

ZIELE

- Die Mitarbeitenden erhalten die Gelegenheit zu einer Standortbestimmung.
- Das Mitarbeitergespräch (MAG) fördert den Informationsfluss und die Zusammenarbeit unter den Arbeitspartnern.
- Die MAG verbessern die Förderung und Wertschätzung der Mitarbeitenden.
- Die MAG dienen der Qualitätsförderung der Arbeit in den Kirchgemeinden.

ARBEITSGRUNDLAGEN

- PO Landgemeinden Art. 14 / PBO KG Luzern Art. 21
- Katalog der Kerntätigkeiten
- Zielvereinbarung des Vorjahres und Zielvereinbarungsf formular
- Bild: Der Qualitätsförderungsprozess
- Teamziele (empfohlen)
- Pflichtenhefte (KiO Art. 103 Abs. 4), Organigramme, Funktionendiagramme – soweit vorhanden
- Leitbild – soweit vorhanden
- Empfohlen wird der Besuch einer von der Kantonalkirche angebotenen Schulungsveranstaltung (bzw. das Miteinbringen entsprechender Erfahrungen aus anderen Bereichen).

ABLAUF

Die Gesprächspartner sind in der Regel eine Person aus den Reihen des Kirchenvorstandes, bzw. die vorgesetzte Person (Gesprächsleitung), sowie die mitarbeitende Person.

Die Gesprächsleitenden vereinbaren in der Regel einmal pro Jahr ca. einen Monat im Voraus den MAG-Termin mit den Mitarbeitenden.

Die Gesprächspartner bereiten sich auf das Gespräch vor, indem sie sich Gedanken zur Erreichung der Ziele des Vorjahres machen. Im Weiteren überlegen sie sich auf der Basis der Kerntätigkeitsliste, wo aus ihrer Sicht im Folgejahr Schwerpunkte zu setzen wären (maximal zwei Kerntätigkeiten). Die Person, welche den Kirchenvorstand vertritt, kann in dessen Namen eine Kerntätigkeit zur Bearbeitung einbringen. Mitarbeitende formulieren allenfalls bereits Ziele (maximal 3 Ziele pro Jahr).

DAS MITARBEITERGESPRÄCH

Rückschau auf die vergangene Periode und die Zielerreichung. Bei Nichterreichen von Zielen ist der Analyse grosses Gewicht beizumessen.

Vereinbaren von Zielen für die kommende Periode. Grundsätzlich werden Ziele nicht von einer auf die nächste Periode übertragen (allenfalls werden angepasste, neue Ziele vereinbart).

Bei sehr anspruchsvollen Zielen wird empfohlen, unter dem Jahr «Meilensteingespräche» zu vereinbaren.

Austausch von Selbst- und Fremdbild. Allenfalls Ansprechen von Sorgen und Anliegen sowie von positiven und kritischen Rückmeldungen.

Die Zielvereinbarung wird von beiden Parteien unterschrieben.

Beide Partner erhalten ein Exemplar.

Die Zielvereinbarung der/des GesprächsleiterIn wird im Dossier abgelegt und gleichzeitig diejenige des vorletzten Jahres vernichtet (rollender Prozess).

ANMERKUNGEN

Falls es sich im Verlauf des MAG zeigt, dass unüberwindbare Differenzen bestehen, wird empfohlen, eine neutrale Fachperson beizuziehen.

Sie begleitet die Partner im, vom MAG-Prozess getrennten, Lösungsverfahren.

KLEINPENSEN

Das jährliche MAG wird ab Pensen von 30 % empfohlen.

Falls eine Person gleichzeitig in verschiedenen Kirchgemeinden angestellt ist, dann sprechen sich die Arbeitgeber darüber ab, wer das MAG führt.

Auf Wunsch von Mitarbeitenden können die MAG auch bei Pensen unter 30 % geführt werden.