

Das Mitarbeitergespräch – eine Vorlage

Wir schlagen folgendes Vorgehen für ein etwa anderthalb Stunden dauerndes Mitarbeitergespräch vor. Wir bringen möglichst umfassend die relevanten Fragen, gehen aber davon aus, dass aus diesen jeweils Schwerpunkte ausgewählt werden:

**Motto: «Miteinander die Gegenwart besprechen
– Miteinander die Zukunft gestalten»**

Blick zurück und Analyse:

- Welches waren die wichtigsten Aufgaben und Tätigkeiten im vergangenen Jahr (seit dem letzten Mitarbeitergespräch; seit der Arbeitsaufnahme)?
- Wie weit wurden die im Stellenbeschrieb vereinbarten Ziele erreicht/nicht erreicht? (Gründe dafür bei Stelleninhaber/in, verantwortlichem Gremium, Umwelt usw.) Wie sieht das aus der Sicht der Kirchgemeindeführung aus (Feedback)?
- Wie weit wurden die vereinbarten speziellen Jahresziele und Schwerpunkte erreicht? (Gründe dafür bei Stelleninhaber/in, verantwortlichem Gremium, Umwelt usw.) Wie sieht das aus der Sicht der Kirchgemeindeführung aus (Feedback)?
- Haben sich in dieser Zeit Veränderungen der Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortungen ergeben? – In welchen Bereichen? Was für Entwicklungen gehen da vor sich?
- Gibt es Aufgaben, die anders besser erfüllt werden könnten? Welche?
- Sind Aufgaben und Verantwortung in Ihrem Arbeitsbereich klar umrissen und eindeutig definiert?
- Sind die Kompetenzen (Entscheidungsbefugnisse) klar geregelt?
- Wenn nein, welche Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen sollten klarer oder anders geregelt werden? Wer übernimmt die Verantwortung, dass Änderungen angepackt werden?
- Haben Sie in Ihrem Aufgabenbereich genügend Eigenständigkeit und Entfaltungsmöglichkeiten? Wenn nein, was müsste sich ändern? Wer übernimmt die Verantwortung, dass Änderungen (auch strukturelle) angepackt werden?
- Wie möchten Sie sich weiterentwickeln, verändern? Gibt es Fähigkeiten/Gaben, die Sie vermehrt einbringen möchten? Gibt es Entwicklungswünsche/-notwendigkeiten?

Persönliche Fähigkeiten, Stärken aus der Sicht des Mitarbeitenden, des/der Personalverantwortlichen.

- Wo liegt Entwicklungspotential aus der Sicht des Mitarbeitenden, des/der Personalverantwortlichen?
- Wie setzen Sie Weiterbildung, Supervision und Coaching dafür ein?
- Fühlen Sie sich ausgelastet/überlastet/nur teilweise ausgelastet?
Was trägt dazu bei?
Welche Möglichkeiten sehen Sie, den Zustand zu verbessern? Wer übernimmt die Verantwortung, dass das angepackt wird?
- Wie sehen Sie Ihre Situation bezüglich Arbeitszeit/Freitage?
- Wie weit gelingt es Ihnen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen? Gibt es da Wünsche nach Veränderung?
- Wie weit gelingt es, Beruf und Spiritualität in Einklang zu bringen? Gibt es da Wünsche nach Veränderung?
- Sind Sie ausreichend informiert über das, was in der Kirchgemeinde läuft?

Welche Verbesserungen ergeben sich, und wer übernimmt die Verantwortung, diese Verbesserungen anzupacken?

- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit der Kirchengemeindevorsteherschaft?
(Feedback des Mitarbeitenden)
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit dem Kirchgemeindepresidium?
(Feedback des Mitarbeitenden)
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit KollegInnen im Pfarramt, im Diakonat oder mit den SDM, der Jugendarbeit?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit der Verwaltung, dem Sekretariat?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit dem Sigrisendienst?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Organisten/Kirchenmusikern?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Katechetinnen/Katecheten?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den freiwilligen Mitarbeitenden?
Was läuft gut? Was ist zu verbessern?
- Wie erleben Sie die Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit? Was ist punkto Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzeinrichtung zu verbessern?
- Gibt es noch andere Dinge, die angesprochen werden sollten (Spannungen, Konflikte)?

Blick nach vorne:

Der Kirchgemeinderat hat sich für das kommende Jahr folgende Jahresziele für unsere Gemeinde gesetzt:

- Was könnten Ihre speziellen Schwerpunkte und Ziele (maximal 3) in diesem Rahmen sein? Welche Unterstützung brauchen Sie dazu? Welche Ressourcen, welche Entscheidungskompetenzen benötigen Sie dafür?
- In welchen Bereichen Ihres Arbeitsfeldes möchten Sie sich stärker einbringen und mitgestalten?
- In welchem Bereich Ihres Arbeitsfeldes möchten Sie sich künftig nicht mehr oder mit niedrigerer Intensität einsetzen? (Neues kann nur so weit angepackt werden, wie Bisheriges reduziert wird!)
- Gibt es jetzt am Schluss Teile des Stellenbeschreibs, die den veränderten Verhältnissen anzupassen sind? Wer tut das – bis wann?
- Gibt es Verbesserungen, die anzupacken sind? Wenn ja, welche? Wer übernimmt welche Verantwortung, dass das geschieht? Bis wann soll das geschehen?
- Gibt es jetzt Anträge, die in den Kirchgemeinderat einzubringen sind? Von wem?

Der Inhalt des Protokolls ist vertraulich; es wird gegenseitig zur Kenntnis genommen, vereinbart und unterschrieben.