

Anforderungsprofil Leitung (w/m/d) der Abteilung mit den Dezernaten Personalverwaltung, Personalentwicklung

Die Kirchenleitung nimmt ihre Aufgaben als Kollegialorgan wahr. Daran wirkt die Leitung der Abteilung mit.

Zu den Aufgaben als Abteilungsleitung gehören insbesondere die Qualitätssicherung und die Weiterentwicklung der Abteilungsarbeit. Die Leiterin/der Leiter der Abteilung hat die Richtlinienkompetenz für die Arbeit der Abteilung.

Dazu braucht er oder sie Kenntnisse in allen Arbeitsfeldern, Innovationsvermögen und Erfahrung in der Steuerung von Prozessen. Interesse an Erkenntnissen und Entwicklungen im Personalmanagement werden vorausgesetzt.

Da die Arbeit in den beiden Dezernaten sich unmittelbar auf alle Kirchenkreise, Kirchengemeinden und funktionale Bereiche auswirkt, muss der Leiter oder die Leiterin der Abteilung die Belange der gesamten Landeskirche und ihrer Mitarbeitenden im Blick behalten. Die besonderen Herausforderungen angesichts sinkender Personalressourcen und sich rasch verändernder Rahmenbedingungen erfordern die Entwicklung von Maßnahmen in Kenntnis der spezifischen Situation in den Kirchenkreisen und funktionalen Diensten. Im Blick auf den Pfarrdienst ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Pfarrvertretung unabdingbar.

Zur Abteilung gehören folgende Dezernate:

Dezernat 1 Personalverwaltung

Kernaufgabe ist die Bearbeitung aller Personalangelegenheiten für die Pfarrfrauen und Pfarrer, die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten sowie aller Personalfälle der Landeskirche und ihrer Einrichtungen. Dies betrifft alle rechtlichen Fragen in konkreten Personalangelegenheiten, Führung der Personalakten, verwaltungsmäßige Bearbeitung der verschiedenen Personalvorgänge des Arbeits-, Dienst-, Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Disziplinarrechts bis hin zur Prozessführung. Hinzu kommt als weiterer Aufgabenbereich die Begleitung aller Theologinnen und Theologen in Pfarrstellen, im Warte- und Ruhestand, sowie in Nicht-Stellengebundenen Aufträgen sowie die Personalplanung mit der Personalplanungskonferenz für den pfarramtlichen Dienst.

Aufgrund der dynamischen Veränderung in der Evangelischen Kirche im Rheinland und den daraus resultierenden Anforderungen für ihre Mitglieder und ihre Beschäftigten sind fortlaufend Anpassungen an die Rahmenbedingungen des Personaleinsatzes sowie des Aufgabenprofils im Pfarrdienst vorzunehmen und weiterführende Konzeptionsprozesse zu initiieren und zu steuern (z.B. zukünftige Gestalt des Pfarrdienstes, Personalmix, Pfarrstellenverteilung).

Die sich verändernde Gestalt von Gemeinden und Kirchenkreisen erfordern einen hohen Beratungsaufwand.

Die Weiterentwicklung der Unterstützung und Zusammenarbeit mit den über Perseus II mit dem LKA verbundenen Personalverwaltungen sowie die Weiterentwicklung von Kooperationsmöglichkeiten sind weitere Ziele.

Dezernat 2 Personalentwicklung

Kernaufgabe ist die Entwicklung und Implementierung personalentwicklerischer Maßnahmen für den gesamten Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland mit den Schwerpunkten: Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Bereichen Pfarrberuf und Berufsgruppe 1.1 BAT-KF, pfarramtlicher Probedienst, Vorbereitung und Begleitung von Personalauswahlverfahren sowie Durchführung von Kolloquien zur Zuerkennung der Wahlfähigkeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland. Weitere Schwerpunkte liegen in den Bereichen: Zurüstung der Prädikantinnen und Prädikanten, Ordination, Ehrenamt, Weiterentwicklung des Forums Fortbildung sowie der Begleitung der Lehrgänge für den Küsterdienst.

Anforderungsprofil

Die Leiterin/der Leiter der Abteilung ist ordinierte Theologin/ordinierter Theologe mit mehrjähriger Erfahrung in der Gemeindegearbeit und. Sie/er verfügt über Management- und Leitungsfähigkeiten, Teamfähigkeit, Innovationspotential und Reflexionsvermögen. Sie/er bringt besondere Kenntnisse in der Personalführung in einer presbyterial-synodal verfassten Kirche mit.

Die Leiterin/der Leiter der Abteilung verfügt über hohe theologische Kompetenz und kann Fragen der Kirchenentwicklung abteilungsbezogen und gesamtkirchlich qualifiziert einbringen.

Die Leiterin oder der Leiter ist belastbar, durchsetzungsfähig, kooperationsfähig, empathisch und besitzt ausgeprägte Fähigkeiten in Gesprächsführung sowie im Umgang mit Konfliktsituationen. Eine wertschätzende Grundhaltung im Umgang mit beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist Grundvoraussetzung.

Rückfragen zum Anforderungsprofil können an Präses Dr. Thorsten Latzel, thorsten.latzel@ekir.de gerichtet werden.