

Arbeitsblatt: Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen

Wenn Sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben, können Sie mit Ihrer Führungskraft den Wunsch nach einer unbefristeten Anstellung thematisieren (Personalentwicklungsgespräch). Es ist sinnvoll, sich auf dieses Gespräch vorzubereiten. Dafür können Sie sich an den folgenden Fragen und Punkten orientieren und Ihre Gedanken und Antworten dazu aufschreiben, bevor Sie einen Gesprächstermin vereinbaren. Wenn Ihnen weitere wichtige Punkte einfallen, können Sie diese gerne am Ende notieren.

Informationen über Ihren Werdegang in der Organisation:

- Wie lange arbeiten Sie schon in der Organisation? _____
- Bis wann ist Ihr Arbeitsvertrag befristet? _____
- Hatten Sie zuvor einen befristeten Arbeitsvertrag?
 - Ja
 - Nein
- Falls ja: wie viele befristete Verträge (bzw. Vertragsverlängerungen) hatten Sie zuvor? _____
- Welche Stellen hatten Sie bereits in der Organisation?

Wie fühlen Sie sich, wenn Sie daran denken, dass Ihr Arbeitsvertrag befristet ist?

Wie würden Sie sich fühlen, wenn Ihr Arbeitsvertrag unbefristet wäre?



Präventa

Welche Gründe könnte die Befristung Ihres Arbeitsvertrages haben?

Welche Ziele haben Sie für Ihre Zukunft in der Organisation?

Wie sehen Sie sich selbst in der Organisation? Wie können Sie sich aktuell einbringen?

Gibt es Weiterbildungen, die Sie interessieren? Welche würden Sie gerne machen?

Gibt es Bedingungen, an die Weiterbildungen geknüpft sind? (z. B. eine gewisse Anzahl an Jahren der Betriebszugehörigkeit)

Welche Vorteile hätte die Weiterbildung für Sie?



Präventa

Welche Vorteile hätte diese Weiterbildung für die Organisation?

Hier ist noch Platz für weitere wichtige Notizen, Punkte und Fragen (auch aus dem Gespräch mit Ihrer Führungskraft):

Basierend auf:

Albs, N. (2005). *Wie man Mitarbeiter motiviert. Motivation und Motivationsförderung im Führungsalltag*. Berlin: Cornelsen.