

1976

" Hierbei sollten folgende Hinweise beachtet werden:

1. Die Personalentwicklungsplanung für die Landeskirche berührt nicht die bestehenden Rechte der Gemeinden und Kirchenkreise.
2. Auszugehen ist von einer Aufnahme des Gesamtbestandes gegenwärtiger hauptamtlicher Mitarbeiter, wobei die vorliegenden Statistiken zugrunde gelegt werden können.
3. Die verschiedenen Gruppen von Mitarbeitern sollen nach Tätigkeitsbereichen und Ausbildungsgängen aufgeschlüsselt werden.
4. Im Benehmen mit den Kirchenkreisen, Werken und Diensten soll eine Schätzung des Bedarfs an hauptamtlichen Mitarbeitern auf die Jahre 1980 ff. für die verschiedenen kirchlichen Handlungsfelder erarbeitet werden.
5. Ein eventueller Zuwachs bei den verschiedenen Mitarbeitergruppen (z.B. Pfarrer! sonstige Mitarbeiter) soll in einem angemessenen Verhältnis erfolgen.
6. Möglichst bald sollen Aussagen darüber gemacht werden, was sich bezüglich der Kapazitäten der verschiedenen Ausbildungsstätten ergibt.

Begründung:

Die Kirchenleitung wird beauftragt, ein Verfahren in Gang zu setzen, durch das eine Personalentwicklungsplanung für den Bereich der Landeskirche erarbeitet werden kann. Es erscheint dringend geraten, für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen, ihre Gliederungen und Dienste, einen Personalplan (Personalentwicklungsplan) aufzustellen. Einige Gründe hierfür seien hier genannt:

- Die Landeskirche hat eine Verantwortung für alle ihr Mitarbeiter, auch für die Auszubildenden und Studierenden, die sich auf einen Dienst in der EKvW vorbereiten,
- insbesondere dann, wenn deren kirchlich anerkannte Ausbildung außerhalb der Kirche kaum oder gar nicht verwendbar ist.
- Es darf nicht dahin kommen, dass durch zufällige Entwicklungen künftig bestimmte Qualifikationen! Ausbildungen einseitig überwiegen, während andere Qualifikationen oder Ausbildungsgänge aus dem kirchlichen Dienst verdrängt werden;
- vielmehr soll eine Vielfalt von Ausbildungsgängen oder Qualifikationen im kirchlichen Dienst zum Tragen kommen, und zwar sowohl traditionelle wie auch neuartige.
- Die hauptamtlichen Mitarbeiter, wie auch die jetzt in Ausbildung stehenden haben ein Recht zu erfahren, welche Zukunftschancen sich ihnen im kirchlichen Dienst bieten."

Auszüge der Landessynodenbeschlüsse:

1977

3. "Die Verpflichtung, bestimmte Stellen nur mit solchen Mitarbeitern zu besetzen, welche die für diese Stelle qualifizierende Ausbildung haben", schließt auch die Verpflichtung ein qualifizierte Mitarbeiter nicht durch andere Fachleute zu verdrängen, z.B. Kindergärtnerinnen durch Sozialpädagogen oder Jugendreferenten durch Theologen.

4. Die Tatsache, dass Kirchengemeinden und Kirchenkreise jeweils Planungsverantwortung wahrzunehmen haben, zwingt zu einer sinnvollen Kooperation aller Beteiligten.

5. Es ist zu überlegen, wie die derzeitige aus der bedrängenden Situation erwachsene Personalplanung weitergeführt werden kann in eine grundsätzliche Personalplanung als ständige Aufgabe der Kirche.

Personalplanung in der Kirche wird als Ziel immer im Auge behalten, geistliches Leben und Flexibilität in der Arbeit zu fördern."

1978

„1. Den der Landessynode vorgelegten Vorschlägen zur Personalplanung in der Evangelischen Kirche von Westfalen wird im Grundsatz zugestimmt. Die Kirchenleitung wird gebeten, für die Weiterarbeit im Sinne dieses Zwischenberichtes Sorge zu tragen. Dabei ist darauf zu achten, daß

- Vertreter der einzelnen Mitarbeitergruppen und -wenn nötig - der entsprechenden Ausbildungsstätten beteiligt werden, ...

"2.3 Bei der Gruppe der Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit soll nicht nur auf die Ausbildungsvoraussetzungen geachtet werden, sondern ebenso dringlich auf die Beschreibung der Arbeitsfelder und der Berufsbilder."

1979

4. Bei allen Überlegungen zur Personalplanung sollen alle Gruppen kirchlicher Mitarbeiter (Nichttheologen wie Theologen) eine ausgewogene Berücksichtigung finden.

5. Aus diesem Grund wird auch der Antrag des Kirchenkreises Recklinghausen auf einen landeskirchlichen Stellenplan für Mitarbeiter im Gemeindedienst und in der Jugendarbeit an die Kirchenleitung weitergegeben, um ihn als Material in die Überlegungen zur Personalplanung einzubringen.

6. Der diesjährige Bericht über die Evangelische Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe hat deutlich gemacht, dass die Ausbildung in Abteilung III nicht die erhofften Anstellungsmöglichkeiten eröffnet hat und im Rückblick als Fehlentwicklung anzusehen ist. ...“

1980

1. Die Kirchenleitung nimmt den Bericht zur Personalplanung in der Evangelischen Kirche von Westfalen für die diesjährige Tagung mit Dank zur Kenntnis.

2. ...Die Kirchenleitung wird beauftragt, die Entscheidungsvorschläge im Hinblick auf die Beschlüsse dieser Synode zu überarbeiten und für die Stellungnahmen der Kirchenkreise Fragen zu formulieren. Dabei soll über die im Bericht genannten Fragen hinaus auch danach gefragt werden, welche strukturellen Veränderungen ins Auge zu fassen sind, wenn die vorhandenen Stellen nicht mehr finanziert werden können (z.B. Überprüfung von Aufgabenbereichen, Schließung von Gemeindezentren, Stop für Neubauten). ...

An der Beratung der Vorlagen in den Kirchenkreisen sollen die Mitarbeiter angemessen beteiligt werden. ...

4. Die Landessynode beschließt zur Personalplanung für andere Mitarbeitergruppen:

4.1 Bei der Personalplanung ist darauf zu achten, dass innerhalb des Gesamtbestandes der kirchlichen Mitarbeiter ein ausgewogenes, von den besonderen Erfordernissen der verschiedenen Aufgabenbereiche her bestimmtes zahlenmäßiges Verhältnis zwischen den einzelnen Mitarbeitern besteht.

Inbesondere darf die Personalplanung für Theologen nicht zu Lasten anderer Gruppen kirchlicher Mitarbeiter gehen. Deshalb ist vor allem im Bereich der gemeindlichen Dienste der Verkündigung, Seelsorge und Bildungs- und Gruppenarbeit ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Theologen und nichttheologischen Mitarbeitern anzustreben.

In diesem Zusammenhang muss weiter daran gearbeitet werden, die Berufsbilder der kirchlichen Mitarbeitergruppen zu präzisieren und insbesondere die Arbeitsfelder der Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit, auch im Verhältnis zu den Aufgaben der Pastoren, zu umschreiben.

4.2 Für den Einsatz hauptamtlicher Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit soll der Kirchenkreis die Planungsebene sein.

Bei der Personalplanung soll für die Stellen der Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit das Zahlenverhältnis von etwa 1:3 im Verhältnis zur Zahl der Pfarrstellen - bezogen auf den Kirchenkreis - als Erfahrungswert zugrunde gelegt werden. Da heute noch keine genaue Übersicht über die vorhandenen und besetzten Stellen für Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit vorliegt, wird den Kirchenkreisen empfohlen, den derzeitigen Stand der Stellen für ein Jahr nicht zu verändern. Rechtzeitig zur Landessynode 1981 soll eine lückenlose Übersicht über den Stand dieser Stellen erarbeitet werden, damit die Landes- synode 1981 über das Verhältnis der Zahl der Stellen für Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit zur Zahl der Pfarrstellen entscheiden kann.

4.3 Es soll sichergestellt werden, dass für Mitarbeiter mit einer bestimmten beruflichen Qualifikation vorgesehene Stellen grundsätzlich nicht durch Mitarbeiter mit anderen beruflichen Qualifikationen besetzt werden.

Deshalb wird die Kirchenleitung beauftragt, zu den Beratungen der Landessynode 1981 den Entwurf für ein Genehmigungsverfahren für Änderungen bei den Stellen der Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit (Veränderung der Stellenpläne, Einstellung, Entlassung und Umsetzung der Mitarbeiter) vorzulegen.

1981

1. Zum Grundsätzlichen der Personalplanung

Personalplanung in der EKvW ist bisher der Versuch gewesen, die wachsende Zahl unserer Theologiestudenten so aufzufangen, dass einerseits möglichst viele Pfarrer angestellt werden können und andererseits die übrigen Mitarbeiter der Gemeinde nicht durch Theologen verdrängt werden.

Angesichts der abnehmenden Zahlen sowohl der Gemeindeglieder als auch der Kirchensteuereinnahmen muss Personalplanung nunmehr auch versuchen, die unumgängliche Reduzierung kirchlicher Haushalte in Verbindung mit den notwendigen Prioritäten -Überlegungen so aufzufangen, dass die soziale Sicherung aller besoldeten Mitarbeiter soweit wie möglich gewahrt bleibt.

Die Landessynode fordert deshalb die Gemeinden und Kirchenkreise auf, ihre kreiskirchliche Personalplanung verstärkt darauf auszurichten, dass Personalstellen nur im äußersten Notfall und stets in Absprache mit allen Beteiligten, insbesondere den Mitarbeiterverbänden, aufgehoben werden. Auf die Bestimmungen des Finanzausgleichsgesetzes über die gemeinsame Finanzplanung innerhalb des Kirchenkreises ist dabei besonders zu achten.

5.2 Die Landessynode erinnert an ihren Beschluß Nr. 70 Abschnitt III Absatz 5 von 1977, der lautet:

Die Personalplanung soll davon ausgehen, dass - bei voller Anerkennung der Verantwortung der Kirche für die von ihr aus- gebildeten Menschen - mit der Ausbildung für einen kirchlichen Beruf keine Garantie für die Einstellung in den kirchlichen Dienst gegeben werden kann.

6. Zu den Mitarbeitern in der Gemeinde- und Gruppenarbeit

6.1 Die Landessynode bittet die Kirchengemeinden und Kirchenkreise dringend, die Stellen für Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit zu erhalten.

Ihre Zahl im Gesamtbereich der Landeskirche ist nach neuester Überprüfung im Verhältnis von etwa 1:4 zu den Pfarrstellen anzusetzen. Die Landessynode fordert die Kirchenleitung auf, durch geeignete Maßnahmen kirchlicher Aufsicht die Sicherung dieser Personalsteilen, soweit irgend möglich, zu gewährleisten.

6.2 Der Stellensicherungsbeitrag ist keine geeignete Möglichkeit, die Zahl der Stellen für Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit abzusichern.

1997

Personalplanung:

Alle Menschen, die in einer christlichen Kirche tätig sind, sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der einen Gemeinde Jesu Christi. Im folgenden reden wir insbesondere von den beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Unsere Landeskirche hat Verantwortung für alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Arbeitsfeldern auf landeskirchlicher, kreiskirchlicher und gemeindlicher Ebene.

Für den Einsatz ‚hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeinde und Gruppenarbeit soll der Kirchenkreis die Planungsebene sein‘, empfiehlt schon die Landessynode 1980. Die Verpflichtung ‚qualifizierte Mitarbeiter‘ nicht durch andere Fachleute zu verdrängen, z.B. Kindergärtnerinnen durch Sozialpädagogen oder Jugendreferenten durch Theologen‘ mahnt die Landessynode 1977 an.

1981 urteilt und fordert die Landessynode: ‚Personalplanung in der EkvW ist bisher der Versuch gewesen, die wachsende Zahl unserer Theologiestudenten aufzufangen, dass einerseits möglichst viele Pfarrer angestellt werden können und andererseits die übrigen Mitarbeiter der Gemeinde nicht durch Theologen verdrängt werden. Angesichts der abnehmenden Zahlen sowohl der Gemeindeglieder als auch der Kirchensteuereinnahmen muss Personalplanung nunmehr auch versuchen, die unumgängliche Reduzierung kirchlicher Haushalte in Verbindung mit den notwendigen Prioritäten-Überlegungen so aufzufangen, dass die soziale Sicherung aller besoldeten Mitarbeiter soweit wie möglich gewahrt bleibt.‘ Darum ist die Entwicklung eines einheitlichen Dienstrechts anzustreben: gleiche Sicherheit und gleiches Recht für alle. Die Personalplanung ist mit den Beteiligten vor und nach den Entscheidungen zu beraten.

Ziele und Profile klären: ...

Für die Erfüllung dieser unterschiedlichen Aufgaben brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit je besonderen Kompetenzen), die sich gegenseitig respektieren und in ihrer Zusammenarbeit fördern und stützen. Die unterschiedlichen Aus- und Fortbildungen müssen von Anfang an auf Kooperation angelegt und strukturell verankert werden.

2001

Die Ziele sind:

- Schaffung rechtlicher und struktureller Voraussetzungen für die Entwicklung einer verbindlichen, aufgabenorientierten Personalplanung für alle Berufsgruppen;
- Schaffung einheitlicher Instrumente und Standards in der Personalentwicklung der Landeskirche, Kirchenkreise und Kirchengemeinden;
- Schaffung eines Personalplanungsstabes zur Unterstützung der Kirchenkreise und Verbände auch unter Nutzung vorhandener Kompetenzen.

Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Projektgruppe mit folgenden Aufgaben einzurichten:

- Ermittlung von Bedarf und Qualifikationen;
- Entwicklung von Leitlinien für die Personalplanung;
- Gestaltung entsprechender Modelle zur Umsetzung auf kreiskirchlicher und landeskirchlicher Ebene;
- Entwicklung einer Fortbildung für Personalplanung;

- Erarbeitung für Leitlinien für die Personalentwicklung;
- Entwicklung von einheitlichen Standards für Tätigkeitsbeschreibungen;
- Erarbeitung von Konzepten für Mitarbeitendengespräche;
- Initiierung von Fortbildungskonzepten für Leitende zur Thematik Personalplanung und –entwicklung;
- Entwicklung zukunftsorientierter Fortbildungsprogramme.

Die Projektgruppe soll unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Berufsgruppen, des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung, des Instituts Kirche und Gesellschaft, des Frauenreferates sowie weiterer sachverständiger Personen gebildet werden. Die Projektgruppe bearbeitet Themen unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive.

Die Kirchenleitung wird gebeten, für die Personalstrukturerhebung in der Kirche ein abgemessenes Instrumentarium zu entwickeln, das auf allen kirchlichen Ebenen eingesetzt werden kann. Es sollen Verfahren entwickelt werden, wie die Daten der Erhebung für die Kirche insgesamt ausgewertet werden können. Personalstrukturerhebung ist die notwendige Voraussetzung für die Personalplanung und –entwicklung auf den unterschiedlichen Ebenen.

Die Kirchenleitung wird gebeten, zur Schaffung eines Personalplanungstages zur Unterstützung der Kirchenkreise und Verbände, die auf landeskirchlicher Ebene vorhandenen Fachkräfte in eine ständige Arbeitsgruppe zu berufen. Diese soll der kontinuierlichen Umsetzung der zu entwickelnden Leitlinie dienen“.

2003

Beschluss zur „Sicherung von Arbeitsplätzen im kirchlichen Bereich“

Sinkende Kirchensteuereinnahmen und die Kürzung bzw. der Wegfall öffentlicher Finanzmittel führen zu einem erheblichen Rückgang der Finanzkraft der Kirche. ...In vielen Bereichen fehlen die notwendigen Instrumente zur Personalplanung, die zur Problemlösung erforderlich sind; deshalb sind Leitungsorgane oft überfordert. Angesichts der Problemlage wird in vielen Fällen ein Abbau kirchlicher Arbeit mit entsprechenden Konsequenzen für die Arbeitsplätze unvermeidbar sein. Um hier ein geordnetes und transparentes Verfahren zu ermöglichen, ist eine Personalplanung mit der Setzung klarer Prioritäten auf Kirchenkreisebene für Kirchenkreise und Gemeinden unverzichtbar. Dabei ist die Einbeziehung der Mitarbeitenden und der jeweiligen MAV in den Beratungsvorgang von Beginn an selbstverständlich.

Die Kirchenleitung wird beauftragt:

- Modelle für die Personalplanung aufzuzeigen, die auch verbunden sein können mit Umstrukturierungsvorschlägen für die Anstellungsverhältnisse. Dabei sollen auch Möglichkeiten dargelegt werden, die satzungsmäßigen Vorgaben im Kirchenkreis so zu regeln, dass für einen Kirchenkreis und seine Gemeinden eine einheitliche Personalplanung und –politik möglich sind;

Zum Thema: Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit in der EkvW

7. Wir gestalten systematische und planmäßige Personalentwicklung

Damit geeignete Personen zur Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags zum richtigen Zeitpunkt an der passenden Stelle zur Verfügung stehen, benötigt die Kirche eine systematische und planmäßige Personalentwicklung.

- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung fördern Mitarbeitende so, dass sie die geforderten Aufgaben bestmöglichst erfüllen können. Der Leistungsstand und das Leistungsspektrum werden durch gezielte, systematische Fortbildungsmaßnahmen verbessert.
- Regelmäßige Mitarbeitendengespräche sind eine unentbehrliche Grundlage für den sinnvollen Einsatz und die Förderung der Mitarbeitenden. Sie sind eine wichtige Voraussetzung für langfristige Maßnahmen der Personalplanung.
- Mitarbeitende werden zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung angehalten. Besonders befähigte und leistungsbereite Mitarbeitende werden auf die Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben vorbereitet.
- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung stellen sich grundlegenden Veränderungsprozessen und fördern diese. Sie verpflichten sich zur eigenen Fortbildung und gezielter Reflexion der eigenen Arbeits- und Verhaltensweisen.

2005

1.2.1 Beschluss

In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten

Die Landessynode nimmt das Positionspapier „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“ zustimmend zur Kenntnis und bittet die Kirchenleitung, die Kirchenkreise und Kirchengemeinden, die darin enthaltenen Reformimpulse aufzunehmen und umzusetzen.

II. Konkretisierung

1.1 Die Kirchenleitung wird gebeten, ein konkretes Instrumentarium zu entwickeln für die Personalplanung und –entwicklung auf der Mittelebene

B. Hauptteil aus 3. Vielfalt der Aufgaben – Vielfalt der Ämter

Alle diese Aufgaben können nur durch eine Vielfalt der Ämter und Gaben verwirklicht werden. Diese Vielfalt ist ein Reichtum in unserer Kirche. Sie wahrzunehmen verändert den Blickwinkel und die Haltung der Mitarbeitenden untereinander. Die hier genannten Aufgaben sind Kernaufgaben. Die Personen, die sie erfüllen, erfahren darum die gleich Wertschätzung und Anerkennung.

III. Miteinander arbeiten

1.4 Um die Erfüllung aller zehn Kernaufgaben der Kirche auf der Ebene der Gemeinden, der Kirchenkreise und der Landeskirche gewährleisten zu können, ist es erforderlich, die Konzeptionen von Gemeinden, Kirchenkreise und der Landeskirche so aufeinander zu beziehen und miteinander abzustimmen, dass eine integrierte Personalplanung und Personalentwicklung möglich wird.

2. Es ist deutlich, dass die zehn Kernaufgaben erfüllt werden können, wenn die dafür notwendigen Fähigkeiten auch vorgehalten werden. Unstrittig ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt auch, dass die Kirche um ihrer Handlungsfähigkeit willen für alle Aufgaben professionelle Mitarbeitende braucht. Um die Frage zu klären, wie viele Mitarbeitende bestimmter Qualifikationen an welchem Ort für welche Zeit und welche Aufgaben gebraucht werden, bedarf es eines detaillierten Stelleplans auf den unterschiedlichen Ebenen.

2.1. ...Eine angemessene Personalplanung aber kann im Regelfall nicht von jeder einzelnen Arbeitgeberin/jedem einzelnen Arbeitgeber angemessen wahrgenommen werden, sondern sollte auf der kirchlichen Mittel- und der Gestaltungsraumebene gestaltet werden.

Das rechtliche Instrument hierfür ergibt sich aus der Finanzstruktur der EKvW und den in diesem Rahmen erlassenen kreiskirchlichen Satzungen. In diesen Satzungen kann eine angemessene Verknüpfung der Personalplanung des Kirchenkreises mit den Befugnissen der Presbyterien sichergestellt werden.

2.2. Auf der Ebene der Anstellungsträger –also in den Kirchengemeinden, im Kirchenkreis und auf landeskirchlicher Ebene- muss eine zielgerichtete Diskussion unter Beteiligung aller Mitarbeitenden darüber geführt werden, welche Arbeitsfelder für die Gemeinde, den Kirchenkreis und die Landeskirche mit welchen Mitarbeitenden zukunftsfähig gemacht werden sollen.

Das Landeskirchenamt stellt ausreichend Informationen über Berufsfelder im kirchlich-diakonischen Bereich bereit, die durch den demografischen Wandel reduziert bzw. zukünftig gebraucht werden.

2.4....Da die Kirche vor allem „personalintensiv“ ist, d.h. von und mit Menschen lebt, die sich in ihr engagieren, ist es sinnvoll, das Dienst- und Arbeitsrecht so zu gestalten, dass es aktiv dazu beiträgt, ein gegenseitiges Auspielen des Personals zu verhindern.

C. II. Leitlinien zur Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW

In einem zukünftigen Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzept in der EKvW werden zum einen die Fähigkeiten und Gaben der Beschäftigten mit den Ziel- und Schwerpunktsetzungen der Arbeitsbereiche in der Kirche verknüpft und zum anderen die Selbststeuerung und Handlungsverantwortung der Mitarbeitenden gefördert.

1. Personalplanung und Personalentwicklung umfasst die Tätigkeit aller Beschäftigten auf allen Ebenen innerhalb der EKvW während der Zeit ihrer Anstellung...

2. Durch Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW wird bewusst dazu beigetragen, dass der zentrale Auftrag der Kirche, Menschen über alle Grenzen hinweg durch die Verkündigung der einen Botschaft zum Vertrauen auf Gott und zu einem Leben nach seinem Willen einzuladen und anzuleiten, durch die Beschäftigten auf allen Ebenen besser verwirklicht werden kann.

Durch Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW wird die nachhaltige Beschäftigung der verschiedenen Berufsgruppen –Pfarrerinnen und Pfarrer ebenso wie aller übrigen hauptamtlich Mitarbeitenden- auf allen Ebenen der Landeskirche gewährleistet.

Durch Personalplanung und Personalentwicklung wird der Personalbedarf bei allen Anstellungsträgern in der EKvW angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abgeschätzt.

Durch Personalplanung und Personalentwicklung in der EKvW wird Planungssicherheit sowohl für die Anstellungsträger wie auch in gleicher Weise für die Beschäftigten hergestellt.

Durch Personalplanung und Personalentwicklung werden die fachlichen Voraussetzungen und Interessen der einzelnen Beschäftigten mit den Zielsetzungen der Anstellungsträger in Übereinstimmung gebracht.

Durch Personalplanung und Personalentwicklung wird klar beschrieben, wer welche Funktion mit welcher Qualifikation bei den jeweiligen Anstellungsträgern übernimmt, um zukünftig die Aufgaben der Kirche zu bewältigen.

3....Die Verschiedenheit der Berufe in unserer Kirche wird als großes Potential und Chance verstanden.

Eine Kultur der Kooperation der unterschiedlichen Berufe und Fähigkeiten wird bewusst gefördert.

2008

Agentur für Personalberatung und Personalentwicklung

Nach der Entwicklung einer tragfähigen Konzeption und den entsprechenden Beschlüssen der Kirchenleitung hat die Agentur am 1. Oktober 2007 ihre Arbeit aufgenommen. Sie ist dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW in Villigst eingegliedert und stellt in Ergänzung zu den anderen Beratungsangeboten des Instituts (Supervision, Pastorkolleg, Geistliche Begleitung, Arbeitsstelle Gottesdienst und Kirchenmusik) ein speziell berufs- und stellenbezogenes Beratungsangebot dar. Über die individuelle Personalberatung und die persönliche Personalentwicklung hinaus soll diese Einrichtung aber auf Dauer auch Impulse für eine angemessene gesamtkirchliche Personalplanung und Anregungen zur Gestaltung einer strukturierten gesamtkirchlichen Personalentwicklung geben.

Das Angebot der Agentur wird zunächst für die Theologinnen und Theologen zur Verfügung gestellt. Für die Zukunft ist aber auch an alle anderen Berufsgruppen gedacht.

2009

aus dem Schriftlichen Präsesbericht

Die Fachleute weisen darauf hin, dass sie bei ihren Recherchen überwiegend keine Maßnahmen der Personalentwicklung feststellen konnten. In dem für Verwaltung wichtigen Aufgabenfeld Haushalt- und Finanzen stellt sich die Ist-Situation in den einzelnen Kreiskirchenämtern hinsichtlich der Personalausstattung ebenfalls sehr heterogen dar. Wir können das Thema Personal- und Sachmittelausstattung kreiskirchlicher Verwaltungen nicht mehr auf die lange Bank schieben, weil unsere geringer werdende finanzielle Leistungsfähigkeit und die Qualitätssicherung kreiskirchlicher Verwaltungsarbeit nach Lösungen drängen.

2011

Die Kirchenleitung wird beauftragt, das Personalentwicklungskonzept auf der Grundlage des Berichtes der Kirchenleitung „Aufgaben und Ziele“ weiter zu entwickeln zu einem Gesamtkonzept der kirchlichen Arbeit entsprechend dem Kirchbild der EKvW. Dabei soll auch beschrieben werden, welche Aufgaben unverzichtbar dem Pfarramt zuzuordnen sind.

2014

Die Landessynode begrüßt den Impuls der Präses, das Pfarramt sowie die weiteren Berufsfelder im kirchlichen Bereich zu stärken und eine Klärung der Rollen zwischen den Professionen sowie dem Ehrenamt voranzubringen. Dabei geht es insbesondere um die Nachwuchsgewinnung für das Pfarramt und die künftige Nutzung der Kompetenzen aller Berufsgruppe. Die Kirchenleitung möge für diesen Diskurs Orte und Räume des Austausches schaffen und fördern.

ab 2015

siehe Personalberichte

Zusammengestellt durch Berufsverband Gemeindepädagogik Westfalen-Lippe e.V.



Berufsverband Gemeindepädagogik
Westfalen-Lippe e.V.