erfüllung des Berufsauftrages reflektieren
- Ziele, Schwerpunkte und Prioritäten vereinbaren
- Vereinbarte Ziele überprüfen
- Rückmeldung zur Führungstätigkeit

### **Wer?**

Das MAG wird von einem Mitglied der Institutionsleitung HPZ BL mit allen Mitarbeiterinnen unabhängig von der Grösse des Pensums durchgeführt.

### **Terminierung**

Das MAG wird in der Regel jährlich durchgeführt, erstmals nach Ablauf der Probezeit. Das MAG kann jederzeit auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des zuständigen Mitglieds der Institutionsleitung vereinbart werden.

### **Ablauf**

Themenbereiche (siehe MAG Leitfaden) und ev. Diskussionsschwerpunkte werden mit der Einladung bis mindestens 2 Wochen vor dem Gesprächstermin schriftlich bekannt gegeben.

### **Leitfaden**

Der MAG Leitfaden dient der Vorbereitung und als Strukturierungshilfe für die folgenden Themenbereiche:

- Befindlichkeit
- Zielvereinbarung – Zielerreichung
- Reflexion der Arbeit durch Selbst- und Fremdeinschätzung
- Erwartungen und Wünsche
- Feedback zum Gespräch

### **Zielvereinbarung**

Zielvereinbarungen sind mit Kriterien zur Zielerreichung und mit einer Zeitvorgabe zu definieren.

### **Dokumentation**

Das MAG ist ein vertrauliches Gespräch. Informationen dürfen nicht weitergegeben werden. Das zuständige Mitglied der Institutionsleitung fertigt vom MAG ein Protokoll an, welches von beiden Parteien unterschrieben wird. Das Protokoll wird in den Personalakten abgelegt. Einsichtsrecht in die Personalakten haben nur die Institutionsleitung und die betroffene Mitarbeiterin.

### **Differenzen**

Bei Meinungsverschiedenheiten können die Mitarbeiterin oder das zuständige Mitglied der Institutionsleitung eine Gegendarstellung z. Hd. der Personalakten verfassen.

### **Massnahmen**

Das MAG kann Ausgangspunkt von disziplinarischen Massnahmen sein. In diesem Fall kommt § 62 des Mitarbeiterreglements zur Anwendung.

**Inkrafttreten**

Das Reglement MAG tritt per 01.01.2010 in Kraft und ersetzt das bisherige Konzept Standortgespräch.

\* für die weibliche gilt immer auch die männliche Form

Genehmigt an der SR-Sitzung vom 08.03.2010