

Der skizzierte Vortrag basiert auf einer Präsentation¹

1. Referat Werner Arlabosse, Direktion Nazareth (Stichworte):

Situationsskizze:

Im Bereich der Kirche –im Vergleich zur Wirtschaft- derzeit bis auf Einzelfälle noch keine dramatischen Veränderungen für die Beschäftigten wahrnehmbar.

Aber Kirche befindet sich in einer dauerhaften Krise, gekennzeichnet durch eine Struktur-, Finanz-, Inhalts-, Personal- sowie Demografische Krise.

Kirche wirkt als großer Dienstgeber, in Wirklichkeit handelt es sich um bis zu 900 kleine und Kleinstdienstgeber wie z.B. Gemeinden mit drei Angestellten.

Es kann in diesem Konstrukt nicht erwartet werden, dass ‚die Kirche‘ Personalentwicklung betreibt, entscheidend ist das eigene Engagement der Mitarbeitenden, zumal der Begriff Personalentwicklung nicht genau definiert ist.

Erforderlich ist eine systematische Umsetzung von Strukturanpassung und Personalentwicklung.

Kann Kirche das leisten?

Anders als in der Top down-Struktur der Kath. Kirche (Entscheidung des Bischofs verhindert dort z.B. Grabenkämpfe in den Gemeinden) ist das in der Evang. Kirche kaum möglich weil wirkungsschwache Leitungsstruktur. Führungsstruktur ist destrukturiert tätig

Zur Mitarbeiterorientierten Personalentwicklung: Menschen um das 40-45ste Lebensjahr müssen sich klar werden, ob sie in ihrem angestammten Arbeitsfeld bleiben wollen bzw. wie die zweite Hälfte ihres beruflichen Lebens aussehen soll.

In der Diakonenschaft Nazareth-Sarepta gehen die Betroffenen diesen Kernfragen mittels acht konkreten Fragestellungen nach (s. Präsentation)

Kirche und Diakonie:

Sinnvoll ist → Systemübergreifende Beschäftigungsvermittlung

Diakonie geht in die Fläche, könnte GemeindepädagogInnen und andere Berufsgruppen in ihren Arbeitsbereichen zum Teil übernehmen. Erforderlich sind vernetzte Personalplanung und die auf die neuen Aufgaben ausgerichteten Fortbildungen. Es soll Hospitations- und Praktikumsplätze ebenso geben wie Teilstellen: einen Teil in der Diakonie und einen weiteren in anderen Arbeitsbereichen. Die Kirche muss dafür Geldmittel und Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen.

Den Mitarbeitenden Mut machen, den eigenen Blick zu weiten, sich selbst als sein eigener Personalentwickler begreifen.

In schätzungsweise 5 – 7 Jahren wird sich Personalmangel einstellen.

¹ Die Präsentation ist Bestandteil der Gesamtdokumentation, die auf CD-ROM im Büro des Beauftragten vorgehalten wird.