

**„Wir brauchen ein Miteinander verschiedener Berufe / Fähigkeiten.  
Dafür müssen wir in größeren Regionen / Einheiten denken.“  
Entsprechend dieser Impulse aus den synodalen Beratungen  
spricht die AG Personalentwicklung von Berufen in Kirchlichen  
Arbeitsfeldern folgende Handlungsempfehlungen aus:**

1. Wir brauchen ein Miteinander verschiedener Berufe und Fähigkeiten:  
Die Kultur der gegenseitigen WERTSCHÄTZUNG aller Mitarbeitenden, gleich in welchem der kirchlichen Arbeitsfelder sie tätig sind, ist weiter auszubauen. Dazu benötigen wir eine hohe Transparenz der Arbeit in den jeweiligen Arbeitsfeldern und eine verbesserte Kommunikation, um die Arbeit der anderen besser zu verstehen und zu achten. Es müssen Instrumente entwickelt werden, die die Wertschätzung – auch im Alltag – zum Ausdruck bringen. So werden Zufriedenheit und damit Motivation gefördert.
2. Wir brauchen BERUFSLEITBILDER UND PERSONALENTWICKLUNG:  
Für alle kirchlichen Berufe sind Leitbilder verbindlich festzulegen. Personalentwicklungsmaßnahmen sind einzurichten. Begleitend braucht es Personalberatung, die es Mitarbeitenden ermöglicht, ihr berufliches Handeln und ihre Entwicklungspotentiale in ihrem Berufsfeld neu oder besser zu verstehen. Die Qualifizierung für andere kirchliche Berufe kann in den Blick genommen werden. Personalberatung muss unabhängig von den jeweiligen Personalverantwortlichen stattfinden.
3. Wir brauchen kirchliche Weiterbildung für GLAUBE UND BERUF:  
Es sind für kirchliche Mitarbeitende berufs begleitende Seminare zu Themen des christlichen Glaubens anzubieten, damit die Sprachfähigkeit in Glaubensfragen wächst. Für nicht theologisch ausgebildete neue Mitarbeitende ist ein Grundkurs „Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg“, der die Strukturen und das Leben in unserer Kirche erläutert, verpflichtend. Falls ungetaufte Bewerber und Bewerberinnen eingestellt werden, müssen sie nach einem vorbereitenden Taufunterricht als „nachlaufende“ Einstellungsvoraussetzung während der Probezeit getauft werden.
4. Wir brauchen Veränderungen in AUSBILDUNG UND STUDIUM:  
Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg hält profilierte und attraktive Ausbildungs- und Praktikumsplätze vor.  
Wenn sie die Möglichkeit hat, auf Ausbildungswege und Studiengänge einzuwirken, soll bei den Ausbildungen für kirchliche Berufsfelder darauf geachtet werden, dass Doppelqualifikationen erworben werden können, damit sich Absolventinnen und Absolventen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch auf dem kirchlichen bewerben können.  
Für den Einstieg in die Berufsgruppe Pfarrerin/Pfarrer sind Qualifikationswege neben dem Vollstudium mit dem Abschluss „magister theologiae“ gesetzlich festzulegen.

5. Wir brauchen ein breites EINSATZSPEKTRUM FÜR DIAKONINNEN UND DIAKONE:  
Es ist ein konzeptionell begründeter Stellenplan für Diakoninnen und Diakone in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg zu entwickeln. Darin sind Stellen vorzusehen, in denen Diakoninnen und Diakone als Fachleute für Erziehung, Bildung und Diakonie auch in anderen Arbeitsfeldern als der Jugendarbeit tätig werden können. In diesem Zusammenhang ist das Diakonengesetz zu überarbeiten.
  
6. Wir brauchen z. T. veränderte TRÄGERSTRUKTUREN:  
Es sind Modelle neuer Trägerstrukturen zu entwickeln, die sowohl den innerkirchlichen Stellenwechsel wie den Wechsel zwischen Kirche und Diakonie oder anderen selbstständigen kirchlichen Trägern ohne Nachteil für die Mitarbeitenden ermöglichen.  
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.
  
- 7 Wir brauchen weiterhin werbende ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:  
Angesichts des demographischen Wandels verschärft sich die Konkurrenzsituation für die Kirche als eine Mitbewerberin auf dem Arbeitsmarkt. Die Stabsstelle für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wird beauftragt, für alle Berufe in kirchlichen Arbeitsfeldern und deren Ausbildungswege zu werben und die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg als attraktive Arbeitgeberin darzustellen.

***Für diese oben genannten Maßnahmen sind entsprechende personelle und finanzielle Mittel bereitzustellen.***

Oldenburg, 28.10.2013

---

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