



Personal-Leitbild der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

vom 15. Dezember 1999 (Stand am 12. Dezember 2007)

Der Synodalrat beschliesst:

- a) Der Mensch in seiner Individualität steht bei allen personalpolitischen Überlegungen im Mittelpunkt. Der Arbeitgeber ist sich bewusst, dass das Personal der zentrale Faktor für die Erbringung der Dienstleistungen zugunsten der Bevölkerung ist.
- b) Der Arbeitgeber erwartet von den Mitarbeitenden Loyalität gegenüber getroffenen Entscheiden und gegenüber der reformierten Kirche als Ganzes.
- c) Eine Anstellung innerhalb der gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Landeskirche Bern - Jura bedingt im Normalfall die Zugehörigkeit zur reformierten Landeskirche. Über Ausnahmen entscheidet der Synodalrat.
- d) Der Arbeitgeber stellt qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zweckmässige, gesundheitsschonende, sichere und angemessen entlohnte Arbeitsplätze zur Verfügung. Er unternimmt dabei alles, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern und soziale Härtefälle zu vermeiden.
- e) Die Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Übertragung der Aufgaben und Verantwortungen berücksichtigt.
- f) Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird gefördert. Die Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geschützt; der Datenschutz ist gewährleistet.
- g) Kompetenzen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind aufeinander abgestimmt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen eine Mitverantwortung für das Ganze der gesamtkirchlichen Dienste.
- h) Stete Weiterbildung ist für eine optimale Erfüllung der übertragenen Aufgaben unabdingbar. Die persönliche und berufliche Fort- und Wei-

terentwicklung wird erwartet und angemessen unterstützt. Weiterbildungsmaßnahmen können durch die vorgesetzte Stelle gegebenenfalls angeordnet werden.

- i) Die Führung der Mitarbeitenden basiert auf der Achtung und Würde des Einzelnen. Dies erfordert einen kooperativ-partizipativen Führungsstil; Vorgesetzte motivieren und unterstützen ihre Untergebenen. Nach getroffenen Entscheidungen wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Loyalität bei der Umsetzung erwartet.
- k) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Anrecht auf eine Beurteilung in regelmässigen Mitarbeitergesprächen; diese Beurteilungen können Auswirkungen haben auf die gehaltmässige Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- l) aufgehoben
- m) Zur Bemessung der gehaltmässigen Entwicklung sowie der ausserordentlichen Beauftragungen (Engagements) bestehen entsprechende Instrumente.
- n) Die angemessene Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erarbeitung von Zielen, beim Setzen von Prioritäten und bei der Entscheidungsfindung ist gewährleistet.
- o) Eine offene Informationskultur im Sinne eines stufengerechten Informationsflusses und gegenseitiges Verständnis wird als unabdingbar für die Aufgabenerfüllung anerkannt.

Bern, 15. Dezember 1999

NAMENS DES SYNODALRATES

Der Präsident: *Samuel Lutz*

Der Kirchenschreiber: *Bernhard Linder*

Änderungen:

Am 12. Dezember 2007 (Beschluss des Synodalarates):

geändert in Bst. l und m (Anpassung an das neue Personalrecht).

Inkrafttreten: 1. Januar 2008.