

Gesprächsbogen

zum Mitarbeiter*innengespräch

Zur Erprobung bis 30.06.2022



Mitarbeiter*in: _____

Führungskraft: _____

Datum: _____

WERTvolle

Qualifizierung
und Führung

Bei dem Leitfaden zum Gesprächsbogen handelt es sich um ein im Projekt „WERTvolle Qualifizierung und Führung“ entstandenes Tool zur Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen. Es ist Teil des Projekts und wird zum Ende des Projekts (30.06.2022) evaluiert. Es handelt sich um ein „lebendiges“ Tool, das im Gebrauch angepasst werden soll. Deshalb finden Sie am Ende des Gesprächsbogens ein Notizfeld, um sich Anmerkungen, Verbesserungsvorschläge, Erfahrungen mit dem Instrument oder Fragen zu notieren. Diese können Sie sofort oder in der geplanten Evaluation zurückmelden.

Sollten Sie Rückmeldungen oder Fragen zum Leitfaden haben, dann melden Sie sich bitte bei der Projektreferentin Frau **Bettina Ackermann** (bettina.ackermann@caritas-frankfurt.de, Tel. 069 2982-1538).

Regelungen zum Mitarbeiter*innengespräch (MAG)

Regelungen zum MAG:

- Zum MAG lädt der*die Vorgesetzte ein. Es kann aber auch von dem*der Mitarbeiter*in angeregt werden.
- Die Gesprächsinhalte des MAG sind vertraulich. Der Aufzeichnungsbogen verbleibt bei dem*der Vorgesetzten zur persönlichen Verwahrung (unter Berücksichtigung des Datenschutzes) und wird nicht an spätere Vorgesetzte weitergegeben; der*die Mitarbeiter*in erhält eine Kopie für seine*ihre eigenen Unterlagen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Vorgesetztenwechsel werden die Aufzeichnungsbögen vernichtet. (vgl. 6. Regelungen zur Dokumentation und Aufbewahrung)
- Der Vereinbarungsbogen wird zur Personalakte genommen.
- Das MAG soll mindestens alle 2 Jahre stattfinden.
- Der Gesprächsbogen dient zur Gesprächsvorbereitung und als Leitfaden für das MAG. Stellen Sie sicher, dass beiden Gesprächspartnern*innen vor dem Gespräch die Unterlagen zum MAG vorliegen und ausreichend Zeit für die Vorbereitung zur Verfügung steht. Nutzen Sie für das Gespräch einen neuen, leeren Bogen.
- Für das MAG werden die Führungskräfte zu Beginn der Erprobungsphase qualifiziert. In der Folge werden regelhafte weitere Möglichkeiten zur Qualifizierung von Führungskräften und Einführungen für Mitarbeiter*innen angeboten. **In der Erprobungsphase bis zum 30.06.2022 braucht es immer die schriftliche Zustimmung des*der Mitarbeitenden.**

Anregungen für beide Gesprächspartner*innen:

- Grundlage des Gesprächs ist eine gegenseitige wertschätzende Haltung. Zeigen Sie dies Ihrem*r Gesprächspartner*in und versuchen Sie, seine*ihre Standpunkte zu verstehen.
- Grundsätzlich werden Probleme und Konflikte zeitnah und anlassbezogen angesprochen. Das MAG ist nicht der richtige Anlass dafür!
- Das MAG bietet die Möglichkeit, ungestört und intensiv miteinander zu sprechen
- Belegen Sie Ihre Beobachtungen immer mit Beispielen aus der gemeinsamen Arbeit. Scheuen Sie sich weder vor Lob noch vor Kritik. Beides können Sie offen ansprechen. Ehrliches Lob und Anerkennung stärken Mitarbeiter*innen und Vorgesetzte; konstruktive und sachliche Kritik hilft, Dinge zu verändern. Seien Sie offen, den eigenen Standpunkt zu überdenken.
- Vermeiden Sie Pauschalisierungen. „Das haben wir schon immer so gemacht“, „immer“, „nie“ oder „manchmal“. Versuchen Sie, verständlich Ihren Standpunkt zu vermitteln und mehrdeutige Formulierungen zu vermeiden

Kurzleitfaden zur Vorbereitung und Durchführung MAG

Ziel des Bogens ist es, das regelmäßige Gespräch von Mitarbeiter*in und Führungskraft so zu strukturieren, dass der*die Mitarbeiter*in besonders davon profitiert. Er orientiert das gemeinsame Gespräch, stellt Impulsfragen und schlägt eine Struktur vor.

Am Anfang werden Sie etwas Übung brauchen. Lassen Sie sich dadurch nicht entmutigen!

Vorbereitung

Die Vorbereitung ist schon Teil des Gesprächs. Eine gute Vorbereitung macht das Gespräch erst produktiv. Nutzen Sie zur Vorbereitung die Bögen zum Gespräch und machen Sie sich Notizen.

Arbeitsbereich und Stellenbeschreibung

Im ersten Abschnitt wird der Arbeitsbereich des*der Mitarbeitenden benannt und die Stellenbeschreibung (soweit vorhanden) auf Aktualität und Vollständigkeit geprüft.

Rückblick auf die gemeinsame Arbeit und Entwicklung

Das MAG beginnt mit dem Rückblick auf die Ergebnisse des letzten Gesprächs. Werfen Sie einen Blick in die Dokumentation des letzten Gesprächs.

Handelt es sich um das erste Gespräch zwischen einem*r Mitarbeiter*in und einer Führungskraft, dann werden im Rückblick nur Ereignisse und erledigte Aufgaben besprochen.

Kompetenzorientiertes Gespräch zu den persönlichen, sozial-kommunikativen und fachlich-methodischen Kompetenzen

Für die ersten drei Kompetenzfelder (persönliche, sozial-kommunikative, fachlich-methodische Kompetenzen) gibt es jeweils eine vollständige Kompetenzspinne. Die Spinnen gemeinsam besprochen. Dazu werden Schwerpunkte innerhalb einzelner Kompetenzfelder ermittelt und besprochen werden – sowohl was den Entwicklungsbedarf, als auch was besondere Fähigkeiten angeht.

Die Kompetenzspinne ausfüllen:

- Tragen Sie in Ihrer Vorbereitung jeweils die Einschätzung des Niveaus der Kompetenz in die Spinne ein. *Eine Definition der Kompetenzen finden Sie ab Seite 5.* Ein umfassendes Bild der Kompetenzen können Sie bei Bedarf durch das Kompetenzset erhalten. Es hilft dabei, sich ein Bild davon zu machen, was alles zu den Kompetenzen gehören kann. Das Kompetenzset ist keine Checkliste. Das heißt, um die höchste Ausprägung zu erreichen, muss nicht jeder der Punkte auf den*die Mitarbeiter*in zutreffen. Finden Sie Ihre eigenen Beispiele für die einzelnen Kompetenzbereiche (die Mitarbeitenden anhand des eigenen Verhaltens, die Vorgesetzten anhand ihrer Beobachtungen)!
- Die Spinne beinhaltet die Ausprägungen 0 bis 4 (Mitte 0, außen 4). 0 bedeutet „nicht ausgeprägt“, 4 bedeutet „stark ausgeprägt“. *Die Definitionen der Ausprägungen samt Übersetzungsmöglichkeiten stehen auf Seite 6.*
- Im Gespräch tragen Mitarbeiter*in und Führungskraft ihre Einschätzungen in eine gemeinsame Spinne ein. Auffällig unterschiedliche Einschätzungen in der Ausprägung sowie besonders hohe und geringe Ausprägungen können Ansatzpunkte für das gemeinsame Gespräch sein.

- Sichern Sie zunächst mit kurzen Stichworten pro Kompetenzfeld die Kompetenzen, die Ihnen auffallen.
- **Wählen Sie zwei Kompetenzschwerpunkte pro Spinne aus:**
 - ✓ Eine Kompetenz, in der der*die Mitarbeiter*in besondere Stärken mitbringt und die Potenzial für den Alltag Ihrer Einrichtung oder Ihres Dienstes bietet. Der Begriff „Potenzial“ ist hier positiv im Sinn von Talenten, Fähigkeiten usw. gemeint!
 - ✓ Eine Kompetenz, die in der Phase bis zum nächsten Gespräch besonders entwickelt werden soll.
- Sichern Sie Ihr Gespräch in Stichworten. Benennen Sie Potenziale und Entwicklungsbedarfe.

Kompetenzorientiertes Gespräch zu den ethisch-spirituelle Kompetenzen

Die ethisch-spirituellen Kompetenzen sind ein besonderer Fall im kompetenzorientierten Gesprächsteil. Sowohl das Gespräch über Spiritualität als auch über Werte und Ethik ist sehr persönlich. Wählen Sie einen der beiden Bereiche aus, zu dem Sie intuitiv mehr Zugang finden.

Vereinbarungen

Sichern Sie gebündelt die Potenziale und Entwicklungsbedarfe aus dem kompetenzorientierten Gespräch zu den personalen, sozial-kommunikativen und fachlich-methodischen Kompetenzen sowie in gemeinsamen Einvernehmen Potenzial im Bereich der ethisch-spirituellen Kompetenzen. Vereinbaren Sie Ziele und konkrete Aufgaben sowie einen Zeitrahmen möglichst unter Berücksichtigung von Potenzialen und Entwicklungsbedarfen. Vereinbaren Sie dabei auch notwendige Unterstützung.

Abschluss

Zum Abschluss des Gesprächs haben Sie als Mitarbeiter*in die Möglichkeit, Ihrer Führungskraft ein Feedback zu geben.

Im Anschluss können Sie sich gegenseitig noch einmal Rückmeldung zum Gesprächsverlauf geben.

Durch Unterschrift bestätigen Führungskraft und Mitarbeiter*in das Gespräch (Seite 24).

Zum Weiterlesen und Vertiefen

Den gesamten Leitfaden zu MAG, eine detaillierte Beschreibung der Kompetenzen im Kompetenzset und die FAQs zum MAG finden Sie auch im Intranet. Ihre Führungskraft ist ebenfalls im Besitz aller Dokumente.

Bei **Rückmeldungen und Fragen** wenden Sie sich bitte an die Projektreferentin Frau **Bettina Ackermann** (bettina.ackermann@caritas-frankfurt.de, Tel. 069 2982-1538).

Definitionen der Kompetenzbereiche

Kompetenzfeld 1: Persönliche Kompetenzen

Kompetenz	Was damit gemeint ist (Definition)
Selbststeuerung und Selbstfürsorge	Die eigenen Ressourcen sinnvoll nutzen und eigene Grenzen erkennen
Selbstreflexion und Rollenklarheit	Bewusstsein über die eigene Rolle in der Organisation und das Wahrnehmen dieser Rolle
Lernfähigkeit	Interesse an neuem Wissen und seiner Verbindung mit dem eigenen beruflichen Handeln sowie Bereitschaft, das eigene Handeln zu reflektieren und dadurch das eigene Erfahrungswissen zu erweitern
Tatkraft	Eigenständig und engagiert (neue) Aufgaben angehen und umsetzen; eigene Ideen und Konzepte entwickeln und einbringen
Veränderungsfähigkeit	Sich auf unterschiedliche Rahmenbedingungen, Personen, Kulturen, Situationen und Probleme einstellen und kreativ/produktiv mit ihnen umgehen

Kompetenzfeld 2: Sozial-kommunikative Kompetenzen

Kompetenz	Was damit gemeint ist (Definition)
Kommunikationsfähigkeit	Mit unbekanntem und bekanntem Menschen allein oder mit Gruppen in unterschiedlichen Situationen ins Gespräch kommen, ein Thema bearbeiten und eine Lösung finden
Teamfähigkeit	Gemeinsam Aufgaben angehen, Ideen und Konzepte entwickeln/ Ermöglichung, Herausforderungen gut gemeinsam zu bewältigen
Kritikfähigkeit	Feedback zur eigenen Person, Haltungen und professionellen Handlungen konstruktiv nutzen
Konfliktfähigkeit	Konflikte erkennen, benennen, bearbeiten und lösen
Kund*-, Klient*-, Patient*innenorientierung Dienstleistungs- und Sozialraumorientierung	Das eigene Handeln an den Bedürfnissen von Klienten*innen bzw. Patienten*innen bzw. Kunden*innen sowie dem Sozialraum orientieren
Denken und Handeln in Organisationsstrukturen und Netzwerken	Über das eigene Handlungsfeld oder den eigenen Tätigkeitsbereich hinaus denken, kooperieren, handeln und mit Menschen/ Institutionen gemeinsame Ziele aushandeln und verfolgen

Kompetenzfeld 3: Fachlich-methodische Kompetenzen

Kompetenz	Was damit gemeint ist (Definition)
Ressourcengestaltung	Handlungsschritte gedanklich vorwegnehmen, um ein vorgegebenes Ziel zu erreichen
Moderationsfähigkeit	Die Diskussion in einer Gruppe zielorientiert leiten
Analytische Fähigkeiten	Prozesse/Strukturen/Ereignisse in einzelne Bestandteile zerlegen, hinterfragen, den Aufbau erkennen und damit proaktiv umgehen
Konzeptionelle Fähigkeit	Eigenständige Erstellung von Konzepten für Einrichtungen/Dienste/Aufgaben im eigenen Handlungsfeld sowie Mitarbeit an verbandsübergreifend relevanten Konzepten
Prozessorientierung	Ziele setzen, einen Ablauf festlegen und diesen verfolgen, auch ohne eine vollständige Kenntnis aller Unwägbarkeiten; Flexibilität in der Gestaltung des Weges aber auch des Zieles
Verantwortung übernehmen	Gemäß den A/K/V im eigenen Tätigkeitsbereich urteilen, entscheiden und handeln
Fähigkeit zum Lehren und Anleiten/Wissen weitergeben	Weitergabe von Wissen, Erfahrung sowie Begleitung bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Talenten

Kompetenzfeld 4: Ethisch-spirituelle Kompetenzen

Kompetenz	Was damit gemeint ist (Definition)
Spiritualität gestalten	Professioneller Umgang mit Spiritualität und Sinnfragen
Ethisch entscheiden	Ethische Fragen im Zusammenhang der eigenen Aufgaben erkennen und reflektieren; Einbezug ethischer Gründe in eigene Entscheidungen

Die Ausprägungen der Kompetenzen

Ausprägung		Weitere Übersetzungsmöglichkeiten der Ausprägungsstufen innerhalb der Spinnen könnten sein ...	
Stufe 0	Nicht ausgeprägt	Unter Anleitung in einfachen Zusammenhängen	Kommt im Arbeitsbereich nicht zum Tragen
Stufe 1	Schwach ausgeprägt	Nach Anleitung selbstständig in ähnlichen Zusammenhängen	Operativ
Stufe 2	Mittel ausgeprägt	Selbstständig in ähnlichen Zusammenhängen	Mit einem größeren Anteil operativ
Stufe 3	Hoch ausgeprägt	Selbstständig in ähnlichen komplexen Zusammenhängen	Mit einem größeren Anteil strategisch
Stufe 4	Stark ausgeprägt	Selbstständig in neuen und komplexen Zusammenhängen	Strategisch

Einwilligung zur Durchführung eines kompetenzorientierten Mitarbeiter*innengesprächs

Im Rahmen des Projektes „WERTvolle Qualifizierung und Führung“ erprobt der Caritasverband Frankfurt e.V. diesen neuen Entwurf des MAG. Er verbindet Bekanntes und Neues. Es handelt sich um eine sogenannte Betaversion, die im Tun verbessert, ergänzt und überarbeitet wird. Das MAG wird gemeinsam mit dem ganzen Projekt zu dessen Ende auf den 30.06.2022 hin evaluiert. Danach fällt die Entscheidung über die endgültige Einführung. Bis dahin ist die Verwendung der Version freiwillig und braucht die schriftliche Einwilligung des*der Mitarbeiter*in.

Ich bin mit der im Rahmen des Projektes erprobten Version des Mitarbeiter*innengesprächs einverstanden.

Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

Teil 1: Arbeitsbereich und Stellenbeschreibung



Arbeitsbereich

Stellenbezeichnung:

Abteilung/Referat/Einrichtung/Bereich:

In diesem Aufgabengebiet seit:



Überprüfung der Stellenbeschreibung

Liegt eine Stellenbeschreibung vor?

Bitte markieren: ja nein Entwurf in Planung

Welche Aufgaben beinhaltet die Stellenbeschreibung?
Haben sich die Aufgaben seit dem letzten Gespräch verändert?



Es handelt sich um das erste Gespräch in dieser Konstellation:

Bitte markieren: ja nein

Teil 2: Rückblick



Welche relevanten Ereignisse gab es in der Zeit seit dem letzten Gespräch?

Was ist seit dem letzten Gespräch bzw. seit Beginn der Tätigkeit passiert?

Welche Ziele und Aufgaben waren für die Zeit seit dem letzten Gespräch vereinbart?

Welche Aufgaben/Ziele wurden vereinbart? Wurden sie durchgeführt/erreicht? Was ist besonders gut gelungen? Wo gab es Hürden? Was konnte nicht abgeschlossen werden? Warum?

Welches Potenzial wurde in der Einrichtung/im Dienst eingesetzt?

Welcher Kompetenzschwerpunkte wurden vereinbart? Welche Kompetenzen wurden im Team/Einrichtung/Referat/Abteilung eingesetzt? Wurden aufgrund von Kompetenzen Aufgaben übertragen? Welche Erfahrungen gab es (Beispiele)?

Welche Kompetenzen wurden entwickelt?

Welche Kompetenzschwerpunkte wurden vereinbart? Mit welchem Ziel? Woran kann man erkennen, dass sich etwas verändert hat? Was hat dazu geholfen? Welche Unterstützung gab es?



**Welche Rahmenbedingungen waren für gute Arbeitsergebnisse relevant?
Welche Rahmenbedingungen haben die Arbeit geprägt?**

Welche strukturellen Rahmenbedingungen waren besonders relevant?
Bsp.: Arbeitszeitregelung, Arbeitsmittel, Arbeitsquantität

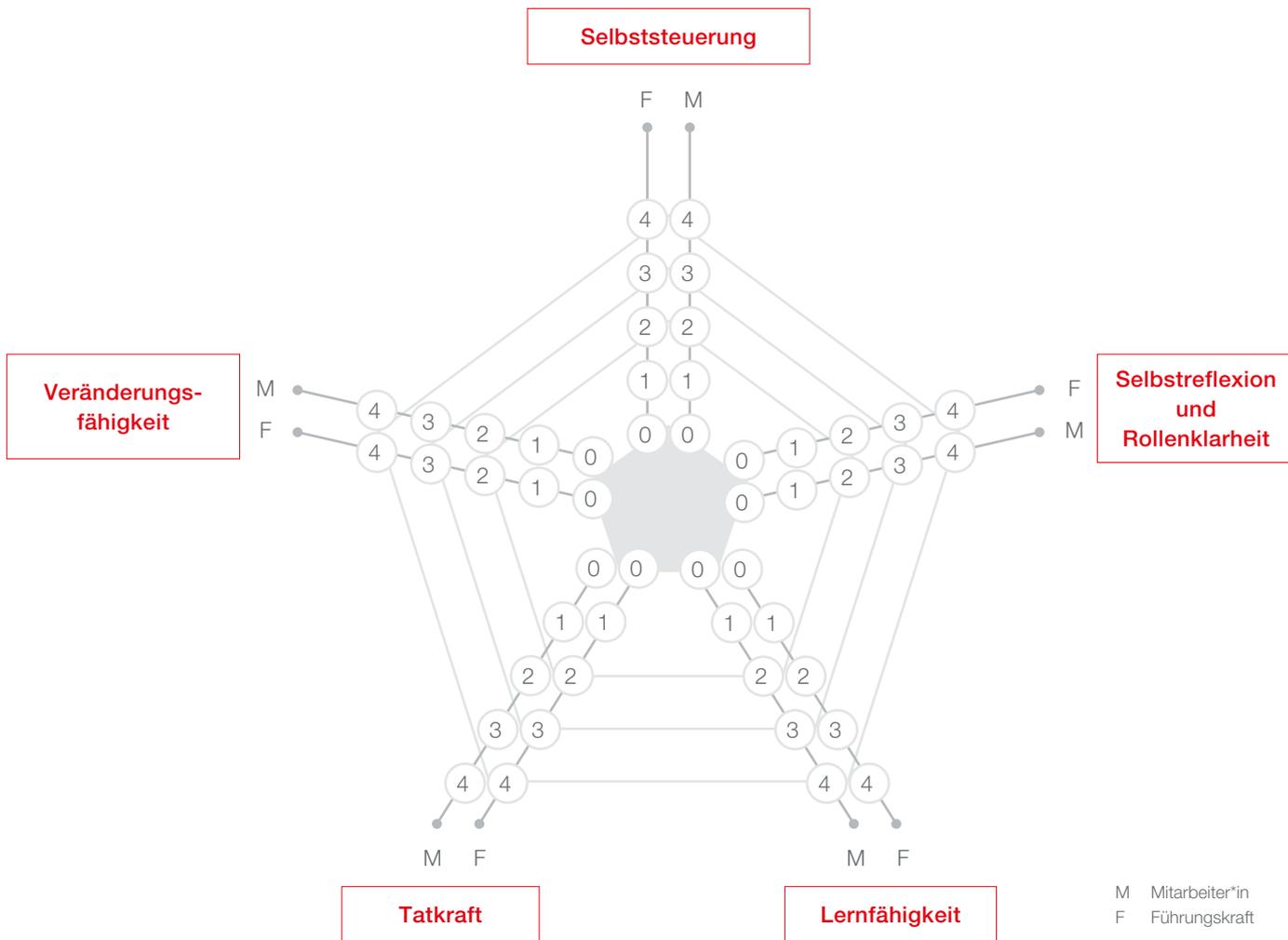
Was war in der Zusammenarbeit mit Anderen in der Einrichtung/im Dienst wichtig?
Bsp.: Kollegen*innen, Klienten*innen, externe Dienstleistungen oder Kooperationspartner*innen

Welche Formen der Unterstützung zur eigenen Weiterentwicklung im beruflichen Kontext waren wichtig?

Bsp.: besuchte Fortbildungen; Möglichkeiten, Neues zu probieren; übertragene neue Aufgaben oder Verantwortungen; Motivationen

Teil 3: Kompetenzorientiertes Gespräch

Persönliche Kompetenzen



M Mitarbeiter*in
F Führungskraft



Angesprochene Kompetenzen

Welche Kompetenzen wurden angesprochen? Aus welchem Grund?
Wo finden Sie auffällige Differenzen Ihrer Einschätzung?
Wo gibt es auffällig geringe oder hohe Ausprägungen?



Kompetenzschwerpunkt 1: Potenzial

Eine **Teilkompetenz**, in der der*die Mitarbeiter*in besondere Stärken mitbringt und das Potenzial für den Alltag Ihrer Einrichtung/Ihres Dienstes bietet:

Beobachtung

Wie kann ich meine Einschätzung der Ausprägung an dieser Beobachtung begründen?
 Welche Intentionen hatte die beobachtete Handlung? Was war das Ziel der Handlung?
 Was ist gelungen? Was ist misslungen?

Potenzial/Besondere Fähigkeit und mögliche Aufgaben und Entwicklungsziele

Wo sehe ich Potenzial? Welche Aufgaben/Entwicklungsmöglichkeiten im Verband entsprechen diesem Potenzial? Wie kann das Potenzial in unserer Einrichtung oder unserem Dienst genutzt werden? Gibt es gesamtverbandliche Aufgaben? Welche Unterstützung braucht es, um dem Potenzial entsprechend den/die Mitarbeiter*in zu fördern?

Kompetenzschwerpunkt 2: Entwicklungsbedarf

Eine **Teilkompetenz**, die in der Phase bis zum nächsten Gespräch besonders entwickelt werden soll:

Beobachtung

Wie kann ich meine Einschätzung der Ausprägung an dieser Beobachtung begründen?
 Welche Intentionen hatte die beobachtete Handlung? Was war das Ziel der Handlung?
 Was ist gelungen? Was ist misslungen?

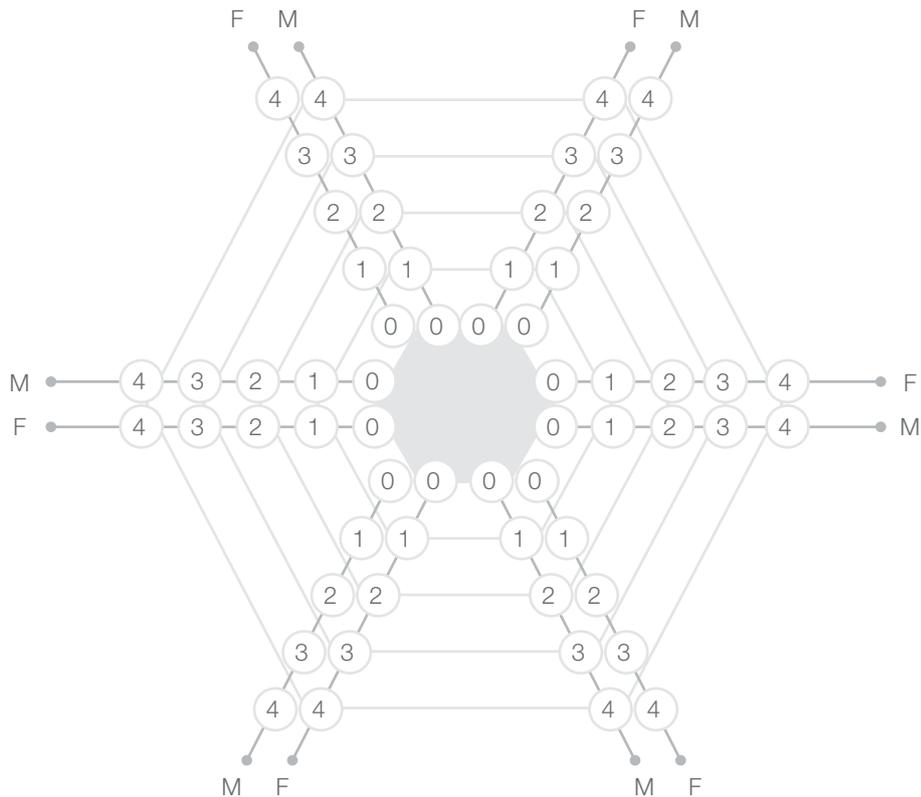
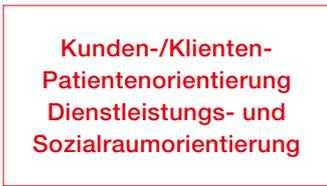
Entwicklungsbedarf

Wo sehe ich Entwicklungsbedarf? Was ist das Ziel der Entwicklung?

Unterstützung

Was kann die Entwicklung unterstützen?

Sozial-kommunikative Kompetenzen



M Mitarbeiter*in
F Führungskraft



Angesprochene Kompetenzen

Welche Kompetenzen wurden angesprochen? Aus welchem Grund?
 Wo finden Sie auffällige Differenzen Ihrer Einschätzung?
 Wo gibt es auffällig geringe oder hohe Ausprägungen?



Kompetenzschwerpunkt 1: Potenzial

Eine **Teilkompetenz**, in der der*die Mitarbeiter*in besondere Stärken mitbringt und das Potenzial für den Alltag Ihrer Einrichtung/Ihres Dienstes bietet:

Beobachtung

Wie kann ich meine Einschätzung der Ausprägung an dieser Beobachtung begründen?
Welche Intentionen hatte die beobachtete Handlung? Was war das Ziel der Handlung?
Was ist gelungen? Was ist misslungen?

Potenzial/Besondere Fähigkeit und mögliche Aufgaben und Entwicklungsziele

Wo sehe ich Potenzial? Welche Aufgaben/Entwicklungsmöglichkeiten im Verband entsprechen diesem Potenzial? Wie kann das Potenzial in unserer Einrichtung oder unserem Dienst genutzt werden? Gibt es gesamtverbandliche Aufgaben? Welche Unterstützung braucht es, um dem Potenzial entsprechend den/die Mitarbeiter*in zu fördern?

Kompetenzschwerpunkt 2: Entwicklungsbedarf

Eine **Teilkompetenz**, die in der Phase bis zum nächsten Gespräch besonders entwickelt werden soll:

Beobachtung

Wie kann ich meine Einschätzung der Ausprägung an dieser Beobachtung begründen?
Welche Intentionen hatte die beobachtete Handlung? Was war das Ziel der Handlung?
Was ist gelungen? Was ist misslungen?

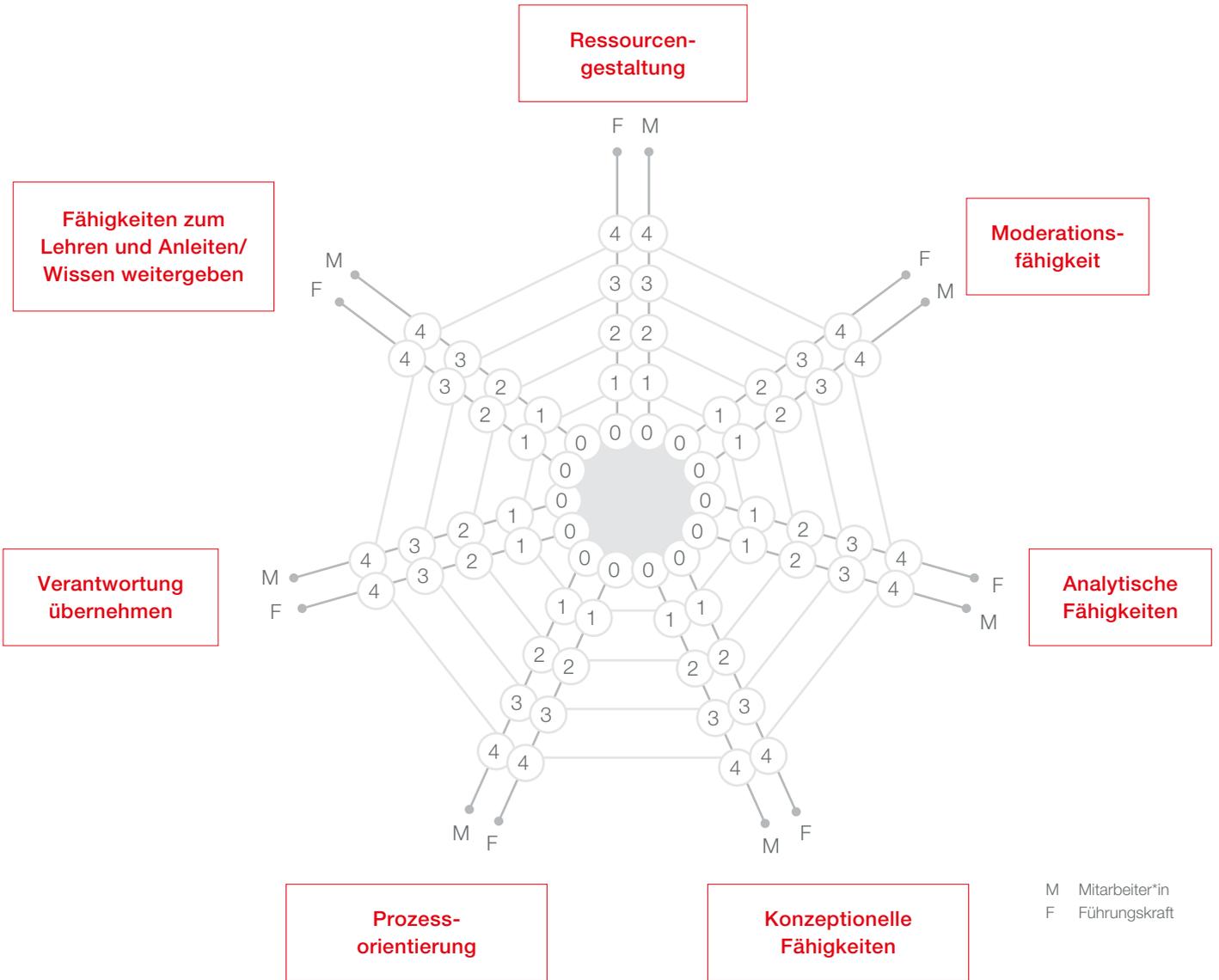
Entwicklungsbedarf

Wo sehe ich Entwicklungsbedarf? Was ist das Ziel der Entwicklung?

Unterstützung

Was kann die Entwicklung unterstützen?

Fachlich-methodische Kompetenzen



M Mitarbeiter*in
F Führungskraft



Angesprochene Kompetenzen

Welche Kompetenzen wurden angesprochen? Aus welchem Grund?

Wo finden Sie auffällige Differenzen Ihrer Einschätzung?

Wo gibt es auffällig geringe oder hohe Ausprägungen?



Kompetenzschwerpunkt 1: Potenzial

Eine **Teilkompetenz**, in der der*die Mitarbeiter*in besondere Stärken mitbringt und das Potenzial für den Alltag Ihrer Einrichtung/Ihres Dienstes bietet:

Beobachtung

Wie kann ich meine Einschätzung der Ausprägung an dieser Beobachtung begründen?
 Welche Intentionen hatte die beobachtete Handlung? Was war das Ziel der Handlung?
 Was ist gelungen? Was ist misslungen?

Potenzial/Besondere Fähigkeit und mögliche Aufgaben und Entwicklungsziele

Wo sehe ich Potenzial? Welche Aufgaben/Entwicklungsmöglichkeiten im Verband entsprechen diesem Potenzial? Wie kann das Potenzial in unserer Einrichtung oder unserem Dienst genutzt werden? Gibt es gesamtverbandliche Aufgaben? Welche Unterstützung braucht es, um dem Potenzial entsprechend den/die Mitarbeiter*in zu fördern?

Kompetenzschwerpunkt 2: Entwicklungsbedarf

Eine **Teilkompetenz**, die in der Phase bis zum nächsten Gespräch besonders entwickelt werden soll:

Beobachtung

Wie kann ich meine Einschätzung der Ausprägung an dieser Beobachtung begründen?
 Welche Intentionen hatte die beobachtete Handlung? Was war das Ziel der Handlung?
 Was ist gelungen? Was ist misslungen?

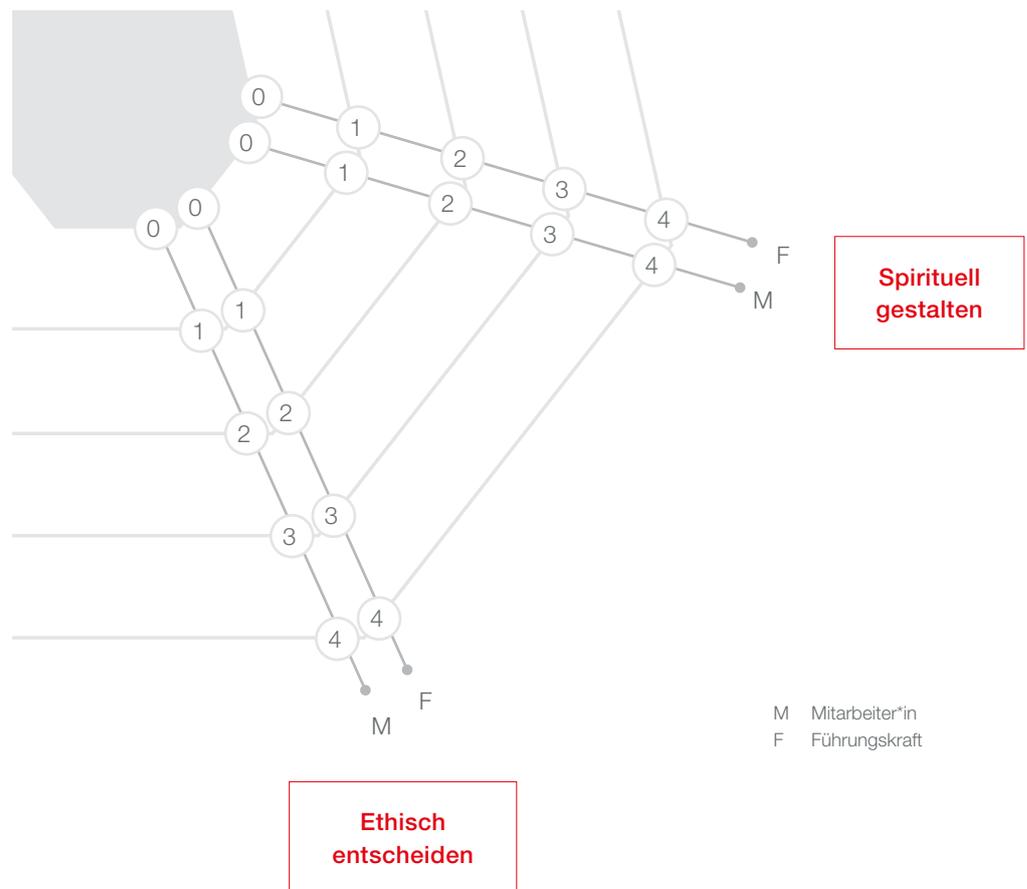
Entwicklungsbedarf

Wo sehe ich Entwicklungsbedarf? Was ist das Ziel der Entwicklung?

Unterstützung

Was kann die Entwicklung unterstützen?

Ethisch-spirituelle Kompetenzen



Die ethisch-spirituellen Kompetenzen sind ein besonderer Fall im kompetenzorientierten Gesprächsteil. Sowohl das Gespräch über Spiritualität als auch über Werte und Ethik ist sehr persönlich. Wählen Sie einen der beiden Bereiche aus, zu dem Sie gemeinsam intuitiv mehr Zugang finden. Ein Gespräch gelingt, wenn sich Mitarbeiter*in und Führungskraft gegenseitig vertrauen. Es gibt keine falschen oder richtigen Antworten. In diesem Kompetenzbereich geht es deshalb **in keiner Weise** darum, die spirituelle oder ethische Eignung eines*r Mitarbeitenden zu überprüfen. Vielmehr soll der Raum zur Verfügung gestellt werden, dass auch diese Themen zur Sprache kommen können. Wenn Sie gemeinsam feststellen, dass der*die Mitarbeiter*in besonderes Potenzial und Interesse am Umgang mit den Themen Spiritualität, Sinn, Vielfalt, Werte oder Ethik hat, können Sie in gemeinsamen Einvernehmen unter „Vereinbarungen“ dieses Potenzial genauso festhalten wie für die vorherigen drei Kompetenzfelder.



Spiritualität gestalten

Was gibt mir in meinem Alltag/bei der Arbeit Kraft? Wo tanke ich auf?
Wie komme ich zur Ruhe? Woran bleibe ich hängen, wenn ich an Spiritualität denke?
Was beeindruckt mich?

Wo spielen Sinnfragen/Spiritualität/Religion in der Arbeit eine Rolle?

Wie stehe ich dazu?

Welche Erfahrung habe ich mit Spiritualität gemacht?



Ethisch entscheiden

Welche Werte sind mir wichtig? Wonach richte ich meine Entscheidungen aus?

In welchen Situationen hatte ich das Gefühl, keine „richtige“ Entscheidung getroffen zu haben? Woran lag das?

Welche Werte waren betroffen?

Was hat mir bei meiner Entscheidungsfindung geholfen?

Teil 4: Vereinbarungen



Zusammenfassung des Potenzials aus den Kompetenzfeldern

In den Vereinbarungen sichern Sie gebündelt Potenziale aus allen Kompetenzfeldern.

Persönliche Kompetenzen

Kompetenzschwerpunkt:

Mögliche Aufgaben/Entwicklungsziele:

Sozial-kommunikative Kompetenzen

Kompetenzschwerpunkt:

Mögliche Aufgaben/Entwicklungsziele:

Fachlich-methodische Kompetenzen

Kompetenzschwerpunkt:

Mögliche Aufgaben/Entwicklungsziele:

Im gegenseitigen Einvernehmen kann auch Potenzial aus den ethisch-spirituellen Kompetenzen festgehalten werden.

Ethisch-spirituelle Kompetenzen

Kompetenzschwerpunkt:

Mögliche Aufgaben/Entwicklungsziele:



Zusammenfassung der Entwicklungsbedarfe aus den Kompetenzfeldern

In den Vereinbarungen sichern Sie gebündelt die Entwicklungsbedarfe aus den ersten drei Kompetenzfeldern.

Persönliche Kompetenzen

Kompetenzschwerpunkt:

Mögliche Aufgaben/Entwicklungsziele:

Sozial-kommunikative Kompetenzen

Kompetenzschwerpunkt:

Mögliche Aufgaben/Entwicklungsziele:

Fachlich-methodische Kompetenzen

Kompetenzschwerpunkt:

Mögliche Aufgaben/Entwicklungsziele:



Haben Sie Zusatzqualifikationen, Kenntnisse, Fähigkeiten, die in Ihrem Aufgabengebiet nicht genutzt werden?

Sie können Zusatzqualifikationen, Sprachen, Hobbies u.v.m. nennen, die Sie mitbringen und auch gerne beruflich einbringen würden.



Ziele und Aufgaben

Welche Aufgaben und Ziele sollen in der Zeit bis zum nächsten Gespräch angegangen werden? In welchem Zeitraum? Berücksichtigen Sie dabei Möglichkeiten zur Entfaltung von Potenzialen und Unterstützung von Entwicklungsbedarfen.

Ziel 1:

Zeitraumen:

Ziel 2:

Zeitraumen:

Ziel 3:

Zeitraumen:



Vereinbarungen zur Unterstützung und Förderung

1) Durch die Führungskraft:

2) Durch strukturelle Änderungen:

3) Durch Fort- und Weiterbildung:

Teil 5: Abschluss



Feedback des*der Mitarbeiter*in an die Führungskraft



Gegenseitiges Feedback zum Gespräch

Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

Datum

Unterschrift Führungskraft

Kandidat*in für das Traineeprogramm im Projekt „WERTvolle Führung und Qualifizierung“¹

Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

Datum

Unterschrift Führungskraft

¹ Der Leitfaden zur Empfehlung von Mitarbeiter*innen für das Traineeprogramm ist im Intranet zu finden. Nach der Projektphase wird das Programm evaluiert und verstetigt. Dann wird es eine neue Möglichkeit zur Empfehlung geben.

Über Einrichtungs-/Referats-/Abteilungsleitung an Personalwesen

Zur Ablage in der Personalakte



Vereinbarungsbogen

Name, Vorname

Stellenbezeichnung

Einrichtung/Referat/Abteilung

Datum des Gesprächs:

A) Vereinbarungen zur Unterstützung und Förderung:

Datum Unterschrift Mitarbeiter*in Datum Unterschrift Führungskraft

Zur Kenntnis genommen: Datum Unterschrift Referats-/Abteilungsleitung

B) Besonderes Potenzial sowie Zusatzqualifikationen, Kenntnisse usw. des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin für Einrichtung/Referat/Abteilung/Verband:

C) Empfehlung für das Traineeprogramm im Projekt „WERTvolle Führung und Qualifizierung“²: ja nein

Datum Unterschrift Mitarbeiter*in Datum Unterschrift Führungskraft

Zur Kenntnis genommen: Datum Unterschrift Referats-/Abteilungsleitung

² Der Leitfaden zur Empfehlung von Mitarbeiter*innen für das Traineeprogramm ist im Intranet zu finden. Nach der Projektphase wird das Programm evaluiert und verstetigt. Dann wird es eine neue Möglichkeit zur Empfehlung geben.



Caritasverband Frankfurt e. V.
Alte Mainzer Gasse 10
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 2982-0 | Telefax: 2982-166
E-Mail: info@caritas-frankfurt.de
www.caritas-frankfurt.de

Das Projekt „WERTvolle Qualifizierung und Führung“ wird im Rahmen des Programms *rückenwind** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

