

MITARBEITENDENGESPRÄCH KURZBROSCHÜRE 2022 FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER SOWIE FÜHRUNGSKRÄFTE

JANUAR 2022

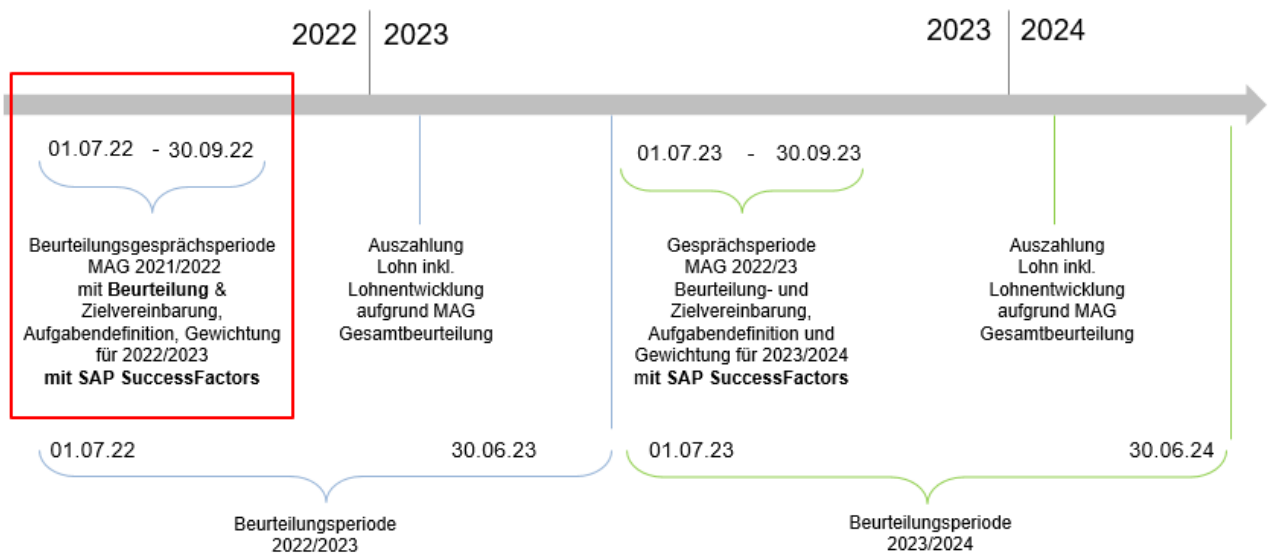


Das MAG ist ein wichtiges Führungsinstrument für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung, der Gerichte und Besonderen Behörden. Ebenso für Schulleitungen, Rektorate, Schulsekretärinnen und -sekretäre sowie für die schulnahen Personenkreise der Sek I und Sek II. Im MAG wird jährlich Bilanz über die vergangene Periode gezogen und neben der Zielerreichung und der Kompetenz auch die Aufgabenerfüllung beurteilt. Zudem werden die persönlichen Entwicklungsperspektiven und -massnahmen besprochen. Das MAG fördert den wertschätzenden Dialog und soll allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zum ehrlichen und konstruktiven Feedback geben. Das MAG unterstützt Führungskräfte und Mitarbeitenden dabei, ihr Handeln gezielt auf die übergeordneten Ziele, Aufgaben und Entwicklungen auszurichten. Das MAG beeinflusst die individuelle Lohnentwicklung.

Weiterführende Informationen sind im MAG-Leitfaden unter www.bl.ch/MAG zu finden.

1. MAG-Prozess und Lohnentwicklung

Nachfolgend die wichtigsten Termine und Prozess-Anpassungen.



Die MAG-Periode 2021/2022 findet für die meisten Mitarbeitenden zum ersten Mal vollständig mittels SAP SuccessFactors statt. Die vorherige MAG-Periode 2020/2021 war eine Zwischenphase, in welcher das Gespräch mit dem bisherigen PDF-Formular geführt und die Bewertung anschliessend in SAP SuccessFactors eingetragen wurde. Ab 2022 werden die Ziele, Hauptaufgaben und Kompetenzen im digitalen MAG-Formular erfasst und beurteilt. Dieses digitale MAG-Formular ist eine inhaltlich genaue Abbildung des PDF-Formulars im SAP SuccessFactors. Die Zielvereinbarungen, die Aufgaben sowie die Gewichtung für die kommende Beurteilungsperiode 2022/2023 werden ebenfalls im SAP SuccessFactors erfasst.

1.1. Wichtige Termine und Prozess-Elemente

Die nachfolgende Tabelle bezieht sich auf den oben rotumrandeten Zeitraum:

Prozess-Element MAG	Instrument	Fristen/Termine	Verantwortung
1. Vorbereitungen und MA-Gespräch (Leistungsbeurteilung 2021/22) durchführen	Digitales MAG – SAP SuccessFactors	01.07.2022 - 30.9.2022	Mitarbeitende / Führungskräfte
2. Zielvereinbarung, Definition/Anpassung Hauptaufgaben und Erwartungen, Gewichtungen definieren für 2022/2023	Digitales MAG - SAP SuccessFactors	Spätestens bis 30.09.2022	Führungskräfte
3. Allfällige Zweitgespräche durchführen	Digitales MAG - SAP SuccessFactors	Innerhalb der zeitlichen Vorgaben.	Führungskräfte

4. Tipps & Hilfestellungen zur Beurteilung der Aufgabenerfüllung, der Zielerreichung und der Kompetenzen

Fragestellungen, welche Sie bei der Beurteilung der Zielerreichung, der Aufgabenerfüllung und der Kompetenzen unterstützen, finden Sie im MAG-Leitfaden im Internet (www.bl.ch/MAG) ab Seite 15.

5. Tipps & Hilfestellungen zur Vorbereitung der Zielformulierung, Aufgabendefinition und Gewichtung

Tipps und Hilfestellungen zur Vorbereitung des MAG-Gespräches finden Sie im MAG-Leitfaden ab Seite 19.

6. Tipps & Hilfestellungen zur Anwendung von SAP SuccessFactors

Spezifische Tipps und Hilfestellungen zur Anwendung von SAP SuccessFactors finden Sie im MAG-Leitfaden ab Seite 24 (Kapitel 5).

7. Auswirkung Gesamtbeurteilungswert

Gesamtbeurteilungswert	Auswirkung
A+	Individuelle Lohnentwicklung erfolgt
A	Individuelle Lohnentwicklung erfolgt
B	Keine Lohnentwicklung

8. Möglichkeiten im Konfliktfall

Konfliktlösung:

Es ist zu empfehlen, dass Mitarbeitende und die direkt vorgesetzte Person im Gespräch eine gemeinsame Lösung des Konflikts bezüglich der Leistungsbeurteilung anstreben. In einem nächsten Schritt kann auch die nächst höhere vorgesetzte Person in einer vermittelnden Rolle miteinbezogen werden. Eine weiterführende Möglichkeit besteht darin, dass sich die/der Mitarbeitende und die vorgesetzte Person an die HR-Beratung wenden. Mitarbeitende können sich zudem direkt an den Ombudsman wenden, welcher ihnen beratende oder vermittelnde Unterstützung anbietet. Ebenfalls bieten die Personalverbände ihren Mitgliedern Unterstützungsleistungen bei Konflikten an. Weitere Ausführungen können im MAG-Leitfaden ab Seite 32 nachgeschlagen werden.

Zweitgespräch zur formellen Prüfung:

Sind Mitarbeitende nach dem durchgeführten MAG mit formellen Aspekten nicht einverstanden, so können sie innert 10 Arbeitstagen ein Zweitgespräch mit dem oder der nächst höheren vorgesetzten Person verlangen (§ 11 Personalverordnung). Detaillierte Ausführungen finden Sie im MAG Leitfaden ab Seite 32 sowie in der Richtlinie des Personalamtes betreffend Zweck und Durchführung von Zweitgesprächen zum MAG.

Formelle Beschwerden:

Eine Möglichkeit, direkt gegen die MAG-Beurteilung Beschwerde zu erheben, gibt es nicht, da es sich dabei nicht um eine Verfügung handelt. Das MAG dient lediglich als Grundlage für spätere Verfügungen, wie z. B. für eine Kündigung infolge Leistungs- oder Verhaltensmängel oder für die (Nicht-) Gewährung des Erfahrungsstufenanstiegs.

9. Informationen und Schulungsangebote

Detaillierte Informationen zum digitalen MAG – SAP SuccessFactors und zum Mitarbeitendengespräch im PDF-Format finden Sie wie folgt:

Internet	www.bl.ch/MAG <ul style="list-style-type: none"> – Kurzbroschüre zur MAG-Gesprächsperiode – MAG-Leitfaden – Digitales MAG - SAP SuccessFactors: Anleitungen, Unterlagen für Selbststudium, Erklärvideos – MAG-Formular (als PDF-Format) – Muster MAG
Intranet	Personelles/vom Eintritt bis zum Austritt/Personalentwicklung/Mitarbeitendengespräche <ul style="list-style-type: none"> – Richtlinien des Personalamtes betreffend Durchführung von Mitarbeitendengesprächen – Richtlinie des Personalamtes betreffend Zweck und Durchführung von Zweitgesprächen zu Mitarbeitendengesprächen – Digitales MAG – SAP SuccessFactors: Super-User / Kontaktstellen
Schulungsangebote	www.bl.ch/seminarprogramm