

ARBEITSMATERIAL

>> Jahresgespräche



► Einführung

Die Personalarbeit im Bistum Hildesheim steht unter einem besonderen Anspruch. Wie wir Personal gewinnen, es führen und entwickeln, muss in Kongruenz zu bringen sein zu dem, was wir verkündigen. Ein Instrument guter Personalarbeit ist das Jahresgespräch. An der Art und Weise, wie wir mit Mitarbeitenden umgehen, muss ablesbar sein, was es bedeutet, sein Leben an der Frohbotschaft Jesu auszurichten. Dazu gehört, dass wir uns auch ganz im Sinne des Evangeliums um die Charismen und Talente (Mt 25, 14–30) derjenigen kümmern, die für das Bistum arbeiten. Dies ist fundiert in unserem Menschenbild, im Verständnis von der Schöpfung: Der Mensch ist Abbild Gottes, der ihn erschaffen hat – als Frau und Mann (Gen 1,27).

Das Jahresgespräch leistet einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unserer Organisation. Wir brauchen Mitarbeitende mit vielfältigen Begabungen, die in unterschiedlichen Arbeitsfeldern und -formen Anteil haben (können) an der Gestaltung und Weiterentwicklung von Kirche. Wir brauchen Vielfalt in der Mitarbeitendenschaft, damit Kirche in eine ebenfalls immer vielfältiger werdende Gesellschaft hineinwirken kann.

Wir verstehen unter einem Jahresgespräch ein jährliches Gespräch zwischen Mitarbeitenden und der direkten Führungskraft, initiiert durch die Führungskraft. Das Jahresgespräch ist etwas Besonderes: Es eröffnet den Raum, um Fragen und Entwicklungen im persönlichen wie auch beruflichen Bereich zu thematisieren.

Es soll in einer wertschätzenden und vertrauensvollen Atmosphäre geschehen und Dialog auf Augenhöhe ermöglichen.

► Ziele des Jahresgesprächs sind:

Die Mitarbeitenden als ganze Person wahrnehmen

→ Die Mitarbeitenden sollen nicht auf ihre berufliche Funktion reduziert werden. Beruf ist immer auch Berufung im kirchlichen Kontext. In aller Freiheit sollen persönliche und spirituelle Entwicklungen Raum im Jahresgespräch haben.

Potenziale/Charismen entdecken und fördern

→ Es gilt, unentdeckte und schlummernde Potenziale zu heben, bereits vorhandene zu stärken und zu fördern. Den Ausgangspunkt bilden die Mitarbeitenden mit ihren Gaben und Fähigkeiten. Dies kann unter Umständen auch Auswirkungen auf Arbeitsprozesse und -organisation haben.

Die Entwicklungsperspektiven der Mitarbeitenden und die Herausforderungen des Arbeitsbereichs aufeinander beziehen

→ Ausgehend von den Potenzialen und Kompetenzen der Mitarbeitenden werden diese mit den Interessen und Herausforderungen der Organisation in Beziehung gebracht.

Den eigenen Beitrag zum großen Ganzen sehen

→ Es geht darum, die großen Linien des Bistums zu kommunizieren, zu diskutieren, Rückmeldungen dazu einzuholen und den eigenen Beitrag zum größeren Ganzen zu erkennen.

Die Zusammenarbeit miteinander reflektieren

→ Das Jahresgespräch soll den Raum öffnen, die Zusammenarbeit mit der Führungskraft, mit den anderen im Team sowie mit anderen Teams zu thematisieren. Eine gelingende Zusammenarbeit ist ein zentraler Faktor für die eigene Arbeitszufriedenheit wie auch für die eigene Selbstwirksamkeit im Handeln.

Die „Schätze“ der ausscheidenden Mitarbeitenden heben und sichern

→ Ab dem 60. Lebensjahr, bei einem Stellenwechsel oder Ausscheiden von Mitarbeitenden soll ein Wissenstransfer eingeleitet werden, um das Erfahrungs- und Netzwerkwissen der ausscheidenden Mitarbeitenden wahrzunehmen, zu würdigen und für die Zukunft zu sichern.

