

Personalwirtschaftskonzept

für das Kreiskirchenamt des evangelischen Kirchenkreises Hamm



Personalplanung und -controlling



Personalbeschaffung und -freisetzung



Personaleinsatz und -führung



Personalentwicklung

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	4
I. Auftrag	4
II. Zielsetzung	4
III. Personalplanung im weiteren Sinne	5
IV. Personalbedarfsplanung im engeren Sinne	5
V. Aufgabe der Personalplanung	5
VI. Externe und interne Einflussfaktoren auf die Personalplanung	5
2. Personalplanung und -controlling	6
I. Verantwortung	6
II. Personalbedarf IST-Analyse	6
III. Personalbedarf SOLL-Analyse	7
IV. Gegenüberstellung der IST- und SOLL-Analyse	7
V. Identifizierung der Mitarbeiter mit Veränderungen	8
VI. Personalbedarfsberechnung	8
VII. Berücksichtigung von Veränderungen	8
3. Personalbeschaffung und -freisetzung	9
I. Standards für das Ausschreibungsverfahren	9

II.	Prozess Stellenausschreibungen / Auswahlverfahren	9
III.	Befristungen	13
IV.	Kurzfristige Beschaffungsmaßnahmen	13
V.	Beurteilung von Arbeitsleistungen	14
VI.	Checkliste Kündigungen	15
VII.	Checkliste zur Feststellung von arbeitsrechtlichem Fehlverhalten.....	16
VIII.	Personalfreisetzung.....	17
4.	Personaleinsatz und -führung	17
I.	Führungsleitlinien / interne Kommunikation	17
II.	Ablauf der Ausbildung.....	19
III.	Mitarbeiter- und Personalgespräche.....	20
IV.	Team- und Dienstgespräche	20
V.	Einarbeitung neuer Mitarbeiter / Onboarding	21
VI.	Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung/ Befristung	22
VII.	Vereinbarkeit.....	22
VIII.	Betriebsveranstaltungen.....	22
IX.	Vermögenswirksame Leistungen.....	23
X.	Gesundheitsförderung	23
XI.	Dienstjubiläen / besondere Anlässe.....	23
XII.	Arbeitszeugnisse / Abschiedsgespräche	23

5. Personalentwicklung	24
I. Anforderungs- und Stellenprofile.....	24
II. Checkliste Personalentwicklung	24
III. Gliederung Kompetenzmatrix, Beispiel für Stellenbeschreibung / Anforderungsprofil	26
IV. Fortbildung.....	32

1. Einführung

I. Auftrag

Im Rahmen des laufenden Projekts zur Implementierung des „Neuen kirchlichen Finanzmanagements“ wurde ein Teilprojekt „Organisation“ initiiert. Aufgabe dieses Teilprojektes war u.a. die Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts. Grundlage für das vorliegende Konzept stellt insofern das Ergebnis der Überlegungen im Teilprojekt Organisation dar.

II. Zielsetzung

Durch die Einführung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts sollen besonders folgende Zielsetzungen erreicht werden:

- Planungssicherheit
- Zufriedene Mitarbeitende
- Reaktions- und Anpassungsmöglichkeiten bei Veränderungen
- Qualitätssicherung und -erhöhung
- Kosteneffizienz
- Stärkung der Dienstgemeinschaft
- Identifizierung mit den Aufgaben und Zielen des Ev. Kirchenkreises Hamm