

Leitfaden – Mitarbeiterjahresgespräche

1. Analyse und Feedback

1.1. Perspektive Mitarbeiter

[Dieser Teil wird von dem Mitarbeiter ausgefüllt]

- Was sind Deine größten Erfolge im letzten Jahr?
 - Wie ist es dazu gekommen? Was kannst Du daraus lernen?
 - Gab es ein Prinzip hinter deinem Erfolg? Wie kannst Du dieses Prinzip in Zukunft öfter anwenden?
- Nenne zwei Verhaltensweisen die du im nächsten Jahr unbedingt so weiterführen und noch ausbauen willst.
- Nenne zwei Verhaltensweisen die du im nächsten Jahr unbedingt verändern willst.
- Was hat Dich am Meisten herausgefordert?
- Was hat Dich besonders motiviert?
- Welche Dinge haben Dich in der Ausübung Deiner Tätigkeit behindert/ausgebremst?
- Was hat in Deinem Verantwortungsbereich nicht (so gut) geklappt?
- Welche Arten von Tätigkeiten machen Dir am Meisten Spaß und welche am Wenigsten?
- Wie beurteilst Du die Anerkennung Deiner Leistung?
- Wie nimmst Du das Klima und die Zusammenarbeit im Team wahr?
- Wie kann dich deine Führungskraft besser unterstützen?
- Ist dein Arbeitspensum angemessen, so dass du deinen eigenen Ansprüchen gegenüber Familie/Partner/Freunden/Hobbys gerecht wirst?
- Was kann die Kirche tun damit du deinen eigenen Ansprüchen in diesen Bereichen besser gerecht werden kannst?

1.2. Perspektive Führungskraft

[Dieser Teil wird von der Führungskraft ausgefüllt]

- Wie sehe ich Deine Arbeit und Deine Entwicklung des letzten Jahres?
- Was sind aus meiner Perspektive Deine größten Erfolge des letzten Jahres?
- Was hat Dich aus meiner Perspektive am Meisten herausgefordert?
- Was hat in Deinem Verantwortungsbereich aus meiner Perspektive nicht (so gut) geklappt?
- In welchen Bereichen hast Du Dich im letzten Jahr am meisten weiterentwickelt?
- Gibt es Dinge die dich aus meiner Perspektive unmittelbar nach vorne bringen würden, wenn du sie umstellst? Welche?
- Wie nehme ich dich im Teamgefüge wahr?

1.3. Führungsfeedback

Sowohl der Mitarbeiter als auch die Führungskraft (FK) füllen diesen Bogen aus. Es wird allerdings nur der Bogen des Mitarbeiters besprochen. Die Selbsteinschätzung der FK dient lediglich ihrer Selbstreflexion (Abgleich Fremdeinschätzung, Selbsteinschätzung) im Anschluss an das Gespräch.

1. Meine FK gibt mir praktisch anwendbares Feedback, das mir hilft meine Arbeit zu verbessern.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

2. Meine FK betreibt "Mikromanagement" (kümmert sich bspw. um unnötige Details, die nicht in ihrem Aufgabenbereich liegen sollten).

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

3. Meine FK bringt mir als Person Wertschätzung gegenüber.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

4. Das Verhalten von meiner FK zeigt mir, dass sie die Perspektiven und Ansichten, die ich ins Team einbringe, wertschätzt, selbst wenn sie von ihren eigenen abweichen.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

5. Meine FK hilft mir dabei den Fokus auf meine priorisierten Ziele und Ergebnisse zu halten.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

6. Meine FK teilt mir regelmäßig alle für mich relevanten Informationen mit, die sie von der Kirche und ihren Führungskräften erhält.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

7. Meine FK hat mit mir im Verlauf der letzten sechs Monate ein ernsthaftes Gespräch über meine berufliche Perspektive geführt.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

8. Meine FK kommuniziert klare Ziele für unser Team.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

9. Meine FK hat die notwendige Fachexpertise (je nach Fachbereich) um mich führen zu können.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

10. Ich würde meine FK als Führungskraft für andere CGler empfehlen.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	--

11. Im Großen und Ganzen bin ich mit den Leistungen meiner FK als Führungskraft zufrieden.

stimme überhaupt nicht zu <input type="checkbox"/>	stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/>	teils teils <input type="checkbox"/>	stimme eher zu <input type="checkbox"/>	stimme ganz zu <input type="checkbox"/>
--	---	---	--	--

Offene Fragen:

- *Wenn du deiner FK etwas empfehlen könntest, was sollte sie unbedingt weitermachen?*
- *Wenn du deiner FK etwas empfehlen könntest, was sollte sie unbedingt ändern?*

2. Planung & Ziele

[Dieser Teil wird von dem Mitarbeiter ausgefüllt]

- Was möchtest Du innerhalb des nächsten Jahres mehr machen?
- Was möchtest Du innerhalb des nächsten Jahres weniger machen?
- Worauf freust Du dich schon jetzt (z.B. Projekte die in der Pipe sind oder neue Aufgaben)?
- Wer sind die zwei Menschen in deinem Umfeld, in denen du das meiste Potential siehst?
- Wie möchtest du diese beiden Menschen im nächsten Jahr strategisch fördern und coachen?
- Welche Ziele hast Du letztes Jahr erreicht?
- Welche Ziele hast Du nicht erreicht? Warum nicht?
- Was kann getan werden damit Du diese Ziele erreichst?
- Gibt es Ziele die überflüssig geworden sind? Welche?
- Stehen im nächsten Jahr Veränderungen des Aufgabengebietes an? Welche?
- Welche Ziele musst Du innerhalb des nächsten Jahres erreichen, damit Du das Jahr als Erfolg für Dich bewerten kannst?

Die Ziele werden in gemeinsamer Übereinkunft von Mitarbeiter und Führungskraft definiert und nach dem S.M.A.R.T. Muster aufgebaut (Spezifisch, Messbar, Attraktiv, Realistisch, Terminiert).

Bringt die Ziele in eine priorisierte Reihenfolge mit dem wichtigsten Ziel zuerst. Bleibt bei der Anzahl der Ziele realistisch.

Ziel 1	
Ziel:	
Voraussetzungen:	
Zeitraumen / Meilensteine	
KPI:	

Ziel 2	
Ziel:	
Voraussetzungen:	
Zeitraumen / Meilensteine	
KPI:	

Ziel 3	
Ziel:	
Voraussetzungen:	
Zeitraumen / Meilensteine	
KPI:	

Ziel 4	
Ziel:	
Voraussetzungen:	
Zeitraumen / Meilensteine	
KPI:	

Ziel 5	
--------	--

Ziel:	
Voraussetzungen:	
Zeitraumen / Meilensteine	
KPI:	

3. Perspektive & Entwicklung

[Dieser Teil wird von dem Mitarbeiter ausgefüllt]

- Wo siehst Du Dich beruflich in 3 Jahren (*Mitarbeiter und Führungskraft antworten*)?
- Wo siehst Du Dich beruflich in 5 Jahren (*Mitarbeiter und Führungskraft antworten*)?
- Welche Kenntnisse, Kompetenzen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen müssen wie weiterentwickelt werden, um aktuellen und zukünftigen Aufgaben gerecht zu werden (*Liste vorbereiten*)?
- Welche konkreten Maßnahmen lassen sich ableiten um das zu erreichen (*Liste mit Fort- und Weiterbildungen vorbereiten*)?
- Wie zufrieden bist Du mit deinem aktuellen Gehalt? Warum?
- Wie siehst Du dein Gehalt in 3 Jahren?
- Siehst Du ein Hindernis für eine langfristige berufliche Perspektive in der Kirche? Welches?
- Was würde Dir konkret helfen eine langfristige berufliche Perspektive in der Kirche zu entwickeln?
- Kannst Du Dir vorstellen, dass dir die Dinge, die Du in einigen Jahren in der Kirche fachlich/inhaltlich tun wirst, Freude machen werden? Siehst Du hier ausreichende Entwicklungsmöglichkeiten?
- Kannst Du Dir gut vorstellen in 10 Jahren noch in der Kirche zu arbeiten? Warum?
- Wenn Du die GL wärst und eine Sache ändern könntest, was würde das sein?

Solingen, den

Unterschrift Führungskraft

Unterschrift Mitarbeiter