

Weiterbildungsförderung PRO **für Mitarbeitende im Erzbischöflichen Generalvikariat und der zugeordneten diözesanen Einrichtungen im Erzbistum Paderborn, im Metropolitenkapitel und im Offizialat**

Präambel

Die Richtlinie Weiterbildungsförderung PRO soll den Mitarbeitenden und der gesamten Dienstgemeinschaft neue Optionen zur Förderung einer Weiterbildung anhand definierter Kriterien und Einschätzungen bieten.

I. Definition von Weiterbildung

Eine Weiterbildung dient dem Ausbau der bereits im Berufsleben erworbenen Fähigkeiten oder Fertigkeiten und erweitert den beruflichen Handlungsspielraum über die aktuell ausgeübte Tätigkeit hinaus.

Mitarbeitende erweitern also ihr Qualifikationsprofil und erlangen mit Abschluss einer Weiterbildung eine Zusatzqualifikation, die dazu dienen kann, dass Mitarbeitende eine neue Position als Fach- oder Führungskraft im Erzbistum Paderborn erreichen. Weiterbildungen werden von zertifizierten Weiterbildungsträgern, (Fach)Hochschulen oder Fernuniversitäten angeboten.

Weiterbildung ist von Fortbildung, Coaching und Supervision sachlich zu unterscheiden.

II. Zielsetzung

Die Weiterbildungsförderung PRO hat zum Ziel:

- Qualifizierung der Mitarbeitenden um zukünftige Personalbedarfe gezielt decken zu können.
- Förderung des Ausbaus der Zukunftsstrategien der Kirche, des Zukunftsbilds 2030+.
- zielgerichtete Bewertung des „dienstlichen Interesses“.
- Gewährleistung von Transparenz und Vergleichbarkeit.
- Optimierung der Freistellungskontingente.
- Wissenstransfer durch die geförderten Weiterbildungskandidaten.

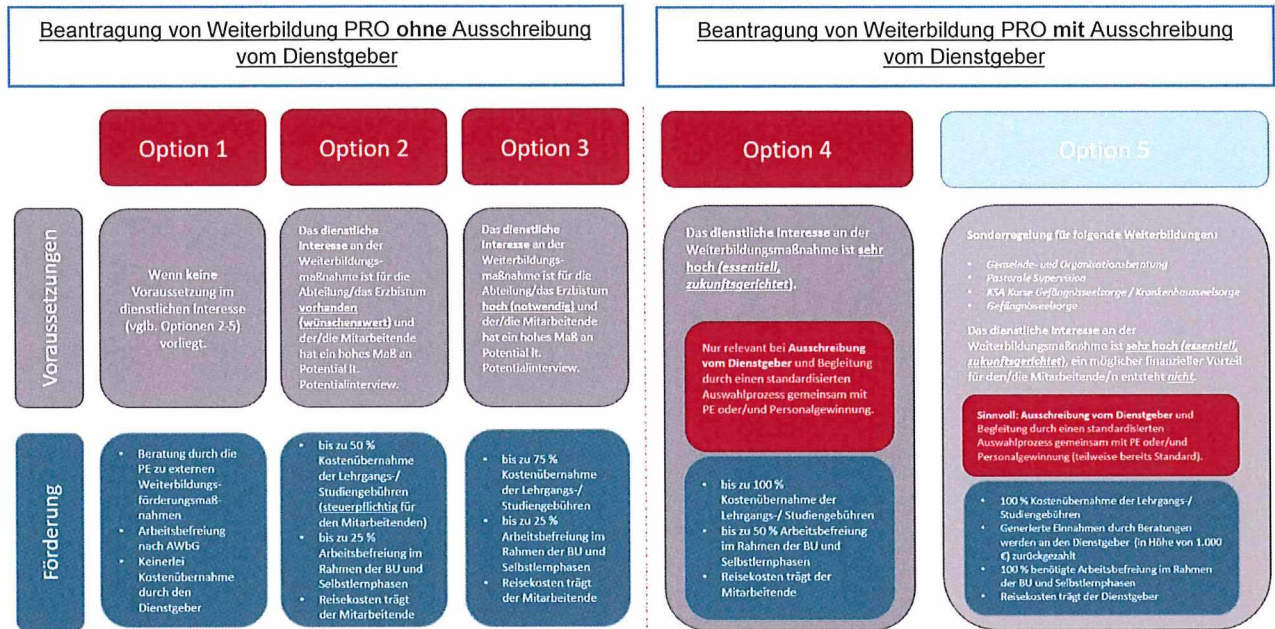
III. Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildung PRO

Für eine Förderung nach dieser Richtlinie sind folgende formalen Voraussetzungen zu erfüllen:

- Mitarbeitende verfügen über eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren
- Mitarbeitende stehen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

VI. Förderungsoptionen

Die Weiterbildungsförderung PRO sieht folgende 5 Optionen zur Förderung vor:



Der Begriff **dienstliches Interesse** meint die strategische Relevanz einer Weiterbildung aus Sicht des Dienstgebers. Berücksichtigt werden dabei zum Beispiel Komponenten wie Aufgaben der Stelle, Nachfolgeplanung, Deckung zukünftiger Personalbedarfe, Talentförderung oder Weiterbildungen im Rahmen der Notwendigkeit einer dienstlich bedingten beruflichen Umorientierung.

V. Verfahrensablauf zur Beantragung von Weiterbildung PRO **ohne** Ausschreibung vom Dienstgeber

1. Auf Initiative des Mitarbeitenden stellt dieser einen Antrag auf Weiterbildungsförderung inklusive eines Motivationsschreibens. Dieser Antrag wird per E-Mail an die Personalentwicklung (personalentwicklung@erzbistum-paderborn.de) gesendet, die Führungskraft wird in Kopie und somit in Kenntnis gesetzt.
2. Die Personalentwicklung prüft die formalen Voraussetzungen und initiiert ein (digitales) Gespräch mit der Führungskraft und händigt dieser den Weiterbildungsbewertungsbogen aus.
3. Die Personalentwicklung führt das (digitale) Potentialinterview mit dem Mitarbeitenden und führt im Anschluss die Ergebnisse des Potentialinterviews mit dem Weiterbildungsbewertungsbogen der Führungskraft zusammen.
4. In einem gemeinsamen Gespräch mit der Personalentwicklung und der Führungskraft wird dem Mitarbeitenden die Entscheidung zur Förderung nach *Option 1, Option 2 oder Option 3* erläutert.
5. Es wird eine Weiterbildungsvereinbarung gemäß der gültigen Richtlinie und der entsprechenden Option geschlossen.

VI. Verfahrensablauf zur Beantragung von Weiterbildung PRO mit Ausschreibung vom Dienstgeber

1. Die Führungskraft und/oder die Personalentwicklung oder andere Verantwortliche identifizieren einen konkreten Bedarf an Weiterbildung, der für das Erzbistum essentiell & zukunftsweisend ist.
2. Es wird eine bistumsweite Ausschreibung der Weiterbildungsmaßnahme gemeinsam mit der Personalgewinnung initiiert.
3. Interessierte Mitarbeitende bewerben sich mit ihren relevanten Unterlagen.
4. Die Personalentwicklung führt gemeinsam mit der Personalgewinnung einen Auswahlprozess durch.
5. Bei erfolgreicher Auswahl für den Mitarbeitenden, initiiert die Personalentwicklung die Weiterbildungsvereinbarung gemäß *Option 4 oder Option 5*. Sollte es zu einer negativen Entscheidung in dieser konkreten Weiterbildungsmaßnahme kommen, wird der Mitarbeitende passgenau für andere Optionen von Seiten der Personalentwicklung in Abstimmung mit der Führungskraft beraten.

VII. Inkrafttreten

Vorstehende Regelungen treten zum 01.06.2022 in Kraft und lösen die bisherigen Regelungen zur Förderung von Weiterbildung ab.

Paderborn,



Generalvikar



Dompropst



Offizial