



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Rundverfügung K 2/2018

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon/ Telefax 0511 1241-0/163
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft Herr Sander
Durchwahl 0511 1241-268
E-Mail karsten.sander@evlka.de

Datum 1. Februar 2018
Aktenzeichen N-370-10 / 15 R 230-11

Einführung eines Personalentwicklungs-Rahmenkonzeptes Verwaltung (PEK) in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

- Das Landeskirchenamt hat die Einführung eines Personalentwicklungs-Rahmenkonzeptes Verwaltung in der Landeskirche beschlossen.
- Das PEK eröffnet als Rahmenkonzept Möglichkeiten zur eigenen Ausgestaltung in den Kirchenämtern
- Bitte an die Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände, sich mit dem Konzept zu befassen, sowie um Rückmeldung, in welcher Form das Konzept vor Ort umgesetzt werden soll.

Sehr geehrte Damen und Herren,

strukturelle Änderungen in den kirchlichen Verwaltungsstellen haben zu neuen Aufgabenstellungen für die Mitarbeitenden in der Verwaltung unserer Landeskirche geführt. Gleichzeitig stehen durch den demographischen Wandel der Gesellschaft immer weniger Fachkräfte für die kirchliche Verwaltung zur Verfügung. Dem soll mit der Einführung eines Personalentwicklungs-Rahmenkonzeptes Verwaltung (PEK) entgegengetreten werden. Grundsätzliches Ziel ist dabei, durch entsprechende Instrumente der Personalentwicklung geeignetes Personal zu gewinnen, weiter zu qualifizieren und zu begleiten.

Das Konzept finden Sie im Internet unter <http://www.landeskirche-hannovers.de> im Bereich „Service“ unter „Kirchliche Verwaltung“ und „Personalentwicklung Verwaltung“. Die dazugehörigen Anlagen und weitere Dokumentationen sind im Intranet der Landeskirche (<http://www.intern.evlka.de>) im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers unter „Personalentwicklung Verwaltung“ hinterlegt. Das Konzept ist in einem beteiligungsorientierten Prozess entstanden.

.../2

Die Inhalte basieren auf der Expertise und aus der Blickrichtung unterschiedlicher Projektbeteiligter, die in verschiedener Form Personalverantwortung tragen.

I.

Zur Entwicklung des Konzeptes wurde ein Lenkungsausschuss gebildet, dem Mitglieder des Landeskirchenamtes, des Fachausschusses der Kirchen(kreis)ämter, Sprechergruppe der Superintendentinnen und Superintendenten, des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Landeskirche angehören. Die genaue Zusammensetzung ist der entsprechenden Anlage zum PEK entnehmen. Bei der Entwicklung des Konzeptes wurden externe Berater der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) hinzugezogen. Der Lenkungsausschuss richtete zu fünf zentralen Themen der Personalentwicklung Projektgruppen in fünf Sprengeln ein. Folgende Themenfelder wurden bearbeitet:

- Personalmarketing, Mitarbeitengewinnung und -bindung
- Personalauswahl
- Ausbildung
- „Karriere“ – berufs- und lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Führungskräfteentwicklung

Die Projektgruppen bestanden je aus einem Mitglied eines Kirchenamtes, Superintendentin oder Superintendent, des Landeskirchenamtes, zwei Beraterinnen oder Berater aus verschiedenen Arbeitsbereichen in Kirche und Verwaltung sowie dem Berater der KGSt und der Projektleitung.

Weiterhin hat eine Arbeitsgruppe des Lenkungsausschusses das für das Konzept grundlegende Selbstverständnis der Zusammenarbeit und Führung in der landeskirchlichen Verwaltung erarbeitet (Abschnitt 2. des Konzeptes).

In einem parallel laufenden Projekt zu Beurteilungsrichtlinien wurde unter externer Begleitung von Prof. Dr. Frank Dulisch das Kompetenzmodell für die kirchliche Verwaltung erarbeitet, das im Abschnitt 3. des Konzeptes übernommen ist.

II.

Das Konzept stellt nach der Einleitung zunächst das Selbstverständnis der Zusammenarbeit und Führung in der landeskirchlichen Verwaltung dar. Es entfaltet verbindliche Grundsätze, die sich an alle Mitarbeitenden in der Verwaltung im Rahmen der Zeugnis- und Dienstgemeinschaft unabhängig von ihrer Dienststellung richten.

Im anschließenden Abschnitt wird das Kompetenzmodell als verbindliches Instrument der Personalentwicklung vorgestellt. Angefangen mit der Stellenausschreibung und Personalauswahl sind Maßnahmen der kirchlichen Personalentwicklung Verwaltung nach diesem Kompetenzmodell einheitlich und verbindlich auszurichten. Das Modell besteht aus fünf Kompetenzfeldern, die jeweils in Einzelkompetenzen untergliedert sind.

Im Abschnitt zum Personalmarketing sowie der Mitarbeitengewinnung und -bindung wird festgestellt, dass eine regelmäßige Bedarfsanalyse grundlegende Voraussetzung der Personalplanung darstellt. Weiterhin wird herausgestellt, wie wichtig die Attraktivität der kirchlichen Verwaltung ist. Maßgeblich sind hierbei sowohl das besondere Profil, welches sich insbesondere aus dem kirchlichen Auftrag ergibt als auch bestimmte Angebote, wie z.B. Gesundheitsmanagement oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Personalverantwortlichen werden in diesem Zusammenhang Marketinginstrumente einsetzen und Kommunikationswege nutzen. Die Landeskirche wird diese Aktivitäten durch zentrale Werbemaßnahmen ergänzen.

Für die Personalauswahl ist Grundlage ein von den jeweiligen Verwaltungsstellen verbindlich festgelegtes transparentes und einheitliches Auswahlverfahren, welches sich an Stellenbeschreibungen und den Anforderungsprofilen des vorstehend genannten Kompetenzmodells orientiert. Weiterhin wird der notwendige Inhalt von Stellenausschreibungen benannt.

Das Auswahlverfahren wird systematisch und standardisiert von einem Auswahlgremium durchgeführt. Das Verfahren muss mindestens den Anforderungen an ein strukturiertes Interview genügen. Je nach Anforderungen an die zu besetzende Stelle sind weitere Verfahren (z.B. Assessment-Center) anzuwenden. Schließlich wird festgestellt, dass eine stetige Kommunikation mit den Bewerbenden während des gesamten Verfahrens unverzichtbar ist.

Im Abschnitt über die Ausbildung in der kirchlichen Verwaltung werden die Ausbildungsziele definiert. Es werden dann die beiden kirchlichen Ausbildungsgänge zum/zur Verwaltungsfachangestellten und zum/zur Kircheninspektor/in beschrieben. Ein besonderes Augenmerk fällt dabei auf die notwendige Betreuung während der Ausbildung durch die entsprechende Dienststelle. Als weitere Ausbildungsoptionen werden die Verwaltungslehrgänge I und II erläutert. Eine kontinuierliche Fortschreibung der Ausbildungskonzeption insbesondere im Hinblick auf zentrale Maßnahmen (z.B. Curricula, zentrale Lehrgänge, kirchenspezifischer Unterricht, Bildung von Standards usw.) erfolgt durch die Landeskirche.

Im Abschnitt Karriere in der kirchlichen Verwaltung wird das Verständnis als berufs- und lebensphasenorientierte Personalentwicklung definiert.

Beginnend mit der Begleitung in der Einarbeitungszeit stehen den Mitarbeitenden dabei während des weiteren Berufslebens verschiedenste Möglichkeiten zur individuellen Entwicklung zur Verfügung. Neben einem Angebot entsprechender Fördermaßnahmen tragen auch Engagement und Leistung der Mitarbeitenden entscheidend zur weiteren Entwicklung bei. Dabei gibt es insbesondere in besonderen Lebensphasen und -lagen Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitszeiten. In diesem Zusammenhang tragen Führungskräfte bei der individuellen Entwicklung der Mitarbeitenden eine besondere Verantwortung.

Im Abschnitt Führung wird die Führungskräfteentwicklung beschrieben. Welche Aufgaben eine Führungskraft hat, wird grundsätzlich dargestellt. Diese Aufgabenstellung ist grundlegend für die Ableitung von Führungskompetenzen als Teil des Anforderungsprofils für Führungskräfte nach dem Kompetenzmodell dieses Rahmenkonzeptes.

Die Wahrnehmung der Führungsaufgaben in dem im Konzept dargestellten Umfang, die sich auch in vielfältiger Weise konkret aus dem Selbstverständnis der Zusammenarbeit und Führung ergeben, sind die entscheidenden Aufgaben der Führungskräfte. Für die nachhaltige Leistungsfähigkeit der Verwaltungsstelle ist von besonderer Bedeutung, dass die Führungskräfte für diese Aufgabenwahrnehmung die entsprechende Zeit finden und für Möglichkeiten zur Qualifizierung.

Qualifizierungsprogramme für Führungskräfte werden auch von der Landeskirche entwickelt oder über die Landeskirche angeboten. Im Konzept wird der Kanon der dabei zumindest zu behandelnden Themen benannt. Insbesondere für Nachwuchs-Führungskräfte sollen Angebote, wie z. B. Mentoringprogramme, Coaching oder Supervision, zur Verfügung stehen.

Die Aufgabe der Begleitung neuer Führungskräfte sowie das Instrument des Führungsfeedbacks vervollständigen das Rahmenkonzept.

III.

Mit diesem Konzept stellen wir den Rahmen dar, woraufhin die Personalentwicklung in der kirchlichen Verwaltung in den behandelten Themenfeldern ausgerichtet sein soll.

Die einzelnen Aussagen des Rahmenkonzeptes geben an, was wir für erforderlich, wichtig oder empfehlenswert halten. Für die Kirchenämter besteht ausreichend Spielraum, je nach den dortigen Verhältnissen oder besonderen Situation für sich zu bestimmen, wie die Personalentwicklung für das Kirchenamt praktiziert werden soll. Die Elemente des Konzeptes können daher vor Ort unterschiedlich ausgestaltet werden.

Für das Landeskirchenamt ist die Einführung des Rahmenkonzeptes beschlossen worden.

An die Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände als Personalverantwortliche richten wir unsere Bitte, sich mit dem Rahmenkonzept zu befassen.

Dabei interessiert uns Folgendes:

- Gibt es im Rahmenkonzept aus Ihrer Sicht Punkte, die Sie besonders förderlich oder die Sie kritisch sehen?
- Welche Teile des Rahmenkonzeptes sollen bei Ihnen unverändert, welche in geänderter Form und welche nicht umgesetzt werden?
- Mit welchen Schritten der Einführung und Umsetzung beabsichtigen Sie zu beginnen?
- Gibt es bereits erste Erfahrungen?
- Was sollte von Seiten des Landeskirchenamtes bei der weiteren Umsetzung bedacht oder unternommen werden?

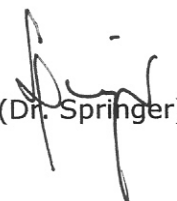
Bitte informieren Sie uns über Ihre Beschlüsse, geben Sie uns Rückmeldung, insbesondere zu den o.g. Fragen und wie Sie mit dem Rahmenkonzept verfahren sind. Lassen Sie uns das

bis zum 15. Juni 2018

wissen. Aus Ihren Rückmeldungen können wir wertvolle Erkenntnisse ziehen. Sie sind uns wichtig für eine erste Evaluation, die wir uns vorgenommen haben, und für die weiteren Umsetzungsschritte auf der landeskirchlichen Ebene.

Für Rückfragen stehen Ihnen Herr Sander (Tel.: 0511 / 1241-268), E-Mail: karsten.sander@evlka.de) und Herr Brix (Tel.: 0511 / 1241-184), E-Mail: tim.brix@evlka.de) gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Springer)

Verteiler:

Kirchenkreisvorstände und Vorstände der Kirchenkreisverbände
(mit Abdrucken für die Kirchen(kreis)ämter)

Vorsitzende der Kirchenkreistage

Landessuperintendenturen

Rechnungsprüfungsamt (mit Abdrucken für seine Regionalstellen)

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen