

wirksam entwickeln.

Digitalisierung
in der Arbeitswelt

10010110
01010
111000011
11001
111000011111
00011
0
1
10010110
01010
111000011
11001
111000011111
00011
0
10010110
111000011
11001
111000011111
00011
0
1
10010110
01010
111000011
11001
111000011111



Personalbericht 2020

*für das Erzbischöfliche Generalvikariat, Erzbischöfliche Offizialat
und die weiteren angeschlossenen Dienststellen*

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



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen auch für das Jahr 2020 den aktuellen Personalbericht zu präsentieren, bei dem wir Ihnen wieder einen Überblick über Zahlen, Daten, aber auch wissenswerte Fakten geben können, die das Erzbischöfliche Generalvikariat als attraktiven Arbeitgeber beschreiben. An diesem Ziel sind viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und den angeschlossenen Dienststellen mit großem Engagement beteiligt.

Die Arbeitswelt entwickelt sich stetig weiter und bringt auch neue Herausforderungen mit sich. Mit der Digitalisierung vieler Prozesse, wie der Umstellung der Aktenverwaltung auf die elektronische Akte, sind wir bereits auf einem guten Weg für eine professionelle und zukunftsfähige Verwaltung. Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung jedoch an vielen Stellen im Generalvikariat beschleunigt.

Mitarbeitende, die zuvor noch nie im Home-office gearbeitet haben, waren innerhalb kürzester Zeit auch von zu Hause aus arbeitsfähig. Führung, die Einarbeitung neuer Mitarbeitender und die Ausbildung wurden auf digitalen Wegen umgesetzt. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben Ihnen dazu einen Einblick, wie sie die Digitalisierung in der täglichen Arbeit im Jahr 2020 erlebt haben.

Wir freuen uns, wenn Sie sich die Zeit nehmen für einen Blick in diese vielfältigen Aspekte des Personalwesens im Generalvikariat.

Mit herzlichen Grüßen und besten Wünschen für Ihre Gesundheit

DR. MARTIN BÖCKEL

Verwaltungsdirektor

2. Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten

		MAK	%
Stabsabteilungen, Stabsstellen Generalvikar	67	62,8	9,1
HA Seelsorgebereiche	106	93,2	13,5
HA Seelsorge	137	110,0	15,9
HA Schule/Hochschule	61	52,4	7,6
HA Medien und Kommunikation	33	29,0	4,2
HA Seelsorge-Personal	31	27,4	4,0
HA Verwaltung	113	100,5	14,6
HA Finanzen	71	62,2	9,0
Bischöfe, Bischofsvikariate	24	21,7	3,1
Diözesanstelle für den Pastoralen Zukunftsweg	5	5,0	0,7
Erzbischöfliches Offizialat	17	14,8	2,1
Angeschlossene Dienststellen	103	90,5	13,1
Auszubildende, Trainees	21	21,0	3,0
Gesamtergebnis	789	690,5	100,0

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

		Frauen	Männer
Leitende Mitarbeitende	§ 13 Dienst- u. Geschäftsordnung	98	65
Höherer Dienst		93	104
Gehobener Dienst		147	103
Mittlerer Dienst		161	41
Einfacher Dienst		13	8
Gesamt		447	321

4. Verteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitszeitanteilen

		Vollzeit	Teilzeit-Beschäftigte	%
Männer	333	292	41	5,2
Frauen	456	260	196	24,8
Gesamt	789	552	237	30,0

5. Elternzeit

		Frauen	Männer
Mitarbeitende in Elternzeit		11	3
Rückkehrer/innen aus Elternzeit		4	4

Geschlechterverteilung EGV 2020

Werte in absoluten Zahlen



456



333

6. Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

		Frauen	Männer
Befristete Arbeitsverträge	110	70	40
Unbefristete Arbeitsverträge	679	386	293

Von 96 befristeten Verträgen in 2019 ist die Anzahl 2020 auf 110 befristete Verträge gestiegen.

7. Anteil der Leitenden Mitarbeitenden

		Leitende gem. § 13 Dienst- und Geschäftsordnung %	
Männer	320	65	20,3
Frauen	448	33	7,4
Gesamt (ohne Auszubildende)	768	98	12,8

Die durchschnittliche Führungsspanne lag bei 7,8 Personen. Der Anteil der Frauen in leitenden Positionen lag 2020 bei 33,7%.

8. Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)

	2019	2020	2021	2022
MAK	725	741	757	773
Personalaufwand	<i>in Mio. EUR</i> 46,0	48,3	50,7	53,1

Grundlage der Prognose ist die MAK-Entwicklung der letzten 5 Jahre. In dieser Zeit stieg die MAK um durchschnittlich 16,0 MAK pro Jahr. Für die Ermittlung des Personalaufwandes wurden die prognostizierten MAK-Zahlen zugrunde gelegt. Außerdem wurde eine angenommene Tarifsteigerung von 2,5% pro Jahr berücksichtigt.

	2020	2019	2018	2017	2016
Mitarbeiterkapazitäten	690,5	725,6	687,4	668,9	678,5
Veränderung der MAK gegenüber dem Vorjahr	-35,1	38,2	18,5	-9,6	12,1



9. Altersstruktur

Altersstruktur der Mitarbeitenden

Jahre	Anzahl	%
unter 21	9	1,1
21 – 25	37	4,7
26 – 30	52	6,6
31 – 35	70	8,9
36 – 40	58	7,4
41 – 45	71	9,0
46 – 50	78	9,9
51 – 55	147	18,6
56 – 60	151	19,1
über 60	116	14,7
EGV Gesamt	789	100

Altersstruktur der Leitenden Mitarbeitenden

Jahre	Anzahl	%
21 – 25	0	0
26 – 30	4	4,1
31 – 35	5	5,1
36 – 40	5	5,1
41 – 45	10	10,2
46 – 50	11	11,2
51 – 55	23	23,5
56 – 60	17	17,3
über 60	23	23,5
EGV Gesamt	98	100

10. Erreichen der Regelaltersgrenze

Jahr	Anzahl
2021	19
2022	13
2023	20
2024	24
2025	28
2026	27
2027	22
2028	26
2029	13
2030	30

„Für unser großes Ziel – klimapositives und schöpfungsfreundliches Erzbistum Köln bis 2030 – ist die Digitalisierung eine zwingende Stütze. Erst die digitale Erfassung und Visualisierung von Energieverbräuchen ermöglicht uns, den Verbrauch von Strom und Wärme zu reduzieren und somit Treibhausgase einzusparen. Auch stärken beispielsweise sinnvoll ersetzte Dienstreisen durch Videokonferenzen unser schöpfungsfreundliches Handeln.“

DR. CHRISTIAN WEINGARTEN

Abteilung Schöpfungsverantwortung



Digitalisierung
 in der Arbeitswelt
 10010110
 01010
 111000011
 11001
 11000011111
 00011
 0
 1
 10010110
 01010
 111000011
 11001
 111000011111
 00011
 0
 10010110
 111000011
 11001
 111000011111
 00011
 0
 1
 10010110
 01010
 111000011
 11001
 111000011111
 00011
 10010110
 01010
 111000011
 11001
 111000011

11. Demografischer Wandel und Arbeitnehmergenerationen

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/innen, der sogenannte „War for Talents“. Um diesen zu gewinnen, müssen sich Arbeitgeber attraktiv auf dem Arbeitsmarkt präsentieren und mit ihren Alleinstellungsmerkmalen überzeugen. 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 potenziellen Arbeitgeber. Diese gilt es zu vereinen, um für Arbeitnehmer/innen aller Generationen attraktiv zu bleiben oder zu werden.

Die jüngste Generation Z unterscheidet sich im Besonderen dahingehend, dass die Digitalisierung den Alltag übernommen hat, eine ständige Vernetzung in sozialen Netzwerken mit der ganzen Welt zeugt von einer neuen Weltoffenheit. Ihre Ansprüche an Jobs sind sehr hoch und mit hohen materiellen Standards besetzt. Ausbildungsplätze werden im Internet und über Arbeitgeberbewertungsportale gesucht. Neben dem starken Wunsch nach Entwicklungs- und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten, ist auch eine kollegiale, wertschätzende Arbeitsatmosphäre den jungen Menschen sehr wichtig.

Das Management verschiedener Generationen ist ein wichtiger Bestandteil der Führungsaufgaben, um die Mitarbeitenden trotz generationsbedingter Unterschiede darin zu unterstützen, als Team gut zusammen zu arbeiten.

„Seit ich im September 1972 meine Ausbildung begann, habe ich im Generalvikariat einige Entwicklungen bis zur Digitalisierung erlebt. Die EDV-Abteilung befand sich damals im Aufbau und bestand aus sechs Personen. Es gab mechanische Schreibmaschinen und das Telefon wurde noch mit der Drehscheibe gewählt. Mitte der 70er Jahre gab es dann die elektrischen Schreibmaschinen, später wurden die PCs eingeführt. Heute arbeiten wir mit elektronischen Akten, versenden E-Mails und halten Videokonferenzen.“

REINER HAMMES

Längste Betriebszugehörigkeit

Reiner Hammes ist seit dem Beginn seiner Ausbildung am 01.09.1972 im Generalvikariat tätig. Legt man den gesamten Zeitraum zugrunde, beträgt seine Betriebszugehörigkeit per 31.12.2020 48 Jahre und 4 Monate.



12. Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit

		Frauen	Männer
Lebensalter	49,7	46,4	48,1
Betriebszugehörigkeit	13,4	11,8	12,6

13. Austritte von Mitarbeitenden

		Frauen	Männer
Auflösungsvertrag	4	2	2
Befristeter Vertragsablauf	25	11	14
Ende Ausbildung	4	2	2
Eigenkündigung	14	9	5
Rente (vorzeitig)	7	3	4
Rente (Altersgrenze)	10	6	4
Statuswechsel (Angestellte Beamte)	2	1	1
Versetzung	2	1	1
Kündigung	5	0	5
Tod	1	0	1
Versorgung (Altersgrenze)	1	0	1
Versorgung (vorzeitig)	2	1	1
Gesamt	77	41	36

10010110
01010
111000011
11001
111000011111
00011
0
1
10010110
01010
111000011
11001
111000011111
00011
0
10010110
111000011
11001
111000011111
00011
0
1
10010110
01010

„Wenn man gewohnt ist, im Team zu arbeiten, und weiß, wie sehr die Kreativität zur Lösung von Aufgaben in der alltäglichen Begegnung ihren Ausgangspunkt hat, empfindet man die derzeitige Ausschließlichkeit virtueller Meetings als Verlust. Auf der rein funktionalen Ebene lässt es sich damit arbeiten. Ich sehe es aber als Herausforderung, in der verordneten Isolation, Mittel und Wege zu finden, alle Mitarbeiter/innen im Boot zu halten, dass jede/r vom anderen weiß und man sich der Gemeinsamkeit der Arbeit bewusst bleibt. Die einseitige Situation im Lockdown sollte aber nicht den Blick auf die Chancen trüben, die sich mit der Digitalisierung und im Homeoffice prinzipiell stellen. Wir lernen, mit vielen Kommunikationswegen mehrgleisig und sinnvoll umzugehen, die uns den Workflow und den Austausch von Inhalten im Team erleichtern. Im Museum finden sich überdies in fast jedem Arbeitsbereich Projekte, die sich im Homeoffice konzentriert und mit höherer Effizienz bearbeiten lassen. Dabei sind die individuelle häusliche und familiäre Situation allerdings ebenso genau zu berücksichtigen, wie Schwächen und Fähigkeiten, etwa auch die zur selbständigen Strukturierung des Alltags und zur notwendigen Trennung von dienstlich und privat.“

DR. STEFAN KRAUS

Diözesanmuseum Kolumba



14. Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten

		2020	2019	2018
Summe	Tage	14.604	12.397	11.188
Durchschnitt	Pers./Jahr in Tagen	18,4	16,3	15
Gesunde Tage	Tage	227,6	228,7	230
Krankenstand	%	7,5	6,6	6,1
Gesundheitsstand	%	92,5	93,4	93,9

Die Auswertung aus ZEUS über alle Mitarbeitende zeigt, dass die Kranken- und Fehltage (Krankentage mit und ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Kur, Reha, Wiedereingliederungsmaßnahmen) weiter angestiegen sind. Insgesamt haben die Mitarbeitenden des EGV im Jahr 2020 an 14.604 Tagen gefehlt. Im Durchschnitt war jeder Mitarbeitende 18,37 Tage abwesend. Viele waren davon langzeiterkrankt.

15. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Entwicklung der BEM-Fallzahlen

Anzahl der BEM-Fälle	2020	2019	2018
in laufender Bearbeitung (z. T. noch aus den Vorjahren)	43	48	33
nicht erforderlich	38	43	34
abgeschlossen	27	33	42
abgelehnt	5	2	1
Summe aller bearbeiteten Fälle	113	126	110
davon Frauen	72	79	
davon Männer	41	47	

BEM-Fälle in den Teilbereichen im Jahr 2020

	Anzahl	Mitarbeitende	%
HA Verwaltung	25	113	22
HA Seelsorgebereiche	18	106	17
HA Seelsorge	16	137	12
Angeschlossene Dienststellen	17	103	17
HA Schule/Hochschule	6	61	10
Generalvikar mit zugeordneten Dienststellen	8	72	11
HA Medien und Kommunikation	8	33	24
HA Finanzen	7	71	10
Bischöfe/Bischofsvikare	4	24	17
HA Seelsorge-Personal	3	31	10
Erzbischöfliches Offizialat	1	17	6
Auszubildende/Trainees	0	21	0
Summe	113	789	15

Bedingt durch die Corona-Situation fanden die BEM-Gespräche überwiegend digital über Microsoft Teams oder telefonisch statt.

Seit 2019 führt der Fachbereich Gesundheitsmanagement eine anonyme Befragung der Beschäftigten durch, deren BEM-Verfahren im laufenden Jahr abgeschlossen wurden. Ausgenommen sind die Mitarbeitenden, die ausgeschieden sind. Im Jahr 2020 wurde 21 Mitarbeitenden der Link zur Evaluation zugeleitet. 15 Personen haben an der anonymen Befragung teilgenommen (71,4%). Mit den Ergebnissen kann der BEM-Prozess bewertet werden, um so für die Zukunft Verbesserungen für das Einzelfallmanagement erzielen zu können.

Auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 5 (trifft gar nicht zu) erreichten die Antworten der Betroffenen zu nachfolgenden Fragestellungen die jeweils angegebenen Mittelwerte:

Fragestellung	Mittelwert
Die Anzahl der Gespräche war angemessen.	1,2
Die BEM-Gespräche waren vertrauensvoll.	1,3
Alles was im BEM geplant und umgesetzt wurde, wurde mit mir vorher abgestimmt.	1,4
Das BEM-Angebot des Dienstgebers habe ich als „wohlwollend“ empfunden.	1,5
In den BEM-Gesprächen konnte ich meine Situation und meine Anliegen klären.	1,6
Insgesamt bin ich mit dem zufrieden, was ich im BEM erreicht habe.	1,6
Die BEM-Gespräche waren lösungsorientiert.	1,7
Mit meinem jetzigen Gesundheitszustand kann ich meine Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren gut ausüben.	1,9
Ich werde durch Kolleginnen und Kollegen in meiner Situation unterstützt.	2,1
Mein allgemeiner Gesundheitszustand ist im Moment gut.	2,1
Mit meiner jetzigen Arbeitssituation bin ich insgesamt zufrieden.	2,1
Durch das BEM ist meine Arbeitsfähigkeit besser geworden.	2,2
Ich werde durch Vorgesetzte in meiner Situation unterstützt.	2,4
Im BEM-Gespräch wurden mir auch meine Stärken deutlich.	2,4

Auf die abschließende Frage „Das BEM war für mich wie...“ wurde geantwortet:

- ... ein guter Geist
- ... nicht hilfreich
- ... Unterstützung
- ... Oase in der Wüste
- ... Wohltat

„Im vergangenen Jahr ist im Bereich Meldewesen das Projekt zur Digitalisierung und Automatisierung der Kirchenglieder für die zentrale Erfassung der Kirchenglieder gestartet. Mittels einer implementierten Software werden alle relevanten Daten der eingescannten Kirchenglieder in den jeweiligen Datensatz der Person ins Meldewesen Programm übertragen. Die Digitalisierung stellt uns zwar zunächst vor große Herausforderungen im Hinblick darauf, alle Schritte korrekt zu definieren und umzusetzen sowie die bereits entstandenen Mängel zu beseitigen. Allerdings sehe ich in diesem automatisierten Verfahren auch langfristig die Möglichkeit, dass die Qualität der Erfassung erhöht und die Bearbeitungsdauer der Kirchenglieder reduziert wird und die Mitarbeitenden dadurch bei der Bearbeitung der steigenden Kirchenglieder entlastet werden.“

PATRICIA ECKSTEIN

Referat Informationsdienste



Digitalisierung
in der Arbeitswelt
10010110
01010
1000011
11001
111000011111
00011
0
1
10010110
01010
111000011
11001
1011111
00011
0
10010110
111000011
11001
111000011111
00011
0
1
10010110
01010
111000011
11001
111000011111
00011
10010110
01010
111000011
11001
1110

16. 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

		2020	2019	2018
Quote schwerbehinderte Menschen	%	8,8	8,3	8,7

17. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

	2020	2019	2018
Ersthelfer/innen	84	87	80
Sicherheitsbeauftragte	38	37	39
Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen	46	44	43
Begehungen	5	9	12
Arbeitsunfälle	36	39	34
davon Wegeunfälle	13	15	25
Meldungen an die VBG	18	21	18

Pandemiebedingt konnten leider nur wenige der geplanten Betriebsbegehungen durchgeführt werden. Auch mussten fast alle Schulungen für Ersthelfer/innen, Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen sowie für den richtigen Umgang mit den Escape-Chairs abgesagt werden.

Beim weiteren Ausbau eines wirksamen Arbeitsschutzmanagementsystems (ASM) für das gesamte Erzbistum Köln, welches den mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) im Jahre 2019 vereinbarten Anforderungen entspricht, konnten erste wichtige Meilensteine umgesetzt werden.

So trägt die formelle Übertragung der Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz auf die Haupt- und Abteilungsleitungen erheblich dazu bei, dass Vorgesetzte den Arbeitsschutz als ihr Anliegen betrachten. Begleitende Schulungen der Führungskräfte wurden hierzu durchgeführt.

Der Aufbau eines neuen Arbeitsschutzhandbuchs und der Internetseite www.arbeitsschutz-ebk.de hat begonnen. Das Handbuch gibt allen Beteiligten im Arbeitsschutz in 16 Kapiteln das notwendige Rüstzeug, um den Arbeitsschutz in der gesamten Fläche des Erzbistums Köln gut zu organisieren und in die Betriebsabläufe vor Ort zu integrieren. Inhalte und Arbeitshilfen sind auf die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtungen abgestimmt. Eine möglichst einheitliche Vorgehensweise bei Prozessen und Dokumenten steht dabei im Vordergrund.

Die Organisation des Arbeitsschutzes mit Hilfe dieses Handbuchs ist ein wichtiger Schritt für „vorbildlichen Arbeitsschutz“ im Erzbistum Köln.

Weiterhin ist die Ausbildung der Sicherheitsbeauftragten in allen Einrichtungen des Erzbistums ein wichtiger Meilenstein im Arbeitsschutz. Leider konnten pandemiebedingt auch hier nicht alle Schulungen in realer Form durchgeführt werden. Daher wurde auf ein virtuelles Schulungsformat umgestellt. Bei der Suche nach Mitteln und Wegen, bereits niedrige Unfallzahlen noch weiter abzusenken, sollen zukünftig die Sicherheitsbeauftragten stärker ins Blickfeld gerückt und deren Rolle, Funktion und Motivation zur Unterstützung der Führungskräfte gestärkt werden.

Durch den Aufbau eines Newsletters, die Versendung von Mitarbeiterinformationen und der Seite „Aktuelles“ auf einer Homepage soll das Ziel erreicht werden, den Informationsfluss bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes weiter auszubauen.

„Der Griff zum Handy und das Arbeiten am Laptop sind heute so natürlich wie das Ein- und Ausatmen. Dabei wird vergessen, dass diese keine Bestandteile unseres Körpers sind. Wir sollten also auch ohne auskommen können. Vor allem während des Schlafens werden die elektronischen Geräte nicht bedient und auch nicht beachtet – 8 Stunden digitale Auszeit. Die Auszubildenden haben sich im Rahmen ihrer Zusatzqualifizierung als Assistentinnen und Assistenten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (IHK) mit dieser neuen Problematik auseinandergesetzt und Tischaufsteller entwickelt, die auf eine *Digitale Auszeit* hinweisen. Mittagspause, Abendessen, Gespräche mit Kollegen, Meetings – die Möglichkeiten für eine digitale Auszeit sind vielfältig und werden mit den Aufstellern visuell verstärkt. Integrieren Sie digitale Fastenzeiten in Ihren Alltag und schaffen Sie sich aktiv Zeit und Raum für einen *digital detox*.“

ALEXANDER KOHNS

Katholisches Bildungswerk Köln und ehemaliger Auszubildender im Generalvikariat



18. Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein wichtiges Ziel im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist es, die Mitarbeitenden des EGV und seiner angeschlossenen Dienststellen darin zu unterstützen, sich fit zu halten und für einen guten Ausgleich zum Arbeitsalltag zu sorgen. Im Jahr 2020 kamen zu den üblichen Belastungsfaktoren die großen und vielfältigen Herausforderungen der Corona-Pandemie hinzu.

Folgende Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung standen in 2020 zur Verfügung:

Bewegungskurse in Kooperation mit der DJK vital

Gegen einen geringen Beitrag können Mitarbeitende mehrmals in der Woche an verschiedenen Kursen (RückenFit, Pilates, Yogaethics, Stressless, Basiskurs Fitness) teilnehmen. Diese werden durch qualifizierte und zertifizierte Referentinnen/Referenten der DJK vital geleitet. Das Kursprogramm wurde so konzipiert, dass es möglichst viele Mitarbeitende anspricht und jede/r das richtige Bewegungs-/Entspannungsprogramm für sich finden kann.

Die Pandemie-Entwicklung machte auch in diesem Bereich eine Umorientierung notwendig. Nach einem kurzzeitigen Aussetzen der Kurse, konnten diese zunächst mit einem entsprechenden Hygiene-Konzept weiterhin in Präsenz stattfinden. Schließlich erfolgte eine Umstellung auf ein digitales Format als MS-Teams- oder Zoom-Videokonferenz.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben im Zuge einer Qualitätsmanagement-Befragung sehr positives Feedback zu den Online-Kursen. Neben dem Lob zur Durchführung der einzelnen Angebote wurde auch häufig erwähnt, dass das digitale Angebot individuell eine regelmäßigere Teilnahme und bessere organisatorische Einbindung in den Alltag ermöglichten.

	2020	2019	2018
Summe Kursteilnehmer/innen	53	8	73

Angebote und Seminare im Weiterbildungsprogramm der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

Auch im internen Weiterbildungsprogramm wurden weitere Impulse für die Betriebliche Gesundheitsförderung gesetzt. Auch hier waren die Auswirkungen der Pandemie deutlich spürbar, dennoch konnten einige Angebote umgesetzt werden:

- Ernährungsworkshops (sechs zweistündige Veranstaltungen mit je 7–10 Teilnehmenden)
- Multiplikatorenschulung Pausenexpress (mit 10 Teilnehmenden)
- Tagespilgern (mit 16 Teilnehmenden)

Das große Laufevent „Kirche läuft“ im Sommer 2020 musste coronabedingt leider abgesagt werden.

Digitalisierung
 in der Arbeitswelt
 10010110
 01010
 111000011
 11001
 111000011111
 00011
 0
 1
 10010110
 01010
 111000011
 11001
 111000011111
 00011
 0
 10010110
 111000011
 11001
 111000011111
 00011
 0
 1
 10010110
 01010
 111000011
 11001
 111000011111
 00011
 10010110
 01010
 111000011
 11001
 1110

„Das Jahr 2020 hat uns allen einiges abverlangt, jedoch haben sich auch für uns neue Möglichkeiten der Begegnung durch z. B. Videokonferenzen ergeben. Ich nutzte als Ausbilderin die Möglichkeit, mit unserem Videokonferenztool, die Azubis mithilfe der Bildschirmübertragung in die Aufgabengebiete einzuarbeiten. Somit hat die Digitalisierung auch im Ausbildungsbereich einen wichtigen Beitrag geleistet, dass trotz Pandemie weiter ausgebildet werden konnte und nicht wie vieles andere zum Stillstand gekommen ist.“

SARAH KESSEL

Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit



19. Ausbildung

	2020	2019	2018
Bewerbungen um Ausbildungsplatz	68	65	55
Anzahl Auszubildende	27	27	30
davon Neue	7	6	7
davon IHK-Abschluss	6	7	9
Ausbildungsquote %	3,0	3,6	3,2
Übernahme Absolventinnen/Absolventen %	100	85	100
Ausbilder/innen	51	46	44

Im Jahr 2020 haben 6 Absolventinnen/Absolventen eine Tätigkeit im Generalvikariat aufgenommen.

Zum Stichtag 31.12.2020 beträgt die Zahl der Auszubildenden 21. Jeweils 1 Mann absolviert die Ausbildung als Fachinformatiker mit Fachrichtung Systemintegration und als Kaufmann für IT-Systemmanagement. 19 Kaufleute für Büromanagement werden derzeit ausgebildet – davon 1 Frau und 1 Mann im Dualem Studium (Bachelor of Arts in Business Administration). 7 Personen haben einen Fluchthintergrund. Darüber hinaus befinden sich noch 3 ehemalige Ausbildungsabsolventinnen/-absolventen (2 Frauen und 1 Mann) im Dualen Studium.

Neben Seminarangeboten gestalteten die Auszubildenden soziale Aktionstage in Einrichtungen des Sozialdienstes der Katholischen Männer in Köln und Spendenaktionen für Hilfsbedürftige (in 2020 Haiti und Beirut). Zusätzlich zur Ausbildung werden die Auszubildenden zu Assistentinnen/Assistenten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement in einer dreijährigen Zertifikatsausbildung (IHK) ausgebildet.

20. 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 3 Traineeestellen zur Verfügung. Diese wurden 2020 von 3 Personen mit einem IHK-Abschluss in einem kaufmännischen Beruf in unterschiedlichen Einsatzzeiträumen genutzt. Die Trainees waren/sind in verschiedenen Organisations- und Fachbereichen im Generalvikariat, den Rendanturen und den Katholischen Jugendagenturen im Einsatz. 2 Personen haben aufgrund externer Jobperspektiven vorzeitig gekündigt, 1 Person hat in Ermangelung einer internen Anschlussperspektive nach dem Traineejahr das Generalvikariat verlassen.

21. Praktika

Pflichtpraktika	
in der Schule	3
in Fortbildung/Umschulung und sonstigen Maßnahmen	9
im Studium, inkl. Juristisches Verwaltungspraktikum/ Rechtsreferendariat	13
Freiwillige Orientierungspraktika	2
Gesamt	27
Stabsabteilung Recht	8
HA Seelsorgebereiche	6
HA Seelsorge	3
HA Schule/Hochschule	1
HA Seelsorge-Personal	2
HA Verwaltung	4
Angeschlossene Dienststellen	4
Bischöfe/Bischofsvikariate	1
Gesamt	29

Insgesamt haben 2 Personen mit Fluchthintergrund ein Praktikum absolviert. Aus einigen Praktika in 2020 haben sich außerdem Perspektiven aufgezeigt. 3 Personen erhielten im Anschluss an ein Praktikum einen Arbeitsvertrag im EGV.

Die Corona-Pandemie bedeutete auch in diesem Bereich einen großen und wiederholten Planungsaufwand. Mit beachtlichem Engagement konnten in Zusammenarbeit mit den Einsatzbereichen kreative Lösungswege gefunden werden. So war es trotz der schwierigen Bedingungen vielfach möglich, Praktika, die eine hohe Relevanz für die berufliche Entwicklung der Praktikantinnen und Praktikanten bedeuten, erfolgreich zu beenden. Hervorzuheben ist hier neben dem Einsatz der Einsatzorte die wertvolle Unterstützung durch die IT-Abteilung.

„Entscheidend ist, dass wir qualifizierte und von unserem Profil überzeugte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden, die gut zu uns passen. Personalauswahl – ob für die Schulabteilung oder die Erzbischöflichen Schulen – sie kann die Möglichkeiten des digitalen Zeitalters effektiv nutzen: So haben wir Auswahlgespräche sehr erfolgreich per Videokonferenz durchgeführt. Personalverantwortliche und Bewerber/innen sind nicht mehr an Zeit und Ort gebunden, um festzustellen, ob die Qualifikationen und der persönliche Eindruck für eine Stelle passen. Zusätzlich bringen Videokonferenzen auch neue Facetten ins Spiel. So sagt es zum Beispiel etwas über eine/n Bewerber/in aus, wie souverän sie/er mit technischen Störungen während einer solchen Sitzung umgeht. Trotzdem: Der persönliche unmittelbare Eindruck, der Händedruck zu Beginn, jede nonverbale Kommunikation – auch das sind ganz elementare Bausteine eines Auswahlgespräches, auf die wir nicht verzichten wollen. Eine Kombination ist gut: Informationsgespräche per Video, Auswahlgespräche persönlich. So kann ich mir die Zukunft vorstellen. Denn gerade bei uns ist der/die Bewerber/in Mensch und mehr als eine Nummer im Datengehirn des Computers.“

THOMAS PITSCH

Abteilung Katholische Schulen in Freier Trägerschaft



22. Personalgewinnung

		Frauen	Männer
Anzahl Einstellungen	95	62	33
davon intern	22	15	7
Anzahl Bewerbungen	1.404	771	633
interne Bewerbungen	47	33	14
externe Bewerbungen	1.305	716	589
Initiativbewerbungen	52	22	30
Anzahl Stellenausschreibungen (o. Verwaltungsleitungen)	80		

Die Angaben beziehen sich auf das EGV und die angeschlossenen Dienststellen für das gesamte Jahr 2020. Nicht enthalten sind Ausschreibungen und Einstellungen der Verwaltungsleitungen.

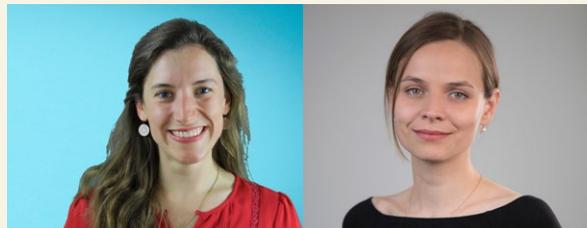
Im Bereich der Verwaltungsleitungen wurden in 2020 12 Personen als Verwaltungsleitungen (6 Frauen und 6 Männer) und 15 Personen als Assistenzen (14 Frauen und 1 Mann) eingestellt. Dabei kam es zu 2 internen Neubesetzungen.

10010110
01010
111000011
11001
111000011111
00011
0
1
10010110
01010
111000011
11001
111000011111
00011
0
10010110
111000011
11001
111000011111
00011
0
1
10010110
01010
111000011
11001

„Da wir mitten im Lockdown zum EGV gewechselt sind, erfolgte unsere Einarbeitung direkt in den “digitalen Modus”. Das hat sowohl das Kennenlernen der Kolleginnen und Kollegen, als auch die organische und thematische Einarbeitung in das Team deutlich erschwert. Hilfreich war es, dass die neuen Kolleginnen und Kollegen bei unserer Ankunft bereits bestens mit den Tools zur digitalen Zusammenarbeit vertraut waren. Die Arbeitsabläufe wurden uns gut dargestellt, sodass eine schnelle Erlernung der notwendigen Abläufe am Newsdesk und im Generalvikariat möglich war. Auch haben wir die gute Erfahrung gemacht, dass über die Entfernung effektiv und zielführend zusammengearbeitet werden kann.“

FRANZISKA HARTER UND REINHILD BUES

Hauptabteilung Medien und Kommunikation



23. Neue Mitarbeitende

		Frauen	Männer
Personen	80	50	30
		Vollzeit	Teilzeit
Stellen	80	43	37
		befristet	unbefristet
Arbeitsverträge	80	64	16

Das Thema Onboarding ist besonders wichtig, um neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg in die kirchlichen Verwaltungsstrukturen zu ermöglichen. Daher unterstützt die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit 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.

„Im Hinblick auf die in Wirtschaft und Gesellschaft stattfindende digitale Transformation hat das Erzbistum Köln sicherlich noch Nachholbedarf. Die vor uns liegende Herausforderung besteht meines Erachtens in der Notwendigkeit, digitale Angebote zu schaffen, um als Kirche modern und zeitgemäß in der digitalen Lebenswirklichkeit der Menschen wahrgenommen zu werden. Gleichzeitig gilt es, die Komplexität der derzeit recht zersplitterten Anwendungslandschaft zu reduzieren, Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf allen Ebenen zu schaffen und Prozesse so zu gestalten, dass ein durchgängiges digitales Arbeiten ermöglicht wird. Für die Abteilung Informationstechnologie sehe ich für die Zukunft zwei zentrale Aufgaben. Erstens: die effektive Nutzung digitaler Möglichkeiten kontinuierlich auszubauen. Zweitens: die Facheinheiten bei ihrer Aufgabenerfüllung durch die Bereitstellung geeigneter Lösungen zu unterstützen.“

DIRK RÖDER

Abteilung Informationstechnologie



24. 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.

Die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit 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**	45	34	11	24,2
Referatsleitungsebene	36	20	16	44,4
Gesamt	88	59	29	33,0

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

** inkl. Ordinierte

Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist leicht steigend. Insbesondere auf Referatsleitungsebene wird dies im Vergleich mit den vergangenen Jahren deutlich. Aber auch auf mittlerer Leitungsebene etablieren sich die Frauen. Dies ist ein Effekt zeitgemäßer und nachhaltiger Personalentwicklung. Durch individuelle und zielgerichtete Weiterentwicklung werden die Frauen gestärkt. Sie erfahren Ermutigung und können sich zunehmend gleichberechtigt mit ihren Kompetenzen bei der Vergabe von Stellen einbringen. Einen Beitrag hierzu leistet das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“.

Bei den derzeit 145 Verwaltungsleiter/innen ist die Geschlechterverteilung deutlich abweichend. Insgesamt gibt es 85 Frauen und 60 Männer, die als Verwaltungsleitung arbeiten. Somit liegt der Anteil der Frauen in leitender Position in dieser Berufsgruppe bei 58,6 %.

Kirche im Mentoring

Im Erzbistum Köln trägt unter anderem das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ zur Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei. Das weltweit bislang einzigartige Programm zielt darauf, dass der Frauenanteil in den Führungspositionen der deutschen Diözesen auf ein Drittel und mehr steigt. Es will darüber hinaus zu einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung beitragen, für den Arbeitsplatz Kirche werben und eine nachhaltige Nachwuchssicherung ermöglichen. Das Erzbistum Köln war seit dem Anfang, im Sommer 2016, mit dabei.

Einige Teilnehmerinnen aus den bisherigen Durchläufen konnten bereits eine Leitungsposition im EGV oder einer angeschlossenen Dienststelle übernehmen. Andere haben ihren Platz bei einem katholischen Träger im Erzbistum gefunden und die verbleibenden Frauen haben sich durch das Programm vor allem persönlich weiterentwickelt. Sie übernehmen im Rahmen ihrer bisherigen Stellen zusätzliche Aufgaben und stehen für einen Wechsel in eine Leitungsposition bereit, hatten hierzu bisher aber noch keine passende Möglichkeit.

Das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ wird gemeinsam und kontinuierlich von Vertreterinnen des Hildegardis-Vereins, der Deutschen Bischofskonferenz und der deutschen Bistümer gesteuert und weiterentwickelt. Im Erzbistum Köln ist das Interesse nach wie vor groß und es konnten auch in diesem Jahr wieder drei Tandems entsendet werden.

Kernstück 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. Es entsteht eine Win-Win-Situation, die sich für beide Seiten nachhaltig auswirkt.

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.

Die dargestellten Zahlen sind sicherlich nicht allein auf das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ zurück zu führen. Grundsätzlich scheint es eine Sensibilisierung für das Thema zu geben. Es gibt darüber hinaus vielfältige Möglichkeiten und Gründe die Potentiale von Frauen zu nutzen. Die Ideen und Vorschläge in diesem Bereich kommen letztendlich ebenso den Männern zu Gute und erhöhen die Attraktivität der „Kirche“ als Arbeitgeberin.

Digitalisierung
in der Arbeitswelt

„Neben unserer Arbeit verändert sich auch unsere Lernkultur. Unser Bildungsangebot wird zeitgemäß durch digitale Lernformate ergänzt. Online-Seminare oder selbstgesteuertes Lernen im E-Learning bieten dabei mehr Flexibilität, auch im Rahmen der eigenen Work-Life-Balance. Es gibt viele Interessierte und positive Rückmeldungen zu den neuen Lernmöglichkeiten. Dabei werden von den Trainer/innen Hilfsmittel, wie virtuelle Metaplanwände, genutzt und eine Lernumgebung fast so wie im *echten* Seminarraum erzeugt.“

Auch das informelle Lernen gewinnt immer mehr an Bedeutung, denn jede/r erweitert durch kollegialen Austausch sein Wissen. Der Lerneffekt wird beispielweise durch die Möglichkeit der Bildschirmübertragung gefördert, wenn ein Problem durch gemeinsame Betrachtung gelöst werden kann.“

LENA GEUENICH

Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

**25. Weiterbildung****Interne Weiterbildung:**

	2020	2019	2018
Teilnehmende	1414	1783	1359
Teilnehmertage	1022	1779	1453
geplante Angebote	267	208	167
realisierte Angebote	163	173	146

In 2020 wurden 163 interne Weiterbildungsangebote durchgeführt. Darunter waren 13 Schulungen, die bedarfsgerecht auf Bestellung realisiert wurden. 94 Personen haben am virtuellen Managementforen und 27 Personen am virtuellen Sekretariatsforum teilgenommen. Mit Einführung des Videokonferenztools Microsoft Teams wurden 57 Kurzeinführungen mit 313 Teilnehmenden durch die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit durchgeführt. Im Zeitraum April bis September nutzten 83 Personen die E-Learning-Angebote der Haufe Lernwelt. Die Gesamtkosten für interne Weiterbildungsangebote lagen bei 153.448,74 Euro. Das waren im Durchschnitt 194,49 Euro pro Mitarbeitendem für interne Bildungsangebote.

Externe Weiterbildung:

Die Gesamtkosten für die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten beliefen sich auf 99.067,35 Euro. Für die Mitarbeitenden im EGV und den angeschlossenen Dienststellen stehen jährlich 180,00 Euro pro Mitarbeitendem zur Verfügung. In 2020 wurden 213 Anträge auf Teilnahme an einer externen Fortbildungsmaßnahme gestellt. Die durchschnittlichen Kosten betragen 456,10 Euro pro Antrag. Im Rahmen der externen Fortbildungen wurden auch 8 Leitungskoachings finanziert.

Fachliteratur:

Wer sich Wissen anlesen möchte, wird auch auf dem Flur der Marzellenstr. 21, 2. Etage fündig. In der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit steht allen Mitarbeitenden aus dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und den weiteren angeschlossenen Dienststellen eine Auswahl an Fachliteratur zu verschiedenen Themen zur Verfügung. Ein Blick in das Bücherregal lohnt sich, denn hier findet man auch immer wieder aktuelle Ausgaben von Fachmagazinen und Skripte aus vergangenen Schulungen. Die Bücher können gegen Eintragung in eine Liste ausgeliehen werden.

26. Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung

	<i>Anzahl</i>	<i>Sitzungen à 90 – 180 Min.</i>
Einzel supervisionen	2	20
Leitungskoachings	3	26
Konsultationen	8	31
Teamberatung	5	33
Organisationsberatung	1	1
Geistliche Begleitung	0	0
Psychologische Fachberatung	2	4
Gesamt	21	115

27. Beratungen durch die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

25 Personen (29 in 2019) nutzten ein vertrauliches Gespräch (ca. 60 Minuten) mit der Personalentwicklung. Themenschwerpunkte waren u. a. berufliche Entwicklungen/Veränderungen (9 Personen), Qualifizierungsvorhaben (10 Personen) und Orientierung in einer krisenhaften Situation (6 Personen).

15 Personen (16 in 2019) nutzen eine vertrauliche Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen mit dem BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) und setzten sich mit ihrer beruflichen Ist-Situation auseinander, bestimmten ihren Standort und entwickelten Perspektiven für die berufliche Zukunft. In 1 Bewerbungsverfahren wurde die Selbsteinschätzung und das Anforderungsmodul des BIP genutzt. Die Abteilung Verwaltungsleitungen nutzte das BIP insgesamt 53 Mal für die Einstellung neuer Verwaltungsleiter/innen.

1 Führungskraft hat mit dem BIF (Bochumer Inventar zur Führungswirksamkeit) eine Selbsteinschätzung ihrer Führungswirksamkeit durchgeführt. 12 Mitarbeitende gaben eine entsprechende Fremdeinschätzung ab. In einem anschließenden Auswertungsworkshop wurden die Ergebnisse betrachtet und konkrete Absprachen getroffen.

28. Exerzitien

Nach §40 KAVO haben Mitarbeiter/innen einen Anspruch auf bis zu drei Tagen im Kalenderjahr, die sie für Exerzitien und Einkehrtage unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden können. 2020 nahmen 24 Personen (12 Frauen/12 Männer) an Exerzitien teil.

29. Bildungsurlaub

Nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz haben Arbeitnehmer/innen Anspruch auf fünf Tage im Kalenderjahr, die sie unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für eine berufliche oder politische Weiterbildung bei anerkannten Bildungsträgern nutzen dürfen. 2019 nahmen 7 Personen (1 Frauen/6 Männer) einen Bildungsurlaub.

30. Jahresgespräche mit Mitarbeitenden

Die Durchführungsquote liegt 2020 bei 77%. Von 2019 auf 2020 zeigt sich ein Anstieg um 7%. Der Anteil der aus besonderen Gründen nicht geführten Gespräche fiel auf 9% (Vorjahr 11%). Diese Gespräche sind aus Gründen wie etwa Elternzeit, Stellenwechsel, längerer Erkrankung oder laufender Probezeit nicht geführt worden. Somit haben bei 14% (Vorjahr 19%) der Mitarbeitenden keine Mitarbeiterjahresgespräche ohne triftigen Grund stattgefunden.

Das Team der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

steht Ihnen vom ersten bis zum letzten Arbeitstag als Begleitung zur Verfügung. Wir möchten mit unserem Service und unseren Angeboten dazu beitragen, dass Sie sich beruflich gut entwickeln und einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz haben. Wir möchten, dass Ihnen die Arbeit Spaß macht und die Work-Life-Balance gelingt. Wir unterstützen Sie auch in Veränderungssituationen und krisenhaften Phasen Ihres Berufslebens. Dabei ist uns eine vertrauliche und wertschätzende Begegnung und Zusammenarbeit mit Ihnen wichtig.



Abteilungsleiter

KLAUS FISCHBACH
Telefon 0221 1642 1720
klaus.fischbach@erzbistum-koeln.de



Assistentin
Ansprechpartnerin für
IT-Weiterbildungen

SARAH KESSEL
Telefon 0221 1642 1343
sarah.kessel@erzbistum-koeln.de



Fachbereichsleiterin
Personalentwicklung
Ansprechpartnerin für
Weiterbildungen,
Onboarding, Führungs-
kräfteentwicklung

LENA GEUENICH
0221 1642 1646
lena.geuenich@erzbistum-koeln.de



Ausbildungsleiterin

SUSANNE KERSTEN
0221 1642 1379
susanne.kersten@erzbistum-koeln.de



Referentin
Personalentwicklung
Ansprechpartnerin für
Trainee, Praktikum,
Betriebliche Gesundheits-
förderung

EVA MÜLLER
0221 1642 1893
eva.mueller@erzbistum-koeln.de



Referentin
Personalentwicklung
Ansprechpartnerin für
Chancengleichheit, BIP, BIF

UTE ZUMKELLER
0221 1642 1723
ute.zumkeller@erzbistum-koeln.de



Fachbereichsleiter
Gesundheitsmanagement
Ansprechpartner für
Arbeitsschutz, Betriebliches
Eingliederungsmanagement,
Vereinbarkeit von Beruf
und Familie

WOLFGANG SCHNICHEL
0221 1642 1529
wolfgang.schnichels@erzbistum-koeln.de



Referentin für Betriebliches
Gesundheitsmanagement
Ansprechpartnerin für
Betriebliches Eingliederungs-
management und Betriebliche
Gesundheitsförderung

RITA FRINGS
0221 1642 1612
rita.frings@erzbistum-koeln.de



Fachkraft
für Arbeitssicherheit
Ansprechpartner für
Arbeitsschutz

MANFRED LANG
0221 1642 1716
manfred.lang@erzbistum-koeln.de



Sachbearbeiterin
Ansprechpartnerin für
Arbeitsschutz

MICHÈLE RUSCHKE
0221 1642 1713
michele.ruschke@erzbistum-koeln.de

Erzbistum Köln | Generalvikariat

Hauptabteilung Verwaltung

Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

Marzellenstr. 32, 50668 Köln

Verantwortlich: Dr. Martin Böckel

Redaktion: Klaus Fischbach, Lena Geuenich

*Die im Personalbericht enthaltenen Zahlen basieren auf Auswertungen
des Referates Zentrale Planung und Entwicklung, der Abteilung Personalentwicklung
und Gesundheit sowie der Abteilung Personal.*

Gestaltung: Marcus Dorau

Veröffentlicht im Mai 2021