

Impulse aus der Gruppenarbeit

	Überschrift	These	Impulse der Synodalen aus der Arbeit in Gruppen
<b>Nachwuchsgewinnung</b>			
1	Die „Millennials“ und die kirchliche Nachwuchsgewinnung für den Pfarrberuf und den gemeindepädagogischen Beruf <i>KR Jens Walker, Referatsleiter P 4 Ausbildung und Hochschulwesen</i>	Die spinnen, die Jungen? Die Millennials – eine Herausforderung für die Personalarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamvikariat: Vielfalt erleben! Gemeinsam in den Entsendungsdienst.</li> <li>- Studierendenbegleitung <u>früh</u> starten</li> <li>- Hospitationstage in theologischen Ausbildungsstätten anbieten</li> <li>- attraktive Arbeitsbedingungen entwickeln</li> <li>- Gewinnung von Studierenden auf Propsteiebene</li> <li>- Alleinerziehende in Vikariat?</li> <li>- Bitte macht Werbung in evangelischen Schulen für kirchliche Berufe. Ich gehe auch gerne mal in eurem Auftrag hin! (Martina Klein)</li> <li>- Es ist vieles GUT! Sagen auch Studierende, Vikarinnen und Vikare aus anderen Landeskirchen.</li> <li>- Landwochen in unterschiedlichen Bereichen der EKM (gerne wieder im KK Meiningen)</li> <li>- Berufsbilder vorstellen in (ev.) Schulen (nicht nur in ev. Schulen, hier aber auf jeden Fall)</li> <li>- Jobsharing – auch in Leitungsfunktion? → in der Gemeinde?</li> <li>- Wichtig: Zufriedene und „Alte“</li> </ul>
2	Die kirchenmusikalische Ausbildung als ein Handlungsschwerpunkt der EKM im Ausbildungsbemühen der EKD <i>Prof. Peter Kopp, Rektor der</i>	Verkündigung und Lobpreis für morgen – mit Studium von gestern	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleichberechtigung im Verkündigungsdienst?</li> <li>- Die Kirchenmusiker müssen ordiniert werden. Nach Möglichkeit sollten sie auch beerdigen können?</li> <li>- Begleitung/Personalentwicklung für Kirchenmusiker in den ersten Dienstjahren (analog FEA?, Entsendungsdienst).</li> </ul>

	Überschrift	These	Impulse der Synodalen aus der Arbeit in Gruppen
	<p><i>Ev. Hochschule für Kirchenmusik, und Christoph Tschunke, Dozent für Populärmusik und Chorleitung</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Populärmusik: mehr!, qualitativ hochwertig!, selbstverständlich ins Studium integrieren, Vernetzung der Akteure/Musiker/Milieus in der EKM-Basis</li> <li>- Öffentlichkeitsarbeit → Nachwuchsgewinnung</li> <li>- auskömmliche Stellenanteile/Profilstellen bei Anstellungsträgern (Kinderchor/Bläserchor/Populärmusik/historische Orgeln/etc.)</li> <li>- Kommunikation/Kooperation mit kommunalen Trägern → Mischfinanzierungen</li> <li>- Basisseminare für Quereinsteiger – aus klassischem UND populärmusikalischem Kontext/ Milieu</li> <li>- Motivation für Weiterbildung aktiver Kirchenmusiker</li> <li>- Stärkung/Professionalisierung der (geistlichen) Vermittlungskompetenz → Gemeindegarbeit</li> </ul>
3	<p>Die Integration von Ausgebildeten in der Beruflichkeit <i>Pfrn. Dorothee Land, Studienleiterin für die Fortbildung in den Ersten Amtsjahren</i></p>	<p>Entsendungsdienstlerinnen und Entsendungsdienstler kommen mit großer Innovationsfreudigkeit und stoßen auf Beharrung der Gemeinden. Sie kommen als Teamplayer und treffen auf Erwartungen, als „König“ oder „Königin“ zu agieren. Sie sind hochengagiert, aber nicht mehr bereit, rund um die Uhr zur Verfügung zu stehen und das ist gut so.</p>	<p>Wie nehmen Sie sie wahr? Was lernen Sie von Ihnen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bitte kein Generalverdacht!</li> <li>- Neue Formate „womens corner“</li> <li>- Teamplaying – Umgang unter den Kolleginnen</li> <li>- Zu viel Neues erschwert Akzeptanz</li> <li>- Räumliche Nähe von Berufsanfängerinnen ganz wichtig – FÖRDERN</li> <li>- Alle sind richtig über die Jungen froh!</li> <li>- Gemeinde sagt Gemach, Gemach</li> <li>- Regionalisierung Parochial ↔ Thematisch <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aushandlung ist nötig (Verantwortung der Sups)</li> <li>- auch für das Klima</li> </ul> </li> <li>- Sie kommunizieren anders! <ul style="list-style-type: none"> <li>- ermöglicht Teambildung über viele Kilometer</li> </ul> </li> <li>- Gemeinden müssen selbständiger werden</li> <li>- Generationenkultur fördern</li> <li>- Bewusstsein entwickeln: Wir sind gemeinsam unterwegs (Hauptamtliche und Ehrenamtliche)</li> </ul>

	Überschrift	These	Impulse der Synodalen aus der Arbeit in Gruppen
			Vakanzen fördern Neues – Vielleicht sollten wir Vakanzen fördern? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verständnis für Privates ist da!</li> <li>- GKR unterstützt Work-Life-Balance</li> <li>- Die „Jungen“ wenig Rücksicht gegenüber Hierarchien und Strukturen</li> <li>- Wir wollen als junge Frauen ernstgenommen werden</li> <li>- Die „Alten“ wollen nicht loslassen</li> </ul>
<b>Personal- und Stellenmanagement im Zusammenspiel von Kirchenkreisen und Landeskirchenamt</b>			
4	... im Blick auf – für Kirchengemeinden und Hauptberufliche lebbar – Stellenstrukturen (Auswirkungen, Anforderungen an Hauptberufliche) <i>KR'in Dr. Kerstin Voigt, Referatsleiterin P 3 Personaleinsatz und Personalentwicklung</i>	Werden Pfarrstellenstrukturen von heute zu Problemen von morgen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehrfach-Anstellungen (unterschiedliche Handlungsfelder) können auch positiv wirken (Stichwort Relevanz)</li> <li>- Frage hinter Frage: Wie ist Pfarrerin/Pfarrer präsent vor Ort?</li> <li>- fehlende Konzeptionen</li> <li>- Keine Verwaltung für Pfarrer</li> <li>- Koordinationsaufwand bei mehreren pfarrdienstl. Aufträgen = viel Zeit</li> <li>- Geschäftsführer extra</li> <li>- Erwartungshaltung? Schulung der (Gemeinde)Mitstreiter</li> <li>- 24 h Präsenz?!</li> <li>- Strukturen werden „konzentriert“ – die Aufgaben aber nach unten durchgereicht: an Ehrenamtliche und Hauptamtliche vor Ort</li> <li>- Statt Pfarrstellenstrukturen Gemeindestrukturen als Grundlage für Überlegungen</li> <li>- Was ist mit Unvorhersehbarem?</li> <li>- Zusammenhang Stellenstruktur – Besetzbarkeit</li> </ul>
5	... im Blick auf Planungshorizonte der Kirchenkreise und Steuerungen und Beratungsangebote des Referats Mittlere Ebene <i>Christiane Melzig, Referatsleiterin F 5 Mittlere Ebene</i>	Planen Kirchenkreise flexibel un(d)beweglich?	Stellen? Konzeptionen? Personal? Strukturen? Finanzen: beißt sich die Katze in den Schwanz? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stelleninhaber und Finanzen bestimmen Strukturen – Konzeptionen? – Kommen zu kurz</li> <li>- Die Frage, was wir lassen können, sollen, müssen – wird nicht gestellt</li> <li>- Vorhandene Gaben bestimmen konzeptionelle Überlegungen</li> <li>- Mitarbeitende in Planungen einbeziehen</li> <li>- Durch Kooperationsmöglichkeiten im Kirchenkreis enge Strukturen aufbrechen</li> <li>- Inhaltliche Regionen bilden</li> </ul>

	Überschrift	These	Impulse der Synodalen aus der Arbeit in Gruppen
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ist weniger mehr? (In Bezug auf Anzahl Gottesdienste, Vertretungsdienste etc.) oder ist weniger „leer“?</li> <li>- Konzeptionen sind Sache vor Ort! Es braucht Konzeptionen für volkshirchliche und entkirchlichte Gebiete!</li> <li>- Situation der Kirchenkreise im Norden ist in der Landeskirche nicht im Blick</li> <li>- Welchen Bedarf gibt es vor Ort? Was hat das für Konsequenzen?</li> <li>- Flexiblen Einsatz von Pfarrern, Gemeindepädagogen ... unabhängig und anpassend regeln/zulassen</li> </ul>
6	... im Blick auf die Digitalisierung der Personalarbeit <i>KOAR'in Michaela Koch, Referentin Personal – Mittlere Ebene</i>	Die Arbeit mit Personal-Office wird der digitale Standard für die Personalarbeit in der EKM sein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pfarrerarbeitszeiterfassung</li> <li>- Arbeitszeiterfassung für Gemeindeangestellte</li> <li>- Onlinezugänge für <u>alle</u> Mitarbeiter</li> <li>- Qualifikationen</li> <li>- PA geführt</li> <li>- gemeinsamer Zugriff</li> <li>- Beachtung Datenschutz</li> <li>- Vermeidung Doppelarbeit</li> </ul>
<b>Rechtliche Herausforderungen des „Arbeitgebers“ Kirche</b>			
7	Kirchliches Arbeitsrecht und Kirchenmitgliedschaft <i>KRR Christian Vollbrecht, Referatsleiter P 1 Arbeitsrecht</i>	Wie hast du's mit der Religion? Wie die Bewahrung des christlichen Profils in einer Dienstgemeinschaft aus Christen und Nichtchristen gelingen kann.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Glaubenskurse müssen angeboten werden!</li> <li>- Die Chance zur Mission nutzen!</li> <li>- Profil muss klar sein!</li> <li>- Der Geist der Einrichtung ist wichtig (für alle)</li> <li>- Christliche (sprachfähige) Partner müssen da sein</li> <li>- Festlegungen sind nötig</li> <li>- Auf die Dienstgemeinschaft achten ist Führungsaufgabe</li> </ul> <p style="text-align: right;">} Pflicht?</p>
8	Beispiel Pfarrstellengesetz	Das Recht dient der Kir-	Ordinierte Gemeindepädagogen – EKD-weites Bewerbungsrecht – Stärkung der Rechte der Ge-

	Überschrift	These	Impulse der Synodalen aus der Arbeit in Gruppen
	<i>KRR'in Martina Kilger, Referatsleiterin P 2 Dienstrecht</i>	che zur Verwirklichung ihres Handelns. Es unterliegt der fortwährenden Veränderung, indem sich die Kirche seiner auch zur Reaktion auf sich verändernde Bedingungen und Notwendigkeiten bedient.	meinde – Beschleunigung des Besetzungsrechts – Regionalpfarrstellen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienstaufsicht als Pappschwert</li> <li>- Stärkung des Superintendentenamtes (in Bezug auf die Führungsfunktion)</li> <li>- Recht als Rahmen eines weiten Feldes statt als Zügel</li> </ul>
<b>Die Arbeitssituation der Hauptberuflichen im Verkündigungsdienst</b>			
9	Die Studie zur physischen und psychischen Gesundheit von Pfarrerinnen und Pfarrern in der EKM <i>KR Thomas Schlegel, Referatsleiter G 2 Gemeinde und Seelsorge</i>	In der EKM waren oder sind mindestens 13% der Pfarrpersonen berufsbedingt erkrankt (Burn-Out). Dafür ist nicht ein besonderes Aufgabengebiet verantwortlich. Auch ist unwichtig, wie viele Predigtstätten jemand hat oder wo er/sie wohnt (Stadt/Land). Was Pfarrerinnen und Pfarrer besonders belastet, ist die Fülle an Aufgaben („Eierlegende Wollmilchsau“). Insofern empfehlen wir die Profilierung des jeweiligen Dienstes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrument der Überlastungsanalyse? Und/oder Anzeige</li> <li>- Arbeitsplatzgefährdungsanalyse verstellt? Gibt es diese?</li> <li>- Ergebnisse der Studie – Welche Maßnahmen leiten Sie daraus ab?</li> <li>- Geistliche Quellen erschließen – Aufzeigen und Einüben, um die Ressourcen zu stärken (Batterie aufladen)</li> <li>- Sind fehlende Konzepte und Konzeptionen nicht der Grund der Zerfaserung und mangelnden Fähigkeit Dinge (los-)lassen zu können?</li> <li>- Gibt es Supervision als Instrument?</li> <li>- Feste Urlaubsvertretungsregelungen finden – führt zur Abgrenzbarkeit</li> <li>- Klare Strukturen helfen zur Abgrenzung; Spezialisierung hilft. <ul style="list-style-type: none"> <li>o Die Ergebnisse sind alarmierend!</li> </ul> </li> </ul>

	Überschrift	These	Impulse der Synodalen aus der Arbeit in Gruppen
		Unerlässlich ist dann, dass man mit anderen Hauptberuflichen im Team arbeitet.	
10	Dienstwohnung und Dienstwohnungspflicht <i>OKR Michael Lehmann, Personaldezernent</i>	Die Dienstwohnungspflicht erodiert, sobald entweder die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise oder die Pfarrerinnen und Pfarrer ihr Interesse verlieren. Jetzt noch können wir gemeinsam über die Zeitgemäßheit der Dienstwohnungspflicht und die Zukunft der Pfarrdienstwohnungen nachdenken, bald nicht mehr.	Ist die Dienstwohnungspflicht noch zeitgemäß? <ul style="list-style-type: none"> <li>- (einerseits) Dienstwohnungspflicht → Nähe zur Gemeinde</li> <li>- (andererseits) Präsenz hängt nicht an Residenz</li> <li>- Analyse vor Ort „Vor- und Nachteile für Gemeinde + Pfarrer“</li> <li>- Teilweiser Bedarf an Dienstwohnungen vorhanden → freier Wohnungsmarkt schwierig</li> <li>- Welche Kriterien gelten für die Wohnungssuche (Entfernung/Pfarrbereich)</li> <li>- Gefährdung des Pfarrers/der Pfarrerin durch Vereinnahmung durch Ortsgemeinde und keine Trennung zum Privatleben</li> <li>- Erhalten wir die Flächenversorgung oder bereiten wir uns auf weitere Vereinzelung vor?</li> <li>- Kreatives Beleben der Pfarrhäuser – nicht nur mit Pfarrern!</li> <li>- Baulastfonds – Verantwortung der Kirchenkreise</li> <li>- Flexibilisierung der Dienstwohnungspflicht – „Recht“ auf Dienstwohnung</li> <li>- Gebäudekonzeption im Kirchenkreis</li> <li>- Flexibilisierung und Ortsangemessenheit im Sinne von Identifikation der Gemeindemitglieder mit dem Thema</li> <li>- Trennung von dienstlichen und privaten Räumen</li> </ul>
11	Die Handreichung für den gemeindepädagogischen Dienst in der EKM <i>KR'in Katharina Passolt, Referatsleiterin B 3 Bildung mit Erwachsenen und Familien</i>	Damit gemeindepädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Bildungsfachleute in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen auch perspektivisch unverzichtbar sind, braucht es ein	Was fehlt Ihnen? Was wollen Sie verstärken? Woran wollen wir weiterarbeiten? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bessere Rahmenbedingungen, z. B. raus aus der prekären Anstellungsverhältnissen</li> <li>- In Dienstanweisungen werden GP oft nur für Zielgruppen Familien und Kinder eingesetzt. Wir brauchen sie auch in der Erwachsenenbildung!</li> <li>- Kirchenkreise brauchen konzeptionelle Überlegungen, damit GP nicht aufgegeben werden zwischen vielen Gemeinden.</li> </ul>

	Überschrift	These	Impulse der Synodalen aus der Arbeit in Gruppen
		modernes, profiliertes Berufsbild, Verlässlichkeit in der Struktur und gute Rahmenbedingungen vor Ort.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diakonen- und GP-Ausbildung zusammen denken, aber einzelne Profile schärfen.</li> <li>- Für eine gute Dienstgemeinschaft braucht es gegenseitige Wahrnehmung auf Augenhöhe.</li> <li>- Gemeinden brauchen auch Aktivitäten von GP, um ihre Arbeit umfassend wahrzunehmen.</li> <li>- Auch GP brauchen Instrumente der Personalentwicklung, z.B. Kontaktsemester.</li> <li>- egal ob Fachhochschulen oder Fachschulen: GP ordinieren! + für alle Gemeindevollzüge grundausbilden</li> <li>- niedrigschwellige, berufsbegleitende Einstiegsmöglichkeiten in den Beruf</li> <li>- Kombinationsmöglichkeiten entwickeln für Quereinsteiger</li> </ul>
12	Berufs- und lebensphasenorientierte Personalentwicklung <i>KR'in Bettina Mühlig, Referentin Personalentwicklung</i>	Wachstumswarnung Personalentwicklung – Perspektivisch drohen Wirksamkeitsverluste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nach jeweils fünf Dienstjahren in der Gemeinde folgt ein „Sabbatical“ von drei Monaten.</li> <li>- Rhythmus von Arbeit und Reflektion zu Unterbrechungen</li> <li>- Urlaubsvertretungen sollten durch Vorgesetzte/Leitung geregelt werden (nicht durch Pfarrer selbst).</li> <li>- verbindliche Wahrnehmung von Supervision (Rolle der Dienstvorgesetzten!)</li> <li>- weite Wege – Überforderung des Ehrenamtes</li> <li>- Bilanztage für gesamten Verkündigungsdienst</li> <li>- Ressource geistlicher Begleitung stärken/nutzen</li> <li>- Spiritualität als Thema für Synode</li> <li>- Zehntgemeinschaft stärken</li> <li>- Stehen die richtigen Produkte im Regal → Angebot muss zur Nachfrage passen</li> </ul>
13	Sonstiges		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es fehlen Betrachtungen zum Arbeitsgebiet der Pfarrer, zum Pfarrerbild.</li> <li>- Pfarrer beklagen: zu viel Verwaltung!</li> <li>- Gemeinden klagen: zu wenig Seelsorge, Besuche und Gottesdienste (Pfarrer verwalten zu viel).</li> </ul>