



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Symposium Kirchliches Personalmanagement

Fachtagung im Rahmen des 3. KVI-Kongresses

4. Juni 2008 in Mainz



Symposium Kirchliches Personalmanagement



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

„Wertschöpfung durch Wertschätzung“: Erfahrungen und Perspektiven

1. Einführung
2. „Werte“
3. Qualifikationsprofile (Person)
4. Stellenprofile (Bedarfe)
5. To-Do – offene Fragen
6. PE-Instrumente
7. Selbstverantwortung für Datenpflege
8. Zusammenfassung

- Grunddaten zur Person

Mitarbeiter-Self-Servic | Optionen | Hilfe | Abmelden | ExecuTRACK

Hiller, Franz - Testkandidat
Schwäbisch Pfärdorf Süd

PO - Personenbezogene Informationen

Pers.Nr.: 092480 Titel: (keine Auswahl)
 Nachname: Hiller Vorname: Franz - Testkandidat
 Namenszusatz: (keine Auswahl) Vorsatzwort: (keine Auswahl)
 Geb. Datum: 17.02.1963 Alter: 43
 Geschlecht: M
 Strasse/Hausnr.: Zum gelben Weinhaus 45

- Daten zum internen Werdegang (ab 1987)

Hiller, Franz - Testkandidat
Schwäbisch Pfärdorf Süd

PO - Personenbezogene Informationen

PO - Stellenbezogene Informationen

PO - Bewerbungsbezogene Informationen

Interner Werdegang

| Stelle | Beginn | Ende | % | Einschränkung |
|--|------------|--------------------------|--------|---------------|
| Teststelle | 27.01.2006 | 27.01.2006 | | |
| Schwäbisch Pfärdorf Süd | 01.11.2005 | 31.12.2005 | 50,00 | |
| Amt für Information/Pressehaus- Internetpfarrstelle | 01.03.2003 | 31.10.2005 | 100,00 | |
| Stuttgart Pauluskirche I Schroindorf Stadtkirche I | 01.09.2001 | 28.02.2003 20.01.2006 | 100,00 | |

Bereit.

- Daten zu Bewerbungen auf Pfarrstellen (ab 2005)

Mitarbeiter-Self-Servic | Optionen | Hilfe | Abmelden | ExecuTRACK

Hiller, Franz - Testkandidat
Schwäbisch Pfärdorf Süd

PO - Personenbezogene Informationen

PO - Stellenbezogene Informationen

PO - Bewerbungsbezogene Informationen

PO - Bewerbungsbezogene Informationen

| Datum der Bewerbung | Rückzug | Stellenummer | Pfarrstelle | Dekanat | Kollegium gewählt | Ernennung |
|---------------------|---------|--------------|-------------------------|---------|-------------------|------------|
| 15.03.2005 | | 019514 | Schwäbisch Pfärdorf Süd | Sc | 12.04.2005 | 01.11.2005 |
| | | 024051 | Schwäbisch Pfärdorf Süd | | | |
| | | 024051 | Unterressdorf | | | |

Bereit.

Anmerkungen zu dieser Seite
Dies sind Informationen aus PO-Personal Office, dem Personalinformationssystem im OKR. Diese Daten können von Ihnen nicht eingesehen werden.



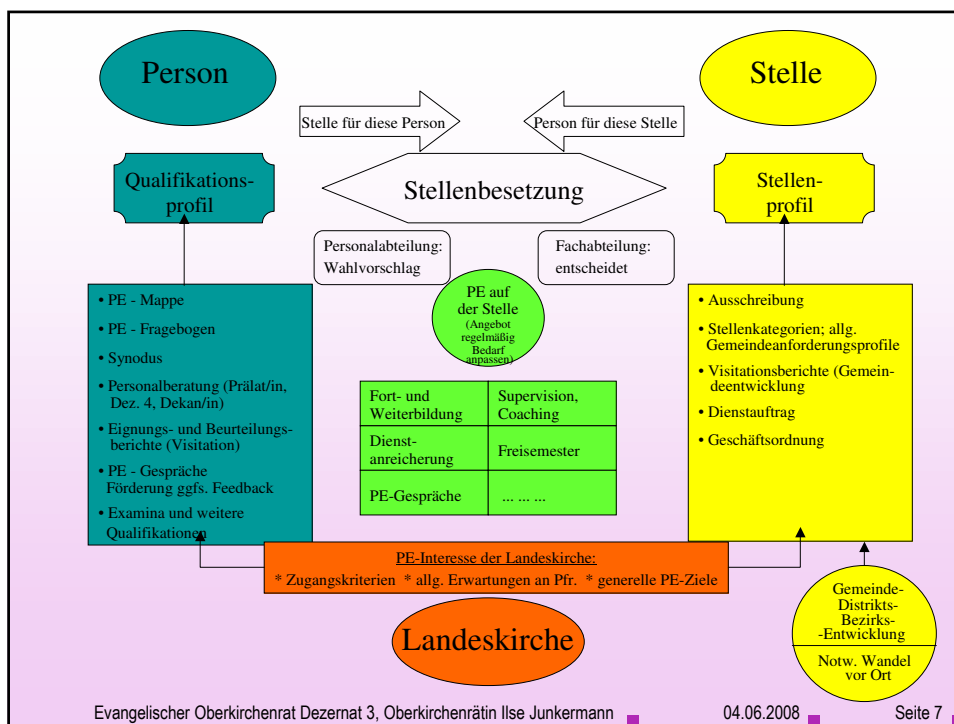
Symposium Kirchliches Personalmanagement

2. „Werte“



These 1:

Wertschätzung gelingt so gut, wie die Passung zwischen Person und Stelle gelingt.



Symposium Kirchliches Personalmanagement

04.06. - 05.06.2008
KVI Kongress 2008 Mainz
Kirche, Verwaltung & Lebenswirklichkeit

2. „Werte“

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG

Wertschöpfung welcher Werte?
Wertschätzung welcher Werte?

These 2:

Eine **institutionelle** und **organisatorische** Einpassung/Anpassung ist wesentliche Voraussetzung für Wertschöpfung und Wertschätzung. Ohne eine solche besteht die Gefahr: Werte bleiben individualisiert – beim Einzelnen – damit sind sie weder wertschätz- noch „abschöpf“-bar.

o d e r

Fremde Werte dominieren - über „fremde“ Wertschätzungs- und Wertschöpfungssysteme - die Institution und die Organisation.

Evangelischer Oberkirchenrat Dezernat 3, Oberkirchenrätin Ilse Junkermann 04.06.2008 Seite 8

➤ Werte, die dem Auftrag des Pfarramtes entsprechen

- in der Kirche als **Institution**:

„...dass das Evangelium rein verkündigt und die Sakramente recht verwaltet werden..“

ordentlich / geordnet und öffentlich

Pfarramt ist Schlüsselberuf: Kirchen gründende Aufgabe

➤ Werte, die dem Auftrag des Pfarramtes entsprechen

- in der Kirche als **Organisation**

- flächendeckend hauptamtlich:

Repräsentanten des Gesamtsystems in den Fraktalen
(selbstständige Einheiten)

- derzeit vier zentrale Kompetenz- bzw. Handlungsfelder:

- Verkündigung

- Seelsorge/Diakonie

- Bildung

- Leitung

- ...unter spezifischen geschichtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

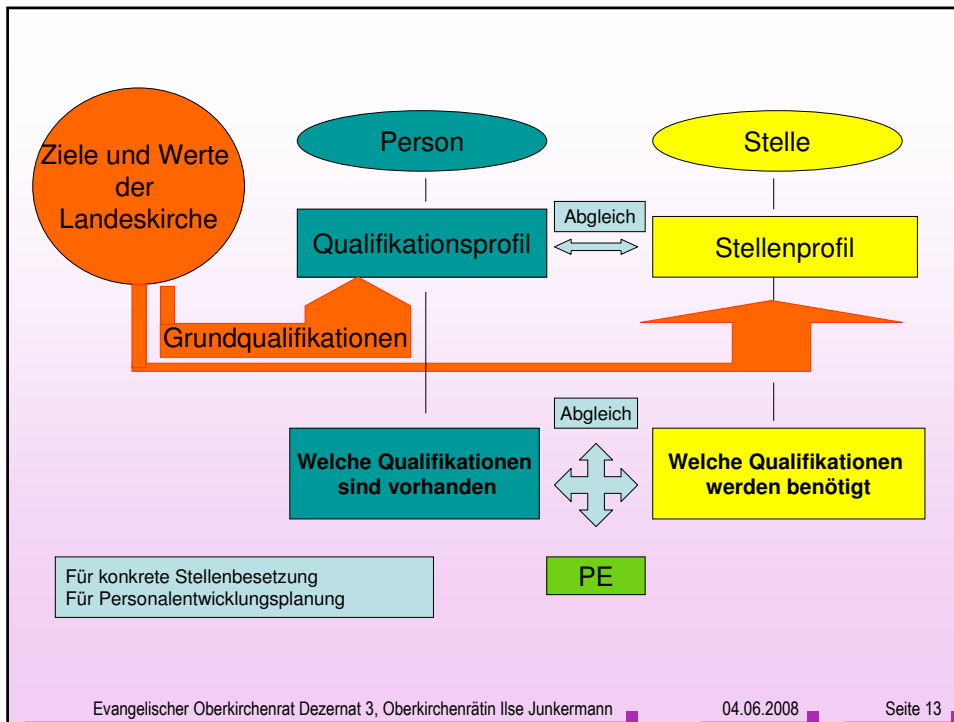
Werte, die dem Auftrag des Pfarramtes entsprechen sind formuliert im so genannten „Goldenen Blatt“

Grundqualifikationen für den Dienst im Pfarramt:


- Fähigkeit, das eigene bzw. gemeinsame Handeln theologisch zu reflektieren
 - Stellt die Ergebnisse eigener Reflexion situationsgemäß und verständlich dar und macht Bezüge und Bedeutungen für verschiedene Lebenskontexte deutlich
- Wahrnehmungsfähigkeit
 - Nimmt unterschiedliche Personen, Gruppen und Situationen innerhalb und außerhalb der Kirche wahr und stellt sich angemessen auf sie ein
- Dialogfähigkeit
 - Kann den Dialog mit unterschiedlichen Personen (Alter, Lebenssituation, Geschlecht, kirchliche Verbundenheit usw.) zielgruppengerecht führen und gestalten
 - Zeigt Bereitschaft, sich auf Konflikte einzulassen und kann mit diesen konstruktiv umgehen

Grundqualifikationen für den Dienst im Pfarramt:


- Kybernetische Fähigkeiten
 - Kann Initiative ergreifen, die notwendige Geduld und Ausdauer im Umsetzungsprozess aufbringen und verantwortungsbewusst Entscheidungen herbeiführen und gemeinsam durchsetzen
- Rollenorientiertes Verhalten
 - Kann mit den verschiedenen Rollen einer Pfarrerin, eines Pfarrers (z.B. Verkündigung, Seelsorge, Unterricht, Leitung) bewusst und situationsgemäß umgehen und Nähe und Distanz gut ausbalancieren
 - Wirkt glaubwürdig und lässt eigenes geistliches Leben erkennen



Symposium Kirchliches Personalmanagement



3. Qualifikationsprofile (Person)



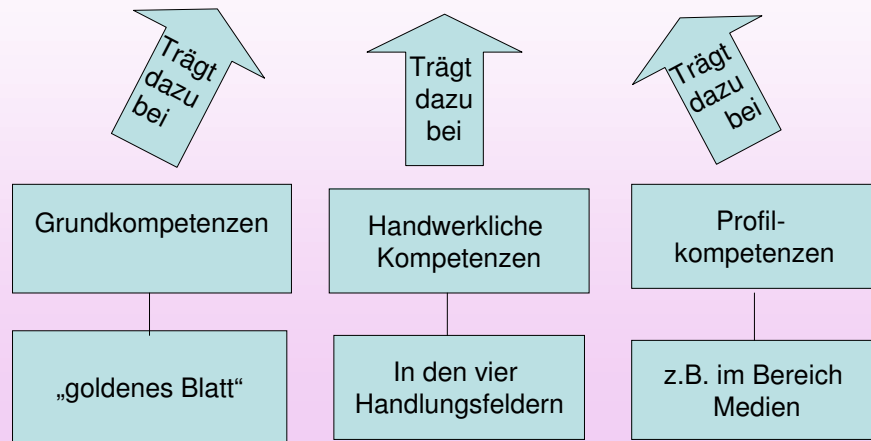
Grundvoraussetzung für

„Wertschöpfung“ und „Wertschätzung“:

Werte werden als Grundkompetenzen mit einer Passung ins System Kirche formuliert.

Evangelischer Oberkirchenrat Dezernat 3, Oberkirchenrätin Ilse Junkermann
04.06.2008
Seite 14

Qualifikationsprofil Personenseite



These 3:

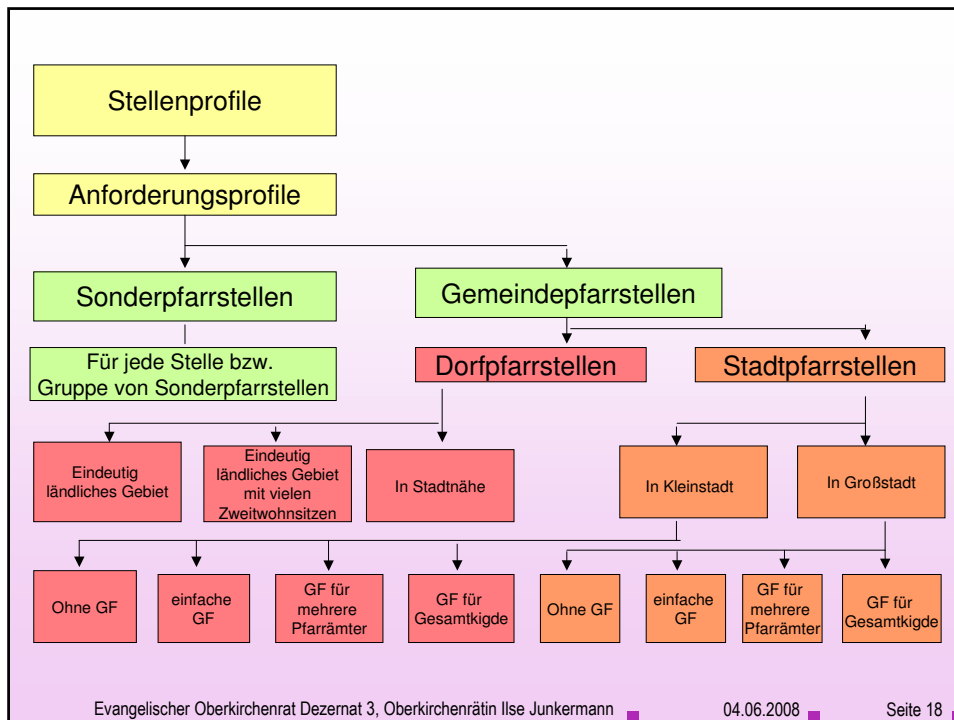
Die Person kommt hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Qualifikationen in den Blick – diese bilden die „Werte“, die „wert“geschätzt und – geschöpft werden können.

These 4:

Die Organisation kommt hinsichtlich ihrer Bedarfe in den Blick:

Sie muss die Bereiche, in denen die Wertschöpfung etwas bewirken soll, definieren/beschreiben können (im Rahmen der Ziele der Organisation, im Rahmen des Auftrags der Institution)

→ neben Kompetenz- und Qualifikationsprofilen braucht es Stellenprofile



To-Do – offene Fragen

Sonderpfarrstellen

Gemeindepfarrstellen

- Stellenprofile erheben
- Passung für Sonderpfarrstellen erproben – über internes „Headhunting“

Welche Differenzierungstiefe ist bei Gemeindepfarrstellen sinnvoll?

PE auf der Stelle
 (Angebot regelmäßig dem Bedarf anpassen)

Fort- und Weiterbildung

Supervision
 Coaching

Dienstanreicherung

Freisemester

PE-Gespräche

bewegliche Stellen

Bewegliche Stellen:
 Entwicklung Stellenprofil
 aufgrund Profil der Person

PE-Interesse der Landeskirche

Landeskirche

Fragebogen:

7. Selbstverantwortung für Datenpflege

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|---|---|
| Hiller, Franz - Testkandidat Schwäbisch Pfarrdorf Süd | Bisherige Schwerpunktsetzung | | | | | | | | | | |
| PO - Bewerbungsbezogene Informationen Bisherige Schwerpunktsetzung Hochschulstudium Berufsbildung außerhalb der Ausbildung zum Pfarrdienst Fort- und Weiterbildung der Landeskirche Fort- und Weiterbildung anderer Veranstaltungsträger Trainertätigkeit Sprachen Weitere Kompetenzen Mitarbeit an landeskirchenw. bzw. EKD-weiten Arbeitskreisen Eigene Laufbahnplanung | <p>1 a) Bisherige Schwerpunktsetzung</p> <p>Hier haben Sie die Gelegenheit, inhaltliche Schwerpunkte Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zu nennen, besonders solche, mit denen Sie gute Erfahrungen gemacht haben.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; min-height: 40px;"> Seelsorgerliche u. rituelle Begleitung Kranker u. Sterbender Gestaltung besonderer Gottesdienste im Team - Religionsunterricht am Gymnasium, bes. Oberstufe Theologische Arbeit mit Erwachsenen - Außerdem: Kinderkirche; Arbeit in Pflegeheimen und mit Übersiedlern. </div> <p>b) Welche Bezirksaufgaben wurden bisher schon wahrgenommen:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Besondere Aufgaben in der Seelsorge (Blinde, Gehörlose, HIV, Notfall):</td> <td><input type="checkbox"/> Diakoniefarramt:</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> DIMOE / GAW:</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Erwachsenen- und Familienbildung:</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Jugendfarramt:</td> <td><input type="checkbox"/> Kindergottesdienst, Konfirmandenarbeit, RPA:</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Lektoren, Mesner:</td> <td><input type="checkbox"/> Männerarbeit / Frauenarbeit:</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Mitarbeit im KTA-Team:</td> <td><input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit:</td> </tr> </table> <p>Bereit.</p> <p>Anmerkungen zu dieser Seite</p> <p>Zur bisherigen Schwerpunktsetzung können Sie bis zu 1200 Zeichen Freitext eingeben. Die Bezirksaufgaben die Sie schon wahrgenommen haben können Sie auch hier auflisten. (Maximal 40 Zeichen pro Zeile, 10 Zeilen)</p> | <input checked="" type="checkbox"/> Besondere Aufgaben in der Seelsorge (Blinde, Gehörlose, HIV, Notfall): | <input type="checkbox"/> Diakoniefarramt: | <input checked="" type="checkbox"/> DIMOE / GAW: | <input checked="" type="checkbox"/> Erwachsenen- und Familienbildung: | <input checked="" type="checkbox"/> Jugendfarramt: | <input type="checkbox"/> Kindergottesdienst, Konfirmandenarbeit, RPA: | <input type="checkbox"/> Lektoren, Mesner: | <input type="checkbox"/> Männerarbeit / Frauenarbeit: | <input type="checkbox"/> Mitarbeit im KTA-Team: | <input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit: |
| <input checked="" type="checkbox"/> Besondere Aufgaben in der Seelsorge (Blinde, Gehörlose, HIV, Notfall): | <input type="checkbox"/> Diakoniefarramt: | | | | | | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> DIMOE / GAW: | <input checked="" type="checkbox"/> Erwachsenen- und Familienbildung: | | | | | | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Jugendfarramt: | <input type="checkbox"/> Kindergottesdienst, Konfirmandenarbeit, RPA: | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Lektoren, Mesner: | <input type="checkbox"/> Männerarbeit / Frauenarbeit: | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Mitarbeit im KTA-Team: | <input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit: | | | | | | | | | | |

Informationen werden

- als Freitext eingetragen, oder
- per Mausklick angehakt (entspricht angekreuzt), oder
- zu einer Liste ergänzt. (z.B. bei absolvierten Fortbildungen)

An die Fragen schließt sich ein Bereich zum Erstellen und Archivieren des gesamten Fragebogens an.

📄

Eigene Laufbahnplanung

📁

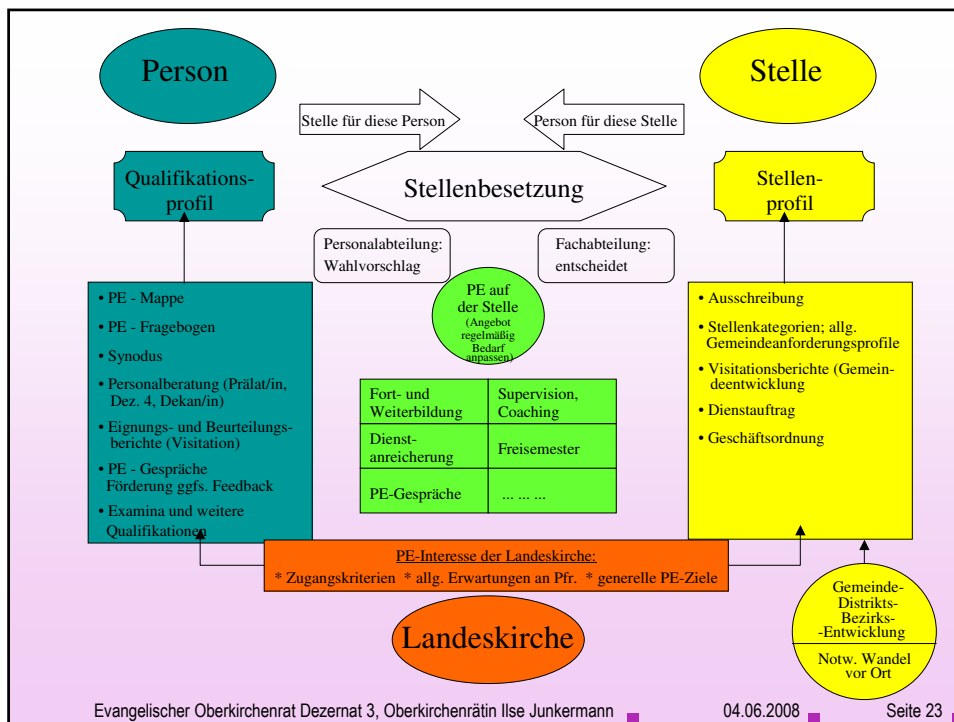
Bericht archivieren

📂

Archivierte Fragebögen

Hier sind dann chronologisch die in der Vergangenheit erstellten pdf-Dateien abgespeichert, diese können auch ausgedruckt werden.

| Hiller, Franz - Testkandidat Schwäbisch Pfarrdorf Süd | Hiller, Franz - Testkandidat (892480) Schwäbisch Pfarrdorf Süd 024051 | | | | | | | | | |
|---|---|--------------|---------------|--------------|----------------------|--------------|------------|--|----------------------|------------|
| Weitere Kompetenzen Mitarbeit an landeskirchenw. bzw. EKD-weiten Arbeitskreisen Eigene Laufbahnplanung Bericht archivieren Archivierte Fragebögen | <p>Angehängte Dateien</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: left;"> <thead> <tr> <th style="font-size: 0.9em;">Dateiname</th> <th style="font-size: 0.9em;">Angehängt von</th> <th style="font-size: 0.9em;">Angehängt am</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>▶ Bericht_gesamt.pdf</td> <td>Franz Hiller</td> <td>22.08.2006</td> </tr> <tr> <td>▶ Fragebogen zur Personalentwicklung.pdf</td> <td>Papierbogenübernahme</td> <td>09.08.2006</td> </tr> </tbody> </table> <p>Bereit.</p> <p>Anmerkungen zu dieser Seite</p> <p>Hier sehen Sie die als "abgeschlossen" erstellte Berichte. Im Personaldezernat werden auch die jeweils aktuellen Einträge auf den Einzelseiten verwendet. => KLÄREN Dez.4 Mit dem + Zeichen können Sie selber auch Kopien von Bescheinigungen, Zertifikaten oder dgl. anhängen. Das Dezernat 4 bittet aber dennoch um Einsendung einer Papierfassung über den Dienstweg.</p> | Dateiname | Angehängt von | Angehängt am | ▶ Bericht_gesamt.pdf | Franz Hiller | 22.08.2006 | ▶ Fragebogen zur Personalentwicklung.pdf | Papierbogenübernahme | 09.08.2006 |
| Dateiname | Angehängt von | Angehängt am | | | | | | | | |
| ▶ Bericht_gesamt.pdf | Franz Hiller | 22.08.2006 | | | | | | | | |
| ▶ Fragebogen zur Personalentwicklung.pdf | Papierbogenübernahme | 09.08.2006 | | | | | | | | |



Symposium Kirchliches Personalmanagement

8. Zusammenfassung

These 5:

Wertschöpfung durch Wertschätzung braucht:

- Eine Organisation, die sagen kann, was sie will und braucht und
- Personen, die sagen können, was sie können und wollen

Evangelischer Oberkirchenrat Dezernat 3, Oberkirchenrätin Ilse Junkermann | 04.06.2008 | Seite 24