

**Fünf Thesen zur Personalentwicklung
für beruflich Mitarbeitende
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern**

Ihr aber seid das auserwählte Geschlecht, die königliche Priesterschaft, das heilige Volk, das Volk des Eigentums, dass ihr verkündigen sollt die Wohltaten dessen, der euch berufen hat von der Finsternis zu seinem wunderbaren Licht.

(1. Petrus 2,9)

Personalentwicklung ist Wertschätzung, systematische und organisierte Förderung und Reflexion der beruflichen Handlungskompetenz von Mitarbeitenden. Zu dieser Handlungskompetenz gehören sachliche und damit meist berufsspezifische sowie personale Aspekte (z.B. Ausstrahlung, Authentizität, Glaubwürdigkeit, Auftreten, soziale Kompetenz, Kommunikation). Vorhandene Potentiale sind ebenso im Blick wie zu erwerbende Fähigkeiten. Es bedarf einer Kultur der Anerkennung, die den ganzen Menschen mit allem, was er kann und wozu er auch nicht begabt ist, in den Blick nimmt.

Mitarbeit im Raum der Kirche gestaltet sich in vielfältiger Weise ehrenamtlich und beruflich. Die Personalentwicklung für beruflich Mitarbeitende berücksichtigt diese Besonderheit der Organisationsform von Kirche.

Personalentwicklung ist notwendiger Bestandteil der vielfältigen Veränderungsprozesse, in denen sich kirchliche Organisation und kirchliches Leben befinden. Kirchenentwicklung und Organisationsentwicklung, Strukturdebatten und Finanzthemen implizieren immer auch personalentwicklerische Fragestellungen.

Sie sprachen zu ihm: Befrage doch Gott, dass wir erfahren, ob unser Weg, den wir gehen, auch zum Ziel führt. (Richter 18,5)

These 1: Personalentwicklung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern orientiert sich am biblischen Menschenbild.

Dies heißt konkret,

- dass es in der kirchlichen Personalentwicklung um die ganzheitliche Betrachtung von Personen und Individuen geht. Personalentwicklung geschieht so in begleiteter Selbstverantwortung.

- dass Personalentwicklung Räume zum Wachsen eröffnet und Biografien sowie Lebens- und Berufsphasen sorgfältig wahrnimmt. Deshalb geschieht Personalentwicklung potential- und damit gabenorientiert. Zugleich fordert der Respekt vor Mitarbeitenden, auch ihre Grenzen und Schwächen zu achten, um sie nicht zu überfordern, sie stattdessen angemessen zu fördern und ihren Fähigkeiten gemäß mit Aufgaben zu betrauen.
- dass das Ziel von Personalentwicklung die Unterstützung von positiven Entwicklungen auch durch Brüche und Fragmentarisches hindurch ist.

Bezogen auf Veränderungsprozesse heißt dies: Unsicherheiten und Ängste von Mitarbeitenden werden ernst genommen, Menschen werden nicht auf Funktionen reduziert. Strukturen werden lebensfreundlich und partizipativ gestaltet.

**Darum gehet hin und machet zu Jüngern alle Völker.
(Matthäus 28, 19)**

These 2: Personalentwicklung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern orientiert sich am Auftrag der Kirche.

Dies heißt konkret,

- dass Mitarbeitende darin unterstützt werden, an ihrem Arbeitsplatz glaubwürdig und gewinnend in Wort und Tat das Evangelium zu kommunizieren.
- dass die Identifikation von Mitarbeitenden mit den Inhalten des Glaubens, mit der Kirche Jesu Christi, aber auch mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern als Dienstgeberin im besonderen gefördert wird.
- dass Personalentwicklung nachhaltig und verlässlich angelegt ist.

Bezogen auf Veränderungsprozesse heißt dies: Mitarbeitende werden darin unterstützt und dazu aufgefordert, vom Auftrag der Kirche her zu denken und sich an der Entwicklung angemessener Gestaltungsformen von kirchlichem Leben und kirchlicher Organisation zu beteiligen.

**Und dient einander, ein jeder mit der Gabe, die er empfangen hat, als die guten Haushalter der mancherlei Gnade Gottes.
(1. Petrus 4,10)**

These 3: Personalentwicklung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern sagt ja zur Professionalität.

Dies heißt konkret,

- dass beruflich Mitarbeitenden in besonderer Weise Talente gegeben sind, die sie in Verantwortung gegenüber anvertrauten Menschen einsetzen sollen. Dabei werden angemessene fachliche Kompetenzen und persönliche Einstellungen und Haltungen erwartet.
- dass Programme und Instrumente der Personalentwicklung zielführend und effektiv sind und die Mitarbeitenden zur bestmöglichen Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit befähigen. Ihr Einsatz geschieht im Abgleich der Interessen von Person und Organisation.
- dass Personalentwicklung als Leitungsaufgabe und Leitungsverantwortung angenommen und wahrgenommen wird.

Bezogen auf Veränderungsprozesse heißt dies: Mitarbeitende können Veränderungen ihrer beruflichen Wirklichkeit wahrnehmen. Sie übernehmen diesbezüglich Verantwortung für ihre eigene persönliche Entwicklung. Sie sind darüber hinaus in der Lage, Veränderungsbedarfe in ihrem Verantwortungsbereich zu identifizieren und Veränderungsprozesse – ggf. gemeinsam mit Ehrenamtlichen - zu initiieren und zu steuern.

Alle aber, die gläubig geworden waren, waren beieinander und hatten alle Dinge gemeinsam. (Apostelgeschichte 2,44)

These 4: Personalentwicklung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ist grundsätzlich berufsgruppenübergreifend angelegt.

Dies heißt konkret,

- dass unter dem gemeinsamen Dach des allgemeinen Priestertums und dem Leitgedanken des gegliederten Amtes die Profile der einzelnen Berufe einerseits geklärt, andererseits aber auch zu einem gelingenden Zusammenspiel flexibel aufeinander bezogen sind.
- dass dort, wo es die Reichweite kirchlicher Personalentwicklung ermöglicht, verbindliche qualitative Mindeststandards für die Personalentwicklung in allen Berufsgruppen definiert sind.

- dass Personalentwicklungsbudgets gerecht und auf das Ganze bezogen eingesetzt sind.

Bezogen auf Veränderungsprozesse heißt dies: Die Kompetenzen und beruflichen Qualifikationen der Berufsgruppen sollen als gleichberechtigt im Blick behalten werden.

Seid nicht träge in dem, was ihr tun sollt. Seid brennend im Geist. Dient dem Herrn. (Römer 12, 11)

These 5: Personalentwicklung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wird strategisch durch die kirchenleitenden Organe verantwortet und operativ und individuell vielfältig durchgeführt.

Dies heißt konkret,

- dass es klarer strategischer Entscheidungen bedarf, um vor Ort operativ individuelle Personalentwicklung zielführend und konzeptionell aufzustellen.
- dass ein breites, flexibles Spektrum von Lernorten, von Arbeitsformen, Instrumenten und Programmen vorhanden ist und dass deren Wirksamkeit überprüft wird.
- dass die Leitungsverantwortlichen und Rechtsträger auf den verschiedenen Ebenen aktiv die Personalentwicklung ihrer Mitarbeitenden im kirchengemeindlichen, dekanatlichen und landesweiten Dienst fördern.

Bezogen auf Veränderungsprozesse heißt dies: Strategieentscheidungen sind deshalb auf ihre Konsequenzen für die Personalentwicklung zu überprüfen. In der Umsetzung dieser Entscheidungen sind die Ressourcen für die Personalentwicklung auszuweisen.

Erarbeitet Arbeitsgruppe Personalentwicklung der Handlungsfeldkonferenz 9 Dezember 2010 - überarbeitet nach Vollsitzung LKR April 2011 – Beschluss der HFK 9

**Eingebracht in Klausur Abteilungsleitungen LKA Mai 2011
In der vorliegenden Fassung beschlossen vom Landeskirchenrat der ELKB am 12.7.2011**

Seitdem Eingebracht in

- Pfarrerkommission
- Kirchenbeamtenvertretung
- Runder Tisch Berufsgruppen