

Verfahrensanweisung Mitarbeiterjahresgespräch	
Ziel und Hintergrund	Durchführung eines strukturierten, gleichförmigen Mitarbeiterjahresgespräches in allen Caritas Einrichtungen
Geltungsbereich/ Verteiler	alle Mitarbeiter der Caritas Hamm
Freigebender	Vorstand
Mitgeltende Unterlagen	1.06.2.1 Protokollbogen Mitarbeiterjahresgespräch
Schnittstellenvereinbarung	

Ziel und Zweck

Ziel des Mitarbeiterjahresgesprächs ist die Vermittlung von Wertschätzung gegenüber dem Mitarbeiter, die Identifizierung von Entwicklungspotentialen und Entwicklungsfeldern, sowie die Perspektivklärung und Überprüfung der Zufriedenheit im aktuellen Arbeitsumfeld. Ein Protokollbogen unterstützt Führungskräfte und Mitarbeiter dabei, ein strukturiertes und dokumentiertes Gespräch zu führen und Feedback zu geben. Das Mitarbeiterjahresgespräch bildet die Grundlage für eine gezielte Mitarbeiterentwicklung, individuelle Fortbildungsplanung und dient der Mitarbeiterbindung.

1. Gesprächsteilnehmer

Alle Mitarbeiter, die einen Dienstvertrag mit der Caritas Hamm haben, führen einmal jährlich ein Mitarbeiterjahresgespräch mit ihrer direkten Führungskraft. Hierzu gelten folgende einschränkende und ergänzende Regelungen:

Mitarbeiter in der Probezeit: Die Probezeit muss vor dem 15.08. des Besprechungsjahres beendet sein, ansonsten ersetzt das Probezeitendgespräch das Mitarbeiterjahresgespräch.

Mitarbeiter, die länger als 6 Wochen erkrankt sind: Mitarbeiter, die am Stichtag 15.08. mindestens 6 Wochen krank gemeldet sind, führen nur auf Wunsch des Mitarbeiters ein Mitarbeiterjahresgespräch nach Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Freigestellte/beurlaubte Mitarbeiter: Bei über den kompletten Besprechungszeitraum (15.08. - 15.11.) freigestellte/beurlaubte Mitarbeiter werden keine Mitarbeiterjahresgespräche geführt.

MA in Beschäftigungsverbot/Elternzeit: Besteht ein ruhendes Arbeitnehmersverhältnis während des gesamten Besprechungszeitraums (15.08. – 15.11.), steht es dem Mitarbeiter frei, nach Wiederaufnahme der Tätigkeit ein Gespräch einzufordern. Endet das

Das Projekt „TIMO“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind+“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Beschäftigungsverbot oder die Elternzeit während des Besprechungszeitraums, führt der Mitarbeiter nur auf seinen Wunsch ein Mitarbeiterjahresgespräch nach Wiederaufnahme seiner Tätigkeit.

Bei Wechsel der direkten Führungskraft gilt folgende Regelung:

Sofern ein Mitarbeiter in dem Besprechungszeitraum (15.08. – 15.11.) die Stelle innerhalb der Caritas wechselt (z.B. neuer Dienstgeber oder neue Führungskraft innerhalb der Dienststelle), führt grundsätzlich die neue Führungskraft das Mitarbeitergespräch. Das Mitarbeitergespräch ist in die Zukunft gerichtet und hat demgemäß andere Schwerpunkte. Eine Rücksprache mit der ehemaligen Führungskraft ist möglich.

Es gelten folgende Öffnungsklauseln:

Mitarbeiter und Führungskraft können auf Wunsch und im Einvernehmen die übergeordnete Führungskraft hinzuziehen. Diese kann bei Bedarf als Mentor agieren.

Davon unberührt ist die Möglichkeit, die MAV einzubeziehen.

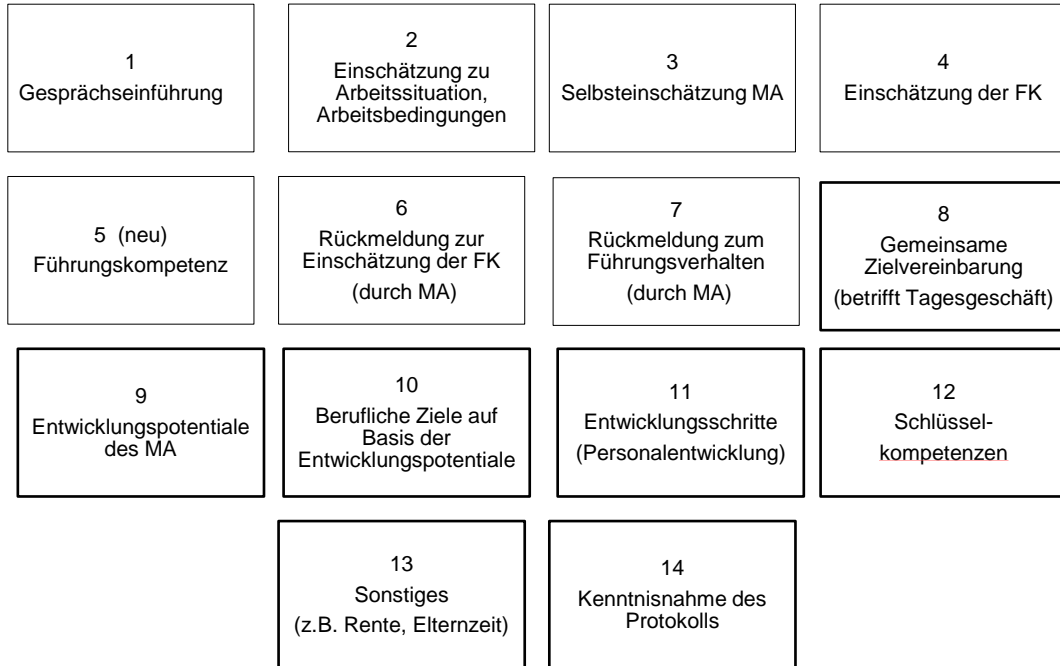
2. Zeitpunkt der Gespräche

Das Mitarbeiterjahresgespräch findet einmal jährlich im Zeitraum zwischen dem 15.08. und dem 15.11. statt.

Zwischen dem Mitarbeiterjahresgespräch des letzten Jahres und dem aktuellem Termin liegen maximal 15 Monate.

3. Aufbau des Protokollbogens

Der Protokollbogen setzt sich aus 14 Abschnitten zusammen.



Abschnitt 8 bis 14 befinden sich auf der letzten Seite des Protokollbogens (Seite 5).
Diese Informationen werden der Personalabteilung in Kopie zur Kenntnis gegeben.

4. Skalierung

1 Sehr gut - übertrifft die Anforderungen deutlich	2	3 Gut - entspricht voll und ganz den Anforderungen	4	5 Durch- schnittlich - entspricht im Großen und Ganzen den Anforderungen	6	7 Unterdurch- schnittlich - entspricht nicht immer den Mindest- anforderungen	8
--	----------	---	----------	---	----------	--	----------

Die vier Definitionen auf der Skala können mit einer Tendenz versehen „nach rechts
oder nach links“ abweichen (Felder 2 / 4 / 6 / 8).

Das Projekt „TIMO“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind+“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

5. Prozessablauf

Der Mitarbeiter wird mindestens einen Monat im Voraus von seiner Führungskraft schriftlich zum Gespräch eingeladen. Eine kurzfristigere Terminvereinbarung ist möglich, sofern sie von beiden Gesprächsteilnehmern akzeptiert wird. Es gilt der Grundsatz, dass ausreichend Zeit für die Vorbereitung auf das Gespräch gegeben sein muss.

Dem Mitarbeiter werden Datum, Zeitpunkt, Ort und Anlass genannt.

Der Mitarbeiter erhält mit der Einladung einen Blanko-Protokollbogen „Mitarbeiterjahresgespräch“ zur Vorbereitung.

Das Mitarbeiterjahresgespräch wird anhand des Protokollbogens durchgeführt und protokolliert. Es findet in ungestörter, wertschätzender Atmosphäre statt. Störungen von außen sind zu vermeiden (Telefon, Unterbrechung durch Kollegen etc.).

Der Protokollbogen wird von allen Gesprächsteilnehmern unterschrieben. Dies bedeutet, dass ordnungsgemäß protokolliert wurde, nicht dass alle Gesprächsteilnehmer allen Gesprächsinhalten zustimmen.

6. Aufbewahrung/Ablage

Die Protokollbögen (Seite 1 – 5) werden von der unmittelbaren Führungskraft an einem nicht öffentlich zugänglichen Ort aufbewahrt. Die gesetzliche Aufbewahrungsfrist ist zu beachten.

Die Protokollbögen können der nächsthöheren Führungskraft im Rahmen der Regelkommunikation zur Kenntnis gegeben. Die nächsthöhere Führungskraft erhält über einen EDV-technischen Zugriff zu jedem Zeitpunkt Einblick in die Seite 5. Bei Wechsel der Führungskraft erhält die neue Führungskraft das Zugriffsrecht auf die Seite 5. Für die ehemalige Führungskraft wird der Zugriff gesperrt. Die Protokollbögen (Seite 1 – 4) aus den Vorjahren werden nicht weitergegeben, sondern nach der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist vernichtet.

7. Allgemeines

Die in dem Protokollbogen genannten Themen und Bewertungsaspekte stellen ein Angebot für das Gespräch dar, d.h. nicht jeder Punkt/jeder Aspekt bedarf der Thematisierung.

Das Mitarbeiterjahresgespräch ist verpflichtend und findet während der Arbeitszeit statt.

Das Projekt „TIMO“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind+“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.