

6. Personalentwicklung Hauptamtlicher

In der Arbeitsgruppe mitgearbeitet haben:

Dr. Peter Artmann, Michael Auer, Joachim Baumann, Walter Biechele, Gottfried Doll, Dr. Thomas Luksch, Hannelore Peteranderl, Mathias Pollok, Georg Rieger, Robert Zajonc

6.1 Führungsverständnis und Führungsprinzipien sind beschrieben

1.	Die Erzdiözese München und Freising setzt sich das diözesane pastorale Ziel:	Die Erzdiözese hat ihr Führungsverständnis beschrieben und darin ihre Führungsprinzipien differenziert dargestellt. Somit gibt es eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der diözesanen Führungskultur.
2.	Zeitraum: Januar 2011 bis	Dezember 2011
3.	Damit soll die Erzdiözese erreichen dass:	es eine verbindliche gesamt diözesane Grundlage für eine Kultur der Führung und Zusammenarbeit gibt (Werte, Grundhaltungen, Prozesse).
4.	Dass das Ziel erreicht ist, erkennt man daran, dass:	es Führungsleitlinien gibt, die offensiv kommuniziert werden und z.B. Fortbildungsmaßnahmen als Grundlage dienen. Eine wirksame Umsetzung der Leitlinien dauert Jahre und bedarf einer kontinuierlichen Begleitung. Diese ist durch die Stabsstelle Personalentwicklung des Rf 1 sichergestellt.
5.	Vom Erzbischof beauftragte/r Verantwortliche/r für die Umsetzung soll sein: Begründung:	Hier sind unterschiedliche Funktionen der Organisation denkbar: Generalvikar, Personalleferenten Rf 1 und Rf 2, Seelsorgereferent Aufgrund der strategischen Bedeutung ist dies notwendig.
12.	Nächste (erste) Schritte zur Umsetzung:	Einrichtung einer Arbeitsgruppe im Rahmen von DGZg in enger Kooperation mit EOM 2010/ AP 0.7 im Auftrag des Erzbischofs.

6.2 Führungsstruktur legt verbindliche Standards der Personalführung fest

1.	Die Erzdiözese München und Freising setzt sich das diözesane pastorale Ziel:	Die Erzdiözese hat eine Führungsstruktur, die auf allen Ebenen verbindliche Standards der Personalführung festlegt und garantiert.
2.	Zeitraum: Januar 2011 bis	Juli 2012
3.	Damit soll die Erzdiözese erreichen dass:	eine wirksame und auf vergleichbaren Standards beruhende Führung und Förderung des Personals sicher gestellt sind eine durchgängige Kultur der Wertschätzung etabliert wird die Mitarbeitenden ihre Arbeit motiviert tun in dezentralen Strukturen einen größtmögliche Nähe zu den Lebens-wirklichkeiten und zu den Bedürfnissen der Menschen gegeben ist die fachlichen Ressourcen des EOM mit den regionalen Potentialen ortsnahe verknüpft sind
4.	Dass das Ziel erreicht ist, erkennt man daran, dass:	es eine mittlere Führungsebene, die mit klaren Kompetenzen ausgestattet ist das Mitarbeiterjahresgespräch und andere Führungsinstrumente (z.B. Delegationen, Dienstgespräche, Arbeiten nach Zielen) verbindlicher Standard sind Führungskräfte in allen Seelsorgeregionen nach einem gemeinsam Qualitätsstandard ihre Führungsaufgaben ausüben Haupt- und Ehrenamtliche begonnen haben, sich auf Pfarrverbands- und Dekanats-ebene zu vernetzen und auf der Basis pastoraler Konzepte sowie gekläarter Zuständigkeiten kooperieren.
5.	Vom Erzbischof beauftragte/r Verantwortliche/r für die Umsetzung soll sein: Begründung:	Generalvikar, Personalreferent Rf 1, Seelsorgereferent Aufgrund der strategischen Bedeutung ist dies notwendig.
12.	Nächste (erste) Schritte zur Umsetzung:	Diskussion der bereits vorliegenden Modelle (z.B. starke Dekane) für eine mittlere Ebene unter Beteiligung der Betroffenen und Entscheidung für ein Modell durch die Diözesanleitung.

6.3 Sicherung des Personalbedarfs für kirchliche Berufe

1.	Die Erzdiözese München und Freising setzt sich das diözesane pastorale Ziel:	Die Erzdiözese hat ihren Bedarf an geeigneten und qualifizierten Mitarbeitern/innen für kirchliche Berufe gesichert.
2.	Zeitraum: Januar 2011 bis	Dezember 2013
3.	Damit soll die Erzdiözese erreichen dass:	der Rückgang von Bewerbern/innen in allen pastoralen Berufen gestoppt wird und mittelfristig (2-5 Jahre) eine Zunahme des Interesses an kirchlichen Berufen zu verzeichnen ist.
4.	Dass das Ziel erreicht ist, erkennt man daran, dass:	<p>die Erzdiözese ihren langfristigen Personalbedarf in der Pastoral kennt</p> <p>die Erzdiözese ihren Bedarf in attraktiven Anforderungsprofilen darstellt und über Prozesse und Standards für die individuelle berufliche Entwicklung verfügt (Kompetenzmanagement)</p> <p>die Erzdiözese über eine Strategie der Personalgewinnung verfügt unter Berücksichtigung kirchlicher und gesellschaftlicher Gegebenheiten (z.B. demographischer Wandel)</p> <p>die Zugangswege zu den berufen PR, GR und RL verbessert sind</p> <p>die Zahlen der Bewerber/innen bei den Berufsanfängern steigen</p> <p>es Offenheit gegenüber sogenannten „Quereinsteigern“ gibt</p> <p>es die Perspektive gibt, dass sich die Alterstruktur nach einer nicht mehr zu verhindernden Einbruchphase bei den Zahlen der pastoralen Mitarbeiter/innen langfristig wieder ausgleicht.</p>
5.	Vom Erzbischof beauftragte/r Verantwortliche/r für die Umsetzung soll sein: Begründung:	<p>Generalvikar und Personalreferent</p> <p>Das Anliegen ist strategisch hoch relevant.</p>
12.	Nächste (erste) Schritte zur Umsetzung:	Fortsetzung der im Rf 1 bereits bestehenden Arbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ Ggf. überprüfen deren Arbeitsauftrages und personeller Zusammen-setzung