

Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann	Verbund Tageseinrichtungen für Kinder	3.3.1 Mitarbeitendenjahresgespräche
-------------------------------------	--	--

Einführung:

Das Mitarbeitendenjahresgespräch ist ein wesentliches Element der Mitarbeiterführung und Personalentwicklung.

Es findet einmal im Jahr statt und reflektiert wertschätzend die geleistete Arbeit und hilft Perspektiven zu entwickeln.

Die Leitungen führen die Gespräche mit den Mitarbeitenden ihrer Einrichtung. Die Jahresgespräche mit den Leitungen werden von der Geschäftsführung geführt.

Ziele:

1. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden wird nachhaltig verbessert.
2. Die Mitarbeitenden und der/die Vorgesetzte fassen wesentliche Aspekte der geleisteten Arbeit zusammen und reflektieren Ergebnisse und vereinbarte Ziele und Entwicklungsmaßnahmen.
3. Sie klären gegenseitige Erwartungen und vereinbaren gemeinsame Ziele.
4. Entwicklungswünsche und -potenziale der Mitarbeitenden werden benannt und ggfs. geeignete Maßnahmen verabredet.
5. Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden werden gefördert.
6. Die Leitung erhält ein Feedback zu ihrer Führungsverantwortung

Standards/Qualitätskriterien:

- Die Führung von Mitarbeitendengesprächen setzt eine entsprechende Schulung voraus.
- Ein Leitfaden für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Mitarbeitendenjahresgespräche ist allen Beteiligten bekannt und wird verwandt.
- Der Termin eines Mitarbeitendenjahresgesprächs ist rechtzeitig gemeinsam vereinbart, die Beteiligten haben ausreichend Zeit zur Vorbereitung.
- Die Beteiligten sind sich ihrer Verantwortung bewusst und führen die Gespräche in einer offenen, verbindlichen und störungsfreien Atmosphäre, die Anregung und Kritik zulässt. Sie können einvernehmlich vereinbaren, bestimmte Gesprächsinhalte mit Dritten zu thematisieren, und halten dies schriftlich fest.
- Möglichkeiten und Wünsche der individuellen Fort- und Weiterbildung sowie die Entwicklungsperspektiven der Mitarbeitenden werden thematisiert.

Wenn weitergehende Entscheidungen notwendig sind, treffen die Beteiligten eine Vereinbarung zur Weiterleitung an eine zuständige Stelle und halten dies schriftlich fest.

- Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterschrieben. Die Ergebnisse werden vertraulich behandelt und bis zum nächsten Gespräch unzugänglich aufbewahrt.

Querverweise:

- 2.2 Leitbild
- 2.7 Interne Kommunikation
- 3.1 Personalbeschaffung
- 3.3.3 Teamentwicklung

Mitgeltende Dokumente: Zuhören können – Gaben erkennen – Perspektiven finden
Leitfaden für das Mitarbeitendengespräch in der Evangelischen Kirche im Rheinland, 2018

Bearbeitet durch:	Bearbeitet am:	Freigabe Geschäftsführung am:	Revisionsstand	Seite
QM KK	25.06.2020	01.08.2020	6.0	1 von 1