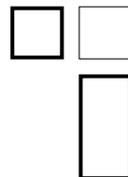


Mitarbeitenden-Jahresgespräche

mit Pfarrer/innen und TP-Mitarbeitenden im Prodekanatsbezirk München-Nord

siehe Leitfaden „Das Mitarbeitendenjahresgespräch“ der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ©2002



Rahmenbedingungen

Seit 2004 führen Dekan / stv. Dekan mit den Pfarrer/innen und TP-Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden des Prodekanatsbezirks München-Nord ein Mitarbeitenden-Jahresgespräch. Mitarbeitenden-Jahresgespräche werden nicht geführt

- mit Pfarrer/innen bzw. TP-Mitarbeitenden nach ihrem 60. Geburtstag, es sei denn, sie wünschen das Gespräch
- mit Vikaren bzw. Vikarinnen
- mit Pfarrern z.A. bzw. Pfarrerrinnen z.A. während der FEA-Zeit bis zum Ende des 3. Dienstjahres auf der Stelle
- mit Pfarrern bzw. Pfarrerrinnen im Ehrenamt oder in der Zeit ihrer Beurlaubung
- in Jahren, in denen eine Beurteilung oder ein Zehn-Jahres-Gespräch ansteht

Grundsätzliches zum Mitarbeitenden-Jahresgespräch

- Das Gespräch kann besonders gut gelingen, wenn es von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und Selbstachtung geprägt ist. Es ist kein Seelsorge-, Konfliktbewältigungs-, Beurteilungs- oder Delegationsgespräch.
- Das Mitarbeitenden-Jahresgespräch wird vertraulich geführt. Einzelheiten dürfen nur im Einverständnis der am Gespräch Beteiligten weitergegeben werden. Informationen, die dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, unterliegen nicht der Vertraulichkeit.
- Der Termin wird rechtzeitig, mindestens vier Wochen vorher, miteinander vereinbart. Beide Gesprächsteilnehmenden bereiten sich jeweils (schriftlich) mit dem Gesprächs-Leitfaden vor.
- Die Initiative geht in der Regel vom (stv) Dekan aus. Für das Gespräch sind mindestens 90 Minuten einzuplanen. Es findet ungestört während der Arbeitszeit statt. Den Ort bestimmt der/die Mitarbeitende.
- Den Schwerpunkt bildet ein Aufgabenfeld aus dem Arbeitsbereich des/der Mitarbeitenden. In der Regel werden die Schwerpunktbereiche abwechselnd von Mitarbeitendem und (stv) Dekan gewählt. In diesem Aufgabenfeld kann ein Besuch vereinbart werden. Beispiele: Dienstbesprechung, KV-Sitzung, Gottesdienst, Konfirmandenkurs, Kasualie, Ortsbegehung
- Ziele des Gesprächs sind u.a. eine Verbesserung der Kommunikation zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitendem; Erkennen, Fördern und Weiterentwickeln von Wissen, Erfahrung, Fähigkeiten und Zufriedenheit (im Beruf); Verbesserung der gegenseitigen Zusammenarbeit, des Teamgeistes und der Arbeitsbedingungen; gemeinsame Standortbestimmung; Vorbeugung von Konflikten; Feedback gegenüber dem Vorgesetzten.
- Im Leitfaden können sich beide Gesprächsteilnehmende Notizen machen. Diese Aufzeichnungen bleiben jeweils in den persönlichen Unterlagen und kommen nicht in die Personalakte. Nach dem nächsten Mitarbeitenden-Jahresgespräch werden die Unterlagen des früheren Gesprächs vernichtet. Die Tatsache der Durchführung des Mitarbeitenden-Jahresgesprächs wird dokumentiert und an die Regionalbischöfin weitergeleitet.
- Am Ende des Gesprächs werden (Entwicklungs-)Ziele und Maßnahmen für das nächste Jahr vereinbart. Die getroffenen Vereinbarungen werden schriftlich festgehalten und mit Unterschrift beider Seiten bestätigt. Die Zielvereinbarungen bleiben ebenfalls grundsätzlich nur in der Hand des/der Gesprächsteilnehmenden. Informationen über Maßnahmen, die auf Grund von Zielvereinbarungen zustande kommen sollen, können im gegenseitigen Einvernehmen an zuständige Stellen weitergegeben werden.
- Findet ein Wechsel des/der Vorgesetzten statt, werden von ihm/ihr alle Unterlagen der Gespräche vernichtet, ebenso beim Wechsel eines/einer Mitarbeitenden.
- Unterschiedliche Auffassungen und abweichende Stellungnahmen werden dokumentiert. Entstehen während des Gesprächs Konflikte, haben beide Seiten die Verpflichtung, den Konflikt zu lösen – oder das Gespräch zu beenden. Dann soll eine dritte Person hinzugezogen werden, die das Vertrauen beider Seiten hat.

©Januar 2004 - Uli Seegenschmiedt / Rainer Kobilke - ©März 2011 Fragen leicht geändert

3. Berufliche Situation

- Welche sonstigen Themen aus Ihrer beruflichen Situation sollen einen Platz im Gespräch haben? (Aufgabenverteilung im Team; Strukturveränderungen; Dekanatsentwicklung; besondere Belastungen)
- Was gefällt Ihnen (am meisten) bei der Arbeit? In welchen Bereichen sind Sie im Moment besonders motiviert?
- Worauf bekommen Sie positive Rückmeldungen?
- Was tun Sie derzeit für sich in Ihrer Rolle als Geistliche/r?
- Welche Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld müssen erhalten, verbessert, geschaffen werden?

.....

.....

.....

.....

4. Problemstellungen

- Was belastet Sie im Moment besonders? Wo spüren Sie Widerstände?
- In welchen Bereichen erleben Sie eigene Begrenzungen in Ihren Fähigkeiten?
- Wo stehen Sie mit Ihrem Handeln und Ihrer Person in der Kritik?
- Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie, die Sie im Blick behalten wollen?
- Welche Unterstützung brauchen Sie dafür? Durch wen oder was?

.....

.....

.....

.....

5. Ihre Aufgabe als Leitungsperson

- Welche Chancen, Probleme, Entwicklungen sehen Sie im Blick auf das Personal und die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, für die Sie verantwortlich sind?
- Wie geht es Ihnen mit der Zusammenarbeit als Führungskraft bzw. im Team?

.....

.....

.....

6. Veränderungen und Entwicklungsperspektiven

- Was möchten Sie im Lauf des nächsten Jahres weiterentwickeln?
- Welche längerfristige Entwicklung soll im nächsten Jahr angestoßen / voran gebracht werden?
- Wie kann das geschehen? Welche Unterstützung brauchen Sie dafür?
- Falls relevant: Welche berufliche Perspektive (Stellenwechsel, Ruhestand) streben Sie mittelfristig an?
- Können Sie sich vorstellen, dass Sie Ihren Beruf bis 65/67 ausüben können und wollen?
- Wenn ja: Wie können wir Sie dabei unterstützen? Wenn nein: Was müsste sich ändern?

.....

.....

.....

.....

7. Rückmeldung an den (stv) Dekan

- Auf was sind Sie stolz in unserem Prodekanat?
- Was würden Sie an meiner Stelle als (stv.) Dekan als erstes weiter verbessern?
- Welche Unterstützung haben Sie von Ihrem (stv) Dekan im letzten Jahr erhalten? Wie bewerten Sie diese?
- Was kann Ihr (stv) Dekan zu Ihrem beruflichen Erfolg beitragen? Welche Unterstützung wünschen Sie sich?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit bzw. die Führung durch Ihren (stv) Dekan?
- Was tut das Prodekanat / die Landeskirche für Ihre Gesundheit, Ihre Motivation, Ihr Wohlbefinden?
- Was ist verbesserungsbedürftig und/oder macht Sie unzufrieden?

.....
.....
.....
.....

8. Welche Themen möchten Sie sonst noch ansprechen?

.....
.....
.....
.....

Vorüberlegungen zu Zielen und Maßnahmen

zu	Ziel	Maßnahme
1
2
3
4
5
6
7
8