

Die Hauptabteilung Seelsorge-Personal bietet Ihnen einige Arbeitshilfen für das Mitarbeiterjahresgespräch an:

Leitfaden und Vorbereitungsbögen

Dies ist zum einen ein ausführlicher **Leitfaden** zum Anliegen und zur Zielsetzung, zu Aufbau und Struktur des Mitarbeiterjahresgesprächs. Darüber hinaus sind **Vorbereitungsbögen** für die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner erhältlich, die zu den vier Schritten des Mitarbeiterjahresgesprächs einige Impulsfragen stellen. Die Vorbereitungsbögen bieten auch Raum für persönliche Notizen, die für das Gespräch hilfreich sind.

<http://www.bistum-muenster.de/info-seelsorgepersonal>

Workshop für Teams

Darüber hinaus bietet der Arbeitsbereich Personalentwicklung jederzeit **Beratung** und **Informationen** zum Mitarbeiterjahresgespräch an. Auf Wunsch kommen wir gerne zu Ihnen in das Team, um gemeinsam an einem **Workshoptag** in das Anliegen und die Struktur des Mitarbeiterjahresgesprächs einzuführen, Hintergründe für Reflexion und Feedback zu erörtern, Gesprächssituationen einzuüben und wichtige Fragen zu klären.

Bei allen Fragen wenden Sie sich bitte an

Bischöfliches Generalvikariat Münster

Hauptabteilung Seelsorge-Personal
Abteilung Personalentwicklung und-beratung
Überwasserkirchplatz 3
48143 Münster

Dr. Marius Stelzer
Referent für Personalentwicklung

Fon 0251 495-1300 (Sekretariat)

Fon 0251 495-1329 (Durchwahl)

stelzer@bistum-muenster.de

Pfarrer richten ihre Terminanfragen für ein Standortgespräch mit der Hauptabteilungsleitung bitte an das Sekretariat der Hauptabteilung:

Fon 0251 495-1300

stegemann-ch@bistum-muenster.de



Führen durch Ziele

Das Mitarbeiterjahresgespräch
im pastoralen Dienst

Seit mehr als zehn Jahren gibt es in unserer Diözese das Instrument des Mitarbeiterjahresgesprächs. In vielen Pastoralteams hat es sich zu einer guten Tradition entwickelt, dass man sich einmal im Jahr Zeit nimmt, um zu zweit (Dienstvorgesetzter und Mitarbeitende) auf die beruflichen Themen und Entwicklungen, auf die Anforderungen und Ressourcen im Arbeitsalltag, auf die berufliche Zufriedenheit und die Balance von Arbeit, Familie und Freizeit zu schauen.

Das Mitarbeiterjahresgespräch ist dabei mehr als nur ein informelles Gespräch. Es ist Teil der dienstlichen Kommunikation, denn selbst dort, wo Kommunikation klappt, bleibt in der Hektik des beruflichen Alltags oft das Gespräch zwischen Pfarrer und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter auf das aktuelle Tagesgeschäft beschränkt.

Das Mitarbeiterjahresgespräch bringt vielerlei Nutzen mit sich:

- Verstärken der Partnerschaftlichkeit im pastoralen Dienst
- Auseinandersetzung mit den Schwerpunkten in der Seelsorge
- Formulierung und Überprüfung gemeinsamer seelsorglicher Arbeitsziele
- Transparenz über die Aufgabenfelder im Pastoralteam
- Förderung der Eigeninitiative und Weiterentwicklung der Beteiligten
- Erleichterung von Absprachen und Aufgabenverteilungen im Team
- Entwickeln gemeinsamer Ideen für die individuelle Fort- und Weiterbildung
- ...

Die Anforderungen an eine menschnahe und heilsame Seelsorge in den Pfarreien haben sich in der jüngeren Zeit deutlich gewandelt. Zahlreiche Pfarreien wurden neu gegründet. Der Prozess, den hauptamtliche Seelsorgerinnen und Seelsorger durchlaufen, ist ein Prozess der Veränderung der eigenen Rolle und auch des persönlichen Kirchenbildes. Damit verändern sich auch Zuständigkeiten, Aufgabenfelder und -zuschnitte, Anforderungen an Teamwork, Delegation, das Einbinden freiwillig Engagierter und vieles mehr.

Seelsorge in den großen Räumen ist komplexer geworden. Die Prozesse müssen vermehrt gesteuert werden. Auf den leitenden Pfarrer als Dienstvorgesetzten kommen damit differenzierte Aufgaben und Anforderungen zu. Gleiches gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Seelsorgeteam im engeren und weiteren Zusammenhang (Verbundleitungen, Verwaltungsreferentinnen und -referenten, Kirchenmusikerinnen und -musiker ...).

Im Umgang mit dieser neuen Vielfalt seelsorglicher Aufgaben ist der jeweilige lokale Pastoralplan ein wichtiges Arbeitsmittel. Vor dem Hintergrund dieses lokalen Pastoralplans, der in der Regel Aufgabenschwerpunkte in der Seelsorge einer Pfarrei bestimmt, können die individuellen Arbeitsschwerpunkte der Mitarbeitenden im Mitarbeiterjahresgespräch in den Blick genommen und thematisiert werden.

Für Pfarrer im NRW-Teil des Bistums besteht die Möglichkeit, mit Personaldezernent Karl Render ein Standortgespräch zu führen. Dieses Gespräch bietet die Gelegenheit, das eigene Leitungshandeln und die eigene Arbeitssituation zu reflektieren. Es lenkt den Blick auf die berufliche Zufriedenheit und individuelle Weiterentwicklung und bietet die Chance, die Rahmenbedingungen zu reflektieren und die Kommunikation zwischen Pfarrei und Bistum zu verbessern.

Im Laufe der Zeit hat sich in unserem Bistum eine bewährte Struktur des Mitarbeiterjahresgesprächs herausgebildet:

1. **Rückblick** und **Standortbestimmung**: Wie ist die Arbeitssituation?
2. **Zusammenarbeit**: Wie verhält es sich mit Kommunikation und Kooperation?
3. **Ausblick** und **Ziele**: Welche sind die konkreten Ziele und was sind die notwendigen Schritte?
4. **Entwicklung** und **Fördermaßnahmen**: Auf welche Art und Weise können die Fähigkeiten und Kompetenzen weiterentwickelt werden?

Die Struktur stellt eine Hilfe für den Ablauf eines Mitarbeiterjahresgesprächs dar, eröffnet aber viele Freiräume für das gemeinsame Gespräch. In einem Protokoll, das von beiden Beteiligten am Ende des Mitarbeiterjahresgespräch unterzeichnet wird, werden die wichtigsten Vereinbarungen festgehalten.

