

ZIELVEREINBARUNGS- GESPRÄCHE

ERZBISCHÖFLICHE KURIE



ZIEL-
VEREINBARUNGS-
GESPRÄCHE

SCHWER-
PUNKTE
SETZEN |
ZIELE ENT-
WICKELN

VORWORT

Liebe Mitarbeitende der Erzbischöflichen Kurie,

Sie bringen sich beruflich mit Ihren Begabungen, Ihren Professionen, Ihrer Zeit und Kraft in unsere Erzdiözese ein. Herzlichen Dank für dieses Engagement!

Am Pfingstfest 2022 hat Erzbischof Stephan unsere Diözesanstrategie mit ihrer Vision, ihren Werten und Zielen in Kraft gesetzt. Diese baut auf den Diözesanen Leitlinien aus dem Jahr 2017 auf und wurde zuvor beim ersten Teil des Diözesanforums beraten, an dem rund 220 Delegierte aus der gesamten Erzdiözese teilgenommen haben. In dieser Strategie wurden die grundsätzlichen Entwicklungslinien ausgearbeitet, an denen sich die Erzdiözese auf ihrem Weg in die Zukunft orientieren will.

Ziele zu vereinbaren ist das eine und hilft, gute Arbeit zu leisten; die Erreichung gesteckter Ziele zu überprüfen oder auch das Nichterreichen der Ziele zu analysieren, ist das andere und ebenso wichtig.

Mit dem Zielvereinbarungsgespräch nutzen wir in der Erzdiözese Freiburg dazu ein bewährtes Vorgehen, das große Pläne mit konkreten und überschaubaren Arbeitszielen und der Zielüberprüfung verbindet: Neben den sonstigen Gesprächsformaten im Jahreslauf nehmen sich Mitarbeitende und Dienstvorgesetzte einmal im Jahr gemeinsam die notwendige Zeit für einen Austausch darüber, welche Ziele im kommenden Arbeitsjahr erreicht werden sollen, welchen Beitrag die oder der Einzelne dazu leisten wird und welche Schritte in der persönlichen beruflichen Entwicklung, auch aus Sicht der oder des Mitarbeitenden, anstehen.

In diesem Leitfaden finden Sie die möglichen Fragen und Felder, die hilfreich sein können, das zurückliegende Arbeitsjahr, seine Ziele und Erfahrungen zu reflektieren und in die Gegenwart und die Zukunft zu schauen.

Sie finden hier auch die klaren Regelungen, die diözesaner Standard für die Zielvereinbarungsgespräche sind.

Ich wünsche Ihnen, dass die Zielvereinbarungsgespräche sich für Sie als hilfreich erweisen und so ein gutes Miteinander in den unterschiedlichsten kirchlichen Handlungsfeldern stärken.

Freiburg, 10. Januar 2023



Christoph Neubrand,
Generalvikar

Dieser Leitfaden erscheint in verschiedenen Versionen.
Diese Ausgabe richtet sich an Mitarbeitende der Erzbischöflichen Kurie.

ZIELVEREINBARUNGSGESPRÄCHE

IN DER ERZDIÖZESE FREIBURG

SINN UND ZIEL

Einmal im Jahr fragen Dienstvorgesetzte ganz gezielt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach deren Erfahrungen im zurückliegenden Arbeitsjahr und danach, wie sie sich selbst und die Zusammenarbeit an ihrem Arbeitsplatz erleben.

Die spezifischen Fähigkeiten und Gestaltungsideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in diesem Gespräch erkundet und möglichst wirksam mit den gemeinsamen Aufgaben verknüpft. Die gemeinsamen Aufgaben werden durch das Leitbild der Erzbischöflichen Kurie die darin formulierten Werte und Ziele und durch die Strategie der jeweiligen Arbeitsbereiche begründet.

Daran schließt sich eine Vereinbarung an, welche Ziele von der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter im kommenden Arbeitsjahr erreicht werden sollen, welchen ganz persönlichen Beitrag die/der Einzelne dazu leisten wird und welche Schritte in der beruflichen Entwicklung anstehen. Ein so vereinbartes Ziel unterscheidet sich von einer Dienstanweisung und erfordert eine beiderseitige Zustimmung aus eigener Überzeugung. Es beschreibt einen Zustand, der zu einem bestimmten, zukünftigen Zeitpunkt erreicht werden soll, und belässt die Verantwortung für den Weg dahin bei der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter. Zielvereinbarungen sorgen für Klarheit über die zu bewältigenden Aufgaben. Dadurch erhalten die Einzelnen auch in Umbruchzeiten das für sie notwendige Maß an beruflicher Sicherheit und inhaltlicher Verlässlichkeit. Wenn künftige Veränderungen absehbar sind, muss bereits heute die Zusammenarbeit und die berufliche Entwicklung gestaltet und gestärkt werden. (Vgl. Orientierungsrahmen Leitungsinstrumente in der Erzdiözese Freiburg, März 2016, S. 14 Download unter: www.ebfr.de/seelsorge2015)

Dieser Gesprächsleitfaden zeigt mit vier Hauptthemen die Struktur eines Zielvereinbarungsgesprächs auf (Seite 8 bis 11). Was im Mittelpunkt des Gespräches steht, hängt von der beruflichen Situation und den Gegebenheiten des konkreten Arbeitsplatzes ab. Die auf den jeweiligen Seiten unten formulierten Fragen sind eine Anregung für die Vorbereitung des Gespräches.

Vereinbarte Ziele sollten am besten unmittelbar im Anschluss an das Gespräch in einem Protokoll festgehalten und unterzeichnet werden. Beide Gesprächsteilnehmer erhalten ein Exemplar. Das Protokollraster am Ende des Gesprächsleitfadens (Seite 12) erinnert Sie an die wichtigsten Punkte der Vereinbarung. Weitere Regelungen zur Durchführung und zum Rahmen des Gesprächs entnehmen Sie bitte der Übersicht auf den Seiten 15 und 17 dieser Broschüre.

STRUKTUR EINES ZIELVEREINBARUNGSGESPRÄCHS



PROTOKOLL

Dienststelle	Mitarbeiterin/Mitarbeiter	Beruf	
Dienstvorgesetzte/ Dienstvorgesetzter	Gesprächstermin am von bis Uhr		

1. VEREINBARUNGEN

Ziele	Ressourcen und Aktionen	Informationen an .../ Kooperation mit ...	Das Ziel ist erreicht, wenn .../Termin ...
Ziel 1			
Ziel 2			
Ziel 3			

2. QUALIFIZIERUNGSVORHABEN

Kompetenzentwicklung	Maßnahmen	Zeitraum

3. SONSTIGES

Ort, Datum

Unterschrift der Mitarbeiterin/
des Mitarbeiters

Unterschrift der/
des Dienstvorgesetzten

REGELUNGEN ZUM RAHMEN UND ZUR DURCHFÜHRUNG

PRÄAMBEL

Zielvereinbarungsgespräche haben sich in der Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit Jahren bewährt. In der Erzdiözese Freiburg tragen sie neben der Erstellung von Leitbildern und Konzeptionen und der Strategiekontrolle dazu bei, die Diözesanen Leitlinien wirkungsvoll umzusetzen. Ziel ist es, aufbauend auf dem dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmen den gemeinsamen Erfolg und die Arbeitszufriedenheit zu fördern. Die vereinbarten Ziele sollen präzise formuliert, terminiert, realistisch durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter erreichbar, und anhand von klaren Kriterien überprüfbar sein. Im Zielvereinbarungsgespräch werden die beruflichen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten besprochen und damit zugleich festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Ferner werden auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Gesundheitsschutz und -förderung erörtert (vgl. §7 Abs. 2 AVO), sofern nicht dafür ein eigenes Gespräch vereinbart wird. Die folgenden Regelungen gewährleisten einen wirkungsvollen und für alle Seiten transparenten Einsatz dieser Gespräche.

(Das in § 7 Abs. 2 AVO beschriebene Qualifizierungsgespräch kann selbstverständlich auch außerhalb eines Zielvereinbarungsgesprächs stattfinden.)

1. GESPRÄCHSFORM

Das Zielvereinbarungsgespräch ergänzt die bestehende Struktur der Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es rückt die persönliche Arbeitssituation der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in den Mittelpunkt und fördert die Verknüpfung der Ziele des jeweiligen Arbeitsbereiches mit der persönlichen Berufsbiographie. Vereinbarungen, die im Zielvereinbarungsgespräch von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter getroffen werden, erfordern stets eine beiderseitige Zustimmung aus eigener Überzeugung.

2. GESPRÄCHSPARTNER

Das Gespräch führt die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter. Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in zwei getrennten Einsatzbereichen mit verschiedenen Dienstvorgesetzten tätig, wird für jeden Bereich ein eigenes Zielvereinbarungsgespräch geführt.

3. TURNUS UND VORBEREITUNG

Das Gespräch findet einmal pro Jahr statt. Damit sich beide Gesprächspartner anhand des Gesprächsleitfadens vorbereiten können, vereinbaren die Vorgesetzten hierfür rechtzeitig, in der Regel mit zweiwöchigem Vorlauf, einen Termin.

4. PROTOKOLL

Im Protokoll werden Zielvereinbarungen und Qualifizierungsvorhaben als Ergebnis des Gesprächs festgehalten. Es wird gemeinsam unmittelbar im Anschluss an das Gespräch erstellt und unterzeichnet. Die Gesprächspartner erhalten je ein Exemplar.

5. AUFBEWAHRUNG

Das Protokollexemplar der oder des Dienstvorgesetzten wird nicht zu den im Erzbischöflichen Ordinariat geführten Personalakten genommen. Das Protokoll bleibt bei der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten und wird dort unter Beachtung des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) drei Jahre geschützt aufbewahrt. Ältere Aufzeichnungen werden vernichtet/gelöscht. Bei einem Wechsel des/der Dienstvorgesetzten werden die Protokolle an die Nachfolgerin/den Nachfolger übergeben und von dieser/diesem fortgeschrieben.

6. WEITERGABE VON INFORMATIONEN

Das Gespräch endet mit der verbindlichen Klärung, welche Informationen notwendigerweise an andere weitergegeben werden müssen (z.B. Generalvikar, andere Hauptabteilungen) und durch wen diese Information geschieht. Die/der nächsthöhere Dienstvorgesetzte wird darüber informiert, dass das Zielvereinbarungsgespräch stattgefunden hat. Das Recht der/des übergeordneten Dienstvorgesetzten im Einzelfall das Protokoll einzusehen bleibt unberührt. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter und auf deren/dessen Wunsch die Mitarbeitervertretung wird davon umgehend in Kenntnis gesetzt. Das Protokoll des Zielvereinbarungsgesprächs wird weder im Zusammenhang mit einer vergütungsrelevanten Leistungsbewertung noch im Zusammenhang mit leistungsbedingten Kündigungsbegehren verwendet.

7. ABGRENZUNG

Zielvereinbarungsgespräche eignen sich weder als Krisenintervention oder Konfliktgespräch, noch um Personalentscheidungen zu treffen oder arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten. Sie werden nicht mit dieser Absicht geführt. Konflikte, die im Zielvereinbarungsgespräch zu Tage treten und in diesem Rahmen nicht gelöst werden können, sind außerhalb dieser Gesprächsform im jeweils dafür geeigneten Rahmen zu klären.

8. VERFAHREN BEI DIFFERENZEN

Sollte keine Übereinstimmung bei der Vereinbarung von Zielen und den dafür notwendigen Maßnahmen erzielt werden können, werden die noch zu klärenden Themen festgehalten. In diesem Fall soll eine Fortführung des Gesprächs innerhalb der nächsten vier Wochen vereinbart werden. Falls auch dann keine Übereinstimmung erzielt werden kann, wird das Zielvereinbarungsgespräch erst fortgesetzt, wenn im Rahmen der allgemeinen dienstlichen Konfliktregulierung wieder eine arbeitsfähige dienstliche Beziehung hergestellt ist.

9. ANPASSUNG UND ERGÄNZUNG

Zielvereinbarungsgespräche im Rahmen dieser Regelungen werden ab dem Jahr 2010 durchgeführt. Sollte sich im Zusammenhang mit evtl. Veränderungen im Tarifrrecht die Notwendigkeit von Anpassungen ergeben, werden diese Regelungen überarbeitet oder ergänzt.

Freiburg, Februar 2019

Impressum

Herausgeber:
Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg
Schoferstraße 2
79098 Freiburg
www.ordinariat-freiburg.de

Kontaktadresse:
Hauptabteilung 6, Grundsatzfragen und
Strategie
Referat Personalqualifizierung und -entwicklung
Schoferstraße 2
79098 Freiburg
Tel. 0761 2188 851
personalentwicklung@ordinariat-freiburg.de

Diese Broschüre ist im Intrex abrufbar unter:

Arbeitgeber – Personalentwicklung –
Dokumente Personalentwicklung und
Dokumente - Informationen - Zielvereinbarungsgespräche – Ordinariat

Aktuelle Informationen zu den
Zielvereinbarungsgesprächen
in der Erzdiözese Freiburg
finden Sie im Internet unter:
www.ebfr.de/zielvereinbarungen

Stand: Januar 2023