**Gesprächsleitfaden**

# Standortgespräche mit Mitarbeitenden in der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau

Herausgegeben vom
Evangelischen Kirchenrat
des Kantons Thurgau
2005

**Evangelische Landeskirche** des Kantons Thurgau

**Einleitung / Hinweise zum Gebrauch**
**zu Handen der Kirchenvorsteherschafts-**
**bzw. Aufsichtskommissionspräsidien**

Sehr geehrte Damen und Herren

Auf vielfachen Wunsch von Kirchenvorsteherschafts- bzw. Aufsichtskommissionspräsidien hin hat der Evang. Kirchenrat des Kantons Thurgau mit einer Arbeitsgruppe den beiliegenden Gesprächsleitfaden erarbeitet, der Standortgespräche mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erleichtern soll.

Der Arbeitsgruppe gehörten an:
Denise Baumann, Kirchenvorsteherschaftspräsidentin, Arbon
Thomas Seemann, Unternehmensberater, Winterthur
Wilfried Bührer, Kirchenratspräsident, Frauenfeld

Das Hauptziel der hier vorgelegten Unterlagen liegt weniger bei der Hilfe zur Qualifizierung von Mitarbeitenden als vielmehr bei der Unterstützung für ein zielgerichtetes Arbeiten auf allen Ebenen.

Die Meinung ist, dass der Gesprächsleitfaden mindestens 2 Wochen vor dem Gesprächstermin den Mitarbeitenden zur Vorbereitung auf das Gespräch hin abgegeben werden soll.

Die Fragen auf Seite 6 setzen voraus, dass die Mitarbeitenden über die Zielvorstellungen der Kirchenvorsteherschaft genügend informiert sind. Im Fall der gewählten Pfarrer oder Pfarrerinnen bzw. Diakone oder Diakoninnen stellt sich die diesbezügliche Ausgangslage insofern anders, als diese in den Prozess des Erarbeitens und Festlegens der Ziele bereits als Kirchenvorsteherschaftsmitglieder einbezogen waren.

Ein weiterer Unterschied in der Anwendung dieser Unterlagen bei den Ordinierten und den Nicht-Ordinierten liegt darin, dass bei ordinierten Amtsträgern und Amtsträgerinnen die Standortgespräche in geistlich-theologischer Hinsicht lediglich Feedback-Charakter haben können. Das heisst, es ist sehr wohl möglich und auch sinnvoll, dass zum Beispiel im Bereich „Fachwissen, persönliche Stärken" gegenüber einem Pfarrer Art und Weise und inhaltliche Aussagen seiner Predigttätigkeit und deren Wirkung auf Gottesdienstbesuchende angesprochen wird oder gegenüber einem Diakon die inhaltlich-theologische Ausrichtung der Jugendarbeit zum Thema gemacht wird. Aber in diesen Bereichen steht der örtlichen Behörde keine Weisungsbefugnis zu.

Der Kirchenrat hofft, mit diesen Unterlagen den Kirchenvorsteherschaften und Aufsichtskommissionen und insbesondere deren Präsidien eine gute Hilfe für die Wahrnehmung ihrer Führungsverantwortung anbieten zu können. Gern ist er bereit, Rückmeldungen über die Erfahrungen, die mit diesen Unterlagen gemacht werden, entgegenzunehmen. Der Inhalt dieser Rückmeldungen könnte bei einer allfälligen späteren Überarbeitung der Unterlagen in diese einfliessen.

Frauenfeld, 5. August 2005
Der Kirchenrat der Evang. Landeskirche TG

# Standortgespräch

mit Mitarbeitenden in der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau

Herausgegeben vom Evang. Kirchenrat des Kantons Thurgau

Standortgespräch vom (Datum)

_____

Gesprächsleitung _____

der/die Mitarbeitende _____

Funktion _____

Kirchgemeinde _____

**Hinweis: In geistlich-theologischer Hinsicht haben Standortgespräche bei ordinierten Amtsträgern und Amtsträgerinnen (Pfarrer/Pfarrerinnen, Diakone/Diakoninnen) lediglich Feedback-Charakter.**

**Aufgaben**

Welches waren die wichtigsten Aufgabengebiete und Tätigkeiten in der Zeit seit dem letzten Standortgespräch bzw. seit Arbeitsaufnahme?

Haben sich im Lauf in dieser Zeit Veränderungen ergeben? In welchen Bereichen?

Gibt es Ihrer Ansicht nach Aufgaben, die besser anders erfüllt werden könnten? Welche?

**Zuständigkeit**

Sind die Aufgaben im Arbeitsbereich klar umrissen und eindeutig zugewiesen?

Sind Verantwortung und Kompetenz klar geregelt?

Wenn nein, in welchen Bereichen sollten Verantwortung und Kompetenz klarer oder anders geregelt werden?

Haben Sie in Ihrem Aufgabenbereich genügend Eigenständigkeit und Entfaltungsmöglichkeiten? In welchen Bereichen könnten Sie sich stärker einbringen und mehr mitgestalten?

**Auslastung**

Fühlen Sie sich ausgelastet **ja** ☐ **teilweise** ☐ **überlastet** ☐

Dazu trägt vor allem bei

Welche konkreten Möglichkeiten sehen Sie, den Zustand zu optimieren?

**Kommunikation**

Sind Sie ausreichend auf dem Laufenden **ja** ☐ **teilweise** ☐ **nein** ☐

Werden Sie von alle Seiten rechtzeitig und in angemessener Form informiert?

Wie geben Sie Ihrerseits Informationen weiter?

**Zusammenarbeit**

Wie empfinden Sie die Zusammenarbeit mit

... der Kirchenvorsteherschaft bzw. dem Präsidium?

... den Kollegen oder Kolleginnen im Pfarramt, im Diakonat oder mit den SDM?

... dem Sekretariat

... dem Mesmer/der Mesmerin?

... dem Organisten/der Organistin?

Was läuft in Sachen Zusammenarbeit gut / was läuft weniger gut?

**Prävention von (sexuellen) Grenzverletzungen**

Werden bei der Arbeit Ihre Grenzen respektiert?

Wie gewährleisten Sie die Grenzwahrung bei Ihren Mitarbeitenden?

Wohin wenden Sie sich, wenn Sie von Grenzverletzungen innerhalb der Kirchgemeinde erfahren?

**Fachwissen, persönliche Stärken, persönliche Schwächen, Entwicklungspotenzial**

Persönliche Stärken, Fähigkeiten, Kompetenzen

- Aus der Sicht des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin

- Aus der Sicht des Präsidiums

Persönliche Schwächen, Schattenseiten

- Aus der Sicht des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin

- Aus der Sicht des Präsidiums

Wo liegt noch Entwicklungspotenzial?

- Aus der Sicht des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin

- Aus der Sicht des Präsidiums

**Rahmenbedingungen**

Sind die Rahmenbedingungen (Arbeitsmittel, Organisation, Arbeitsplatzeinrichtung, usw.) für Ihre Arbeit günstig?

**ja** ☐ **teilweise** ☐ **nein** ☐

Verbesserungsvorschläge:

Sind Sie zufrieden mit

... der Besoldung **ja** ☐ **teilweise** ☐ **nein** ☐

... der Anerkennung **ja** ☐ **teilweise** ☐ **nein** ☐

... Versicherung, Vorsorge **ja** ☐ **teilweise** ☐ **nein** ☐

Bemerkungen dazu:

**Allgemeines**

Was sonst noch angesprochen werden sollte (pers. Rückmeldungen, besondere Anliegen, heikle Themen...)

**Zielvereinbarungen**

Die Kirchenvorsteherschaft hat sich für den Zeitraum vom bis folgende(s) Ziel(e) für unsere Gemeinde gesetzt. - Welches ist Ihr Beitrag zum Erreichen dieser Ziele?

Zielformulierung KIVO:

- Beitrag Stelleninhaber(in)

Zielformulierung KIVO:

- Beitrag Stelleninhaber(in)

Welche persönlichen Ziele setzen Sie sich und wie gedenken Sie, diese zu erreichen?

Welche Unterstützung brauchen Sie dazu?

**Rückblick auf die Zielvereinbarungen vom .**

(Dieser Punkt ist nur aktuell, wenn bereits ein Standortgespräch mit Zielvereinbarung vorausgegangen ist.)

Wie haben Sie die anlässlich des letzten Standortgesprächs vereinbarten Ziele umgesetzt?

Ziel:

- Umsetzung aus Sicht des Stelleninhabers

- Aus Sicht des Präsidiums

Ziel:

- Umsetzung aus Sicht des Stelleninhabers

- Aus Sicht des Präsidiums

Ziel:

- Umsetzung aus Sicht des Stelleninhabers

- Aus Sicht des Präsidiums

Datum der/ die Mitarbeitende

Datum der/die Präsident/in der Kirchenvorsteherschaft bzw. der Aufsichtskommission

Meine Unterschrift bedeutet, dass das Gespräch stattgefunden hat. Der Inhalt muss nicht unbedingt in allen Teilen mit meiner Meinung übereinstimmen.

Die ausgefüllten Unterlagen werden zum Schluss des Gesprächs beiden Gesprächspartnern abgegeben. Der Inhalt ist vertraulich.