

The background of the page is a red and orange geometric pattern consisting of various sized triangles and polygons. The top portion of the page has a lighter orange gradient, while the bottom portion is a solid dark red with the geometric pattern.

# Personal- entwicklung

Personalentwicklungskonzept für das Erzbistum Bamberg  
**Fortschreibung im September 2023**



# Inhalt

Vorbemerkungen.....	3
Ziele .....	4
Beteiligte .....	5
Handlungsfelder .....	7
Ausbildung.....	9
Maßnahmen der Personalentwicklung.....	10

## Vorbemerkungen

Personalentwicklung dient sowohl organisationalen Zielen der Bis­tumsleitung als auch dazu, den Erwartungen, Bedürfnissen und Po­tentialen der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Das Personalentwicklungskonzept gibt allen mit Personalentwicklung befassten Beschäftigten eine gemeinsame Grundorientierung im Handlungsfeld der Personalentwicklung.

Außerdem beinhaltet es eine Übersicht aller Aktivitäten des Erzbi­schöflichen Ordinariats, die der Personalentwicklung dienen. Die An­gebote der Personalentwicklung sind detailliert im Intra- und Inter­net auf den Homepages der Fachabteilungen im Erzbischöflichen Or­dinariat und der Stabsstelle Diözesane Entwicklung dargestellt.

Das Personalentwicklungskonzept soll allen Mitarbeitenden im Intra­net zugänglich sein, damit diese von den Angeboten Kenntnis bekom­men und profitieren können.

Außerdem kann das Personalentwicklungskonzept im Personalmar­keting und bei der Personalgewinnung genutzt werden.

# Ziele

Die Personalentwicklung für das Erzbistum Bamberg hat zum Ziel, die personellen, organisationalen und kommunikativen Voraussetzungen weiter zu entwickeln und zu sichern, damit die Beschäftigten der Erzdiözese ihre Aufgaben auch zukünftig effektiv und motiviert erfüllen können.

Die Personalentwicklung ...

- **bewahrt** vorhandenes Wissen und sorgt dafür, dass neue Mitarbeitende davon Kenntnis erlangen.
- **fördert** die Qualifizierung und Kompetenzen der Mitarbeitenden.
- **unterstützt** die Mitarbeitenden bei der Entfaltung ihrer Potentiale und dem Einbringen ihrer Charismen.
- **steigert** die Kommunikation und Vernetzung zwischen den Mitarbeitenden und Organisationseinheiten.
- **sorgt** für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeiterbindung.



# Beteiligte

Erfolg und Wirkung der Personalentwicklung im Erzbistum Bamberg ist ein Ergebnis der Zusammenarbeit einer Vielzahl beteiligter Organisationseinheiten.

Die Aufgaben der Personalentwicklung im Erzbistum Bamberg sind verteilt:

- Die **Diözesanleitung** ist Auftraggeber für die Maßnahmen der strategischen Personalentwicklung.
- **Führungskräfte** sind für die individuelle Personalentwicklung ihrer Mitarbeitenden verantwortlich. Sie führen wertschätzende Mitarbeitendengespräche und erkennen, nutzen und fördern die Kompetenzen und Potentiale der Mitarbeitenden.
- Der **Stabsstelle Diözesane Entwicklung** sind vorausschauende planerische und koordinierende sowie organisatorische Aufgaben aus den Aufgabenbereichen Personal- und Organisationsentwicklung für die gesamte Diözese übertragen. Sie soll die fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb des Ordinariats zu Themen der Personalentwicklung fördern, für zukunftsfähige Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse sorgen und Veränderungsprozesse begleiten.
- **Fachstellen** im Erzbischöflichen Ordinariat, wie die Stelle für Aus- und Weiterbildung des Pastoralen Personals, die Abteilung Fort- und Weiterbildung in der Hauptabteilung Schule und

Religionsunterricht, die Hauptabteilung Personal-Bezüge-Kindertagesstätten oder die Diözesanstelle Berufe der Kirche übernehmen für bestimmte Tätigkeitsbereiche Verantwortung, z. B. für Personalgewinnung, Onboarding, Mitarbeitendenbegleitung und/oder inhaltliche Gestaltung der Fort- und Weiterbildung.

- **Mitarbeiter- und Interessensvertretungen** regen Maßnahmen, die den Beschäftigten dienen und Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, achten auf eine gute Eingliederung und eine berufliche Entwicklung schutzbedürftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die **Gleichstellungsbeauftragte** sorgt für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- **Beschäftigte** sind persönlich für ihre Qualifizierung und ihre Arbeitsergebnisse verantwortlich. Sie erfahren dabei durch die zuvor genannten, an der Personalentwicklung beteiligten Stellen Beratung und Unterstützung.



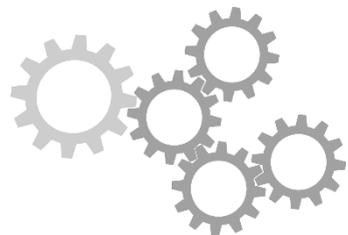
# Handlungsfelder

Die Handlungsfelder der Personalentwicklung im Erzbistum Bamberg sind entsprechend der unterschiedlichen Aufgabenbereiche vielfältig und vielseitig.

Die Personalentwicklung im Erzbistum Bamberg soll ...

- Führungskräfte in ihrer Vorbild- und Orientierungsfunktion durch Führungsinstrumente und Qualifikationsangebote **stärken**,
- Impulse für die Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur **setzen**,
- Führungskräfte **entlasten**,
- die funktions- und fachbereichsübergreifende Kommunikation und Kooperation **fördern**,
- bei der Organisationsentwicklung, der Gestaltung einer effizienten Verwaltungskultur und dem Wissensmanagement **mitwirken**,
- die Planung und Deckung des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs **unterstützen**,
- Personalentwicklungsinstrumente und Fachkompetenz **zur Verfügung stellen**,
- den Verantwortlichen für Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung in den Fachbereichen des Erzbischöflichen Ordinariates und den angeschlossenen Einrichtungen Informations- und Kooperationsmöglichkeiten **anbieten**,

- zentrale und dezentrale Aktivitäten der Personalentwicklung **koordinieren**,
- Mitarbeitende und Führungskräfte über Möglichkeiten der individuellen beruflichen Qualifizierung und Weiterentwicklung **beraten** und
- in beruflichen Entscheidungs-, Klärungs- und Veränderungsprozessen **begleiten**,
- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich des demografischen Wandels, gesundheitsgerechtem Arbeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **beitragen**,
- sich am Netzwerk von Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern der Deutschen Bistümer **beteiligen**,
- sich mit aktuellen Themen der Personalentwicklung **befassen**,
- und mit fachkundigen und beratenden Personen und Organisationen **kooperieren**.



# Ausbildung

Eine gute Ausbildung ist der ideale Start ins Berufsleben. Das Erzbistum Bamberg bietet verschiedene Ausbildungsrichtungen an: pastoral, pädagogisch, kaufmännisch, technisch und handwerklich.

Wir bilden aus

- **Pastorale Mitarbeitende:** siehe [www.pastorales-personal.erzbistum-bamberg.de/ausbildung](http://www.pastorales-personal.erzbistum-bamberg.de/ausbildung)
- **Lehrkräfte für katholische Religionslehre:** siehe [www.schulreferat.erzbistum-bamberg.de/ausbildung](http://www.schulreferat.erzbistum-bamberg.de/ausbildung)
- **Kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe:** siehe [www.ausbildung.erzbistum-bamberg.de](http://www.ausbildung.erzbistum-bamberg.de)
- **Erzieherische Berufe:** Die Erzbischöfliche Finanzkammer bezuschusst die Beschäftigung von Berufspraktikantinnen in der Ausbildung zum Erzieher bzw. zur Erzieherin, die Weiterbildung zur Qualifizierten Leitung sowie die Weiterbildungen zur Krippenerzieherin bzw. zum Krippenerzieher.
- **Praktikanten und Werkstudenten** erhalten eine qualifizierte Begleitung und Einblick in unsere praktische Arbeit. Sie bereichern uns durch ehrliches Feedback, ihre neuen Perspektiven auf unseren Arbeitsalltag und aktuelles Fachwissen.

**Die Diözesanstelle Berufe der Kirche** ist für junge Leute erste Anlaufstelle, die für sich erst herausfinden möchten, welche Ausbildung oder welches Studium oder welche Fachrichtung das Richtige ist. Siehe auch die Homepage [www.berufe-der-kirche-bamberg.de](http://www.berufe-der-kirche-bamberg.de).

# Maßnahmen der Personalentwicklung

Die Maßnahmen der Personalentwicklung im Erzbistum Bamberg sind vielfältig. Es gibt allgemein zugängliche Angebote der Personalentwicklung und berufsgruppenspezifische, die auf den jeweiligen Seiten der zuständigen Personal- bzw. Fachabteilung aufgeführt und beschrieben sind.

Maßnahmen der Personalentwicklung sind:

## Einführung neuer Mitarbeitender

- **Einführungsprogramme und umfassende Basisinformationen** sollen helfen, dass sich Mitarbeitende schnell einfinden und all Ihre offenen Fragen zu verschiedenen Themen beantwortet werden. Neue Mitarbeitende sollen durch tätigkeitsübergreifende Veranstaltungen Impulse zur kollegialen Vernetzung erhalten. Außerdem gibt es die Möglichkeit, Mitarbeitende in ihrem Arbeitsbereich und Ansprechpersonen im Erzbischöflichen Ordinariat kennenzulernen.
- **Eine Willkommenspräsentation** steht im Bistumshandbuch mit Schnellzugriff „Sie sind neu bei uns?“ zum Download bereit. Die URL dazu lautet <https://bistumshandbuch.eo-ba.directory>.
- **Im Bistumshandbuch** sind viele weitere nützliche Dateien und Links zur Wissenssicherung und -weitergabe hinterlegt.
- **Leitfäden zur Einarbeitung mit Mentoring, zum Unterweisungsgespräch und zum Probezeitgespräch** werden im Bistumshandbuch über den Schnellzugriff Dienstliche Gespräche bereitgestellt.

## Fort- und Weiterbildung, berufliche Entwicklung

- **Bedarfsgerechte Seminare, Workshops und Trainings** zu fachlichen und allgemeinen Themen wie Führung und Leitung, persönliche und soziale Kompetenzen, IT-Anwendungen, Arbeitssicherheit, Prävention, Konfliktbearbeitung usw. Die Angebote und Ansprechpersonen sind im Internet zu finden, u. a. über den Link: [www.personalentwicklung.erzbistum-bamberg.de](http://www.personalentwicklung.erzbistum-bamberg.de)
- **Individuelle Schulungsangebote** und gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Mitarbeitendengruppen sowie die Vermittlung von Supervision, Moderation, Beratung und Teamentwicklung.
- **Berufsbegleitende Weiterbildung** im Interesse des Arbeitgebers wird durch Beratung, Möglichkeiten der finanziellen Beteiligung und/oder Arbeitszeitbefreiung. Es gibt zudem über die diözesanen Bibliotheken die gebührenfreie Ausleihmöglichkeit von Fachbüchern aus dem Freihandbestand, dem Magazinbestand, dem Bamberger Katalog der Uni Bamberg und der Fernleihe.
- **Persönliche Gespräche** zur beruflichen Situation und zu Entwicklungsmöglichkeiten sowie Recherchen zu Qualifizierungsangeboten werden von den Fachstellen angeboten.
- **Die interne Ausschreibung offener Stellen** erfolgt im Intranet und mittels Aushang. Sie ermöglicht es den Beschäftigten, sich über Optionen der beruflichen Entwicklung zu informieren. Haben sich sowohl interne als auch externe Personen beworben, so soll bei gleicher Eignung der bzw. dem internen Beschäftigten der Vorzug gegeben werden.

## Mitarbeiterjahresgespräche

- **Ein anlassunabhängiges Gespräch**, wird turnusmäßig, in der Regel jährlich wiederkehrend, strukturiert, zwischen einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter und ihrer bzw. seiner Führungskraft geführt.
- **Im persönlichen Austausch** über Arbeitsaufgaben, Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit und Führung sowie Förderungs- und Entwicklungsperspektiven soll Zeit und Raum sein, denn vieles Wichtige bleibt im Alltag unausgesprochen.
- **Der Leitfaden zum Mitarbeitergespräch** und diverse Arbeitshilfen sind im Bistumshandbuch hinterlegt und mit Schnellzugriff leicht zu finden. Auch gibt es regelmäßig Seminare zur praktischen Umsetzung.

## Führungskräfteentwicklung

- **Die Weiterbildung „Führen und Leiten“** am Dombergcampus in Freising oder vergleichbare Angebote werden neuen Führungskräften empfohlen.
- **Interne und externe Weiterbildungen zum Thema Führung** stehen sowohl neuen wie auch erfahrenen Führungskräften offen.
- **Beratungsangebote wie Supervision, Coaching oder Teamentwicklung** stehen gebührenfrei bzw. kostengünstig zur Verfügung. Das Angebot ist ausführlich im Internet dargestellt: [www.supervision.erzbistum-bamberg.de](http://www.supervision.erzbistum-bamberg.de)

- **Ein Leitfaden für Dienstliche Gespräche** hilft bei anlassabhängigen Gesprächen wie z. B. Vorstellungsgesprächen, Rückkehrgesprächen, Kritikgesprächen, Austrittsgesprächen. Der Leitfaden und diverse Vorlagen für Dokumentationszwecke steht im Bistumshandbuch zum Download bereit.
- **Führungsbriefe** dienen der Reflexion von Führung im Alltag, humorvoll und mitunter provokativ. Sie erscheinen regelmäßig im Intranet der Erzdiözese.

## Konfliktmanagement

- **Der Leitfaden zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz** für Beschäftigte in katholischen Kindertageseinrichtungen unterstützt die Beteiligten und Betroffenen bei den Themen Konfliktprävention, Konfliktklärung, Konfliktbearbeitung und Konfliktlösung. Durch einen Interventionswegweiser und die Adressen der wichtigsten Konflikthanlaufstellen sollen Konflikteskalationen und Konfliktausbreitungen vermieden werden.
- **Mit einem Leitfaden zum motivierenden Kritikgespräch** ist ein weiteres Arbeitsmittel im Bistumshandbuch mit Schnellzugriff über Dienstliche Gespräche verfügbar.



## Gesundheitsförderung

- **Gesundheitstipps** erscheinen monatlich im Intranet.
- **Diverse Gesundheitsevents** wie Gesundheitstag, Laufen oder Radeln im Team, gemeinsames Kochen oder Kräuterführung dienen sowohl der Gesundheit als auch einem kommunikativen Betriebsklima.
- **Aktive Minipause** ist ein Angebot, das beschränkt auf das Erzbischöfliche Ordinariat zwei Mal im Jahr für vier Wochen an einem Wochentag zur Gesundheitsprävention angeboten wird.
- **Betriebssportgruppen** mit Aktivitäten wie Badminton und Wandern treffen sich regelmäßig außerhalb der Arbeitszeit.

## Gleichstellungsarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- **Die Gleichstellungsordnung** im Erzbistum Bamberg hat unter anderem die Förderung der beruflichen Chancen von Frauen, den Abbau von geschlechtsspezifischen Nachteilen, die Anerkennung der Kompetenzen, die Frauen und Männer während Familienarbeit und im Ehrenamt erworben haben und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel.
- **Die Gleichstellungsbeauftragte** unterstützt die Dienststellen bei der Umsetzung dieser Ziele. Sie macht Vorschläge zur Umsetzung der Gleichstellungsordnung, berät Mitarbeitende und Vorgesetzte, wird bei Bewerbungsverfahren beteiligt und wirkt an der Erstellung der Gleichstellungsanalyse mit. Weitere Informationen: [www.gleichstellung.erzbistum-bamberg.de](http://www.gleichstellung.erzbistum-bamberg.de)

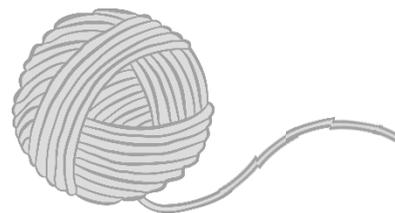
- **Rückkehrgespräche** sollen stets rechtzeitig vor dem Beginn und dem Ende einer beruflichen Unterbrechung geführt werden (spätestens im 6. Monat einer Schwangerschaft und 6 Monate vor Ablauf der beruflichen Unterbrechung). Dafür gibt es im Bistumshandbuch einen Zugang über den Schnellzugriff Dienstliche Gespräche.
- **Mentoring** soll der Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der katholischen Kirche dienen. Es zielt zudem auf eine nachhaltige Personalentwicklung und Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfeldes Kirche. Das Erzbistum nimmt regelmäßig am bundesweiten Mentoring-Programm der deutschen (Erz-)Diözesen teil.
- **Besondere Arbeitsmodelle** wie Teilzeitbeschäftigung, Homeoffice, Telearbeitsplätze oder mobiles Arbeiten sind im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten und der gesetzlichen Vorschriften möglich.

## Personalberichte und Befragungen

- **Personalberichte** werden in der Regel alle drei Jahre verfasst. Darin sind personalwirtschaftliche Zahlen und Fakten dargestellt. Die Daten fließen in die Gleichstellungsanalyse ein.
- **Befragungen** der Beschäftigten zur Arbeitszufriedenheit, zu Arbeitsbelastungen oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden anlassbezogen, in unregelmäßigen Abständen statt.

## Offboarding

- **Ein Leitfaden für Austrittsgespräche** kann im Bistumshandbuch über den Schnellzugriff für Dienstliche Gespräche heruntergeladen werden. Es soll immer dann geführt werden, wenn Beschäftigte in den Ruhestand gehen, von sich aus gekündigt haben, befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängern wollen bzw. aus eigenem Wunsch vorzeitig ihre Beschäftigung aufgeben, z. B. mit Altersteilzeit oder Vorruhestand. Durch das Ausscheiden von Mitarbeitenden und Führungskräften gehen sonst unserer Organisation viel Wissen und Erfahrungen verloren, welche evtl. für die Weiterarbeit wichtig sein können.
- **Zur Vorbereitung auf den Ruhestand** wird denjenigen, die in den nächsten vier Jahren in Rente gehen werden, spätestens aber ein Jahr vor dem Rentenbeginn die Möglichkeit geboten, sich in einem Seminar mit dem Übergang in die nachberufliche Lebensphase zu beschäftigen. Das Seminar wird von der Hauptabteilung Pastorales Personal regelmäßig angeboten.









The background of the lower half of the page is a complex, low-poly geometric pattern in various shades of red and orange, creating a textured, crystalline effect.

**Erzbistum Bamberg**

Personalentwicklung

Andrea Bauer

Domstraße 5 | 96049 Bamberg

Tel.: 0951/502-1701

[entwicklung@erzbistum-bamberg.de](mailto:entwicklung@erzbistum-bamberg.de)