

Zwischenbericht der AG Personalentwicklung kirchlicher Berufe

1. Gedanken aus der Synode

Beim Workshop der 10. Tagung der Synode wurde der Arbeitsgruppe (AG) als leitender Gedanke folgender Satz hinterlassen: „**Wir brauchen ein Miteinander verschiedener Berufe / Fähigkeiten. Dafür müssen wir in größeren Regionen / Einheiten denken.**“ Als Handlungsorientierungen wurden der AG sehr unterschiedliche Aspekte für die Bearbeitung hinterlassen, die sich folgendermaßen zusammenfassen lassen:

- Pfarrberuf: Stellenbewertung, Ausbildung, Schwerpunktbildung
- Ermöglichung eines Quereinstiegs in kirchliche Berufe
- Aufstiegsmöglichkeiten in den kirchlichen Berufen und Schaffung guter Rahmenbedingungen
- Ermöglichung von Fortbildung (in Personalführung)
- Offensive Werbung für alle kirchliche Berufe
- Definition kirchlicher Berufsbilder
- Mehr Entlastung schaffen
- Was wird aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jugendarbeit, die älter werden?

2. Abläufe

Im Berichtszeitraum hat sich die AG fünfmal getroffen. Nach einer offenen Sammlung zu den Überschriften „Herausforderungen / Fragen“, „Infos und Sichtweisen“, „Lösungen / Ideen“, „Bedenken / Einwände“ beim ersten Treffen, sollen an dieser Stelle zunächst die ersten Lösungen und Ideen unsortiert benannt werden, da sich in diesen schon Ansätze für die Weiterarbeit zeigen:

- Glaubenskurse für Berufseinsteigende
- Zentrale Anstellungsträgerschaft
- Qualifizierung Hauptamt / Ehrenamt – Leitende
- Möglichkeiten zum qualifizierten Quereinstieg / Umstieg
- Entprofessionalisierung kirchlicher Arbeitsfelder
- Professionalisierung in einigen Bereichen
- Berufsbegleitende Fortbildungen
- Kompetenzbeschreibung (Jahresgespräche)
- „Berufsleitbilder“
- Arbeitsbereiche aufgeben
- Gute Rahmenbedingungen schaffen (verlässlich, attraktiv, gesund)
- Familienfreundlichkeit
- Offensive Werbung / Headhunter
- Personalauswahlverfahren
- Anpassungsschritte auf Kreisebene oder lokale, regionale Ebene
- Mittelfristige Schritte bedenken
- Merkmale von Kirche als normative Kraft
- Bedarfsorientierung

Beim zweiten Treffen folgte ein Definitionsangebot zu dem, was Personalentwicklung ist. Beim dritten Treffen wurde das Vorgehen beschlossen, sich zunächst nur mit zwei Berufsgruppen (Erzieher/Erzieherinnen und Diakone/Diakoninnen) beispielhaft zu beschäftigen. Die Berufsgruppe der Erzieher/Erzieherinnen wurde dann beim vierten Treffen vorgestellt und beim fünften Treffen die Berufsgruppe der Diakone/Diakoninnen. Es erfolgten jeweils Empfehlungen für die weitere Ausgestaltung einer Personalentwicklung.

Zwischenbericht der AG Personalentwicklung kirchlicher Berufe

3. Weichenstellungen

- Es erfolgte eine Differenzierung in Berufe mit spezifisch kirchlicher Ausbildung (Pfarrer/Pfarrerin - Diakone/Diakoninnen - Kirchenmusiker/Kirchenmusikerin) und in Berufe mit allgemeiner Ausbildung (Pflegepersonal, Erzieher/Erzieherinnen, Küster/Küsterinnen, Kirchenbüromitarbeitende, Verwaltungsmitarbeitende), die in kirchlichen Arbeitsfeldern zum Tragen kommt.
- Verwendet wurde folgende Definition für Personalentwicklung [PE]: „Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen der Bildung, Förderung und der Organisationsentwicklung [OE], die zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden.“¹ Folgendes Schaubild fächert die Definition in ihren verschiedenen Dimensionen auf und dient zur weiteren Orientierung:

| PE im engen Sinne | PE im erweiterten Sinne | PE im weiten Sinne |
|--|---|---|
| = Bildung | = Bildung + Förderung | = Bildung + Förderung + OE |
| <ul style="list-style-type: none">• Berufsausbildung• Weiterbildung• Führungsbildung• Anlernen• Umschulung• ... | <ul style="list-style-type: none">• Auswahl und Einarbeitung• Arbeitsplatzwechsel• Nachfolge- und Karriereplanung• Strukturiertes Mitarbeitergespräch• Leistungsbeurteilung• Coaching, Mentoring• ... | <ul style="list-style-type: none">• Teamentwicklung• Sozio-technische Systemgestaltung• Gruppenarbeit• ... |

Bei allen Treffen wurde „Personalentwicklung im weiten Sinne“ unter Einbezug von Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung besprochen, aber der Aspekt der Organisationsentwicklung mit Blick auf die anderen AGs zunächst ausgeklammert.

- Da eine von der Synode eingesetzte AG des Oberkirchenrats einen Pfarrstellenplan erarbeitet, wurde die Berufsgruppe der Pfarrerinnen und Pfarrer zunächst aus den Betrachtungen ausgeklammert.
- Exemplarisch wurde an den Herausforderungen für die Personalentwicklung an zwei Berufen gearbeitet, die jeweils aus dem Feld der Berufsausbildungen mit kirchlicher Ausrichtung (Diakone/Diakoninnen) und aus dem Feld der allgemeinen Berufsausbildungen (Erzieher/Erzieherinnen) kommen.

¹ Theorie und Praxis der Personalentwicklung: Aktuelle Beiträge aus Wissenschaft und Praxis von Manfred Becker, Volker Schwarz und Anke Schwertner von Hampp, Mering 2002)

Zwischenbericht der AG Personalentwicklung kirchlicher Berufe

4. Empfehlungen

„Wir brauchen ein Miteinander verschiedener Berufe / Fähigkeiten. Dafür müssen wir in größeren Regionen / Einheiten denken.“ Entsprechend dieses leitenden synodalen Gedankens spricht die AG folgende allgemeine und konkrete Empfehlungen aus:

4.1. Allgemeine Empfehlungen:

1. Für die Personalberatung, aber auch für die Werbung für kirchliche Berufe sind Leitbilder für den jeweiligen Beruf in der Kirche zu erarbeiten und dann durch die Synode festzulegen.
2. Personalentwicklungsmaßnahmen im erweiterten Sinn, wie Fortbildung, Supervision / Coaching, Jahresgespräche, sind für alle Berufe in der Kirche zu entwickeln, zu implementieren und vorzuhalten. Im Modell des lebenslangen Lernens müssen Mitarbeitende durch die Maßnahmen der Personalentwicklung im erweiterten Sinn in ihrer Berufsbiographie unterstützt werden. Für die Maßnahmen der Personalentwicklung im erweiterten Sinn braucht es eine arbeitsfähige zentrale Ebene, die personell in der Lage ist, diese zu organisieren, zu implementieren und zu steuern.
3. Personalentwicklung braucht Personalberatung. Ein entsprechendes Angebot von Personalberatung sollte vorgehalten werden, das Personen aller kirchlichen Berufe instand setzt, ihr berufliches Handeln neu oder besser zu verstehen und ihre Entwicklungspotentiale in ihrem Berufsfeld besser einbringen zu können. Diese Beratung soll auch dazu dienen, um sich ggf. weiter für andere kirchliche Berufe qualifizieren zu können. Personalberatung muss unabhängig von den jeweiligen Personalabteilungen stattfinden, damit Mitarbeitende sich zunächst ohne arbeits- oder dienstrechtliche Implikationen eine Meinung über ihren weiteren Berufsweg bilden können.
4. Es sollten für kirchliche Mitarbeitende berufs begleitende Seminare zu Themen des christlichen Glaubens angeboten werden, damit die Sprachfähigkeit in Glaubensfragen wächst.
5. Ein Grundkurs „Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg“, in dem die Strukturen unserer Kirche erläutert werden, ist für alle nicht theologisch ausgebildeten neuen Mitarbeitende verpflichtend.
6. Ungetaufte Bewerber und Bewerberinnen, die von kirchlichen Trägern eingestellt werden, sollen einen Taufunterricht als „nachlaufende“ Einstellungsvoraussetzung während der Probezeit absolvieren können. Dieser könnte zum Beispiel von den Ev. Familien-Bildungsstätten / von der Ev. Erwachsenen-Bildung angeboten werden.
7. Wenn die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg die Möglichkeit hat, auf Ausbildungswege und Studiengänge einzuwirken, sollte bei den Ausbildungen kirchlicher Berufe darauf geachtet werden, dass Doppelqualifikationen erworben werden (wie z.B. bei dem Doppelbachelor bei Diakonen in Religions- und Sozialpädagogik), damit sich Absolventen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch auf dem kirchlichen bewerben können.

4.2. Konkrete Empfehlungen:

1. Es sind Modelle neuer Trägerstrukturen in Kooperation zwischen Dezernat II und III, sowie dem Rechts- und Verfassungsausschuss und dem Ausschuss f. Jugend und Bildung, kirchl. Werke, Einrichtungen und Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln, die sowohl den innerkirchlichen Stellenwechsel wie den Wechsel zwischen Kirche und Diakonie oder anderen selbstständigen Trägern ermöglichen. Diese sollten so gestaltet sein, dass Durchlässigkeit und sinnvolle Übergänge zwischen Anstellungsträgern möglich sind. Die neuen Trägerstrukturen sollen Flexibilität im Personaleinsatz ermöglichen, den Mitarbeitenden Arbeitsplatzsicherheit gewähren, den Verbleib von Mitarbeitenden mit erworbenem Berufswissen und -erfahrung in kirchlichen Einrichtungen ermöglichen und finanzielle Nachteile für die Mitarbeitenden vermeiden.
2. Die Stabsstelle für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wird beauftragt, für alle kirchlichen Berufe Werbung zu machen und die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg als attraktive Arbeitgeberin darzustellen. Angesichts des demographischen Wandels sind viele Einrichtungen, Verwaltungen und Betriebe Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt, so dass Kirche als eine Mitbewerberin für kirchliche Berufe und Berufe in der Kirche werben muss.
3. Für den Einstieg in die Berufsgruppe Pfarrerin/Pfarrer sind Qualifikationswege neben dem Vollstudium mit dem Abschluss magister theologiae gesetzlich festzulegen, die es ermöglichen, sich auf dem zweiten Bildungsweg für diesen zu qualifizieren (z.B. durch berufs begleitende Masterstudiengänge oder Berufsakademien).

Zwischenbericht der AG Personalentwicklung kirchlicher Berufe

4. Der Synode wird empfohlen, den Oberkirchenrat zu beauftragen, einen Diakonenstellenplan für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zu erstellen. Dieser Diakonenstellenplan soll konzeptionell ausgerichtet und begründet sein.
In diesem Stellenplan sind Stellen der vertikalen beruflichen Mobilität zu schaffen, so dass sich Diakone und Diakoninnen als Fachleute für Erziehung, Bildung und Diakonie ggf. weiter qualifizieren können, um dann in anderen Zukunftsfeldern kirchlicher Arbeit als der Jugendarbeit (neue kirchliche Arbeitsformen für eine älter werdende Bevölkerung, generationsübergreifende Bildungs- und Sozialarbeit, Gemeinwesendiakonie) tätig werden zu können. An der Erstellung des neuen Diakonenstellenplans ist eine synodale Arbeitsgruppe zu beteiligen, in die aus den für das Arbeitsfeld relevanten Ausschüssen je eine Vertreterin/ein Vertreter entsandt wird. Die berufspolitische Gruppe der Diakone u. Diakoninnen ist an den Beratungen zu beteiligen.

5. Weiteres Vorgehen

Die Herausforderung für die Personalentwicklung sollen in den nächsten Treffen der AG an den Berufsfeldern Pflege und Verwaltung erarbeitet werden.

Die AG bittet den Gemeinsamen Kirchenausschuss aus der Berufsgruppe der Verwaltung eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter zur Mitarbeit zu berufen.

Sollte sich die Synode die konkreten Empfehlungen zu Eigen machen, ist die Umsetzungsplanung und Ressourcenberechnung für die vorgeschlagenen Empfehlungen jeweils von den Verantwortlichen zu leisten.

Torsten Nowak, Wiebke Perzul, Ingeborg Pohl, Rüdiger Schaarschmidt,
Petra Schumann, Doris Vogel-Grunwald, Kai Wessels

Stand: 07.05.2013