

Impulse aus der Gruppenarbeit zum Personalbericht

Überschrift	These (Idee/Wunsch/Forderung)
<p><u>Arbeitsgruppe 1</u> Fachkräftemangel in der Kirche</p> <p>Leitung: KR Christian Vollbrecht</p>	<p><u>Personalbindung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fachkräfte arbeiten ihren Qualifikationen entsprechend - attraktive Pfarrhäuser - Regionalsekretärinnen - Ausstattung mit Technik/Gestaltung Arbeit - Dienstwohnung - Vergütung/Besoldung <p><u>Personalgewinnung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bildung: fachlich + emotional für Quereinsteiger - Stipendien mit Verpflichtung zum späteren Dienst in der EKM - Offenheit für ausländische Bewerber - attraktive Pfarrhäuser - gute Weiterbildungsangebote - Bekanntmachung kirchlicher Berufe - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - RU nutzen - Ausbildung niedrigrschwellig <p><u>Innovation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ehrenamtskampagne (Kirchbuch, Gemeindebrief ...) - Professionalisierung von Bau- und Gebäudemanagement - Stellen attraktiver machen - Stellen EKD-weit ausschreiben - mit Vakanzgeldern Stellen attraktiver machen - Ausschreibungen verbessern - neue Berufsbilder – Aufgabenbezug - Stipendien für Dienst auf dem Land - Landzulage, Schülerpraktika, FSJ → Zugang zum Pfarramt

<p><u>Arbeitsgruppe 2</u> Atemlos ... durch Tag und Nacht Lebbarkeit des Pfarrdienstes</p> <p>Leitung: KR'in Bettina Mühlig</p> <p>Ko-Leitung: Pfarrerin Christin Ostritz, Synodale</p>	<p><u>Personalbindung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - klare Regeln der Ausstattung der Arbeitsplätze - Abgrenzung der Rechte gegenüber Erwartungen - Kontrollgremien/-ämter verlässlich - Klarheit und Offenheit bei Priorisierung/Aufgaben im Gemeindegkontext fördern gegenseitiges Vertrauen (auch durch Offenheit!) - qualifizierte Leitende - Jahresgespräche, auf Urlaub und Fortbildung achten <p><u>Personalgewinnung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - durch klare Beschreibungen Regeln für alle Berufsbilder - Gehaltsdiskussion führen!!! - Ausdifferenzierung vs. Generalist (Konzeptionsfrage) - über Residenzpflicht nachdenken - saniert die Dienstwohnungen/Pfarrhäuser & Standards festlegen/Zumutbarkeiten - Studium praxisnaher gestalten <p><u>Innovation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Spielbein ausleben dürfen - Pfarr-/Mitarbeiterbild verändern - mehr Optionen fürs Lebensmodell (freie Tage bezahlen → Druck nehmen durch klare kluge Regeln (Urlaub) - Flexibilität bei Stellenumfängen (es muss auch möglich sein, nur 50 % angestellt zu sein) - regional denken, begabungsorientierte Teamarbeit - ländlicher Raum → selbst Menschen die Lust haben delegieren - als Studierende den ländlichen Raum „erproben/besuchen“ (Team-Vikariat/Team-Endsendung ... (1 Predigt/Andacht mehrmals ...))
<p><u>Arbeitsgruppe 3</u> Bildung und Verkündigung – Perspektiven des Berufsprofils der Gemeindepädagoginnen und -pädagogen</p> <p>Leitung: OKR Christian Fuhrmann</p>	<p><u>Personalbindung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezahlung angemessen für Gemeindepädagogen im Verkündigungsdienst bei gleichzeitiger Differenzierung anhand der Abschlüsse - Orte und (Wohn-)Räume zur Verfügung stellen - eigene Ideen – kreative Räume – Freiheit – Aus-

<p>Ko-Leitung: KR'in Susanne Minkus-Langendörfer</p>	<p>stattung – Pkw – Technik</p> <p><u>Personalgewinnung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Studierendenkonvente – Kirchenmusiker/ Gemeindepädagogen <p><u>Innovation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Schlüssel 67/33 muss verschwinden – gleichwertige Dienste – - Aufstiegsmöglichkeiten im Dienstag
<p><u>Arbeitsgruppe 4</u> Kirchenmusik als Verkündigungsdienst</p> <p>Leitung: Prof. Peter Kopp, Rektor der Ev. Hochschule für Kirchenmusik Halle</p> <p>Ko-Leitung: Kreiskantorin Stefanie Schneider, Synodale</p>	<p>Die Kirchenmusik in der EKM ist ein funktionierendes Arbeitsfeld. Um diesen Zustand zu erhalten, bedarf es wohlwollender Beobachtung und Wartung. (Evaluation kritische (Selbst-)Beobachtung, kleine Mängel schnell abstellen, um größeren Schaden abzuwenden.</p> <p><u>Personalbindung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - angemessene Wahrnehmung der Kirchenmusik als Multiplikator (Personenbindung) – auch über die Kirche hinaus. - Pädagogikausbildung fördern - Gehaltsdifferenzen zu vergleichbaren Landeskirchen abbauen - Analyse notwendig, vor allem Ehrenamt → findet statt - Dienstanweisungen! - Evaluation! - Ev. Schulen und Kitas mehr nutzen, um zu werben/ausbilden <p><u>Personalgewinnung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - bessere Einbindung außerkirchlich (Schulen, Musikschulen) - Quereinstiege regeln - ACK ausreichend? <p><u>Innovation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bundesfreiwilligendienststellen in der Kirchenmusik anbieten (wie Freiburger Dom) - 10 % für Kreiskantorat nicht ausreichend, um gut zu betreuen

<p><u>Arbeitsgruppe 5</u> Potentiale erkennen und anerkennen – Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand</p> <p>Leitung: Pfarrerin Angelika Greim-Harland</p> <p>Ko-Leitung: KOAR Christfried Pfennigsdorf</p>	<p><u>Personalbindung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Für Gemeinden ohne Pfarrer oder mit Vakanzen sind Ruheständler ein nicht zu unterschätzendes Potential. Dabei Wertschätzung und Würdigung nicht vergessen. - Ansprechpartner:in für Ruheständler:innen (aus deren Kreis) in <u>jedem</u> Kirchenkreis <p><u>Personalgewinnung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - wichtiges Element für den Einsatz von Ruheständlern ist die Selbstorganisation auf Gemeindeebene - wichtig sind Informationen über Verfügbarkeit wie z. B. die Zehnt-Gemeinschaft - Übergangmanagement im Übergang zum Ruhestand - Abfrage der Interessen der Weiterarbeit, Ansprechbarkeit/Wann?/Was? <p><u>Innovation</u></p>
<p><u>Arbeitsgruppe 6</u> gesund – gestärkt – begleitet. Personalentwicklung im Verkündigungsdienst</p> <p>Leitung: KR'in Dr. Mirjam-Christina Redeker Pfarrerin Dorothee Land, Studienleiterin</p>	<p><u>Personalbindung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Konvent – Ermutigung <u>geistliche Gemeinschaft</u> positive Erfahrungen einander erzählen ohne Angst, Neid als naiv zu gelten - <u>positive Geschichten</u> - <u>Anregung</u> Konvente mit allen Mitarbeitenden Musik, Gemeindepädagogik, Jugendarbeit usw. - Arbeit Investition „Gemeinde unterwegs“ - Pfarramtsassistenz Frage: Digitalisierung Vereinfachung der Bearbeitung von Formularen usw. - <u>Ermutigung Regionalpfarrstelle</u> auszuschreiben bzw. mit 1,5 Stellenumfang für Ehepaare, junge Familie - <u>Bildung von Teams</u>: auch wenn die Ordnung 70/30 aufgeweicht wird - im Stellenplan Verkündigungsdienst eines Kirchenkreises sollen zukünftig auch die im Nebenberuf Arbeitenden (z. B. Absolventen des KFU) enthalten - Vertrauen/Umsicht - Mitarbeiter:innen Jahresgespräche

	<p><u>Personalgewinnung</u></p> <p><u>Innovation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufhebung der Residenzpflicht - raus aus dem Pfarramt: Verwaltung, Bau, Friedhof, Finanzen (Hauptverantwortung) - Säule 1: Hauptamtliche - Säule 2: Gemeinde - Säule 3: System/Leitung - Ausbildung: Struktur, Selbstfürsorge, Teamarbeit etc.
<p><u>Arbeitsgruppe 7</u> Wege der Konfliktbewältigung</p> <p>Leitung: KRR'in Martina Kilger Pfarrerin Cordula Haase, Interimspfarrerin</p>	<p><u>Personalbindung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gemeinden zukunftsfähig machen – Stärkung einer konstruktiven Streitkultur - Im Blick auf die veränderten und sich verändernden Rahmenbedingungen kirchlicher Arbeit gemeinsam (Ehrenamtliche und Hauptamtliche) nach (neuen) Wegen suchen, wie wir die beste Botschaft der Welt bringen können - Kommunikation (direkt oder begleitet) - gelingendes Teilen – Visitation - Aufgaben verteilen und „tun lassen“ (verbindlich vereinbaren und sich daran halten!) - Zukunftskonferenz - Konfliktmanager – Feuerwehr (kurzfristige Intervention) - Frühwarnsystem (langfristig – vorausschauend) - Fortbildung im Konfliktmanagement (Daueraufgabe) <p><u>Personalgewinnung</u></p> <p><u>Innovation</u></p>
<p><u>Arbeitsgruppe 8</u> Den Verkündigungsdienst der Zukunft innovativ denken</p> <p>Leitung: OKR Michael Lehmann</p> <p>Ko-Leitung Pfarrer Ernst-Ulrich Wachter, Synodaler</p>	<p><u>Personalbindung</u></p> <p><u>Personalgewinnung</u></p> <p><u>Innovation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - wo Ordnungen die Verkündigung hindern, muss man Ordnung verändern, z. B. 70/30

	<ul style="list-style-type: none">- Anstellungsfähigkeiten bei Absolventen Diakonen-gesetz Prädikanten- was nötig ist, sollte möglich werden- Quereinsteiger befähigen- von der Gemeinde her denken- Innovation durch multiprofessionelles Team gleichberechtigt auf Augenhöhe miteinander arbei- ten
--	---