



Hauptamt
Landeshauptstadt Düsseldorf

Förder- und Beratungsgespräch
(FuB)
zur Zusammenarbeit
und Zukunftsplanung im
gewerblichen Bereich

Inhaltsverzeichnis

Warum ein Förder- und Beratungsgespräch?

Wer spricht mit wem?

Was sind denkbare Themen und Vereinbarungen?

- Zusammenarbeit
- Aufgabe und Aufgabenerfüllung
- Veränderung in der Abteilung/im Sachgebiet/im Team
- Persönliche Qualifizierung

Wo gibt's weitere Informationen?

Wann geht's los?

Anlage 1: Zielvereinbarungen

Anlage 2: Zielvereinbarungen zur persönlichen Qualifizierung

Warum ein Förder- und Beratungsgespräch?

Die Stadtverwaltung Düsseldorf will sich stärker als bisher als kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen darstellen. Doch das wird nur mit zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelingen. Im Wettbewerb und Vergleich mit anderen werden Qualität und Kosten einer Leistung entscheidend sein.

Deshalb müssen alle Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, insbesondere Meisterinnen und Meister, Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter **gemeinsam** mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **Wege finden**, diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht im Mittelpunkt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen ihre Ideen ein und äußern ihre Wünsche nach unterstützender Fortbildung und Einarbeitung. Gemeinsam wird überlegt, was machbar ist. Als Ergebnis wird mehr selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln angestrebt.

Selbstverständlich sind das Themen, die auch im Alltag manchmal angesprochen werden. Doch oft kommen Fragen grundsätzlicher oder persönlicher Art im täglichen Stress zu kurz. Das Förder- und Beratungsgespräch wird das ändern.

In diesem Gespräch werden verschiedene Themen besprochen, die für die Zukunft wichtig sind. Probleme können angesprochen werden. Gemeinsame Lösungen sind zu suchen.

Doch Achtung: In diesem Gespräch ist **kein** Platz für ein **Kritikgespräch** aus aktuellem Anlass. Wenn Mängel im Verhalten oder in den Leistungen auftreten, ist dies – wie bisher – unabhängig vom Förder- und Beratungsgespräch sofort anzusprechen.

Im Förder- und Beratungsgespräch werden die Ziele des nächsten Jahres **gemeinsam** besprochen und festgehalten.

Die Ziele sollen gemeinsam formuliert werden, realistisch und erreichbar sein. Vorhandene Vereinbarungen und die Möglichkeiten der Abteilungen sind dabei zu berücksichtigen.

Wer spricht mit wem?

Im gewerblichen Bereich bietet es sich an, diese **Gespräche im Team** zu führen. Doch selbstverständlich hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein Recht auf ein **persönliches Förder- und Beratungsgespräch** mit der/dem Vorgesetzten.

Die Ergebnisse des Gesprächs werden in jedem Fall in den Zielvereinbarungsblättern festgehalten (siehe Anlagen). Diese werden von der/dem Vorgesetzten und den Teammitgliedern unterschrieben.

Alle Gesprächsteilnehmerinnen/Gesprächsteilnehmer erhalten ein Exemplar. Die vereinbarten Inhalte sind vertraulich zu behandeln. Die Gesprächsteilnehmerinnen/Gesprächsteilnehmer entscheiden gemeinsam, inwieweit Informationen an Dritte weitergegeben werden.

Nicht überall gehören Teamgespräche zum Alltag. Aus diesem Grund werden Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angebote gemacht, sich auf diese Gespräche vorzubereiten.

Was sind denkbare Themen und Vereinbarungen?

Die folgende Übersicht fasst wesentliche Punkte des allgemeinen Gesprächsleitfadens zusammen und gibt Beispiele:

Themen

Zusammenarbeit

- Wie klappt es mit unserer Zusammenarbeit?
- Was läuft gut?
- Wo und warum treten Probleme auf?
- Was können wir tun, die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima zu verbessern?

Aufgabe und Aufgabenerfüllung

- Welche Ziele haben wir im vergangenen Jahr erreicht?
- Welche Aufgaben haben wir geschafft, welche nicht?
- Woran lag es?
- Was hat sich bewährt?
- Was können wir verbessern und wie?
- Welche Ziele haben wir im nächsten Jahr?
- Reicht der Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum aus?

Veränderung in der Abteilung/im Sachgebiet/ im Team

- Was hat sich in unserer Abteilung verändert und was wird sich verändern?
- Wie kommen wir mit den Veränderungen zurecht?
- Welche Konsequenzen haben die Veränderungen für die eigene Arbeit?
- Was können wir tun, um die Veränderungen mitzugestalten und uns darauf vorzubereiten?

Persönliche Qualifizierung

- Welche Unterstützung, Weiterbildung benötigen Sie, um heutige und künftige Aufgaben bewältigen zu können?

Mögliche Vereinbarungen

Wir vereinbaren ... bei Arbeitsaufträgen die Erfahrungen und Kenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen.

Wir vereinbaren ... wöchentlich eine gemeinsame Besprechung im Team mit dem Ziel, alle offenen Fragen anzusprechen und zu klären.

Wir vereinbaren, dass Vorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Arbeitsmitteln, Arbeitsmaterialien und Arbeitsflächen diskutiert und geprüft werden.

Wir vereinbaren ... teamübergreifende Vertretungsregelungen, um das Arbeitsergebnis insgesamt zu verbessern.

Wir vereinbaren ... einzelne Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für die Arbeitsbereiche festzulegen.

Wir vereinbaren..., dass die einzelne Mitarbeiterin/der Mitarbeiter – nach Wunsch und Machbarkeit – flexibel eingesetzt wird, um andere Aufgaben kennenzulernen und damit ihre/seine Aufgaben vielseitiger werden.

Wir vereinbaren..., dass zur weiteren Qualifizierung Zusatzaufgaben übernommen werden (z. B. Mitarbeit in Projekt- und Arbeitsgruppen zu den Themen Beschaffung von Geräten und Maschinen oder Prüfung von geeignetem Reinigungsmaterial).

Wo gibt's weitere Informationen?

Sicherlich gibt der ausführliche Gesprächsleitfaden auf zahlreiche Fragen Antworten.

Diesen können Sie erhalten beim Amt 10 – Herr Hochstädter, Telefon-Nbst. 9 49 58.

Darüber hinaus stehen als Ansprechpartner zur Verfügung:

Gesamtpersonalrat – 015
bzw. zuständiger Einzelpersonalrat

**Büro für die Gleichstellung
von Frauen und Männern – 01/11**

Personalentwicklung – 10/3
Herr Körner, Telefon-Nbst. 9 59 61

Wann geht's los?

Die Einführung ist ab dem 01.06.1999 geplant.

Anlage 1

Zielvereinbarungen

Gesprächspartnerinnen bzw. Gesprächspartner

Datum

1. Zusammenarbeit

Es werden folgende Vereinbarungen getroffen



Das Ziel ist erreicht, wenn



Es besteht keinerlei Veränderungsbedarf auf das Verhalten der Gesprächspartnerinnen/Gesprächspartner.

2. Aufgabe und Aufgabenerfüllung

Es werden folgende Vereinbarungen getroffen



Das Ziel ist erreicht, wenn



Es wurden keine Zielvereinbarungen getroffen.

3. Veränderung in der Organisation des Arbeitsbereiches

Es werden folgende Vereinbarungen getroffen



Das Ziel ist erreicht, wenn



Es wurden keinerlei Zielvereinbarungen getroffen.

Obengenannte Inhalte und Ergebnisse sind vertraulich zu behandeln. Wir entscheiden gemeinsam, inwieweit Informationen an Dritte weitergegeben werden.

Datum, Unterschrift

Datum, Unterschrift

Anlage 2 Zielvereinbarungen zur persönlichen Qualifizierung

Gesprächspartnerinnen bzw. Gesprächspartner

Datum

Es werden folgende Qualifizierungsmaßnahmen angestrebt

Das Ziel ist erreicht, wenn

Es besteht kein Qualifizierungsbedarf.

zu den folgenden Themen wurden (außerdem) im

Vier-Augen-Gespräch oder

im Team, in der Arbeitsgruppe

Zielvereinbarungen getroffen

Zusammenarbeit

Ja Nein

Aufgabe und Aufgabenerfüllung

Ja Nein

Veränderung der Organisation

Ja Nein

Datum, Unterschrift

Datum, Unterschrift

Durchschrift erhält zusätzlich

Amtsleitung