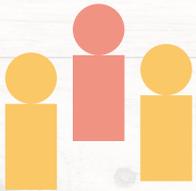


ARBEITSMATERIAL

## >> Leitfaden für Mit- arbeitende



Dem Bistum Hildesheim liegt ein gutes Miteinander von Mitarbeitenden und Führungskräften am Herzen. Um gut zusammenzuarbeiten zu können, müssen Führungskräfte und Mitarbeitende voneinander wissen, welche Vorstellungen das Gegenüber hat und welche Anforderungen an Arbeitsumfeld und Person gestellt werden. Auch Mitarbeitende, die selbst in Führungsverantwortung stehen, führen einmal jährlich ein Jahresgespräch mit ihrer Führungskraft.

Das Jahresgespräch eröffnet den Raum, um Fragen und Entwicklungen im persönlichen wie auch beruflichen Umfeld zu thematisieren und daraus Ziele und Vereinbarungen für das kommende Jahr abzuleiten. Den Rahmen dafür bieten eine wertschätzende Atmosphäre und ein Dialog auf Augenhöhe.

### Was soll mit dem Jahresgespräch erreicht werden?

- Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeitenden darin, ihre individuelle Potenziale zu entdecken und fördern diese im beruflichen Kontext.
- Die Entwicklungswünsche der Mitarbeitenden und die Herausforderungen des Arbeitsbereichs beziehen sich aufeinander.
- Über die Ausrichtung des Arbeitsbereichs wird gesprochen. Es werden Ziele für das kommende Jahr formuliert und vereinbart.
- Es erfolgt eine Reflektion der eigenen Führungsrolle.
- Die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden wird kontinuierlich analysiert und gegebenenfalls verbessert. Gegenseitiges Verständnis und Vertrauen im Umgang miteinander werden gefördert.
- Der Bedarf der Mitarbeitenden an Qualifizierung wird besprochen. Es werden gemäß § 6 AVO dazu Vereinbarungen getroffen.
- Die Mitarbeitenden erkennen ihren eigenen Beitrag zum großen Ganzen.
- Die Schätze/Erfahrungen der ausscheidenden Mitarbeitenden werden gehoben und gesichert.

### Wie gestalten sich Umsetzung und Rahmen dafür?

- Die Führungskraft lädt regelmäßig einmal im Jahr mit einem Vorlauf von mindestens zwei Wochen zum Jahresgespräch ein.
- Für die persönliche Vorbereitung auf beiden Seiten stehen fünf Leitfragen sowie eine Reflexionshilfe zur Verfügung. Beide dienen dazu, die eigenen Betrachtungen zu erleichtern, das Gespräch zu gliedern und die Punkte herauszuarbeiten, die Sie ansprechen möchten.
- Vereinbarungen werden am Ende des Gesprächs schriftlich festgehalten und von beiden Gesprächsbeteiligten unterschrieben.

### ► Erläuterungen und Lesehilfen zum Vorbereitungsbogen ,Jahresgespräch für die Mitarbeitenden‘

Nachfolgend finden Sie zu jeder der fünf Leitfragen des Vorbereitungsbogens eine kurze Erläuterung.

Die darunter aufgeführten Einzelfragen sind als Anregung gedacht, um ein besseres Bild zu gewinnen, was in dem Gespräch alles angesprochen werden kann. Diese Fragen sind auf keinen Fall als Checkliste zu verstehen, die im Jahresgespräch nacheinander abgehakt werden sollen. Das Gespräch soll offen geführt werden und der jeweiligen individuellen Situation Raum geben. Von daher werden Sie am Ende einer jeden Leitfrage aufgefordert, für sich selbst zu überlegen, welche besonders wichtigen Punkte bzw. Themen Sie in das Gespräch einbringen möchten.

### Handreichung ,Jahresgespräch für Leitende Pfarrer‘

Die Handreichung ,Jahresgespräch für Leitende Pfarrer‘ benennt fünf weitere Themenvorschläge inkl. Fragen, die die pastorale Situation in der Pfarrei/im ÜPE in den Blick nehmen. Auch hier gilt: Diese Themen/ Fragen können, müssen aber nicht angesprochen werden. Möglicherweise werden diese im Gespräch bereits an anderen Stellen thematisiert.

## ► 1. Möchte ich etwas zu meiner persönlichen Situation sagen?

Vielleicht verwundert Sie diese Überschrift. Diese Fragestellung soll den Raum öffnen, dass im Jahresgespräch auch Erfahrungen und Entwicklungen angesprochen werden können, die über den rein beruflichen Rahmen hinausgehen, gleichwohl aber Auswirkungen auf das Arbeiten und Ihre Zufriedenheit im beruflichen Kontext haben. Mitarbeitende sind nicht allein in ihrer beruflichen Funktion zu sehen, sondern zuallererst als Mensch.

Das Jahresgespräch kann nur den Raum dafür anbieten. Sie entscheiden frei, ob Sie zu dieser Fragestellung etwas einbringen und ansprechen möchten.

### Folgende Fragen können vielleicht anregen, darüber nachzudenken:

- Ist es mir möglich, meine persönliche und familiäre Situation mit den dienstlichen Erfordernissen in eine für mich gute Balance zu bringen? Spreche ich mit meiner Führungskraft über mögliche betriebliche Angebote und Maßnahmen?
- Wie ist es mir im letzten Jahr gesundheitlich ergangen? Möchte ich etwas zu meiner gesundheitlichen Situation sagen? Gibt es etwas in meinem Arbeitskontext, das ich als krankmachend empfinde? Fragen Sie bei Bedarf nach konkreten Hilfsmitteln oder Unterstützungsmöglichkeiten.
- Wie erlebe ich das Miteinander der verschiedenen Geschlechter? Erlebe ich Bevorzugungen, Abwertungen, übergreifiges Verhalten oder fühle ich mich gleichberechtigt behandelt?
- Gab es im letzten Jahr wichtige persönliche Erfahrungen/Entwicklungen? Möchte ich davon etwas mitteilen?
- Was beschäftigt mich zurzeit in meinem Glaubensleben und wie geht es mir damit im Arbeitskontext? Möchte ich davon etwas in das Gespräch einbringen?
- Betrachte ich meine Arbeit als sinnstiftend?
- Bis zu welchem Alter möchte ich aus heutiger Sicht arbeiten?
- Gedankenstütze für 60+: Kann ich meine jetzige Tätigkeit bis zur Rente problemlos ausüben oder rechne ich mit Einschränkungen?



*Überlegen Sie am Ende in aller Freiheit, ob Sie überhaupt etwas zu dieser Fragestellung in das Jahresgespräch einbringen möchten und, wenn ja, welcher Punkt Ihnen besonders wichtig wäre.*

## ► 2. Was ist aus den Vereinbarungen des letzten Jahresgespräches geworden?

Schauen Sie darauf, was Sie von den Vorhaben umsetzen konnten und erzählen Sie davon, wie das gelungen ist. Sprechen Sie aber auch in aller Offenheit an, was nicht umgesetzt werden konnte. Dies hat meist nachvollziehbare Gründe. Überlegen Sie mit Ihrer Führungskraft gemeinsam nächste Schritte. Möglicherweise verändern Sie auch gemeinsam die Zielrichtung des Vorhabens, weil sich die Ausgangssituation inzwischen verändert hat. So kann sich eine gute Atmosphäre des Miteinander-Lernens entwickeln.



*Bitte halten Sie wichtige Punkte fest, die Sie für den Rückblick einbringen möchten.*



## ► 3. Meine Potenziale/Stärken: Wo sehe ich Entwicklungs- und Zielperspektiven? Wo liegen die Herausforderungen in meinem Arbeitsbereich?

Hier geht es darum, neue Potenziale wahrzunehmen oder bereits vorhandene zu stärken und zu fördern. In den ersten Jahresgesprächen wird das Entdecken ungenutzter Potenziale vielleicht einen größeren Raum einnehmen. In nachfolgenden Jahresgesprächen wird der Akzent der Stärkung und Förderung vermutlich mehr in den Vordergrund rücken.

Es geht bei diesen Überlegungen immer auch darum, die eigenen Fähigkeiten mit den Anforderungen des Arbeitsbereichs in Beziehung zu setzen und daraus Entwicklungsperspektiven und Ziele für die Arbeit abzuleiten.



#### Dabei können vielleicht folgende Fragen hilfreich sein:

- Kann ich meine Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen in meine Arbeit einbringen? Was würde ich gerne (noch mehr) beitragen?
- Bin ich selbst mit der Qualität meiner Arbeit zufrieden oder fühle ich mich gelegentlich über- oder unterfordert? Welche Aufgaben sind für mich besonders herausfordernd?
- Bin ich mir bewusst, welche meine Aufgaben sind? Wie führe ich? Und wie möchte ich geführt werden?
- In welchen meiner Aufgabenbereiche sehe ich neue Herausforderungen auf mich und das Team zukommen?
- Sind aus meiner Sicht Arbeitsschwerpunkte neu festzulegen?
- Welche Unterstützung benötige ich zur zukünftigen Bewältigung meines Arbeitsbereiches (Fortbildung, Qualifizierung, ...)?
- Wohin will ich mich beruflich entwickeln? Wo sehe ich mich in den nächsten Jahren? Brauche ich dafür fachliche oder persönliche Unterstützung und, wenn ja, welche?



*Halten Sie am Ende fest, was Ihnen beim Nachdenken über diese Fragen besonders wichtig erschienen ist und was Sie davon konkret in das Jahresgespräch einbringen möchten.*

## ▶ 4. Wie erlebe ich die Zusammenarbeit und Kommunikation mit meiner/meinem Vorgesetzten und meinem Team?

Das Jahresgespräch soll auch die Möglichkeit eröffnen, die Zusammenarbeit mit meiner Führungskraft und meinem Team zu thematisieren. Eine gelingende Zusammenarbeit ist sowohl ein zentraler Faktor für die eigene Arbeitszufriedenheit wie auch für die Selbstwirksamkeit im Handeln.

#### Folgende Fragen können zum Nachdenken darüber anregen:

- Bin ich über die aktuellen Entwicklungslinien des Bistums Hildesheim gut informiert?
- Wie gehe ich mit der Informationsweitergabe um?
- Kann ich bei Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, mitwirken oder eher nicht?
- Fühle ich mich von meiner Führungskraft unterstützt? Welche Art von Unterstützung wünsche ich mir/wäre für mich hilfreich?
- Wird meine Arbeit vom Team wertgeschätzt?
- Wird in der Abteilung bzw. Einrichtung, im ÜPE-Raum konstruktiv auf Kritik reagiert? Wie gehe ich mit Konflikten um?
- Was schätze ich besonders positiv ein; wo erwarte ich Verbesserungen in der Zusammenarbeit mit meiner Führungskraft oder mit dem Team?
- In welchen Momenten unseres Miteinanders erlebe ich uns als Glaubensgemeinschaft? Was würde ich mir mehr wünschen?



*Halten Sie kurz fest, welche Ihrer Überlegungen Sie ansprechen möchten.*

## ▶ 5. Wissenstransfer und -management

Es kann passieren, dass Sie sich entscheiden, eine neue Aufgabe im Bistum oder außerhalb des Bistums zu übernehmen, dass Sie für eine längere Zeit auf Grund von Krankheit nicht im Dienst sind oder sich kurz vor Ihrem Eintritt in den Ruhestand befinden. In all den Jahren Ihres Wirkens an Ihrer derzeitigen Position haben Sie einen Schatz an Wissen und Erfahrungen gesammelt und Netzwerke aufgebaut. Es wäre ein großer Verlust, wenn dies durch Ihren Weggang verloren ginge. Diese Kenntnisse sollen gesichert und für die Zukunft weiter genutzt werden können.

#### Folgende Fragen könnten zum Nachdenken darüber anregen:

- Welche Kompetenzen und welches Wissen habe ich mir in den letzten Jahren erworben und sollten an eine mögliche Nachfolge/Vertretung weitergegeben werden?
- Welche Arbeitsbeziehungen zu welchen Personen und Institutionen habe ich aufgebaut und sind an die Nachfolge zu kommunizieren?
- Wie und wo sichere/dokumentiere ich Fakten in meiner alltäglichen Arbeitspraxis? Und wie kann es im Falle einer längeren Abwesenheit barrierefrei und datenschutzkonform zugänglich gemacht werden?
- Welche Anliegen habe ich für die Weiterführung der Arbeit und für einen möglichen Übergang? Ich erkundige mich bei Interesse bei meiner Führungskraft nach Seminarangeboten wie z. B. zum Thema „Den Übergang gestalten“, „Vorbereitung auf den Ruhestand“ etc.



*Bitte halten Sie auch hier wichtige Punkte fest, die Sie in das Jahresgespräch einbringen möchten.*