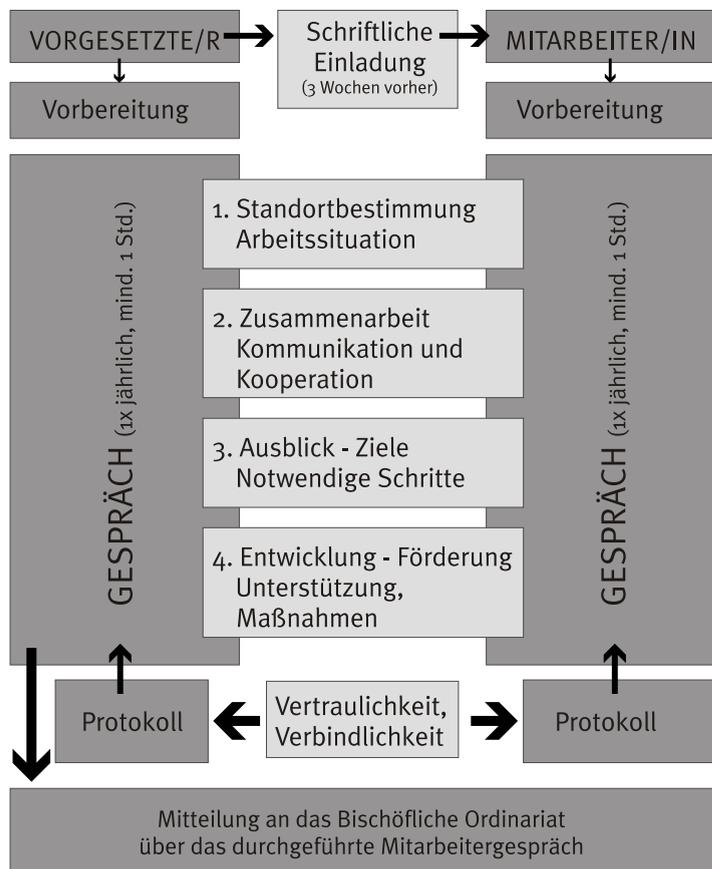




Struktur eines Mitarbeitergesprächs



Das Mitarbeitergespräch

Ein kurzer Leitfaden

Bischöfliches Ordinariat
 Generalvikariat
 Fronhof 4
 86152 Augsburg
 Tel. 08 21/3166-0
 Fax 08 21/31 66-209
 generalvikariat@bistum-augsburg.de



„Der Mensch ist der Weg der Kirche, weil Gott allen Menschen Mensch geworden ist.“

Diese programmatische Feststellung von Papst Johannes Paul II. in seiner Enzyklika „Redemptor hominis“ (1979) gilt in besonderer Weise für die Kirche und ihren Umgang mit den Menschen, die in ihr und für sie arbeiten. Mit der Erinnerung an das von Gott gewollte Mensch-sein des Menschen verpflichtet der Papst die Kirche dazu, in den kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mehr als bloße Arbeitskräfte zu sehen, die eine Arbeitsleistung zu erbringen haben. Vielmehr kommen diese zuerst als Personen mit ihrer



je eigenen Personenwürde in den Blick. Diese ganzheitliche Sicht des Menschen in der kirchlichen Arbeitswelt zu verwirklichen,

Die ganzheitliche Sicht des Menschen in der kirchlichen Arbeitswelt verwirklichen

ist eine entscheidende Aufgabe für die Kirche als Dienstgeberin. Ein wichtiger Schritt zur konkreten Umsetzung dieser Aufgabe im Bistum Augsburg ist die Einführung des Mitarbeitergesprächs zwischen direktem Dienstvorgesetzten und Mitarbeitenden auf allen Ebenen und in allen Arbeitsfeldern der Diözese.

Augsburg, Februar 2008

Josef Heigl

Prälat Josef Heigl
Generalvikar

Wer führt mit wem Mitarbeitergespräche?

Das Mitarbeitergespräch führt der direkte Vorgesetzte.

Nur in Ausnahmefällen kann eine andere Person als der direkte Vorgesetzte mit der Führung eines Mitarbeitergesprächs beauftragt werden (Delegation), dies bedarf der Absprache mit der zuständigen personalbearbeitenden Stelle. Arbeitet ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin in mehreren Einsatzorten, dann sprechen sich die Vorgesetzten ab, wer mit dem Mitarbeitenden das Mitarbeitergespräch führt.

Das Mitarbeitergespräch fördert:

- Kommunikation
- Kooperation
- Arbeitsklima
- Entwicklungspotential
- Motivation und Verantwortung

Dabei sollte vorrangig der Vorgesetzte das Gespräch führen, bei dem der Mitarbeitende seinen Arbeitsschwerpunkt hat.

Äußert der Mitarbeitende, der in mehreren Einsatzorten tätig ist, den Wunsch nach einem Mitarbeitergespräch mit einem bestimmten Vorgesetzten, so ist diesem Wunsch zu entsprechen.

Ein Vorgesetzter sollte möglichst nicht mehr als zehn Mitarbeitergespräche pro Jahr führen.

Das zeichnet ein Gespräch aus:

- Regelmäßigkeit
- Vertraulichkeit
- Verbindlichkeit
- Wechselseitigkeit
- Zukunftsorientierung