

## Ev.-luth. Kirchenkreis Aurich: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.: 7</b>	4. Mitarbeitende des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

*Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit *<sup>1</sup></b>	<b>Ziele *<sup>1</sup></b>	<b>Grad Ziel-Errei-chung *<sup>2</sup></b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung) *<sup>3</sup></b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
<b>1</b>	Drohender Fachkräftemangel insbesondere im gehobenen Dienst	Gewinnung von Fachkräften	75 %		
<b>2</b>	Erkrankte Mitarbeiter/innen wieder in den Arbeitsprozess eingliedern	Einführung eines Betrieblichen Eingliederungs-managements.	60 %	Vereinbarung wurde beschlossen.	

\*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

\*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)

\*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

## Ev.-luth. Kirchenkreis Aurich: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	4. Mitarbeitende des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### II. Bleibende und neue Herausforderungen

*Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.*

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Ausreichender qualifizierter Personalbestand zur Erledigung der Aufgaben	Sicherung des Personalbestandes	2	laufend	Leitung, Verbands- vorstand
2	Personalgewinnung gestaltet sich zunehmend schwierig	Personalgewinnung durch Einstellung und Ausbildung	2	2020	Verbands- vorstand, Leitung
3	Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.	Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung wegen zunehmender Arbeitsverdichtung	2	2022	Verbands- vorstand, Leitung, Abteilungs- leitung
4	Erkrankte Mitarbeiter/innen wieder in den Arbeitsprozess eingliedern	Fortführung des Betrieblichen Eingliederungs- managements	2	laufend	Leitung, Abteilungs- leitung

Legende zur Gewichtung:      1 = dringend                      2 = notwendig                      3= wünschenswert

## Ev.-luth. Kirchenkreis Aurich: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	4. Mitarbeitende des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

*Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.*

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Entwicklung eines Personalbedarfsplanes mit Qualifikationsanforderungen.		Leitung, Abteilungsleiter	
	2.	Qualifizierung des vorhandenen Personals für neue Aufgabenfelder		Leitung, Abteilungsleiter	
	3.	Einstellung von Fachpersonal		Verbandsvorstand, Leitung	
2	1.	Fortführung der Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten		Verbandsvorstand, Leitung, Abteilungsleiter	13.500 €
	2.	ggf. Ausbildung für den gehobenen Dienst		Verbandsvorstand, Leitung, Abteilungsleiter	7.000 € jährlich
3	1.	Aktive Arbeitspausen, Kurse durch Krankenkassen	2020	Leitung, Abteilungsleiter Beteiligung MAV	3.000 €
4	1.	Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	laufend	Leitung, Abteilungsleiter Beteiligung MAV	

\*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.