ERZBISTUM KÖLN

wirksam entwickeln.

wirksam entwickeln.

	Vorwort	3
	Personalentwicklung	4
1	Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit angeschlossenen Einrichtungen und Erzbischöfliches Offizialat	6
2	Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten	7
3	Verteilung der Mitarbeitenden nach Tätigkeiten (ohne Auszubildende und Trainees)	8
4	Verteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitszeitanteilen	8
5	Elternzeit	8
6	Befristete und unbefristete Arbeitsverträge	8
7	Anteil der Leitenden Mitarbeitenden	9
8	Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)	9
9	Altersstruktur der Mitarbeitenden	10
10	Altersstruktur der Leitenden Mitarbeitenden	10
11	Erreichen der Regelaltersgrenze	10
12	Demografischer Wandel im EGV	12
13	Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit	12
14	Austritte von Mitarbeitenden	12
15	Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten	13
16	Entwicklung BEM-Fallzahlen	13
17	BEM-Fälle in den Teilbereichen	13
18	Schwerbehinderte Menschen	14
19	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	15
20	Bewegungsangebote	15
21	Ausbildung	16
22	Trainees	16
23	Praktika	17
24	Personalgewinnung	18
25	Neue Mitarbeitende	18
26	Weiterbildung	19
27	Chancengleichheit	20
28	Kirche im Mentoring	21
29	Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung	21
30	Beratungen durch das Referat Personalentwicklung	22
31	Exerzitien	22
32	Bildungsurlaub	22
33	Jahresgespräche mit Mitarbeitenden	22

Erzbistum Köln | Generalvikariat
Hauptabteilung Verwaltung
Marzellenstraße 32 | 50668 Köln

www.erzbistum-koeln.de

Verantwortlich: Dr. Martin Böckel
Redaktion: Klaus Fischbach,
Lena Geuenich, Katja Krägenbring
Gestaltung: Marcus Dorau
Fotografie: Anita Hirschbeck

Veröffentlicht im April 2019

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir präsentieren Ihnen den Bericht der Personalentwicklung 2018, in dem die wesentlichen Kennzahlen aufbereitet sind, die das Erzbischöfliche Generalvikariat als Arbeitgeber darstellen.

Wir laden Sie ein, mit Hilfe dieser Daten, aber auch mit Hilfe der zusammengetragenen Statements einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mehr über unsere Dienstgemeinschaft zu erfahren. Sie wird getragen von Menschen, die durch ihre Vielfältigkeit und Kompetenzen unsere Gemeinschaft bereichern. In Tabellen, Texten und Bildern wollen wir Ihnen einen Einblick geben.

Auf die Frage, was die Arbeit im Erzbischöflichen Generalvikariat und seinen angeschlossenen Dienststellen ausmacht, gibt es viele gute Antworten: Die vertrauensvolle Zusammenarbeit bereichert unsere Dienstgemeinschaft und ist auch bei gemeinsamen Aktivitäten, wie unserer Feier an Weiberfastnacht, in den Mitarbeiter-Gottesdiensten, bei den internen Weiterbildungen oder den Bewegungsangeboten, spürbar. Die unterschiedlichen Charaktere, die verschiedenen Anschauungen, aber auch die verschiedenen Fähigkeiten und Potenziale unserer Mitarbeitenden machen unser Generalvikariat mit seinen angeschlossenen Einrichtungen bunt. Sie unterstützen die Seelsorge in den Kirchengemeinden, bieten Beratung in verschiedenen fachlichen Themen, sind Organisationstalente oder gehen verantwortungsvoll mit unseren finanziellen und personellen Ressourcen um, um Gutes in unserem Erzbistum zu bewirken.

Diese Vielfalt unserer Dienstgemeinschaft mögen Sie als ein kleines Abbild der Kirche von Köln verstehen, an der wir alle gemeinsam bauen. Wir laden Sie ein, sich mit Hilfe dieses Berichts ein Bild davon zu machen.

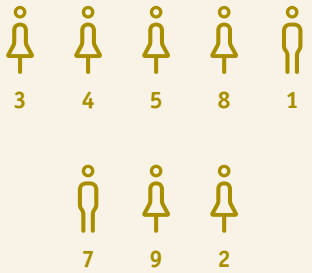
Herzliche Grüße

DR. MARTIN BÖCKEL
Leiter der Hauptabteilung Verwaltung

wirksam entwickeln.

Personalentwicklung

Personal – eine wichtige Ressource. Eine Ressource, die besonders durch den demografischen Wandel knapper wird. Früher war es ein Wettbewerb der Bewerber um eine gute Stelle – heute ist es der Wettbewerb der Unternehmen um gute, qualifizierte Mitarbeitende. Die Personalentwicklung hat die Kompetenzentwicklung der einzelnen Mitarbeitenden zum Ziel. Sei es im Bereich der Fach-, Führungs-, oder Persönlichkeitskompetenz. Die Personalentwicklung leistet ein betriebliches Weiterbildungsmanagement, das ein kontinuierliches Lernen ermöglicht. Die Weiterbildungsangebote richten sich nach dem Bedarf der Organisation und den Wünschen der Mitarbeitenden.



KLAUS FISCHBACH (1)

„Die Vielfalt der Ideen und Stärken, das Füllhorn an Kompetenzen, die Freundlichkeit, die Unterstützung und die Energie von vielen Kolleginnen und Kollegen im Haus und im Team der Personalentwicklung bereichern mich. Sie eröffnen mir Sinn, Gestaltungsmöglichkeiten und eine gute Portion an Spaß – auch in schwierigen Situationen."

SARAH KESSEL (2)

„Hier in der Personalentwicklung steht der Mensch, der sich fachlich oder persönlich weiterentwickeln will, im Vordergrund. Neben den allgemeinen Sekretariatsaufgaben bin ich unter anderem zuständig für die Erfassung von Anträgen für externe Bildungsmaßnahmen, die Buchhaltung und die Planung sowie Organisation der internen IT-Schulungen. Besonders der daraus entstehende Kontakt zu den Kolleginnen/Kollegen und Referentinnen/Referenten macht für mich meine Arbeit aus und bereitet mir große Freude. Zudem bin ich seit Frühjahr 2018 Ausbilderin in der Personalentwicklung. Es macht mir Spaß, unsere Auszubildenden ein Stück weit auf ihrem Ausbildungsweg zu begleiten und zu unterstützen."

LENA GEUENICH (3)

„Die Personalentwicklung trägt zur Qualifizierung und Bindung guter Fach- und Führungskräfte bei. Mit Hilfe unserer internen Weiterbildungsangebote, die ich (auch auf Bestellung) bedarfsgerecht konzipiere, organisiere und evaluiere, werden erforderliche Schlüsselqualifikationen vermittelt, um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Neben den fachlichen werden auch die persönlichen und sozialen Kompetenzen gestärkt. Dafür engagieren wir nur die besten Trainer/innen. Als Dienstleisterin im eigenen Haus bereichert es mich, die Kolleginnen und Kollegen auf diese Art und Weise in ihrem Tun bestmöglich zu unterstützen. Weiterbildung betrifft alle und startet bereits mit dem Onboarding neuer Mitarbeiter/innen, das ich mit verschiedenen Maßnahmen begleiten darf."

UTE ZUMKELLER (4)

„Ich fühle mich durch meine Arbeit bereichert, wenn ich mit und durch meine professionelle Haltung andere unterstützen kann. Das ist sowohl in den Gesprächen zum Thema Chancengleichheit als auch rund um das BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) so. Die Menschen kommen aus ganz unterschiedlicher Motivation zu mir. Gemeinsam schauen wir auf Stärken und Fähigkeiten der Mitarbeitenden und wo sie diese vermehrt einsetzen können, was es an Entwicklungspotential gibt und wie Veränderung möglich ist. Das motiviert – meine Gesprächspartner/innen ebenso wie mich."

EVA MÜLLER (5)

„Als Ansprechpartnerin für Trainee und Praktika im EGV komme ich mit vielen Menschen in Kontakt – Schülerinnen und Schüler, Studierende, Menschen, die sich aus unterschiedlichen Gründen beruflich neuorientieren wollen oder müssen. Auf der anderen Seite die Kolleginnen und Kollegen aus dem EGV, die bereit sind, für kurze oder längere Zeiträume mit Engagement eine Praktikantin oder einen Praktikanten zu begleiten. Ich freue mich darüber, wenn hier gute Lernsituationen und eine Bereicherung für beide Seiten entstehen."

WOLFGANG SCHNICHELS (7)

„Der aktive Dienst am Nächsten ist für mich ein wichtiger Auftrag für meine Tätigkeit in der Personalentwicklung. So darf ich im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) länger erkrankte Kolleginnen und Kollegen dabei unterstützen, Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess zurückzufinden. Zu meinen weiteren Aufgaben zählen die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz für unsere Beschäftigten. Der persönliche und vertrauliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen bereitet mir viel Freude und motiviert mich immer wieder neu, die Interessen des Dienstgebers mit den Anliegen unserer Beschäftigten in einen guten Einklang zu bringen."

RITA FRINGS (8)

„Im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) kann ich vor allem im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) dazu beitragen, häufiger oder länger erkrankte Mitarbeitende zu unterstützen wieder arbeitsfähig zu werden. Das große Vertrauen stärkt mich auch in schwierigen Situationen, die Tätigkeit mit Freude und Dankbarkeit auszuüben. In den Fällen, in denen die MAV oder SBV beteiligt sind, können wir auf eine konstruktive und gute Zusammenarbeit blicken, für die ich auch sehr dankbar bin. Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung versuche ich, die Mitarbeitenden mit verschiedenen Bewegungsangeboten und weiteren Sonderaktionen zu mehr Bewegung zu motivieren und somit einen Beitrag zu deren Gesunderhaltung zu leisten. Weiterhin unterstütze ich bei der Einrichtung behinderungsgerechter Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen."

SUSANNE KERSTEN (9)

„Seitdem ich im Mai 2018 die Ausbildungsleitung übernommen habe, begleite ich die jungen Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung vom Bewerbungsverfahren bis zur Abschlussfeier nach drei Jahren. Die facettenreichen Aufgaben fordern mich jeden Tag aufs Neue heraus, motivieren und bereichern mein Arbeitsleben enorm. Im Rahmen unterschiedlicher Seminare, Projekte und einer Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement, fördern wir die Auszubildenden zu qualifizierten Nachwuchskräften für unser Haus. Zu erleben, wie die Auszubildenden in ihren Tätigkeitsfeldern wachsen, ist für mich jeden Tag eine große Freude. Durch das vertrauensvolle Miteinander kann ich die Auszubildenden in guten wie in schlechten Zeiten begleiten und unterstützen, ihnen berufliche Perspektiven aufzeigen. Unsere Auszubildenden sind die Zukunft für unser Haus, darüber freue ich mich sehr!"

„Mich trägt seit meiner Ernennung zum Generalvikar einerseits das Vertrauen, das unser Erzbischof in mich setzt, andererseits aber auch die Erfahrung, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich mit großem Fachwissen und mit sehr viel Engagement einbringen. Wir befinden uns in einer Zeit vielfältigen Wandels. Wir müssen und werden neue Wege gehen, um uns zukunftsfähig aufzustellen. Für eine Personalentwicklung, die diesen Herausforderungen entsprechen will, sind Tatkraft, Vertrauen und Verlässlichkeit wichtig. Gleichzeitig erlebe ich es als bereichernd, dass wir in unserer Dienstgemeinschaft auch als gläubige Menschen gemeinsam unterwegs sind, in Gottesdiensten und im sozialen Einsatz für andere. Dass wir nicht nur miteinander arbeiten, sondern auch gemeinsam den Glauben, der uns und unser Tun trägt, feiern und leben, macht uns ‚spürbar anders'."

MSGR. DR. MARKUS HOFMANN
Generalvikar

1. Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit angeschlossenen Einrichtungen und Erzbischöfliches Offizialat

		31.12.2018		31.12.2017	
			MAK		*MAK*
Mitarbeitende Personen		781	687,4	773	668,9
davon Vollzeit		561	561,0	532	532,0
davon Teilzeit		220	126,4	241	136,9
davon Auszubildende/Trainees		25	24,8	25	24,8
Auszubildendenquote	%	3,2		3,2	
Teilzeitquote	%	28,2		31,2	
Frauenquote	%	56,3		55,9	
Anteil Schwerbehinderter Menschen	%	8,7		8,5	
Fluktuationsquote	%	9,6		10,1	
Personalaufwand	*Mio. EUR*	50,6		43,8	
ø Personalaufwand je MAK	*Tsd. EUR*	73,6		62,8	

Darüber hinaus arbeiten bisher 126 Verwaltungsleiter/innen in den 180 Seelsorgebereichen des Erzbistums Köln, die über das Erzbischöfliche Generalvikariat angestellt sind.

„Ich möchte andere Menschen für das begeistern, was mir wichtig ist. Deshalb suche ich in meiner Arbeit mit anderen nach Formaten und Wegen, wie wir in unserer Zeit den Glauben ins Gespräch bringen können. Das Netzwerk mit den Kollegen im Generalvikariat und die Zusammenarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern in den Gemeinden macht meine Tätigkeit jeden Tag vielfältig. Mit vielen gemeinsam kreativ zu werden, Neues zu wagen und Vertrautes immer wieder neu zu durchdenken, macht mir große Freude."

KRISTELL KÖHLER
Referat Erwachsenen- und Familienpastoral

2. Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten

		MAK	*%*
Stabsabteilungen, Stabsstellen Generalvikar	79	73,8	10,7
HA Seelsorgebereiche	92	78,7	11,4
HA Seelsorge	143	117,3	17,1
HA Schule/Hochschule	59	52,7	7,7
HA Medien und Kommunikation	43	37,3	5,5
HA Seelsorge-Personal	33	29,4	4,3
HA Verwaltung	108	95,5	13,9
HA Finanzen	58	52,0	7,6
Bischöfe, Bischofsvikariate	22	20,7	3,0
Diözesanstelle für den Pastoralen Zukunftsweg	5	5,0	0,7
Angeschlossene Dienststellen und Offizialat	114	99,8	14,5
Auszubildende-Trainees	25	24,8	3,6
Gesamtergebnis	**781**	**687,4**	**100**

3. Verteilung der Mitarbeitenden nach Tätigkeiten (ohne Auszubildende und Trainees)

			Frauen	*Männer*
Leitende Mitarbeitende	*§ 13 Dienst- u. Geschäftsordnung*	75	19	56
Höherer Dienst		203	86	117
Gehobener Dienst		251	147	104
Mittlerer Dienst		208	166	42
Einfacher Dienst		19	9	10
Gesamt		**756**	**426**	**330**

4. Verteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitszeitanteilen

		Vollzeit	Teilzeit-Beschäftigte	
				%
Männer	341	304	39	5,0
Frauen	440	257	181	23,2
Gesamt	**781**	**561**	**220**	**28,2**

5. Elternzeit

		Frauen	*Männer*
Mitarbeitende in Elternzeit	6	6	0
Rückkehrer/innen aus Elternzeit	1	1	0

6. Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

		Frauen	*Männer*
Befristete Arbeitsverträge	102	54	48
Unbefristete Arbeitsverträge	679	386	293

Von 97 befristeten Verträgen in 2017 ist die Anzahl 2018 auf 102 befristete Verträge gestiegen.

„Als Social-Media-Redakteur des Erzbistums habe ich einen sehr vielseitigen und lebendigen Zugang zu den Menschen in unserem Erzbistum. Ich entdecke jeden Tag spannende Themen und Perspektiven, die ich kreativ aufbereiten und im direkten Austausch mit den Kollegen des Newsdesk kommunizieren kann. Obwohl das Internet diese Dynamik schafft, geben mir die innovativen Arbeitsprozesse am Newsdesk auch die Zeit für neue Perspektiven und wichtige Gespräche."

TIMO GADDE
Abteilung Information und Öffentlichkeit

„Als ich 1996 zum Empfang des Erzbischöflichen Generalvikariats kam, habe ich mich oft gefragt, ob das der richtige Arbeitsplatz für mich sein würde. Ich lernte die vielfältigen Aufgaben kennen, was es heißt, den „guten Ton am Telefon“ zu finden, immer freundlich und mit einem lachenden Gesicht die Menschen zu begrüßen und den ganzen Tag offen für Fragen und Probleme zu sein. Mir wurde zu Beginn gesagt, ich sei jetzt die „Visitenkarte“ des Hauses, das Aushängeschild des Generalvikariats. Was für eine Aufgabe und Ehre, denn es stimmt wirklich: Die Pforte ist die erste Anlaufstelle, wenn man unser Haus betritt. Ich darf die Menschen in Empfang nehmen und Ihnen ein gutes Gefühl geben, bevor sie zu ihrem Termin gehen. Auch alle Mitarbeitenden können jederzeit zur Pforte kommen und wissen, dass die Hilfsbereitschaft immer im Vordergrund steht. So ist über viele Jahre ein gutes Miteinander entstanden. Heute bin ich dankbar, über Umwege zu diesem doch wichtigen Arbeitsplatz gekommen zu sein, das Erzbischöfliche Generalvikariat zu repräsentieren und dem Empfang des Hauses – im Dienst der Kirche – ein Gesicht zu geben.“

MELANIE WEBER
Referat Innerer Dienst

7. Anteil der Leitenden Mitarbeitenden

		Leitende gem. § 13 Dienst- und Geschäftsordnung	
			%
Männer	341	56	16,4
Frauen	440	19	4,3
Gesamt	**781**	**75**	**9,6**

Die durchschnittliche Führungsspanne liegt bei 10,4 Personen. Der Anteil der Frauen in leitenden Positionen lag 2018 bei 25,33 %.

8. Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)

		2017	*2018*	*2019*	*2020*
MAK		669	687	695	703
Personalaufwand	*in Mio. EUR*	43,8	50,6	53,0	55,4

Grundlage der Prognose ist die MAK-Entwicklung der letzten 3 Jahre. In dieser Zeit stieg die MAK um durchschnittlich 8,0 MAK pro Jahr. Für die Ermittlung des Personalaufwandes 2018–2020 wurden die prognostizierten MAK-Zahlen zugrunde gelegt. Außerdem wurde eine angenommene Tarifsteigerung von 2,5 % pro Jahr berücksichtigt.

	Mittelwert	*2018*	*2017*	*2016*	*2015*
Mitarbeiterkapazitäten		687,4	668,9	678,5	666,4
Veränderung der MAK gegenüber dem Vorjahr	10,5	18,5	-9,6	12,1	21,0

9. Altersstruktur der Mitarbeitenden

Jahre	*Anzahl*	*%*
unter 21	11	1,4
21 – 25	34	4,4
26 – 30	50	6,4
31 – 35	56	7,2
36 – 40	59	7,6
41 – 45	56	7,2
46 – 50	114	14,6
51 – 55	145	18,6
56 – 60	154	19,7
über 60	102	13,1
EGV Gesamt	**781**	**100**

10. Altersstruktur der Leitenden Mitarbeitenden

Jahre	*Anzahl*	*%*
21 – 25	0	0
26 – 30	0	0
31 – 35	2	2,7
36 – 40	3	4,1
41 – 45	6	8,1
46 – 50	17	23
51 – 55	13	17,6
56 – 60	19	25,7
über 60	15	18,9
EGV Gesamt	**75**	**100**

11. Erreichen der Regelaltersgrenze

Jahr	*Anzahl*
2018	7
2019	11
2020	17
2021	23
2022	15
2023	22
2024	27
2025	28
2026	29
2027	23

„Meine Tätigkeit als Präventionsbeauftragte im Erzbistum Köln macht besonders, dass sie sehr vielschichtig und abwechslungsreich ist. Jeden Tag stehen meine Kolleginnen und ich mit Menschen in Kontakt, die sich in all den Einrichtungen und Diensten unseres Bistums motiviert und engagiert für den Schutz der uns anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen einsetzen und die Präventionsmaßnahmen vor Ort praktisch umsetzen. Sie dabei unterstützen zu können, sei es durch das Angebot von Fortbildungen, die persönliche Beratung oder die Entwicklung von Arbeitshilfen, und zu erkennen, dass wir inzwischen flächendeckend verbindliche Schutzstandards entwickelt haben, erfüllt mich mit einer großen inneren Zufriedenheit.

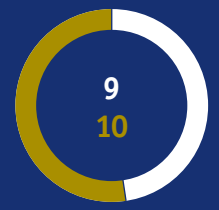
Gleichzeitig vertrete ich das Erzbistum Köln in verschiedenen kirchenpolitischen bzw. (über) regionalen Fachgremien und habe dadurch die Chance, die Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen in der katholischen Kirche in Deutschland aktiv mitzugestalten. Diese Arbeit ist für mich nicht nur ein Beruf. Ich betrachte sie als meine Form des Gottesdienstes: „Was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan.“ (Mt 25,40)

MANUELA RÖTTGEN
Präventionsbeauftragte im Erzbistum Köln,
Abteilung Bildung und Dialog

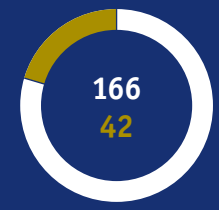
Geschlechterverteilung EGV 2018 *Werte in absoluten Zahlen*

440

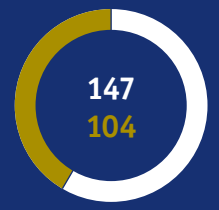
341



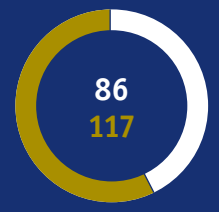
Einfacher Dienst



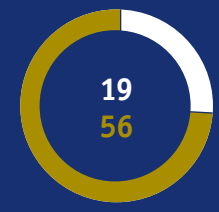
Mittlerer Dienst



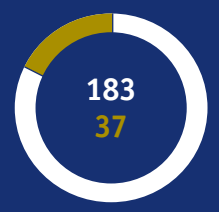
Gehobener Dienst



Referenten/innen
Höherer Dienst

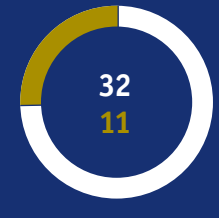


Leitende Mitarbeitende

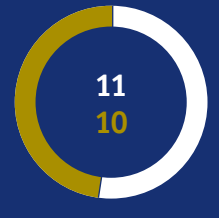


Teilzeit-Arbeit

Nutzung der Elternzeit



Ausbilder/innen



Auszubildende

12. Demografischer Wandel

Betrachtet man die Altersstruktur der Bevölkerung, wird deutlich, dass sich Deutschland mit dem Trend zu einer älter werdenden Gesellschaft verändert. Sinkende Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung von Menschen begründen den sogenannten demografischen Wandel. Dieser hat auch Folgen für die Arbeitswelt, denn das Wirtschaftswachstum bedingt einen größeren Bedarf an Fach- und Führungskräften in Deutschland – es entsteht Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt. Daraus resultiert die zunehmende Konkurrenzsituation für Arbeitgeber in der Gewinnung potenzieller Arbeitnehmer, der sogenannte „War for Talents“. Um diesen zu gewinnen, müssen sich Arbeitgeber attraktiv darstellen. Zu beachten ist dabei auch der Generationenwechsel in der Arbeitswelt: Derzeit befinden sich neben den „Baby Boomern“ auch die Generationen X, Y und Z auf dem Arbeitsmarkt. Alle vier Arbeitnehmergenerationen haben unterschiedliche Bedürfnisse, Wertvorstellungen und Anforderungen an einen potentiellen Arbeitgeber. Diese gilt es zu vereinen, um für Arbeitnehmer aller Generationen attraktiv zu bleiben oder zu werden.

13. Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit

		Frauen	*Männer*
Lebensalter	48,2	46,6	49,8
Betriebszugehörigkeit	12,7	12,0	13,4

Eine Mitarbeiterin ist seit 46 Jahren im Generalvikariat tätig.

14. Austritte von Mitarbeitenden

		Frauen	*Männer*
Auflösungsvertrag	4	2	2
Befristung Arbeitsvertrag	16	10	6
Ende Ausbildung	9	4	5
Eigenkündigung	15	10	5
Rente vorz./Versorgung	11	5	6
Regelaltersgrenze	14	5	9
Betriebsübergang	1	0	1
Versetzung	5	5	0
Kündigung	0	0	0
Tod	0	0	0
Gesamt	**75**	**41**	**34**

„Die Stelle als Diplom-Bibliothekarin in der Erzbischöflichen Diözesan- und Dombibliothek war für mich zunächst der Traumjob – bis mich die nüchterne Realität und der Graben zwischen Anspruch und Wirklichkeit einholten. Wenn ich nach 40 Jahren dennoch eine überwiegend positive Bilanz ziehe, gibt es dafür viele gute Gründe. Nur einer davon ist der Umgang mit den historischen Buchbeständen, den Glaubenswegen, Irrwegen, Umwegen, vergessenen und möglichen Wegen der Kirche, die mir die Zuversicht vermitteln, dass die Kraft zur Erneuerung immer vorhanden war und bleiben wird.“

CLAUDIA HOMPESCH
Erzbischöfliche Diözesan- und Dombibliothek

„Ich kann durch die Arbeit im Erzbischöflichen Generalvikariat täglich neue bereichernde Erfahrungen für mich mitnehmen. Diese Erfahrungen begründen sich zum einen aus den vielfältigen Aufgabengebieten (z. B. in den Bereichen Bau, Pastoral und Finanzen) und zum anderen durch den freundlichen, offenen und hilfsbereiten Kollegenkreis innerhalb des Generalvikariats."

DAVID WAGNER
Abteilung Finanzen & Controlling im Seelsorgebereich

15. Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten

Die Auswertung aus ZEUS zeigt, dass die Kranken- und Fehltage (Krankentage mit und ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Kur, Reha, Wiedereingliederungsmaßnahmen) leicht angestiegen sind.

		2018	*2017*	*2016*
Summe	*Tage*	11.188	11.052	11.082
Durchschnitt	*Pers./Jahr in Tagen*	15	14,6	14,3
Gesunde Tage	*Tage*	230	230,4	230,8
Krankenstand	*%*	6,1	6,0	5,8
Gesundheitsstand	*%*	93,9	94,0	94,2

16. Entwicklung der BEM-Fallzahlen

Anzahl der BEM-Fälle	*2018*	*2017*	*2016*
in laufender Bearbeitung (z. T. noch aus den Vorjahren)	33	49	63
nicht erforderlich	34	33	22
abgeschlossenen	42	41	23
abgelehnt	1	0	4
Summe aller bearbeiteten Fälle	**110**	**123**	**112**

17. BEM-Fälle in den Teilbereichen im Jahr 2018

	Anzahl	*Mitarbeitende*	*%*
HA Verwaltung	20	108	19
HA Seelsorgebereiche	18	92	20
HA Seelsorge	17	143	12
Generalvikar mit zugeordneten Dienststellen	14	84	17
Angeschlossene Dienststellen und Offizialat	12	114	11
HA Schule/Hochschule	11	59	19
HA Medien und Kommunikation	7	43	16
HA Finanzen	6	58	10
Auszubildende/Trainees	2	25	8
HA Seelsorge-Personal	2	33	6
Bischöfe/Bischofsvikare	1	22	5
Summe	**111**	**781**	**14**

„Bereicherung für mein Arbeitsleben erfahre ich durch unsere Dienstgemeinschaft. Mit Überzeugung kann ich sagen: Behindert? – Na und! Neben den vielfältigen Unterstützungsleistungen des Dienstgebers bin ich wie selbstverständlich als Mensch mit Behinderung voll integriert und akzeptiert. Das gute Miteinander lässt mich meine Einschränkungen oftmals einfach vergessen. Das ist leider heute in unserer Gesellschaft nicht überall selbstverständlich. In unserer Dienstgemeinschaft schon. Daher wiederhole ich gerne noch einmal meine Aussage: Behindert? – Na und!"

JOSEF LICH
Abteilung Finanzen & Controlling im Seelsorgebereich

„Knapp 60 Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung arbeiten im Erzbischöflichen Generalvikariat, den angeschlossenen Dienststellen sowie im Offizialat. Hinzu kommen noch über 30 Kolleginnen und Kollegen, die z. B. durch eine schwere akute Erkrankung perspektivisch eine Schwerbehinderung anerkannt bekommen könnten. Dabei sind viele Behinderungen für Außenstehende kaum oder gar nicht wahrnehmbar.

Die Krankheit oder Behinderung bestimmt oft ganz wesentlich das private und berufliche Leben dieser Menschen. Auch sie gehören ganz selbstverständlich zu unserer Dienstgemeinschaft. Viele Menschen mit einer Behinderung gehen ganz normal ihrer Arbeit nach, sind oft hochengagiert und leisten in den meisten Fällen mehr als Menschen ohne Behinderung, weil sie zusätzlich noch mit den Einschränkungen der Behinderung umgehen müssen.

Jeder Mensch mit einer Behinderung kann unserer Dienstgemeinschaft über die Arbeitsleistung hinaus viel geben: ein vorbildliches Maß an positiver Haltung, Arbeitswillen, Lebensfreude und den lebendigen Beweis, dass menschliches Leben niemals normiert werden darf. Denn: Jeder Jeck ist anders. Gott sei Dank!"

MICHAEL WEHLING
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

18. Schwerbehinderte Menschen

Die Bedeutung der Arbeit ist für schwerbehinderte Menschen besonders hoch. Sie weisen eine physische oder psychische Einschränkung auf, wodurch sie oft begrenzt gesellschaftliche Aktivitäten in ihrem Umfeld wahrnehmen können. Schwerbehinderten Menschen soll die Teilhabe am Arbeitsleben möglich sein. Das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) stärken die Rechte der Schwerbehinderten und wollen die Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen sicherstellen. Die Arbeit stellt den Kontakt und den Austausch mit anderen Mitmenschen sicher. Bei der Bewerberauswahl bevorzugt das Generalvikariat daher Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung. Seit mehreren Jahren übertrifft das Generalvikariat die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 %, sowie die freiwillige Mindestquote von 6,5 %.

Die Berechnung der Schwerbehindertenquote erfolgt nicht aus dem einfachen Verhältnis der schwerbehinderten Menschen zur Anzahl aller Mitarbeitenden. Basis hierfür stellt das Berechnungsmodell im SGB IX dar, nach dem die Berechnung der gesetzlichen Ausgleichsquote erfolgt.

Anteil schwerbehinderte Menschen

		2018	2017	2016
Quote schwerbehinderte Menschen	%	8,7	8,4	8,4

„Für mich als Auszubildende mit Migrationshintergrund ist die Arbeit sehr angenehm und interessant, was meine Kommunikations- und Integrationsfähigkeit verbessert hat. Nette Kolleginnen und Kollegen, gemeinsame Aktivitäten der Auszubildenden (Azubi-Ausflug, Grillfest etc.) und die vielen Einblicke in die Aufgabenfelder des Erzbistums Köln machen die Ausbildung im Generalvikariat besonders."

NADEEN SAKARI
Auszubildende

19. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

	2018	*2017*	*2016*
Ersthelfer/innen	80	80	85
Sicherheitsbeauftragte	39	34	31
Brandschutzhelfer/innen	43	33	0
Begehungen	12	10	12
Arbeitsunfälle	34	32	39
davon Wegeunfälle	25	4	6
Meldungen an die VBG	18	11	14

20. Bewegungsangebote

	2018	*2017*	*2016*
Summe Kursteilnehmer/innen	73	72	80

„Als Trainee erhalte ich immer wieder neue Impulse, durch die ich mein Wissen regelmäßig erweitern und meine Arbeitsergebnisse laufend verbessern kann. Mein Wissen im Rahmen von Organisationsentwicklungsberatungen einzubringen und dadurch im persönlichen Miteinander Lösungen zu entwickeln, die bis in die einzelnen Kirchengemeinden strahlen können, ist für mich gleichermaßen eine hohe Verantwortung wie auch ein besonderes Privileg."

JOËL VIERBOOM
Trainee in der Abteilung Organisation und Information

21. Ausbildung

		2018	2017	2016
Bewerbungen um Ausbildungsplatz		55	55	91
Anzahl Auszubildende		30	26	25
davon Neue		7	7	8
davon IHK-Abschluss		9	8	8
Ausbildungsquote		3,2	3,2	3,2
Übernahme Absolventen	%	100	100	88
Ausbilder/innen		44	28	31

Der Frauenanteil lag bei den Bewerbungen bei 67 %, der Männeranteil bei 33 %. 7 Absolventen haben eine Tätigkeit im Generalvikariat aufgenommen. Eine Person hat eine Anstellung beim Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) Diözesanverband Köln aufgenommen. Eine ehemalige Absolventin hat das Duale Studium erfolgreich abgeschlossen. Eine weitere ehemalige Absolventin befindet sich noch im Dualen Studium. Die Zahl der aktuellen Auszubildenden beträgt 21. Davon haben 7 Menschen einen Fluchthintergrund. 2 Männer absolvieren die Ausbildung zum Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration. 19 Kaufleute für Büromanagement werden derzeit ausgebildet – davon eine Frau und ein Mann mit Dualem Studium (Bachelor of Arts Business Administration). Eine Person befindet sich in einer Teilzeit-Ausbildung. Neben Seminarangeboten gestalteten die Auszubildenden soziale Aktionstage in Einrichtungen des Sozialdienstes der Katholischen Männer in Köln und die Solidaritätsaktion „Haiti Schulprojekt".

22. Trainees

Die Trainees erhalten einen Jahresvertrag und werden in der Regel in 2 Einsatzbereichen im Umfang von jeweils 6 Monaten eingesetzt. Sie können in den Tätigkeitsbereichen ihre Person, ihre Kompetenzen und Potenziale einbringen und testen. Sie können kollegiale Netzwerke knüpfen und ihre berufliche Laufbahn gestalten. Die Trainees werden durch Beratungsgespräche der Personalentwicklung unterstützt. Insgesamt stehen 4 Traineestellen zur Verfügung. Diese wurden 2018 von 10 Personen mit einem IHK-Abschluss als Kaufmann/frau für Büromanagement in unterschiedlichen Einsatzzeiträumen genutz. Die Trainees waren in verschiedenen Organisations- und Fachbereichen im Generalvikariat, den Rendanturen und den Katholischen Jugendagenturen im Einsatz. 6 Absolventen haben eine Tätigkeit im Generalvikariat, den Rendanturen und den Katholischen Jugendagenturen übernommen. 1 Absolvent entschied sich für ein Vollzeitstudium. Seit 2012 haben insgesamt 34 Personen das Traineeprogramm genutzt.

23. Praktika

Pflichtpraktika	
in der Schule	12
in Fortbildung/Umschulung und sonstigen Maßnahmen	9
im Studium	8
Juristisches Verwaltungspraktikum/Rechtsreferendariat	8
Kommunalpraktikum (Bachelorstudium „Anwärter/in im gehobenen Dienst")	2
Freiwillige Orientierungspraktika	5
Gesamt	**44**

Diözesanstelle Weltkirche/Weltmission	2
Stabsabteilung Rechnungskammer	1
Stabsabteilung Recht	8
HA Seelsorgebereiche	8
HA Seelsorge	4
HA Schule/Hochschule	2
HA Medien und Kommunikation	2
HA Seelsorge-Personal	2
HA Verwaltung	9
Bibliothek	3
Historisches Archiv	3
Gesamt	**44**

In den Bereichen Tagungshäuser (29), Kolumba (5), Bildungswerk Köln und Bonn (28), Verwaltungsleitungen (1) wurden ebenfalls Praktika absolviert, wofür die Personalentwicklung als Ansprechpartner zur Verfügung stand. Die Kooperation mit der Deutschen Schule der Borromäerinnen in Alexandria, Ägypten, wird weiterhin gepflegt. Im Juli 2018 absolvierten zwei Schülerinnen ihr vierwöchiges Praktikum im Verwaltungsbereich des Generalvikariats.

„Ich arbeite bei der Stabsstelle Erzdiözesanbaumeister mit viel Freude im Projekt der Inventarisierung des kirchlichen Kunstgutes. Diese Aufgabe ist ein wertvoller Beitrag zur Pflege und zum Schutz der Zeugnisse gelebter Frömmigkeit und damit zur Bewahrung des historischen und kulturellen Erbes der Kirche. Dabei bin ich eingebunden in ein fachlich und menschlich großartiges Team, in dem es selbstverständlich ist, sich gegenseitig zu unterstützen und zu motivieren. Eine große Bereicherung meiner Tätigkeit ist darüber hinaus die Begegnung mit den Menschen in den Seelsorgebereichen, die die Inventarisierung wohlwollend begleiten und mir mit Rat und Tat zur Seite stehen. Schließlich begeistert mich seit meiner Einstellung die besondere Menschenfreundlichkeit und die ausgeprägte Willkommenskultur im EGV."

CARSTEN SCHMALSTIEG
Stabsstelle Erzdiözesanbaumeister

„Seit Anfang 2018 arbeite ich im EGV. Ich habe hier die Möglichkeit, an vielfältigen Themen zu arbeiten und für die Menschen in unserer Kirche und in der Gesellschaft zu wirken. Ich bin Vernetzer und Ermöglicher – eine tolle Aufgabe. Ich erlebe, dass sich hier im Haus langsam aber sicher ein Wandel in Arbeits- und Handlungsweisen vollzieht – hin zu einer modernen und zeitgemäßen Art zu arbeiten, auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Das ist ein spannender Prozess, in dem ich mich gerne einbringe und in dem es vieles auszuprobieren gilt. Dabei schätze ich das gute Miteinander im Haus und die positive Grundeinstellung der Kolleginnen und Kollegen sehr. Ich werde in der Entwicklung meiner Fähigkeiten und Fertigkeiten gefördert und erlebe diese Unterstützung als wertvoll und bereichernd.“

THOMAS FRINGS
Referat Dialog und Verkündigung

24. Personalgewinnung

		Frauen	*Männer*
Anzahl Einstellungen	**63**	41	22
davon intern	**13**	6	7
Anzahl Bewerbungen	**1.046**	666	380
interne Bewerbungen	**62**	42	20
externe Bewerbungen	**904**	582	322
Initiativbewerbungen	**80**	42	38
Anzahl Stellenausschreibungen *(o. Verwaltungsleitungen)*	**63**		

Die Angaben beziehen sich auf das EGV und die angeschlossenen Einrichtungen für das gesamte Jahr 2018. Nicht enthalten sind Ausschreibungen und Einstellungen der Verwaltungsleitungen.

Im Bereich der Verwaltungsleitungen wurden in 2018 insgesamt 49 Stellen als Verwaltungsleitungen mit 45 Personen besetzt. Dabei liegt der Frauenanteil bei 71 % und der Anteil der Männer bei 29 %. Insgesamt haben sich 324 Personen auf eine Stelle als Verwaltungsleitung beworben, darunter gab es 5 interne Bewerbungen.

25. Neue Mitarbeitende

		Frauen	*Männer*
Personen	**61**	34	27
		Vollzeit	*Teilzeit*
Stellen	**61**	45	16
		befristet	*unbefristet*
Arbeitsverträge	**61**	36	25

Das Thema Onboarding ist besonders wichtig, um neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg in die kirchlichen Verwaltungsstrukturen zu ermöglichen. Daher unterstützt die Personalentwicklung alle neuen Mitarbeitenden bereits ab dem ersten Arbeitstag mit verschiedenen Angeboten.
Die Begrüßungsmappe hilft dabei, sich einen ersten Überblick zu verschaffen. Das ABC für neue Mitarbeitende, der kleine Kirchenführer und weitere enthaltene Informationsmaterialien sind Nachschlagewerke und bieten Antworten auf viele typische Fragen neuer Mitarbeitender. Die monatlich stattfindenden Hausführungen dienen zur Orientierung in unserem Generalvikariat.
Das zweitägige Seminar für neue Mitarbeitende bietet ergänzende Informationen zu den Strukturen des Generalvikariats und vermittelt Schlüsselthemen. Dabei steht auch der Kontakt und Austausch mit anderen neuen Mitarbeitenden im Fokus.

„Für mich ist ein harmonisches Arbeitsumfeld besonders wichtig. Die Dienstgemeinschaft im EGV schafft diese Grundlage und ermöglicht ein balanciertes Miteinander. Dabei kann ich nicht nur meine eigenen Stärken zeigen und einbringen, sondern auch darauf vertrauen, dass ich bei Herausforderungen im Arbeits- sowie im Privatleben Unterstützung erfahre."

JESSICA FIOLKA
Duale Studentin

26. Weiterbildung

Interne Weiterbildung:

	2018	*2017*	*2016*
Teilnehmende	1359	1239	1029
Teilnehmertage	1453	1518	1303
geplante Angebote	167	159	161
realisierte Angebote	146	127	135

In 2018 wurden 146 interne Weiterbildungsangebote durchgeführt. Darunter waren 19 Schulungen, die bedarfsgerecht auf Bestellung realisiert wurden. Ca. 63 Personen haben an den beiden Managementforen, 48 Personen am Sekretariatsforum und 24 Personen am Ausbilderforum teilgenommen. Insgesamt nahmen 38 Personen an den drei in 2018 durchgeführten Seminaren für neue Mitarbeiter/innen teil. Die Gesamtkosten für interne Weiterbildungsangebote lagen bei 124.356,60 Euro. Das waren im Durchschnitt 159,23 Euro pro Mitarbeitendem für interne Bildungsangebote.

Externe Weiterbildung:

Die Gesamtkosten für die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten beliefen sich auf 159.810,34 Euro. Für die Mitarbeitenden im EGV und den angeschlossenen Dienststellen stehen jährlich 180,00 Euro pro Mitarbeitendem zur Verfügung. In 2018 wurden 259 Anträge auf Teilnahme an einer externen Fortbildungsmaßnahme gestellt. Die durchschnittlichen Kosten betrugen 617,03 Euro pro Antrag.

Mit dem Mentoring-Programm für Frauen begegnet das Generalvikariat der wichtigen Zukunftsaufgabe selbst für Leitungsnachwuchs zu sorgen. Für mich bietet sich so eine Möglichkeit meine Erfahrungen weiterzugeben und gleichzeitig mein eigenes Leitungshandeln noch einmal zu reflektieren. Solche Gelegenheiten zu eröffnen ist für viele Arbeitgeber keine Selbstverständlichkeit.

BERND SIEBERTZ
Stv. Leiter der Abteilung Jugendseelsorge und Mentor bei Kirche im Mentoring

„Ich bin seit fast 30 Jahren in unterschiedlichen Aufgaben im Erzbistum Köln beschäftigt. Seit 2008 bearbeite ich die Förderung und Fördermittelverwaltung Kirchlicher Rechtsträger und Vereine im Erzbistum. Als Mentee habe ich ein Jahr lang die Möglichkeit meine Kernkompetenzen zu schärfen, mein Netzwerk zu erweitern, zur Reflektion, Persönlichkeitsentwicklung und last not least der Initiierung eines praxisbezogenen Projekts. Zentrale Veranstaltungen mit Trainings, geistlichen Angeboten als auch die Treffen mit den Mentees aus den anderen (Erz-)Bistümern, ergänzen die individuellen Beratungsgespräche und das Feedback durch meinen Mentor. Da ich selbst am Mentoring partizipiere, möchte auch ich jemanden unterstützen. Deshalb engagiere ich mich als Integrationspatin für einen unserer Auszubildenden."

RITA GEUENICH
Referat Kategoriale Seelsorge und Mentee bei Kirche im Mentoring

27. Chancengleichheit

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein Thema, das alle angeht und für das die Mitarbeitenden gemeinsam die Verantwortung tragen. Es beschreibt das Recht beider Geschlechter auf gleichen Zugang zu Lebens- und Entwicklungschancen. Eigentlich ist dies gesellschaftlich längst selbstverständlich geworden. Da wo dennoch Nachteile und Barrieren vorhanden sind, gilt es diese abzubauen und fördernde Maßnahmen zu ergreifen. Es ist uns ein Anliegen, dass Frau und Mann den gleichen Zugang zu Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Das Referat Personalentwicklung übernimmt die Anwaltschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Wir …

- greifen Fragen rund um das Thema auf und schauen hin, wenn dieses noch nicht oder nicht mehr berücksichtigt wird. Dadurch schaffen wir ein Bewusstsein auf den verschiedenen Ebenen.
- nehmen Ungerechtigkeiten wahr und auf und platzieren sie an entsprechender Stelle, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen.
- informieren über aktuelle Entwicklungen und nehmen diese zum Anlass an Bewährtem festzuhalten oder Neues anzustoßen.
- initiieren und koordinieren Maßnahmen und Aktivitäten, die zur Gerechtigkeit der Geschlechter im Generalvikariat beitragen.
- schaffen und pflegen Netzwerke innerhalb der Organisation, aber auch darüber hinaus im Non-Profit- sowie im Profit-Bereich.
- fördern, unterstützen und begleiten Einzelne, die sich von Ungerechtigkeit betroffen fühlen.
- u.v.m.

	Personen	*Männer*	*Frauen*	*Frauenanteil %*
obere Leitungsebene*	7	5	2	28,6
mittlere Leitungsebene**	47	38	9	19,2
Referatsleitungsebene	27	17	10	37,0
Gesamt	**81**	**60**	**21**	**25,9**

*nicht vom Einkommen abhängig, stattdessen finanzielle, personelle und inhaltliche Leitung bzw. Verantwortung

**inkl. Ordinierte

Nach wie vor ist der Anteil weiblicher Führungskräfte insbesondere auf mittlerer Ebene im Verhältnis gering. Im Erzbistum Köln trägt unter anderem das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" zur Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei. Es ist ein Beitrag zu einer zeitgemäßen und nachhaltigen Personalentwicklung.

Bei den derzeit 126 Verwaltungsleiter/innen ist die Geschlechterverteilung deutlich abweichend. Insgesamt gibt es 78 Frauen und 49 Männer, die als Verwaltungsleitung arbeiten. Somit liegt der Anteil der Frauen in leitender Position in dieser Berufsgruppe bei 62 %.

28. Kirche im Mentoring

Das Erzbistum Köln führt zusammen mit anderen (Erz-)Bistümern und in Kooperation mit dem Hildegardis-Verein e.V. in Bonn das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ durch. Es richtet sich explizit an Frauen, die sich persönlich, fachlich und beruflich weiter entwickeln wollen. Zentrales Ziel der Frauen ist es dabei sich zu qualifizieren, ihre Persönlichkeiten zu stärken, sichtbar zu werden und diözesanübergreifende Netzwerke zu bilden. Im Durchlauf 2018/2019 sind aus dem Erzbistum Köln zwei Tandems (je eine Mentee mit einem Mentor/einer Mentorin) mit dabei.

Kernstück des Programms sind die regelmäßigen Tandemtreffen, in denen Fragen zur (Selbst-) Reflexion besprochen und konkrete Unterstützungsmöglichkeiten für die Arbeit im Alltag, Entscheidungen und Führungsstile, unterschiedliche Rollen und Erwartungen diskutiert werden. Hierbei profitiert sowohl die Nachwuchskraft als auch die erfahrene Führungskraft von der Beziehung und dem intensiven Austausch. Darüber hinaus finden zentrale, diözesanübergreifende Seminarveranstaltungen mit Inhalten zum Projektmanagement, zur Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, zu den Besonderheiten „Führen in Kirche“ sowie zu den Themen Macht und „unconscious Bias“ (unbewusste Vorurteile) statt.

Für die (Erz-)Bistümer ist das Mentoringprogramm ein Beitrag zu einer zeitgemäßen und nachhaltigen Personalentwicklung. Es stärkt die Chancengleichheit von Frauen und Männern, schafft einen Pool von Nachwuchskräften und wirkt bundesweit netzwerkbildend.

29. Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung

	Anzahl	*Sitzungen à 90 – 180 Min.*
Einzelsupervisionen	8	80
Leitungscoachings	4	25
Konsultationen	5	27
Teamberatung	4	20
Organisationsberatung	2	8
Gesamt	**23**	**160**

„Immer wieder reizvoll, bereichernd, aber auch manchmal herausfordernd habe ich über die Jahre den Austausch und die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen der unterschiedlichsten Fachrichtungen erlebt. Nach über 20 Jahren in Führungsverantwortung im Generalvikariat fand ich es höchste Zeit, etwas von meiner Erfahrung an jüngere Kolleginnen weitergeben zu können. Ich war dabei natürlich auch neugierig, welche Herausforderungen sich heute (neu oder anders) für Frauen auftun, die sich im Generalvikariat fachlich, beruflich und persönlich weiter entwickeln wollen.“

UTA RECKENFELDERBÄUMER
Leiterin der Abteilung Personal
und Mentorin bei Kirche im Mentoring

„Mit dem Programm Kirche im Mentoring habe ich für mein Projekt „Einstieg in die flächendeckende Revision der Kindertagesstätten“ eine wunderbare Unterstützung gefunden, die das Projekt voranbringt und mich selbst in der Weiterentwicklung und Leitung des Projektes stärkt. Als Vorstandsmitglied einer Ortsgruppe der Katholischen Frauengemeinschaft kann ich mich mit den Zielen des Hildegardis Verein gut identifizieren und hoffe, mit meiner Teilnahme am Mentoringprogramm die Thematik Frauen in Kirche und Leitungsfunktion positiv in den Fokus rücken zu können.“

SYLVIA GOLLER
Stabsabteilung Rechnungskammer
und Mentee bei Kirche im Mentoring

„Ich bin Klimaschutzmanager geworden, weil – wie in der Enzyklika „Laudato si“ so schön beschrieben – wir uns um unser gemeinsames Haus sorgen müssen. Dies liegt mir sehr am Herzen. Daher auch mein Engagement für die Bewahrung der Schöpfung, konkret Nachhaltigkeit in unseren Kirchengemeinden. Mein Schwerpunkt liegt dort im Bereich Gebäude. Es geht also um das Etablieren von guten Energiestandards, als auch neue Wege mit neuen Technologien zu gehen. Es freut mich, dass es in vielen Kirchengemeinden eine Offenheit für das Thema gibt und dass es uns gelingt auch in der Verwaltung unsere Baubereiche gut zu beraten.“

CHRISTAN SCHOLZ
Stabsstelle Umweltmanagement

30. Beratungen durch das Referat Personalentwicklung

41 Personen (45 in 2017) nutzten ein vertrauliches Gespräch (ca. 60 Minuten) mit der Personalentwicklung. Themenschwerpunkte waren u. a. berufliche Entwicklungen/Veränderungen (27 Personen), Qualifizierungsvorhaben (12 Personen) und Orientierung in einer krisenhaften Situation (2 Personen).

32 Personen (25 in 2017) nutzen eine vertrauliche Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen mit dem BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung), um sich mit ihrer beruflichen Laufbahngestaltung auseinanderzusetzen. In 3 Bewerbungsverfahren wurde die Selbsteinschätzung und das Anforderungsmodul des BIP genutzt. Die Abteilung Verwaltungsleitungen nutzte das BIP insgesamt 79 Mal für die Einstellung neuer Verwaltungsleiter/innen.

1 Person hat mit dem BIF (Bochumer Inventar zur Führungswirksamkeit) eine Selbsteinschätzung ihrer Führungswirksamkeit durchgeführt. 7 Mitarbeitende haben für diese Person eine Fremdeinschätzung geleistet. In einem Auswertungsworkshop wurden die Ergebnisse betrachtet und konkrete Absprachen getroffen.

Die Personalentwicklung initiierte im Rahmen der Weiterbildungsangebote 2 Kollegiale Coaching Konferenzen (KCK) nach dem Modell der Führungsakademie Baden Württemberg, eine davon speziell für Frauen, eine weitere für die Teilnehmenden des Kurses „In Führung gehen”.

31. Exerzitien

2018 nahmen 74 Personen (39 Frauen/35 Männer) an Exerzitien teil.
Damit liegt die Teilnahmequote bei ca. 9,48 %.

32. Bildungsurlaub

2018 nahmen 4 Personen (2 Frauen/2 Männer) einen Bildungsurlaub.
Damit nutzten 0,51 % der Mitarbeitenden das Angebot.

33. Jahresgespräche mit Mitarbeitenden

Die Durchführungsquote liegt 2018 bei 74 %. Von 2017 auf 2018 zeigt sich ein leichter Abstieg um 2 %. Der Anteil der aus besonderen Gründen nicht geführten Gespräche fiel auf 12 % (Vorjahr 15 %). Diese Gespräche sind aus Gründen wie etwa Elternzeit, Stellenwechsel, längere Erkrankung oder laufende Probezeit nicht geführt worden. Eine Rückmeldung über 14 % (Vorjahr 9 %) der noch ausstehenden Gespräche ist nicht erfolgt.