

## FAQ

### **Was sind Mitarbeitendengespräche?**

Mitarbeitendengespräche sind vorbereitete, strukturierte und verpflichtende Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Sie dienen dazu, den Fokus auf die Rolle, das Aufgabenfeld und die Arbeitssituation der Mitarbeitenden zu legen, Ziele zur individuellen Weiterentwicklung zu vereinbaren und die erzielten Arbeitsergebnisse zu reflektieren. Dabei findet ein offener Dialog statt, der auch ein gegenseitiges Feedback zur Zusammenarbeit und Kommunikation beinhaltet.

### **Wer führt Mitarbeitendengespräche mit wem?**

Mitarbeitendengespräche werden zwischen Führungskräften und den ihnen zugeordneten Mitarbeitenden durchgeführt. Die Führungskraft ist für die Initiierung und Durchführung der Gespräche verantwortlich.

### **Warum werden Mitarbeitendengespräche verbindlich eingeführt?**

Die Einführung von Mitarbeitendengesprächen dient als Maßnahme zur Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung sowie als Führungsinstrument. Sie sollen die Motivation und die Übernahme von Verantwortung fördern, die Entwicklung der Mitarbeitenden unterstützen, Klarheit über den Beitrag zum Gesamtauftrag schaffen, Transparenz und Orientierung bieten, die Prioritätensetzung in den Arbeits- und Aufgabenfeldern thematisieren sowie das Arbeitsklima und die Arbeitszufriedenheit verbessern.

### **Wie werden Mitarbeitendengespräche durchgeführt?**

Mitarbeitendengespräche folgen einem strukturierten Gesprächsleitfaden, der auf die verschiedenen Aspekte des Rückblicks und des Ausblicks eingeht. Die Gespräche werden dialogisch geführt, wobei die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ihre Meinungen und Anliegen einzubringen. Eine sorgfältige Vorbereitung seitens der Führungskraft und der Mitarbeitenden ist wichtig, um eine effektive Gesprächsführung zu gewährleisten.

### **Welche Regeln gelten für Mitarbeitendengespräche?**

Bei Mitarbeitendengesprächen gelten folgende Regeln:

- Respektvoller Umgang und offene Kommunikation
- Vertraulichkeit der besprochenen Inhalte und Vereinbarungen
- Gegenseitiges Feedback zur Zusammenarbeit und Kommunikation
- Offenheit für Anregungen und Verbesserungsvorschläge
- Zielorientierung und konstruktive Lösungsansätze

### **Wie werden Mitarbeitendengespräche dokumentiert?**

Die Ergebnisse der Mitarbeitendengespräche werden in einem Gesprächsprotokoll festgehalten. Das Protokoll enthält die besprochenen Themen, die erzielten Arbeitsergebnisse, die vereinbarten Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung sowie das gegenseitige Feedback zur Zusammenarbeit. Jede Partei erhält eine Kopie des Protokolls.

Der Bogen "Vereinbarungen zur beruflichen Weiterentwicklung" wird bei beiderseitigem Einverständnis dem Bereich Personalentwicklung zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung gestellt.

#### **Wer protokolliert das Mitarbeitendengespräch?**

Je nach Absprache kann der/die Vorgesetzte oder der/die Mitarbeitende das Gespräch führen.

#### **Wo werden die Dokumente der Mitarbeitendengespräche aufbewahrt?**

Die Gesprächsprotokolle und Vereinbarungen zur beruflichen Weiterentwicklung werden vertraulich behandelt. Je eine Kopie des Gesprächsprotokolls verbleibt beim Mitarbeitenden und der Führungskraft. Es ist wichtig, dass die Kopien der Führungskraft bei einem Wechsel der Verantwortlichkeit vernichtet werden.

Der Mitarbeitende ist nicht gehalten, das Gesprächsprotokoll zu vernichten. Es steht ihm frei, eine Kopie dem neuen Vorgesetzten auszuhändigen.

#### **Wie wird mit den Ergebnissen der Mitarbeitendengespräche weitergearbeitet?**

Die Ergebnisse der Mitarbeitendengespräche werden vertraulich behandelt und dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Die vereinbarten Ziele und Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung werden dem Bereich Personalentwicklung zur weiteren Abwicklung zur Verfügung gestellt.

#### **In welchem Rahmen werden die Verantwortlichen für die Durchführung von Mitarbeitendengesprächen geschult?**

Für die Schulung der Verantwortlichen für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen, einschließlich der Verwaltungsleitungen, sind ganztägige Schulungen mit Referent:innen von cidpartners und internen Referent:innen geplant.

#### **Ab wann werden Mitarbeitendengespräche eingeführt?**

Die Einführung von Mitarbeitendengesprächen ist ab Phase 3 klar geregelt und wird in den Entwicklungspapieren dokumentiert. In den Pfarrei-Neugründungen bleiben Mitarbeitendengespräche ein Dauerthema.

#### **Wer überprüft, ob die Mitarbeitendengespräche stattgefunden haben?**

Der/Die jeweils nächsthöhere Vorgesetzte vergewissert sich bis zum Ende des 1. Quartals eines Jahres bei/m Vorgesetzten, ob diese/r die Mitarbeitendengespräche geführt hat.

#### **Im Gesprächsleitfaden sind Fragen bzw. Anmerkungen zu Fragestellungen und Formulierungen zu finden.**

Die Einführung ist als iterativen Prozess gedacht, sodass das Konzept im Prozess angepasst wird. Darüber hinaus ist mit den beteiligten MAVen besprochen, dass es nach zwei Jahren eine Evaluation geben wird. Gerne können Sie uns aber auch direkt per Mail Rückmeldungen geben an [PE@bistum-mainz.de](mailto:PE@bistum-mainz.de),