

4. Personalführung

4.1 Stellenplanung und Stellenbewirtschaftung

Voraussetzung für eine gute Stellenplanung und -bewirtschaftung ist, dass die Kirchengemeinde den Bedarf der Kirchengemeinde oder ihrer Teilgebiete kennt und sich entschieden hat, wo sie Schwerpunkte setzt.

Im Idealfall bestehen ein Leitbild und eine strategische Planung für die Gemeinde, welche die Arbeit und die Ziele mit einschliessen. Daraus können Sie die erforderlichen Stellen oder Stellenprozente ableiten, die für jedes Arbeitsgebiet und allenfalls die verschiedenen Gemeindeteile benötigt werden, z.B. für Gottesdienste und Kasualien, für Jugendarbeit, Erwachsenenbildung und Seniorenarbeit, für Diakonie und Mission etc.

Überprüfen Sie, ob Sie mit Ihren Stellen bzw. mit Ihren finanziellen Mitteln alle Aufgaben bewältigen können. Wenn Ihre Ziele und Wünsche das Budget sprengen, gewichten Sie die Aufgaben und erstellen Sie eine Prioritätenliste: Was muss unbedingt getan werden, was wäre wünschenswert?

Schliesslich gilt es, die Aufgaben den Stellen zuzuteilen und einen Funktionsbeschrieb für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zu erstellen. Nach Möglichkeit sollen die Ausbildung, Zusatzqualifikationen und Begabungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Verteilung und allfälligen Schwerpunktbildungen berücksichtigt werden.

Die Funktionsbeschriebe bilden die Grundlage für die Formulierung von (Leistungs-) Zielen und für die Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Weiterbildung soll sich mindestens zum Teil daran orientieren.

Die Funktionsbeschriebe sind regelmässig zu überprüfen und wenn nötig anzupassen, mindestens einmal jährlich anlässlich des Mitarbeitendengesprächs und in jedem Fall bei einem personellen Wechsel.
