

Information zum Zwischenstand der Umfrage „Dialog.Kultur“ bei den hauptberuflichen Mitarbeiter/innen der Diözese Augsburg

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

mit den besten Wünschen zu einer gesegneten Fastenzeit auf Ostern zu möchten wir – der Arbeitskreis „Dialog.Kultur“ – Sie über den aktuellen Stand zu unserer Umfrage „Dialog.Kultur“ im letzten Sommer informieren.

Zunächst einmal bedanken wir uns bei Ihnen sehr herzlich für die überaus große Resonanz und Teilnahme bei unserem Projekt!

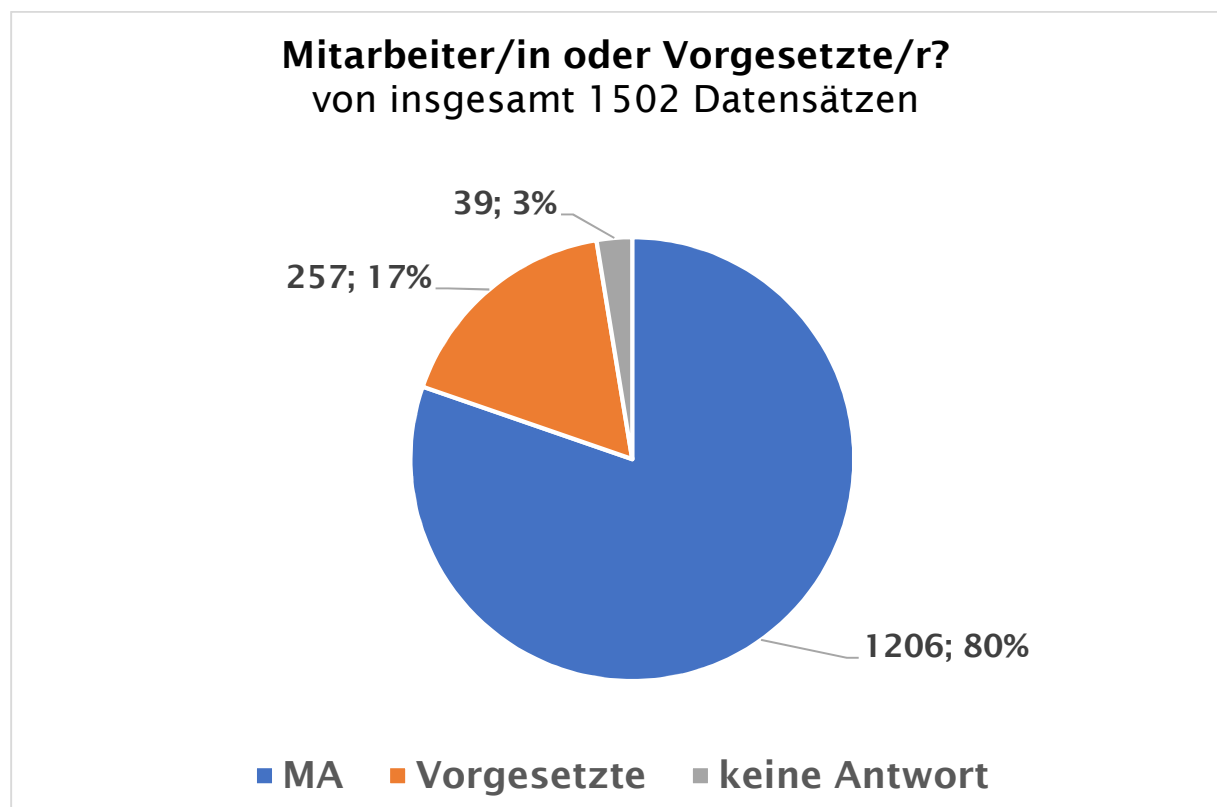
Nachdem ein Drittel der Hauptberuflichen sich daran beteiligt haben – was sehr beachtlich ist für Umfragen – erforderte die adäquate Zusammenstellung der Ergebnisse eine entsprechende Zeit.

Nachfolgend legen wir die zunächst die quantitativen Ergebnisse vor.

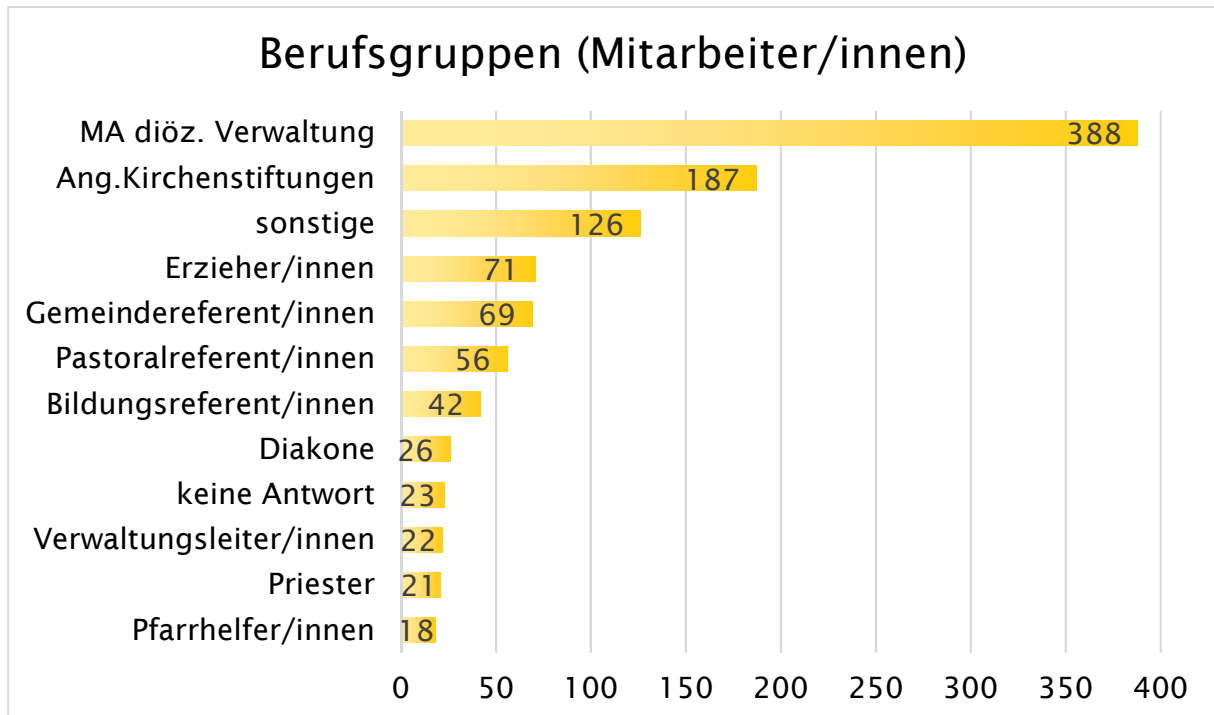
Teil 2 mit den vielen konkreten sog. „qualitativen“ Ergebnissen und Aussagen zu den offenen Fragen folgt bis möglichst Juni 2022.

Beteiligung an der Umfrage:

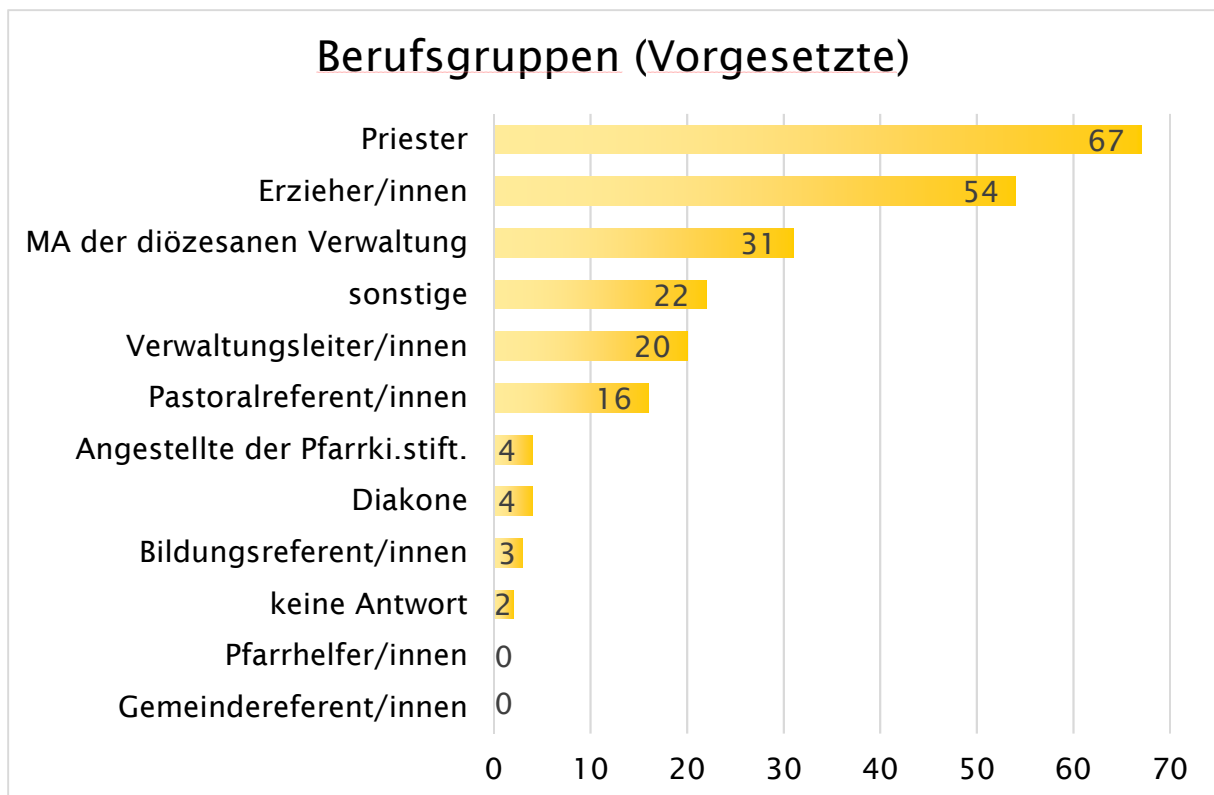
Von rund 4.400 befragten Kolleg/innen haben insgesamt ca. 1.500 entweder als Mitarbeiter/in oder als Vorgesetzte/r teilgenommen.



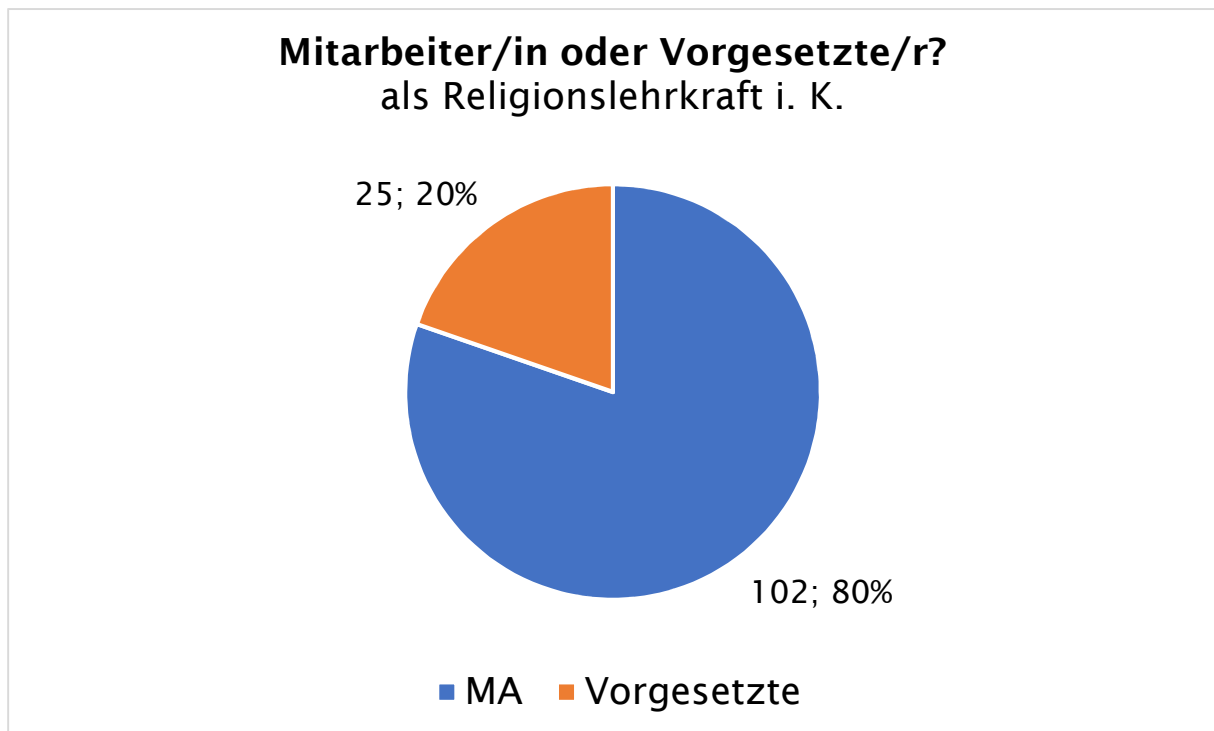
Auf der Seite der Mitarbeiter/innen haben wir Antworten aus den folgenden Berufsgruppen erhalten:



Vorgesetzte haben sich aus den folgenden Berufsgruppen beteiligt:



Aus der Abteilung Schule und Religionsunterricht haben insgesamt 127 Personen teilgenommen:

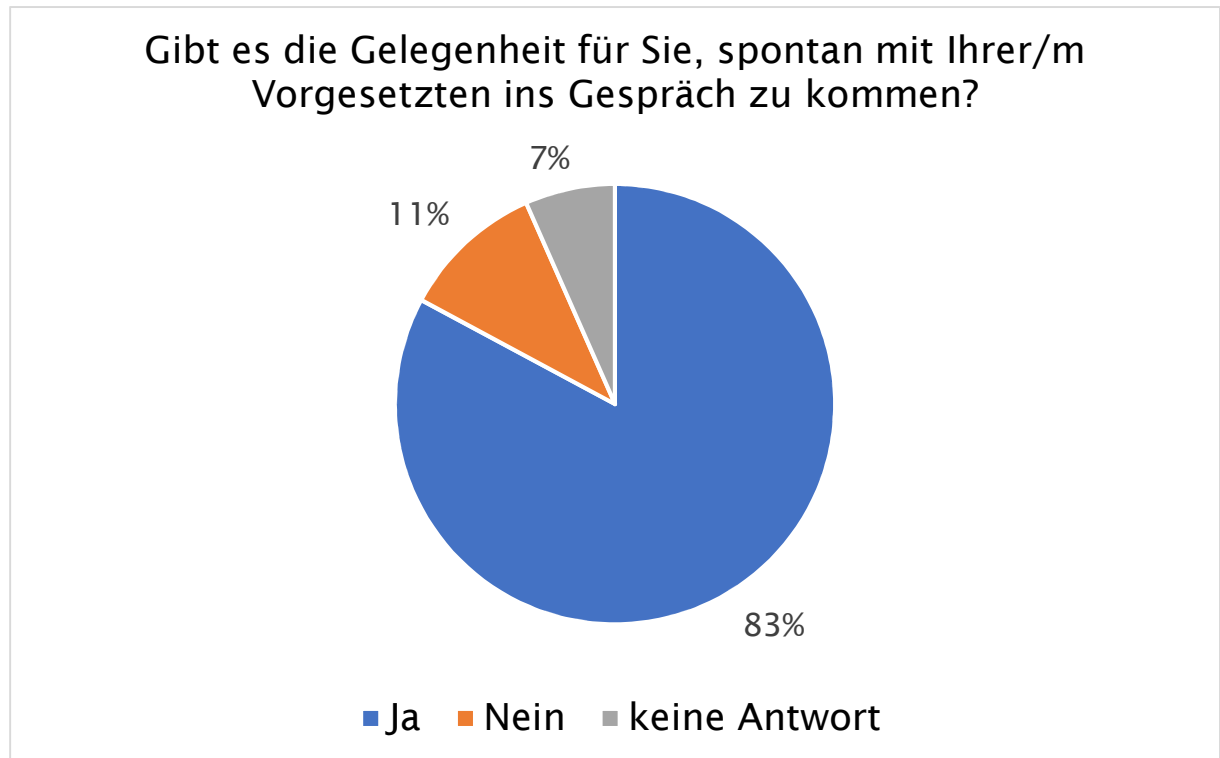


Über die sehr breite Mitwirkung und die zahlreichen, wertvollen Rückmeldungen haben wir uns im Projektteam sehr gefreut! Auf der Basis dieser Daten und inhaltlichen Anregungen haben wir nun einen guten inhaltlichen Background, um Projekte und Unterstützungsangebote zur Weiterentwicklung der Gesprächskultur in unseren Arbeitsteams auf den Weg zu bringen.

Ergebnisse aus der Befragung zur Gesprächs- und Feedback-Kultur:

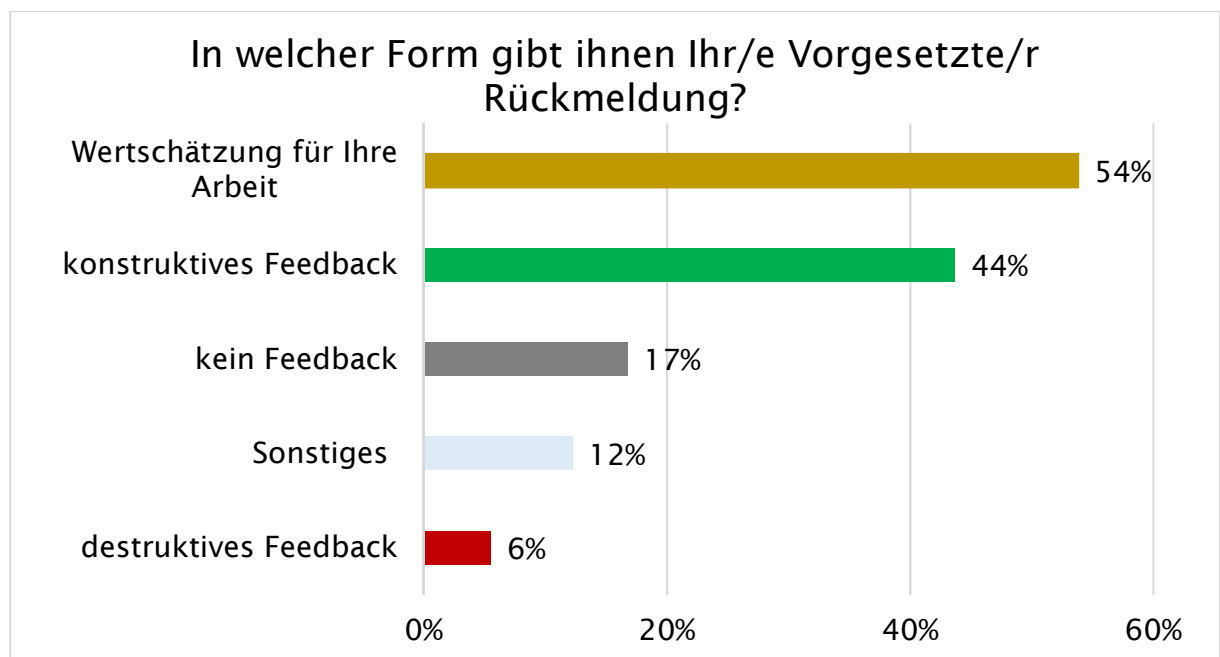
Bei den teilweise bis zu 800 Antworten auf 8 bzw. 10 offen gestellten Fragen sind wir gerade noch mit Hochdruck bei der Auswertung und Zusammenstellung der Ergebnisse. Hier zeichnen sich bereits sehr konkrete und wertvolle Ansatzpunkte für die Entwicklung der Dialog-Kultur ab. Darüber und über unsere nächsten Projektschritte planen wir im Frühjahr 2022 noch ausführlicher zu berichten.

Die Fragen zum Ankreuzen zeigen allerdings auch schon einige interessante Zusammenhänge auf:

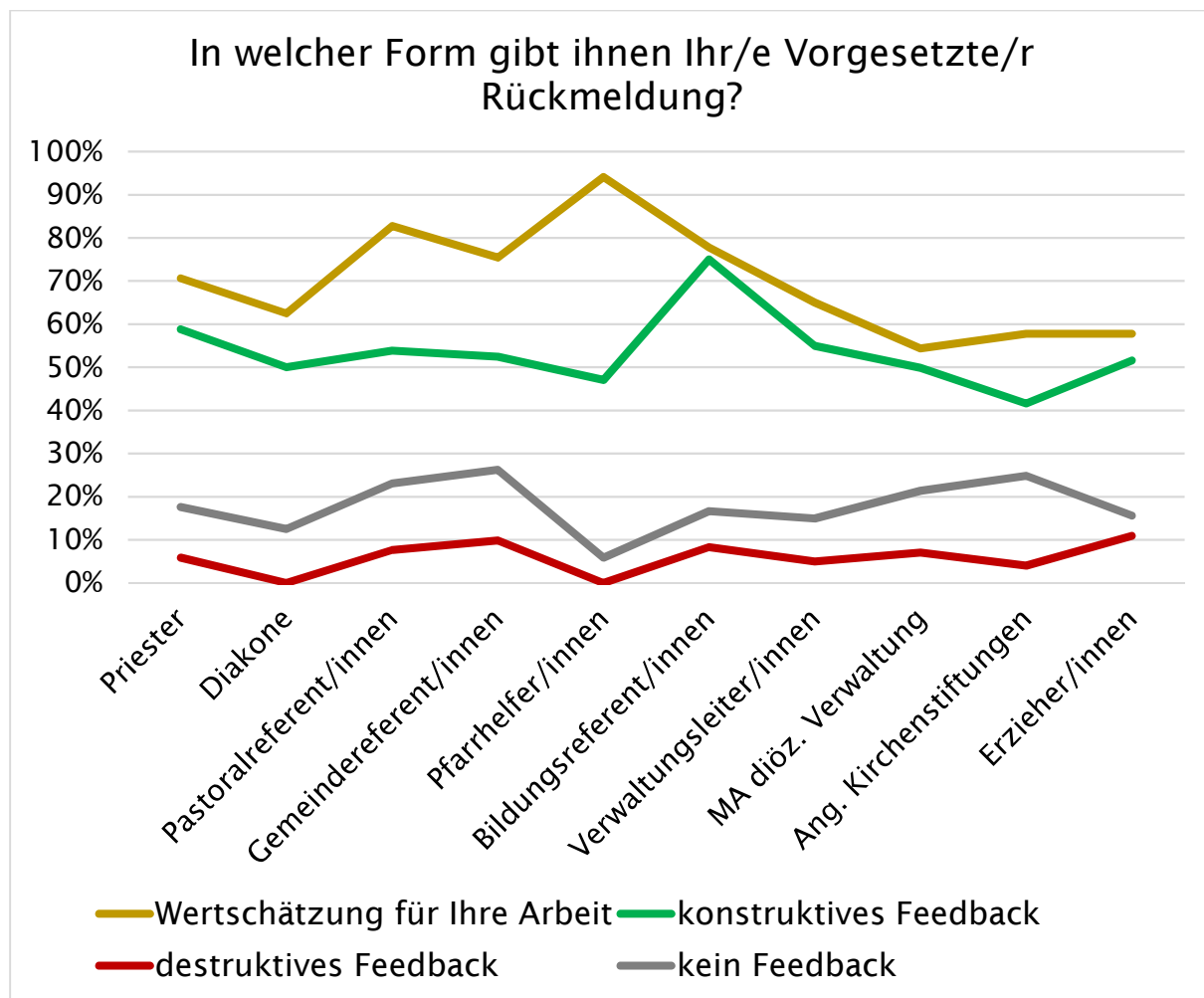


Die Möglichkeit zu einem spontanen Gespräch mit der/m Vorgesetzten ist also für die allermeisten Mitarbeitenden gegeben.

Interessant ist nun die Frage, ob und in welcher Form hier auch ein offenes gegenseitiges Feedback möglich ist. Es konnten hier auch mehrere Antworten angekreuzt werden:



Nach Berufsgruppen unterschieden erhalten wir folgendes Ergebnis:



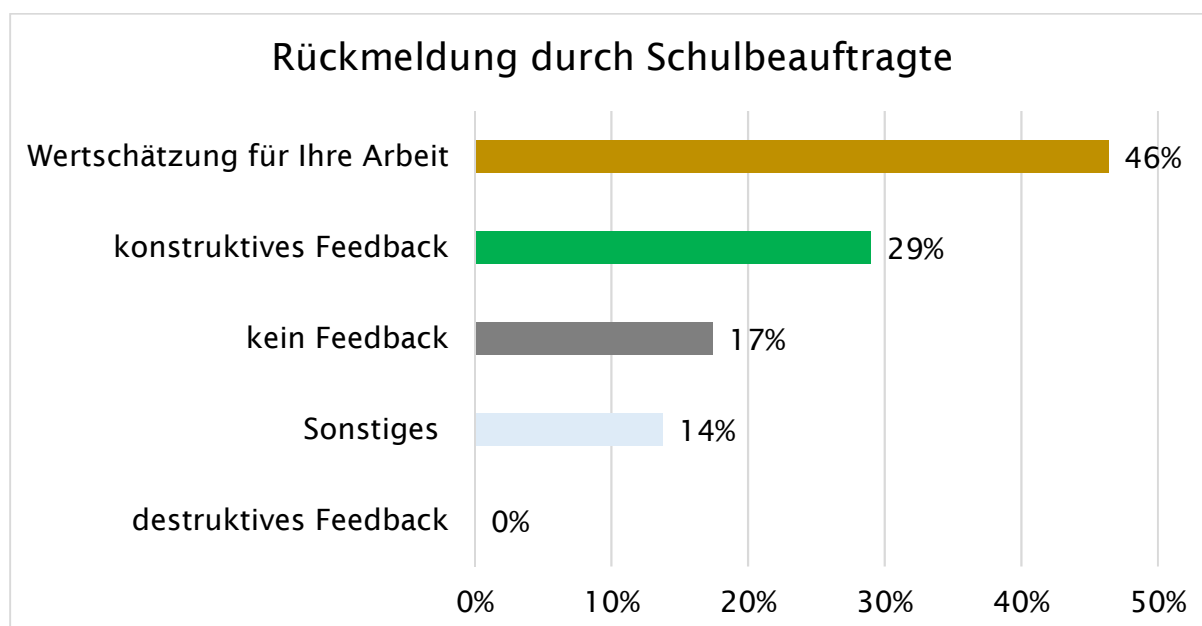
Die überwiegende Mehrheit, zwischen 50 % und 95% bekommt eine wertschätzende Rückmeldung von ihrer/m Vorgesetzten. Konstruktives Feedback erhalten ca. 50% der Mitarbeiter/innen. Bei den Bildungsreferenten/innen zeigt sich hier ein Gipfel von etwa 75%, bei den Priestern knapp unter 60%. Als destruktiv empfundenes Feedback kommt fast durchgehend bei unter 10% der Mitarbeiter/innen vor.

Überhaupt keine Rückmeldung bekommen zwischen 5% und 25 % der Kollegen/innen in den verschiedenen Berufsgruppen, die sich an der Umfrage beteiligt haben.

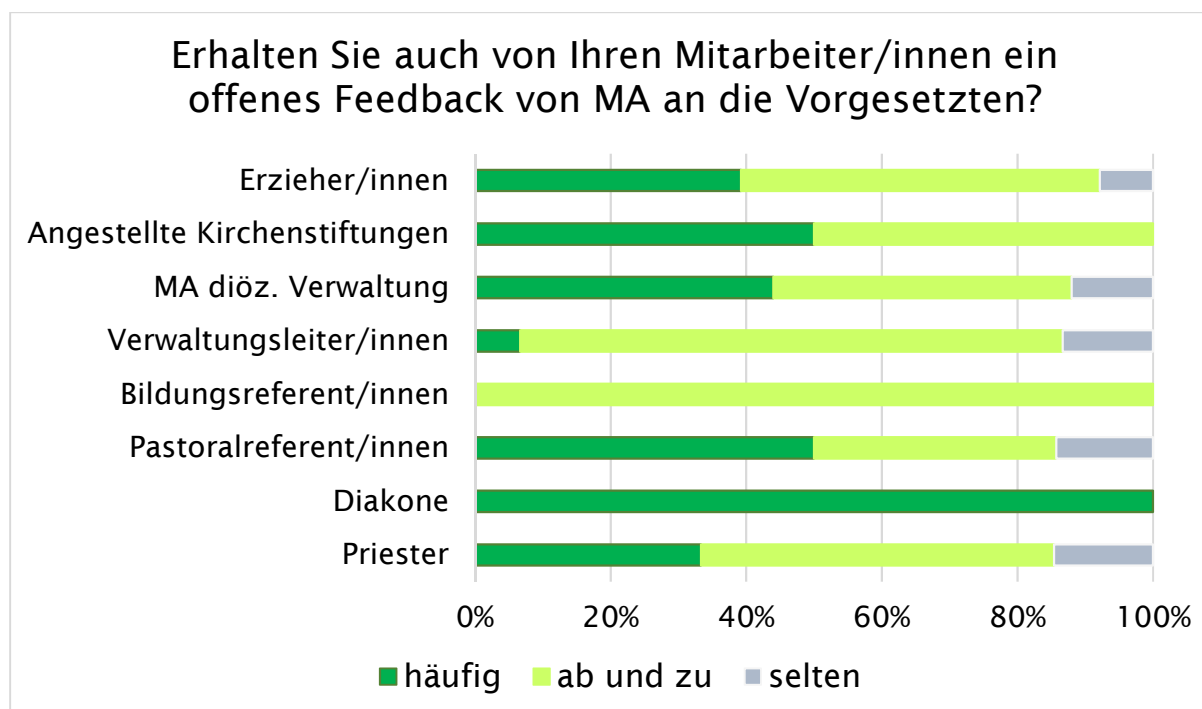
Bei Gemeindereferenten/innen und Angestellten der Pfarrkirchenstiftungen sind das rund ein Viertel der Antworten.

Der insgesamt hohe Anteil an wertschätzender Kommunikation ist aus unserer Sicht ein sehr positives Zeichen. Auf der Basis der Rückmeldungen zu teilweise destruktivem oder gar nicht stattfindendem Feedback erscheint es uns andererseits auch lohnend, die Möglichkeiten und Räume für eine offene und konstruktive Feedback-Kultur noch weiter zu entwickeln.

Bei den Religionslehrern/innen im Kirchendienst wird in unserer Befragung kein destruktives Feedback angegeben. Bei den Mitarbeitergesprächen durch die Schulbeauftragten gaben sie an:



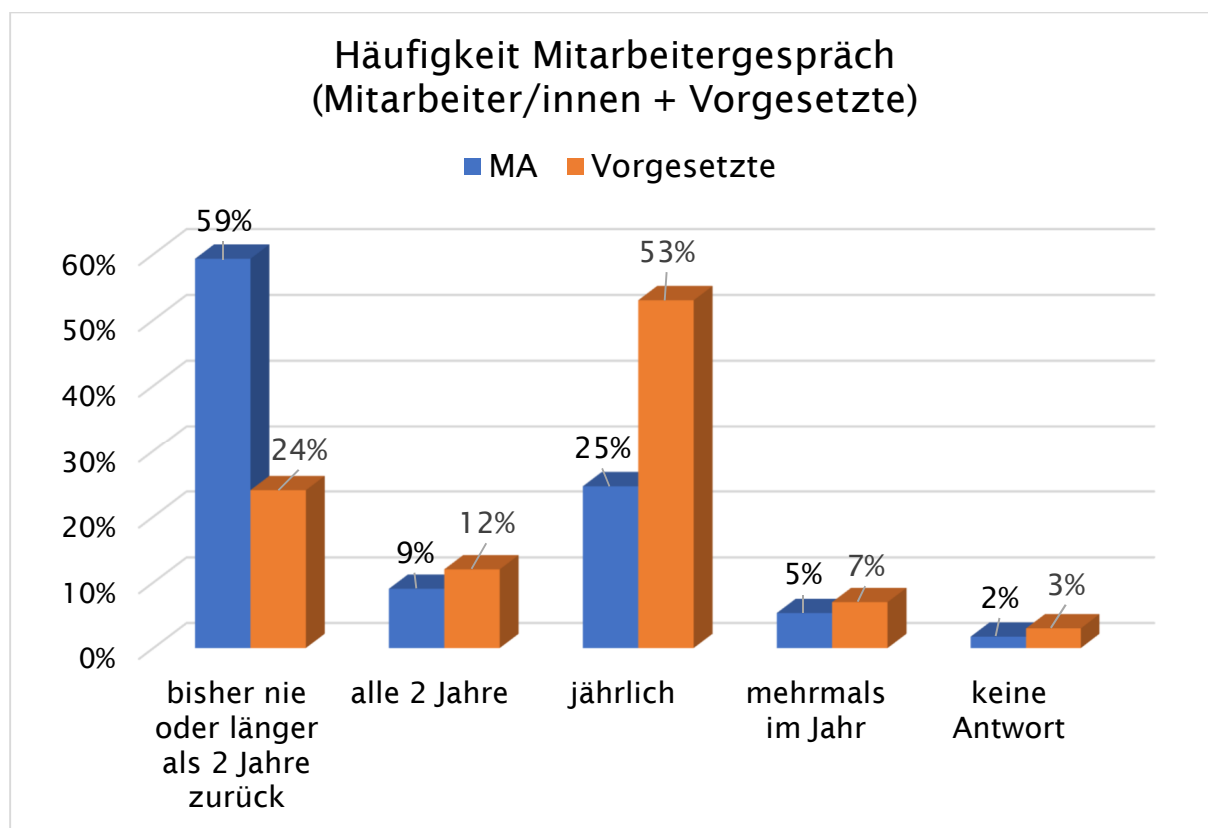
Die Vorgesetzten erhalten umgekehrt zu einem hohen Anteil offenes Feedback von ihren Mitarbeitern/innen. Auch hier zeigen sich noch Entwicklungsräume nach oben. Bei den Diakonen, Bildungsreferenten/innen und Angestellten der Kirchenstiftungen ist das Ergebnis allerdings aufgrund der geringen Zahl von 3-4 Teilnehmenden zu relativieren.



Zum Mitarbeitergespräch:

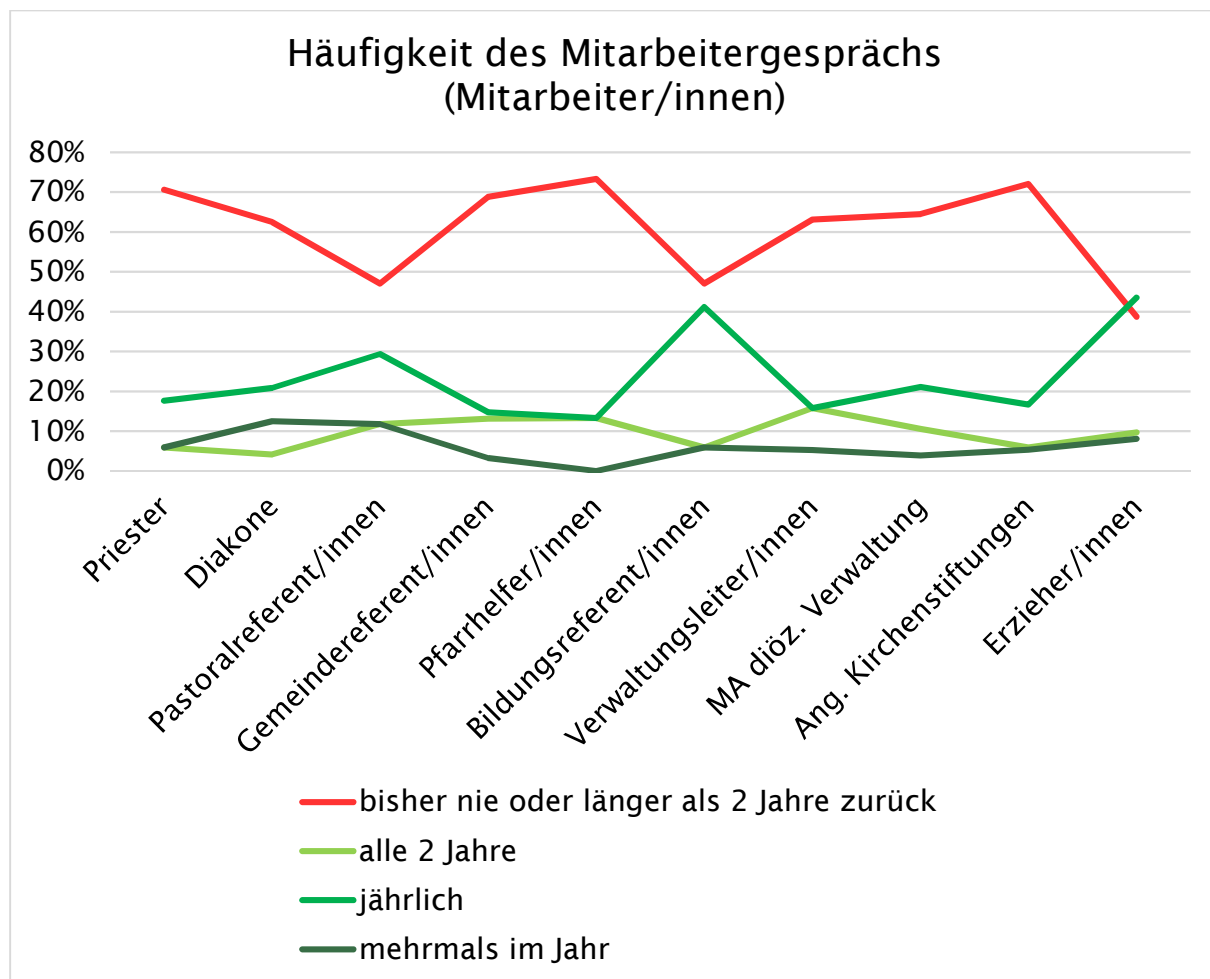
Der größte Teil unserer Fragen beschäftigt sich mit der Praxis und den Erfahrungen mit dem schon seit über zehn Jahren in unserer Diözese eingeführten Mitarbeitergespräch.

Interessant ist hier für uns die Frage, wie sich das Mitarbeitergespräch im Laufe der Jahre als hilfreiche Form des Dialogs zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern/innen etabliert hat.

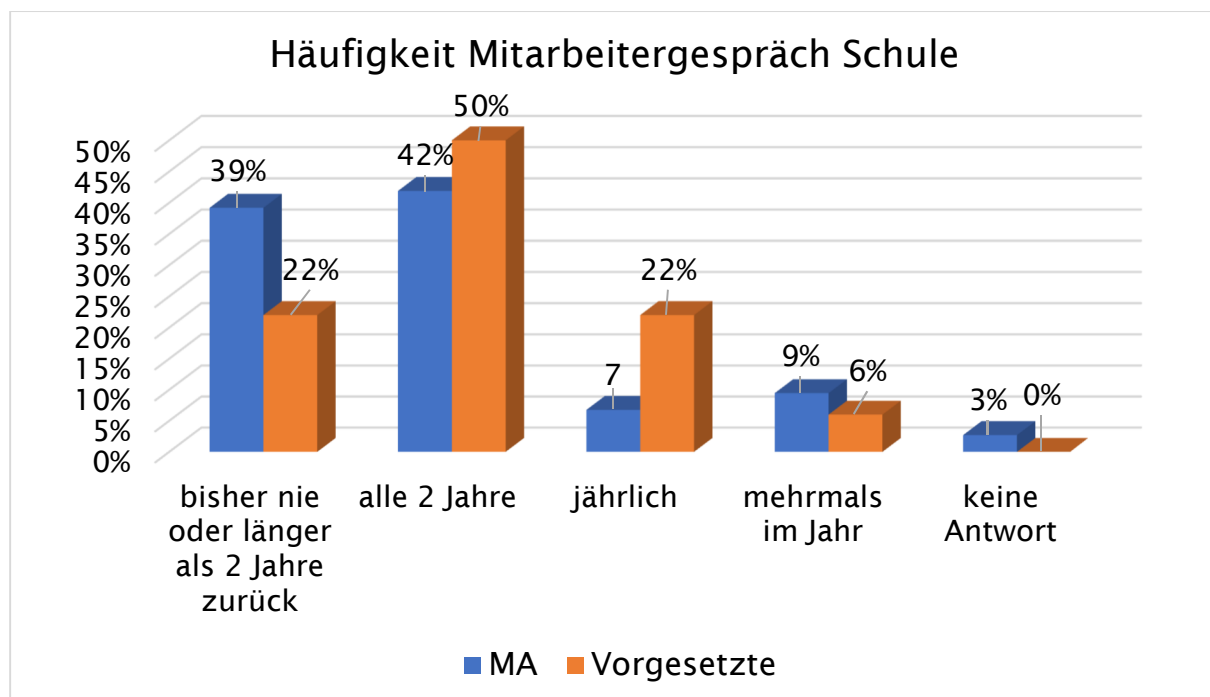


Fast 60 % der Mitarbeiter/innen melden hier, dass mit Ihnen in den letzten zwei Jahren kein Mitarbeitergespräch durchgeführt wurde. Die teilnehmenden Vorgesetzten sehen die Häufigkeit hier deutlich höher.

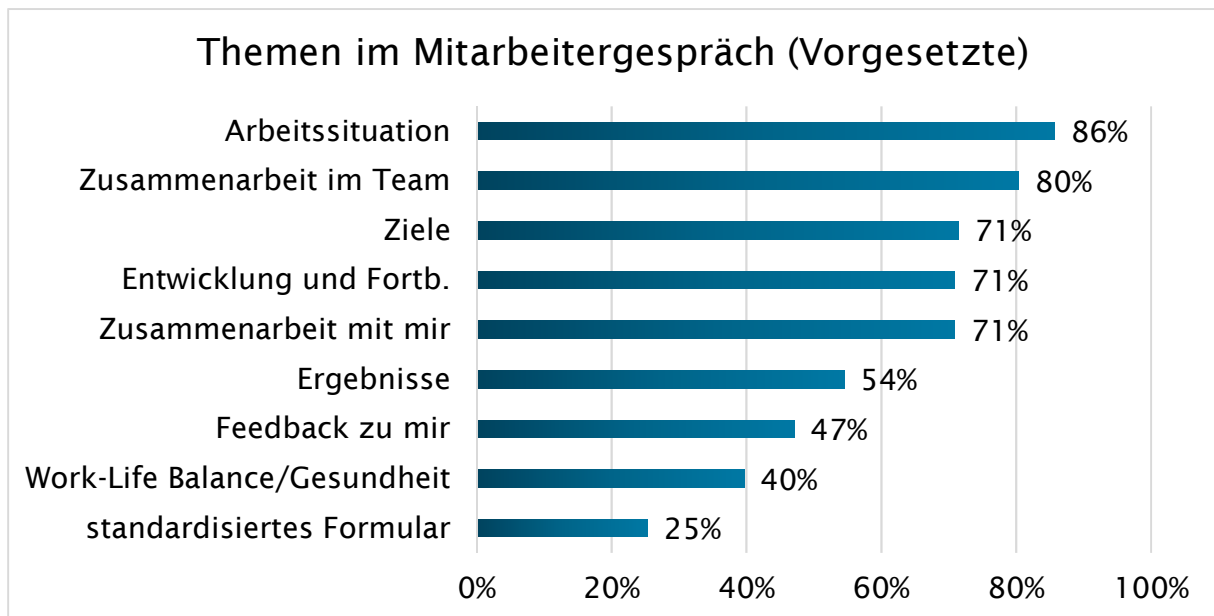
Die Umfrage verweist hier auf Unterschiede zwischen den Berufsgruppen:



Im Bereich der Religionslehrkräfte im Kirchendienst ist das Mitarbeitergespräch aufgrund der diözesanen Vorgaben bereits umfassender etabliert:

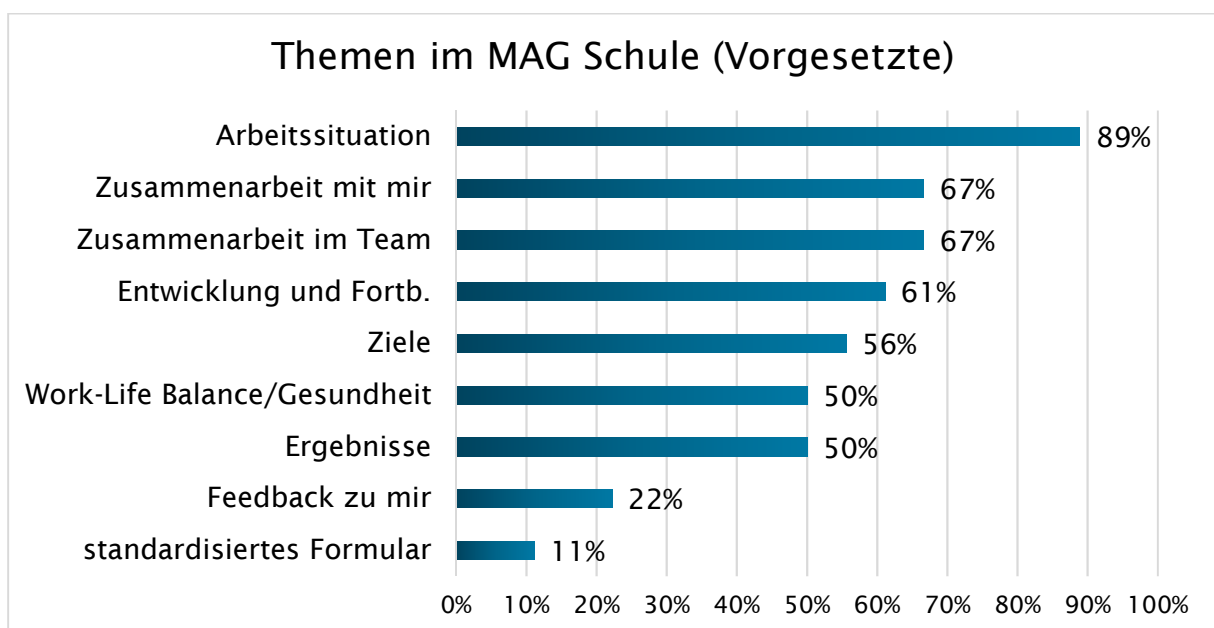


Folgende Themen werden in der Wahrnehmung der Vorgesetzten im Mitarbeitergespräch am häufigsten miteinander besprochen:

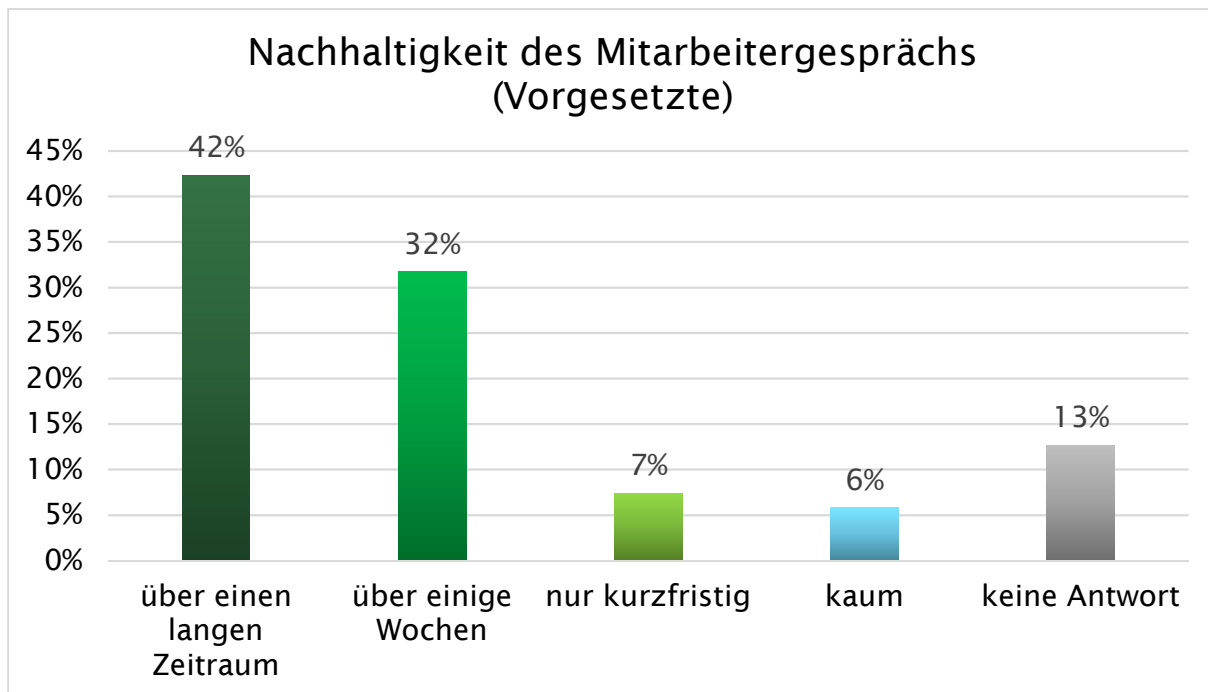


Arbeitssituation und Team werden in den Gesprächen am häufigsten als Themen genannt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Leben bzw. ein Feedback an die Vorgesetzten spielen dagegen eine eher untergeordnete Rolle

Bei den Religionslehrkräften i. K. zeigen sich bei der Themenverteilung geringfügige Verschiebungen. Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten ist auch hier wesentlich häufiger als Thema genannt als ein direktes Feedback an diese. Ebenso wird hier relativ selten ein standardisiertes Formular als Gesprächsgrundlage verwendet.

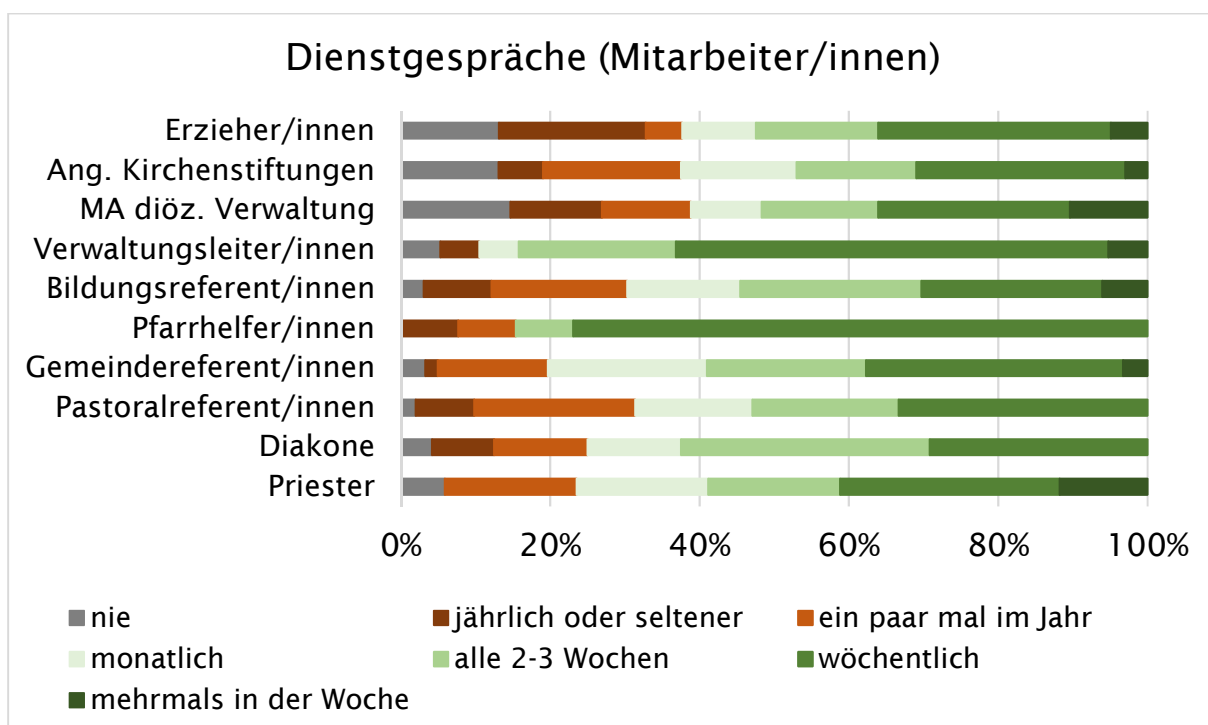


Dort wo das Mitarbeitergespräch praktiziert wird, stufen die Vorgesetzten dessen Wirksamkeit überwiegend als nachhaltig ein:



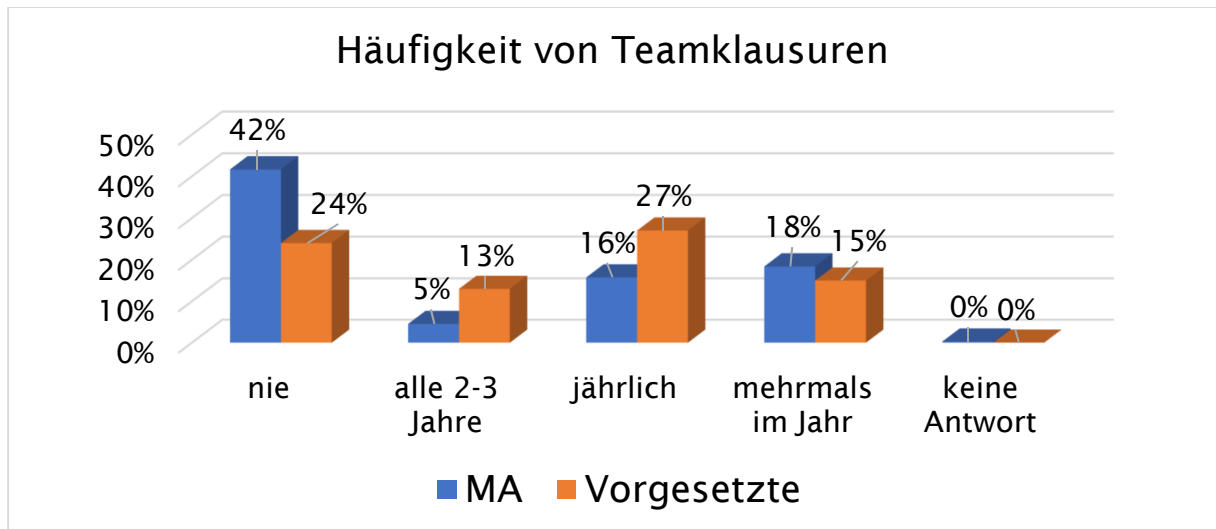
zum Dienstgespräch:

Das Dienstgespräch ist als regelmäßige Kommunikationsform im Team in den meisten Berufsgruppen relativ breit etabliert. Bei Erzieher/innen, Angestellten der Kirchenstiftungen und Mitarbeitern/innen der diözesanen Verwaltung wird es vergleichsweise seltener praktiziert.



Zu Teamklausuren:

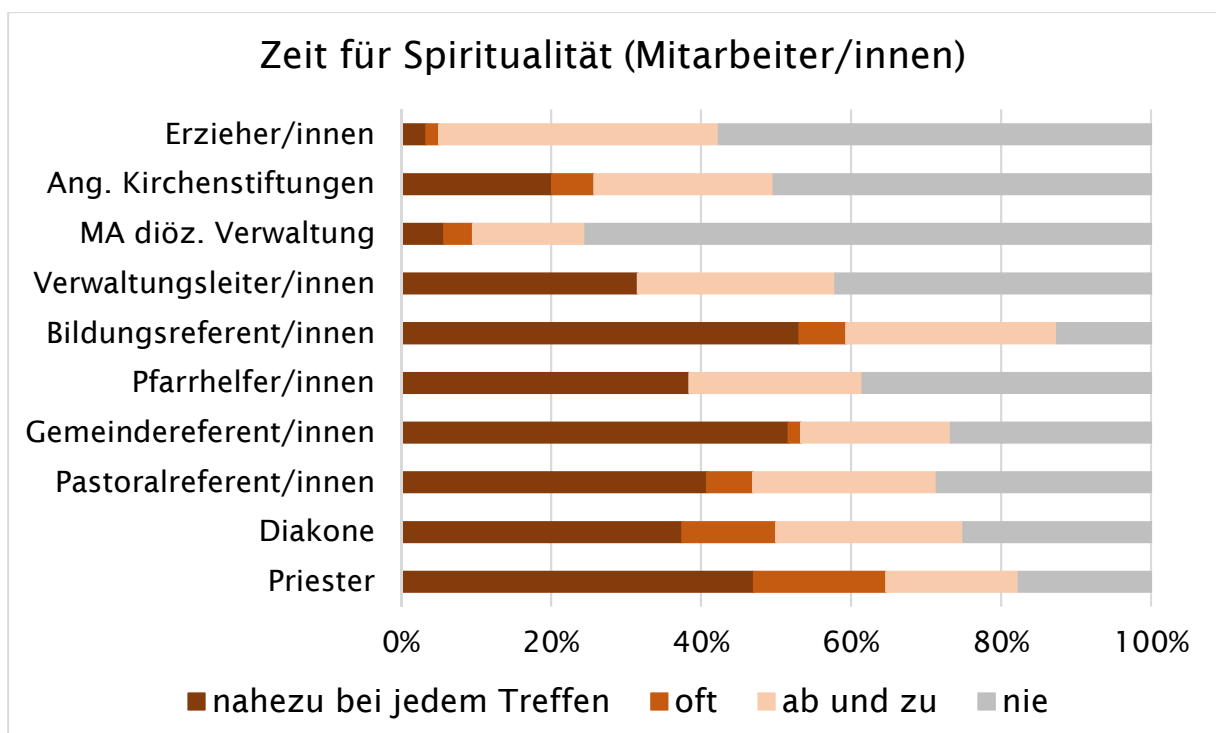
Teamklausuren sind eine intensivere und weitreichendere Form des Teamgesprächs. Nach Rückmeldungen aus der Befragung sind Teamklausuren in unserer Diözese insgesamt im Umfang zwischen ca. 40 % bis 55 % verbreitet:



Zeit für Spiritualität:

Eine gemeinsame Zeit für Spiritualität hat in relativ vielen Teams ihren regelmäßigen Platz. Aus den offenen Antworten ist erkennbar, dass es hier auch eine große Vielfalt an praktizierten spirituellen Formen gibt, die im Team gepflegt werden.

In den pastoralen Berufsgruppen ist hier der Anteil höher, bei Erziehern/innen und Mitarbeiter/innen der diözesanen Verwaltung geringer ausgeprägt.



Wir freuen uns auf die weiteren Gespräche auf verschiedenen Ebenen mit Ihnen und die nächsten konkreten Entwicklungsschritte im Projekt „Dialog.Kultur“

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe!

Ihr AK Dialog.Kultur

- Dekan Werner Dippel, Dekanat Neuburg–Schrobenhausen
- Peter Eisele, Gesamt MAV
- Christoph Glas, Leiter der Personalabteilung Verwaltung
- Bianca Hillenbrand, Projekt–Management–Office, Bischöfliche Finanzkammer
- Heidelinde Kotzian, Diözesan– und Einsatzreferentin, Personalabteilung Diakone und pastorale Mitarbeiter/–innen
- Markus Moder, kooperativer Leiter der Abteilung Schule und Religionsunterricht
- Thomas Stark, Referent für Personalentwicklung