

Change - Kirche gemeinsam gestalten



Handlungsfeld

Personal & Führung



Wo stehen wir als Kirche im Handlungsfeld Personal & Führung heute?

Die Mitarbeiter:innen in der EmK sind eine wesentliche *Ressource* unserer kirchlichen Arbeit.

- *Ehrenamtliche und Hauptamtliche arbeiten Hand in Hand!*
- *DANKE, für all Eure Dienste in den Gemeinden!!!*

Das Handlungsfeld Personal & Führung beschäftigt sich vor allem mit den Fragen zur Weiterentwicklung des *hauptamtlichen Dienstes in der EmK* in drei Punkten:

- *Personalverwaltung professionalisieren*
- *Personalentwicklung strukturieren*
- *Personalführung beschreiben*





Das sind die Ziele, die wir im Handlungsfeld Personal & Führung erreichen wollen:

- ➔ ***Hauptamtliche der EmK arbeiten kooperativ mit hoher Identifikation und starkem Engagement für ihre Kirche.***
- ➔ ***Sie erfahren dabei, dass sie Ihre Berufung leben können und erleben sich als Teil des Veränderungsprozesses der Kirche.***
- ➔ ***Zukünftig wird vorrangig in multiprofessionellen Teams gearbeitet. Dazu werden die passenden Rahmenbedingungen geschaffen.***





Diese Aufgaben haben wir uns vorgenommen:

*Einen Entwurf für die Aufgaben einer **Personalverwaltung** haben wir gemacht und dazu auch einen Antrag vorliegen.*

*Nächster Themenblock ist die **Personalentwicklung**:*

- Welches Portfolio von Berufsgruppen soll künftig hauptamtlich in der EmK arbeiten?*
- Wie kann künftig in diesen multiprofessionellen Teams gearbeitet werden?*
- Wie können sich die Hauptamtlichen der EmK so in die neue Struktur einfinden, dass sie gut und motiviert ihre Berufung leben können?*





Herausforderungen und erste Ergebnisse im Handlungsfeld:

Herausforderungen

- *Das „Wording“ passt noch nicht.
Als Kirche arbeiten wir bisher nicht mit dem Begriff „Personal“*
- *Es besteht die Sorge, dass das Besondere am Kirche-Sein verlieren und uns zu sehr an der „Denke“ eines Unternehmens orientieren – auch im Blick auf die hauptamtliche Mitarbeit in der EmK.*
- *Unsere Arbeit ist noch in der Warteschleife.
Strukturelle und inhaltliche Entscheidungen bedingen unsere Überlegungen.*
- *An Personal mangelt es überall.
Wir werden uns in einem großen Wettstreit um die Ressource Mensch wiederfinden.*





Herausforderungen und erste Ergebnisse im Handlungsfeld:

Erstes Ergebnis

- *Zur Professionalisierung der Personalverwaltung richtet die SJK die Stelle einer/eines Personalreferenten/Personalreferentin ein. Dies geschieht*
 - *in enger Absprache mit der Kirchenkanzlei und den Überlegungen, die derzeit dort gemacht werden.*
 - *in Absprache mit weiteren Personalstellen, die im Zusammenhang mit dem Change-Prozess angedacht sind bzw. werden*
 - *in Abstimmung mit den finanziellen Ressourcen der SJK*
 - *Ein Schwerpunkt der Personalreferent:in soll das Recruiting und die Vorbereitung und Begleitung von Bewerbungsgesprächen sein.*



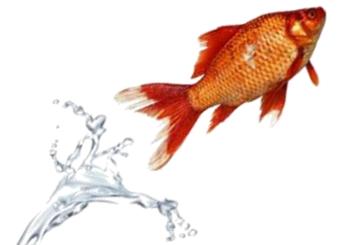


Herausforderungen und erste Ergebnisse im Handlungsfeld:

Antrag:

Zur Professionalisierung der Personalverwaltung beschließt die SJK die Einrichtung der Stelle einer/eines Personalreferentin/Personalreferenten.

Ein konkreter Umfang und die Finanzierung der Stelle wird im Gesamtprozess der „Zentralen Dienste“ in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe und der BfA entwickelt und der SJK vorgelegt.





Das sind die Mitglieder aus unserem Handlungsfeld:



Lena Dignus
Pastorin auf Probe,
Supervision



Dominic Kirchner
Pastor, Bereichsleitung
Kinder- u. Jugendhilfe



Katharina Sautter
Pastorin,
Steuerungsgruppe



Bianca Heske
Betriebswirtin, Koordinatorin
Recruiting Support &
Contracting



Katja Leonhardt
Diplom Psychologin,
Psychologische
Psychotherapeutin



Prof. Christof Voigt, M.A.
Direktor THR



Hans Martin Hoyer
Pastor, Unterausschuss
für Begleitzeit



Yvonne Richter
Bereichsleitung
Pflege, Krankenhaus



Frank Weigle
Unternehmer



Matthias Kapp
Pastor, Mitvorsitzender
im Bund der Ordinierten



Wilfried Röcker
Pastor, Leitung Projektgruppe



Philipp Züfle
Pastor in Teilzeit

