

Gemeindepädagogisches Forum 2008

Abschlussimpuls

...und wenn man / frau älter wird?

Personalentwicklung (PE) hat wesentlich zum Ziel, dass sich die richtigen Menschen an der richtigen Stelle befinden.

Das geschieht entweder, indem man auf Anhieb die richtige Stelle findet oder sich eine neue sucht, die besser zu einem passt. In dem Zusammenhang ist es eine ärgerliche Tatsache, dass ein Stellenwechsel zu einem neuen Träger in Anwendung des neuen Tarifvertrages ein finanzielles Wagnis werden kann.

Darauf will ich an dieser Stelle nicht weiter eingehen. Ich möchte auf ein statistisch erfasstes Problem aufmerksam machen, dass nach Personalentwicklung förmlich schreit.

Der Altersschnitt der gemeindepädagogischen Fachkräfte verhält sich analog zur gesellschaftlichen Demografiekurve, d.h. wir werden immer älter.

Das aber ist nicht das Problem.

Das Problem ist, dass dieses Faktum auf eine erstarrte Stellenstruktur trifft, die neben der tarifbedingten Wechselaufschwernis auch wenig Perspektiven in anderen Aufgabenfeldern erschließt. In einzelnen Kirchenkreisen liegt das Durchschnittsalter der Hauptamtlichen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bei 50 Jahren.

Etliche in der Jugendarbeit älter Gewordene wollen gerne in diesem Arbeitsfeld bleiben. Anderen aber graut davor, bis zum 65sten Lebensjahr, also weitere 15 Jahre nichts anderes als Jugendarbeit zu machen, z.B. weil sie müde geworden sind oder weil sie sich in eingefahrenen Gleisen bewegen und sehen, dass sie den jungen Menschen nicht mehr in allem gerecht werden und weil sie merken, dass sie ihre Gaben, Kenntnisse und Erfahrungen, gerne in andere Arbeitsfelder einbringen würden, aber dazu nicht die Chance erhalten.

Zugleich sind die attraktiven Stellen für junge Hauptamtliche rar gesät.

Und nun verrate ich meine Vision als Antwort auf die Problematik.

Kirchengemeinden und Kirchenkreise müssen Konzeptionen erstellen. Dazu gehören Visionen und Ziele, Arbeits- und Personalkonzepte. Nicht die Frage: Was können wir uns noch leisten? sondern: Wohin wollen wir? Was ist unser Profil? Wie wollen wir in 10 Jahren, also in 2018 dastehen? Das sind die konzeptionell gesteuerten Fragen.

Unternehmerisches Denken vom Missionsbefehl ausgehend ist Aufgabe der Kirche. Dann entsteht auch die Frage: Wen brauchen wir, um dahin zu kommen, wohin wir wollen?

Und man stellt fest: Wir haben erfahrene und qualifizierte Mitarbeiter/innen, die wir für den Aufbau und die Gestaltung einer Ehrenamtlichenstruktur oder fürs Gemeindemanagement oder für die Initiierung von Bildungsprozessen u.a.m. dringend benötigen.

Ich wache auf und stelle fest: Die Wirklichkeit ist nicht so, noch nicht. Aber wie war das mit den Visionen von Martin Luther-King und vielen anderen weniger bekannten Menschen? Zukunft der Kirche lebt von Verheißung und Visionen. Wo sie mit Leben gefüllt wurden, veränderten sie die Wirklichkeit. Wo sie als Spinnerei abgetan wurden, bewirkten sie nichts.

Ich finde, es lohnt sich, dass wir gemeinsam daran arbeiten, dass PE immer mehr zur Realität wird und viele erfahrene Hauptamtliche ihre Erfahrungen in neue Herausforderungen einbringen können. Wir selbst müssen daran arbeiten.

Dazu passt ein Satz von Antoine de Saint-Exupery: „Wenn du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Männer und Frauen zusammen, die Holz beschaffen, Werkzeuge vorbereiten, Holz bearbeiten und zusammenfügen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten Meer.“ Die Vision steht am Anfang: Sehnsucht nach dem Meer.

Die Dokumentation dieses Forums soll das ihre dazu beitragen, konzeptionelle Prozesse befördern und die Fantasie anregen helfen. Sie wird allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt.

18.02.2008 L. Schäfer