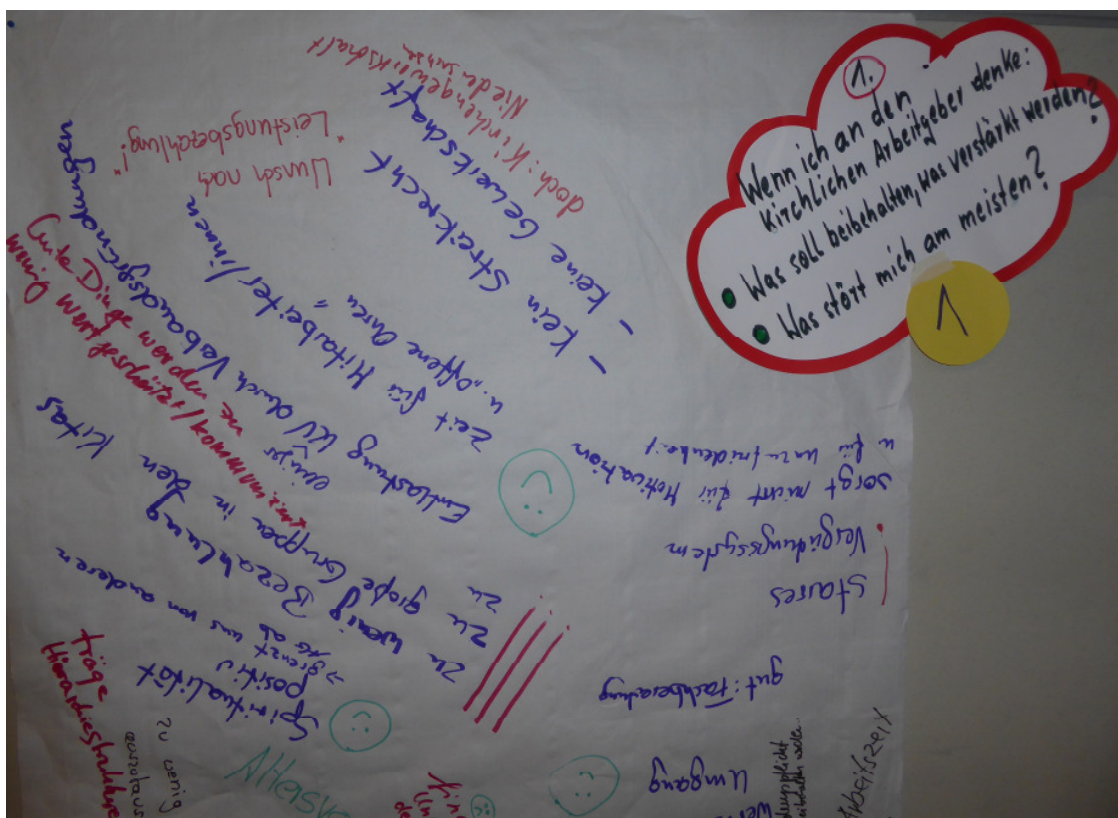


1. Wenn ich an den kirchlichen Arbeitgeber denke

- Was soll beibehalten, was verstärkt werden?
- Was stört mich am meisten?

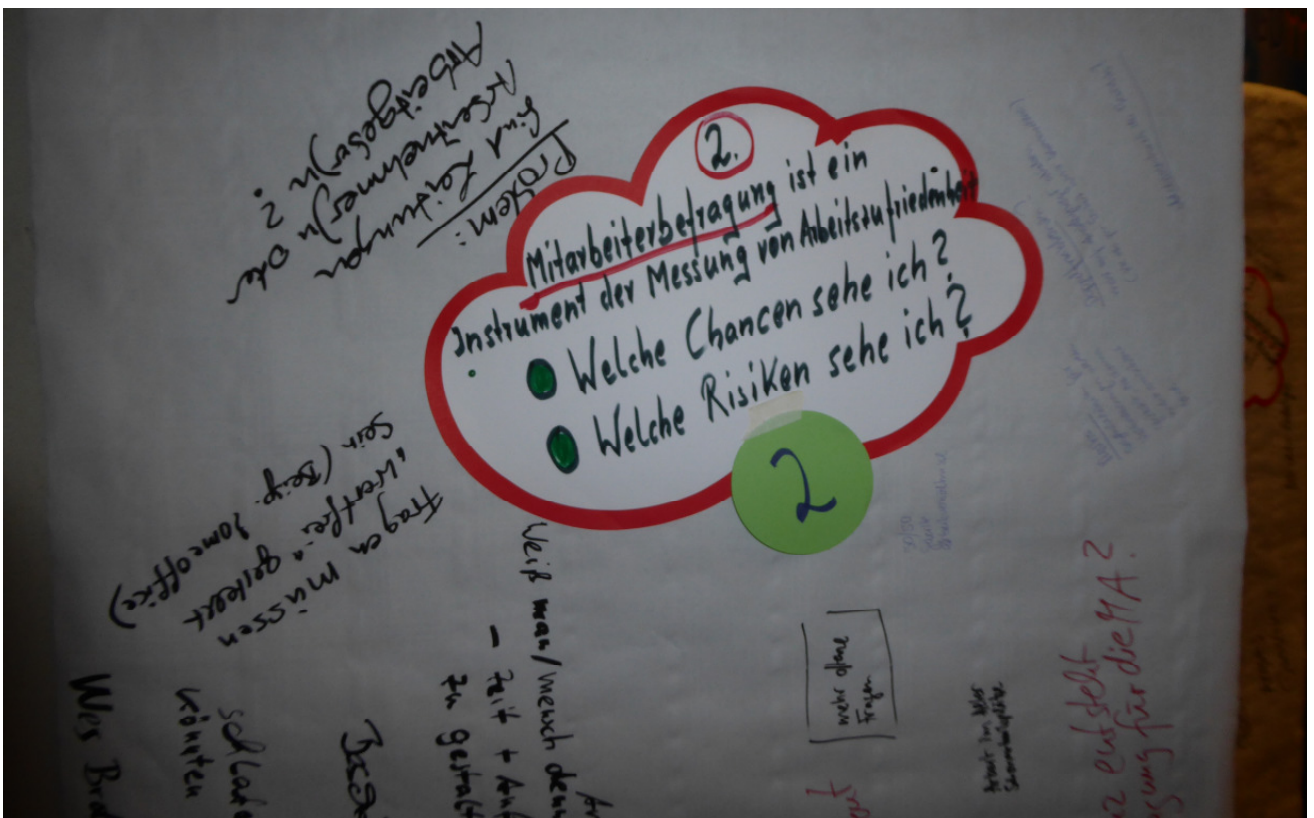
- - kein Streikrecht
- - keine Gewerkschaft
 doch Kirchengewerkschaft Niedersachsen
- Wunsch nach „Leistungsbezahlung!“
- Gute Dinge werden zu wenig wertgeschätzt/Kommuniziert
- Träge Hierarchiestrukturen
- Finanzielle Unmündigkeit der Mitarbeitenden Kaum Handlungsmöglichkeiten
- Kirche als geduldiger AG
- Mangelnde Führung in Bezug auf Krankheitsstände ➡ hohe Belastung bei Kollegen oder und Ehrenamt!!
- Altersvorsorge
- Zu wenig Zeit um sich auszutauschen
- Unübersichtliche Verantwortungsstrukturen
- Kommunikationswege werden länger
- Gesamtsolidarität aller Arbeitnehmer bei Notlage der Diakoniestation
- Zu wenig Zeit für Verständigung
- Fortbildung gleich Arbeitszeit muss beibehalten werden
- Fortbildungspflicht muss beibehalten werden
- Zu viel Arbeit auf immer weniger Köpfe verteilt
- Gute Vernetzung
- Träge Entscheidungswege
- Wertschätzender Umgang
- Gut: Fachberatung
- Starres Vergütungssystem sorgt nicht für Motivation und für Unzufriedenheit
- Zu wenig Bezahlung zu große Gruppen in den Kitas
- Entlastung einiger Kirchenvorstände durch Verbandsgründungen
- Zeit für Mitarbeiter/innen und offene Ohren
- Spiritualität positiv ➡ grenzt uns von anderen Arbeitgebern ab
- Mehr interdisziplinäre Kommunikation



2. Mitarbeiterbefragung ist ein Instrument der Messung von Arbeitszufriedenheit

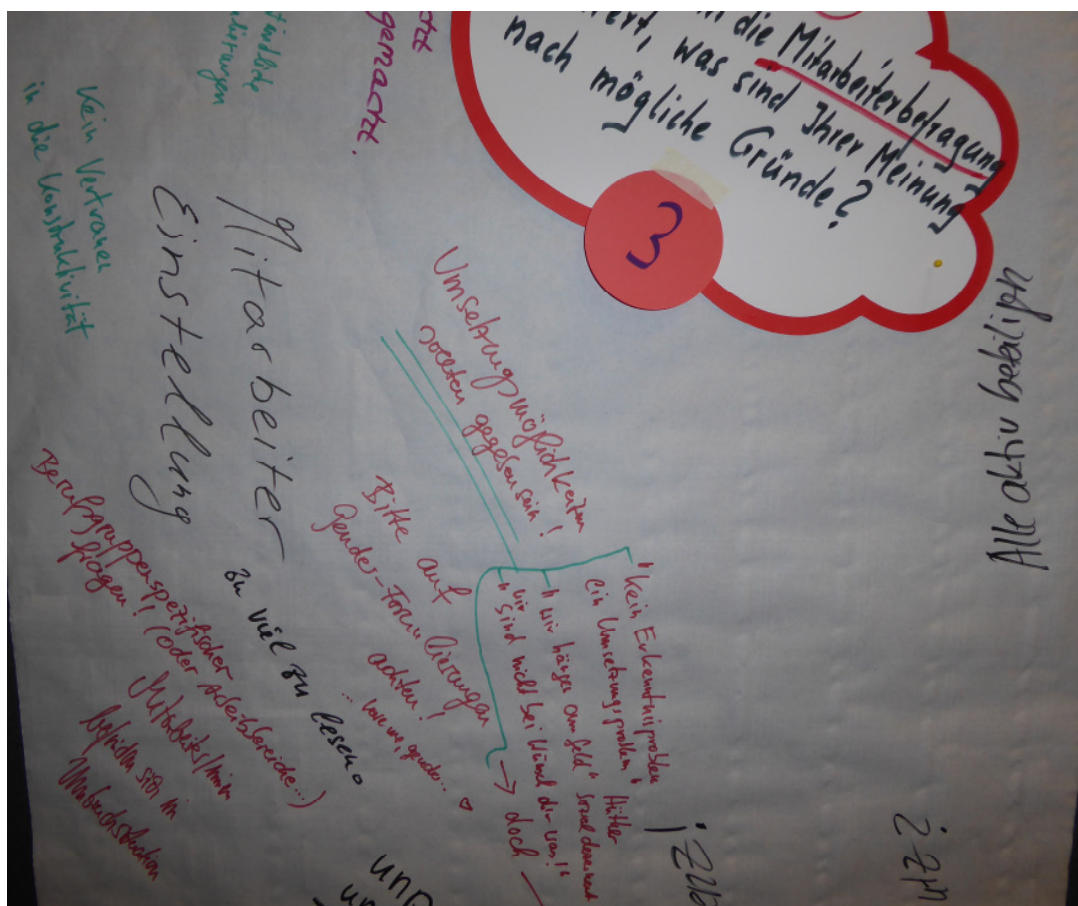
- Welche Chancen sehe ich?
- Welche Risiken sehe ich?

- Gesundheitsthematik könnte mit einer Frage zu kurz kommen
- Zielgruppenbezogene Veränderungswünsche → Felder zum frei schreiben
- Nur negative Antworten
- Chancen: können alle MA erreicht werden/ Multiplikatoren
- Kirchenkreis! Deutlich machen alle Gemeinden und Einrichtungen
- Der AG hat die Chance auf die Bedürfnisse, sofern umsetzbar auf die MA einzugehen.
- Ergebnisse einsehen können für alle
- Beschäftigungsbereich vergrößern
- Schlafende Hunde könnten geweckt werden → Zeit zuzuhören
- Weis man/Mensch denn was Arbeitszufriedenheit generiert? – Zeit und Aufgaben selbst zu gestalten
- Wes Brot ich ess, des Lied ich sing
- Fragen müssen „wertfrei“ gestellt sein (Beispiel Homeoffice)
- Problem: sind Leitungen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber?
- Mehr offene Fragen
- 50/50 geregelte Arbeitsverhältnisse
- Adressenhinweis des Bereichs
- Doppelfunktionen? Mehr auf Anstellungsträger abheben (Kirchenkreis als jur. Einheit nicht lebensweltlich)
- Risiko: Begehrlichkeiten für Veränderungen werden geweckt, die dann nicht umsetzbar sind.
- Arbeit im Alter – Schonarbeitsplätze
- Welche Konsequenz entsteht aus der Befragung der MA
- Multiplikatoren finden, um den Fragebogen transparent zu machen
- Veränderungen zwischen Befragung 1 und 2 müssen dokumentiert werden
- Chance: ein Versuch in die richtige Richtung – Möglichkeit für Verbesserung der gegenwärtigen Zustände und Beteiligung aller MA
- Gibt es eine Schwelle von Beteiligung, bis zur der die Befragung als repräsentativ ausgewertet wird.



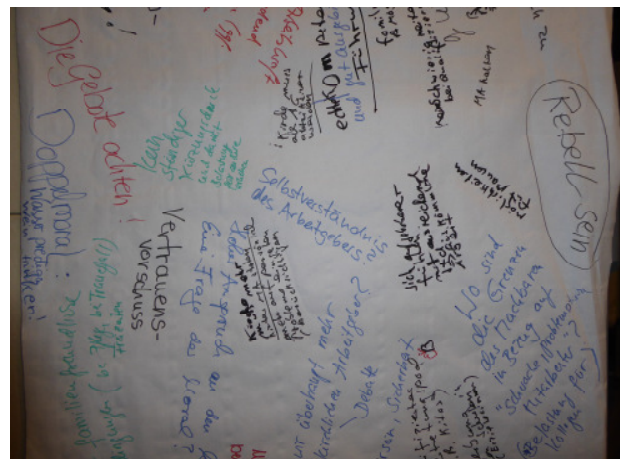
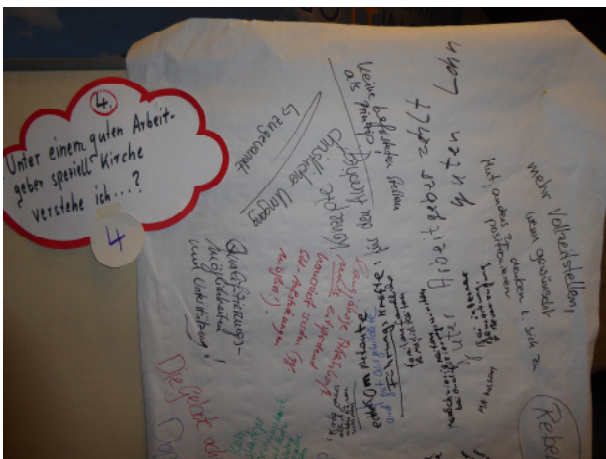
3. Was ist, wenn die Mitarbeiterbefragung scheitert, was sind Ihrer Meinung nach die Gründe dafür?

- Was bringt es denn?!?
- Ergebnisse werden nicht zeitnah transparent gemacht
- Umsetzungsmöglichkeiten sollten gegeben sein
- Bitte auf Gender- Formulierung achten..... Love, me, Gender
- Berufsgruppen spezifischer fragen! (oder Arbeitsbereiche....)
- Mitarbeiter/innen befinden sich in Umbruchssituation
- „kein Erkenntnisproblem ein Umsetzungsproblem“
- „wir hängen am Geld“ Hüther Sozialdezernent „wir sind nicht bei Wünsch dir was“ → doch → Visionen tragen
- Nicht transparentes Ziel
- Zu wenige beteiligen sich 60% ist ein Muss!! Rücklauf
- Unmotivierte Multiplikatoren (fehlen von Verantwortlichkeit)
- Misstrauen gegenüber dem Arbeitgeber
- Der Nutzen und Sinn muss vermittelt werden – Wichtig
- Desinteresse - Generationskonflikte
- Prozesstransparenz!
- Angst! Datenschutz?
- Alle aktiv beteiligen
- Keine Sicherheit der Anonymität
- Sinnhaftigkeit? – Nutzen? – Müssen klar sein!
- Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse (hauptamtlich/nebenamtlich/ehrenamtlich)
- Unterschiedliche Arbeitsfelder – Bedürfnisse - = Schnittmenge
- Unverständliche Formulierungen
- Kein Vertrauen in die Konstruktivität
- MitarbeiterEinstellung
- Zu viel zu lesen
- Unpassende – unspezifische Fragen



4. Unter einem guten Arbeitgeber speziell Kirche verstehe ich ...?

- Rebell sein
- Mehr Vollzeitstellen, wenn gewünscht
- Mut anders zu denken und sich zu positionieren
- Gute Arbeitgeber zahlen guten Lohn
- Bei interner Bewerbung → Bevorzugung
- MA halten
- Keine befristeten Stellen als Prinzip
- Konzept für den Ausstieg
- Christlicher Umgang → zugewandt
- Langjährige Arbeitskraft muss entsprechen honoriert werden (ggf. Std.-Aufstockung möglich!)
- Echte Kompetenz
- Und gut ausgebildete Führungskräfte
- Familienfreundliche Möglichkeiten
- Qualifizierungsmöglichkeiten und Unterstützung!
- Die Gebote achten!
- Doppelmoral: Wasser predigen, Wein trinken!
- Kein ständiger Kürzungsdruck und damit Belastung für andere erhöhen
- Selbstverständnis des Arbeitgebers
- Hoher Anspruch an den kirchl. Arbeitgeber!
- Eine Frage der Moral
- Vertrauensvorschuss
- Gute familienfreundliche Bedingungen (bei Pflege, bei Trauerfall) Freizeiten
- Weniger Hierarchie
- Mitsprache bei Neueinstellung
- Erwarten wir überhaupt mehr von einem kirchlichen Arbeitgeber? (Ja, fair sein, Sicherheit) (Debatte)
- Qualifizierter Vertretungspool (z.B. Kitas)
- Wertschätzung
- Werbung in den Schulen
- Sich aufgehobener fühlen mit ausreichend Std. → auskömmliche Arbeit
- Möglichkeiten für Pausen
- Keine Schwierigkeiten bei Qualifizierungswünschen
- Wo sind die Grenzen des Machbaren in Bezug auf „schwache, problematische Mitarbeiter“? (Belastung für Kollegen).
- Kirche als Wirtschaftsunternehmen
- Vorbildfunktion der AG (Erwartungshaltung)
- Kirche muss als AG aktiver werden
- Kirche muss mehr hinter MA stehen mehr auf persönliche Probleme eingehen (berücksichtigen)



5. Was verstehe ich unter guter Führung (Leitungsführung)?

- Stärken des einzelnen nutzen
- Chr. Vorbildfunktion
- Auf Augenhöhe begegnen
- **Transparenz**
- Zwischen den Zeilen lesen können
- Prozesse begleiten können
- Methodenkompetenz
- Potenziale erkennen Ressourcen fördern/fordern
- Fehlerfreudig
- Vertrauen
- Angenommen sein
- Durchsetzungsvermögen
- Ziele u. Visionen
- Konfliktfähigkeit
- Klare Identifikation
- Entscheidungsfähigkeit –E. treffen; darin stehen
- Entscheidungsvollmacht haben
- Motivation
- Authentizität
- Im Dialog sein
- Betriebsklima
- Anerkennung und Kritik (wichtig)
- Problembewusstsein
- Raum f. Ideen
- Gute Organisation
- Werte
- Rückenfreiheit
- Fachkompetenz
- Weiterentwicklung des Teams
- Authentizität
- Mut
- „offenes Ohr“
- Entwicklungskompetenz Empathie
- Wertschätzende Haltung
- Rollenklarheit, Rollenbewusstsein
- Bedürfnisse der MA einbeziehen „Geben und Nehmen“ gemeinsam Weg finden
- Führungsergebnisse offen zum Leben zum lebendigen hin
- Soziale Kompetenz
- Führung sollte zu Gemeinschafts- sinn/Geist führen. Sollte also von sachfremden Arbeiten entlastet sein.
- Vorgesetzte sollen Vorbild sein
- Ehrliches Potenzial entwickeln
- Keine ständigen Kontrollen selbst Arbeiten/Dienst nicht als Dienen, sondern gleichberechtigte Partner

