

Workshop 3: Das läuft gut – Gemeindepädagogen in wichtigen kreiskirchlichen Funktionen

Stichworte aus der Workshop-Arbeit:

Zu klären ist, was günstige Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung sind. Im Falle der beiden anwesenden Gemeindepädagogen mit den Aufgaben Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises und Leitung der Erwachsenenbildung wurden die Stellen seinerzeit frei und beide Mitarbeiter sind aufgrund ihrer schon berufs begleitend erworbenen Qualifikationen mit den jeweiligen Aufgaben betraut worden.

Als **Voraussetzung** wird festgehalten, **dass Leitungsverantwortliche wahrnehmen, welche Mitarbeitenden mit welchen Qualifikationen erforderlich und vorhanden sind.**

Die **Eigeninitiative** zur Weiterqualifikation, auch ohne schon eine konkrete Stelle im Blick zu haben, sei eine wichtige Voraussetzung für die Chance auf entsprechend qualifizierte Stellen, so beide Gemeindepädagogen übereinstimmend. Die **wahrnehmende Wertschätzung** von Person und Qualifikation durch die Leitung sei der zweite wichtige Pfeiler. Man solle **sich der eigenen Kompetenzen bewusst sein** und damit auch selbstbewusst umgehen.

Workshop-Teilnehmer reagierten mit dem Hinweis, dass die erworbenen Qualifikationen auch von Leitung wahrgenommen werden müssten. Hier fehle es aber häufig an Formen und einer systematischen Personalentwicklung als dafür wichtiges Instrument.

Superintendent Schmidt unterstreicht, dass der Verzicht auf eine die Qualifikationen und Kompetenzen wahrnehmende Personalentwicklung zum Verlassen gerade der engagierte und qualifizierte Mitarbeitende führen kann. Entsprechend **müssten die kirchlichen Arbeitgeber Interesse an vorausschauender Personalentwicklung haben.** Dafür sei etwa das Instrument der Jahresdienstgespräche / regelmäßige Mitarbeitergespräche sehr nützlich. Die landeskirchliche **Agentur für Personalberatung und –entwicklung könne ein weiterer wichtiger Ort zur Unterstützung der Personalentwicklung** sein; wie, das müsse mit den Beteiligten überlegt werden. Und man müsse die **Diakonie** mit ihren vielfältigen Aufgaben in den Blick nehmen. Hier gebe es Aufgabenbereiche, die in ausgezeichneter Weise von Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen wahrgenommen werden könnten. Die Entwicklungen im Pfarrdienst deuteten darauf hin, dass auf Zukunft hin über **neue Formen der Zusammenarbeit und der Aufgabenteilung von Pfarrer/innen und Gemeindepädagog/innen** nachgedacht werden müsse. Für Stellenbesetzung bedürfe es klarer Grundregeln.

Allerdings müssten Gemeindepädagog/innen und Diakon/innen die Voraussetzungen für den Einsatz in unterschiedlichen Arbeitsfeldern mitbringen. Die **Grundkompetenzen müssten somit im Studium vermittelt** werden. Entsprechend sei ein wiederkehrender Abgleich zwischen Curricula und Anforderungsprofil in der Praxis wichtig. Eine **frühzeitige berufsbegleitende Fortbildung** müsse sich anschließen. Entsprechend müssten **kirchliche Arbeitgeber solche Eigeninitiativen als Personalentwicklungsinstrument unterstützen.**

Personalplanungskonferenzen auf Kirchenkreis- oder Gestaltungsraumebene könnten zu sehr hilfreichen Instrumenten werden, wenn sie zu einer systematischen Erfassung der Qualifikationen sowie der Fortbildungs- und Veränderungswünsche der Mitarbeitenden führten.

Workshop-Teilnehmer/innen bemerkten, dass es einerseits ein neues Nachdenken über die bessere Wahrnehmung der Gemeindepädagogik als wichtiges Arbeitsfeld und über die vorhandenen bzw. erwünschten Qualifikationen von Gemeindepädagog/innen und Diakon/innen gebe, andererseits aber deutliche **Sollbruchstellen** erkennbar würden, als Beispiel etwa das unterschiedliche Dienstrecht. **Aufbrüche im Wortsinn seien erforderlich**, wenn das berufliche Miteinander und die Rollenteilung neu bedacht würden.