



Personal-Planungs-Konferenzen

Präsentation Symposium
9. Oktober 2013



BVG
Berufsverband Gemeindepädagogik
Westfalen-Lippe



Ev. Kistervereinigung Westfalen-Lippe



Landesverband der Kirchenmusikerinnen
und Kirchenmusiker in der Ev. Kirche
von Westfalen




Der Verband kirchlicher
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Rheinland-Westfalen Lippe



Westfälisch-Lippischer Verband
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im
evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst


Die Gesamt-MAV der Evangelischen Kirche von Westfalen unterstützt die Initiative der Berufsverbände.



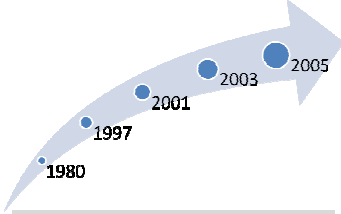
Personal-Planungs-Konferenzen - Ziele

- Erhalt und Förderung von **Qualifikation** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Erhalt und Förderung von **Motivation** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Identifikation mit der Kirche
- Den „**Schatz der Erfahrung**“ langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Ausgestaltung des kirchlichen Auftrags nutzen
- Attraktivität** von Kirche als Arbeitsgeber, auch im Sinne von **Nachwuchsförderung**
- Verwirklichung der **Dienstgemeinschaft** als Qualitätsmerkmal kirchlicher Organisation
- Umsetzung der **landessynodalen Beschlüsse** und Anwendung der bestehenden Ordnungen

Kirche braucht Vielfalt
Eine Initiative der Berufsverbände in + MAV der EkvW



Beschlüsse der Landessynode



2005
Es ist ein konkretes Instrumentarium zur Personalplanung für die Mittelebene zu entwickeln, um die Vielfalt der Ämter und Gaben zur Erfüllung der Kernaufgaben zur gewährleisten.



2012 - 2013

Die Berufsverbände und MAV in der EKvW entwickeln das Instrument

Personal-Planungs-Konferenz



Die Leitungsgremien ...

- ... beschließen eine Erhebung zum Stellenbestand und zu den Mitarbeitenden
- ... als Basis für die Arbeit der Personal-Planungs-Konferenzen.

Erhebung zum Stellenbestand

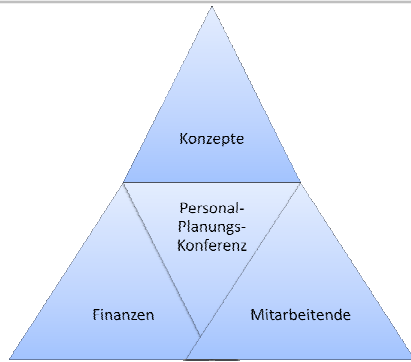
1. Arbeitsfeld
2. Einrichtung
3. Stellenumfang
4. Stellenbewertung (Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe)
5. erforderliche formale Qualifikation(en)
6. erforderliche Zusatzqualifikation(en)
7. Erforderliche Kenntnisse / Fähigkeiten
8. Geeignet für Berufsgruppen
9. Besonderheiten
10. Wird voraussichtlich frei zum

Erhebung Mitarbeitende

1. Name, Vorname
2. jetzige Tätigkeit
3. aktueller Stellumfang
4. Entgeltgruppe / Besoldungsgruppe
5. formale Qualifikation(en)
6. Zusatzqualifikation(en)
7. Kenntnisse / Fähigkeiten
8. Berufsgruppe
9. Besonderheiten
10. Wechsel gewünscht (ab)



Grundlagen für die Umsetzung von Personal-Planungs-Konferenzen



Personal-Planungs-Konferenzen - Praktisch



Die Personal-Planungs-Konferenz ...

- Entwickelt Rahmenbedingungen als Basis für die Stellen- und Personalbewirtschaftung
- die erforderlichen Beschlüsse werden durch die Anstellungsträger gefasst.

Beispiele für Rahmenbedingungen:

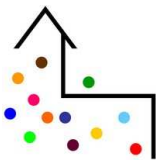
- Leitungsgremien entscheiden 3 Jahre im voraus über Wiederbesetzung von Stellen
- Träger- und Arbeitsfeld übergreifende Lösungen werden bei akuten Veränderungen angestrebt
- Vereinbarung arbeitsrechtlicher Besitzstände durch die Anstellungsträger wird geregelt
- Konzepte für die Qualifizierung der Mitarbeitenden werden entwickelt
- verbindliches Instrumentarium zur Planung der beruflichen Entwicklung wird erarbeitet
- **Es wird eine Verbindung zwischen Inhalten, Konzepten, Finanzen und Personal geschaffen.**

10. Oktober 2013

Kirche braucht Vielfalt
Eine Initiative der Berufsverbände in + MAV der EkvW

8

Personal-Planungs-Konferenzen



Die Berufsverbände und Mitarbeitervertretungen innerhalb der Ev. Kirche von Westfalen haben gemeinsam das Instrument Personal-Planungs-Konferenzen als Impuls entwickelt.

Die Anstellungsträger werden aufgefordert, eine systematische Personalplanung zeitnah umzusetzen.

Die Gesamt-MAV der Evangelischen Kirche von Westfalen unterstützt die Initiative der Berufsverbände.
