# WORKSHOP "MITEINANDER DER BERUFSGRUPPEN" (MDB)

Augsburg, 15. - 16. Juni 2018



# HERAUSFORDERUNGEN FÜR AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG

in den Berufsgruppen:

Pfarrer/innen,
Diakon/innen,
Religions- und Gemeinde-Pädagogen/innen,
Katecheten/innen,
Sozialpädagogen/innen,
Absolventen/innen von bibl.-theol. Ausbildungsstätten
Kirchenmusiker/innen

**Thema:** Herausforderungen für Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Berufsgruppen: Pfarrer/innen, Diakon/innen, Religions- und Gemeinde-Pädagog/innen, Katechet/innen, Sozialpädagog/innen, Absolvent/innen von bibl.-theol. Ausbildungsstätten und Kirchenmusiker/innen

Ort: Diako – Augsburg

Zeit: 15. Juni, 10.00 bis 16. Juni 13.00

Freitag: Fokus: Profile und Klärungsbedarf der Berufsgruppen

10.00 Ankommen mit Kaffee und Brezen

10.30 Start: Begrüßung und Überblick

Wer ist da? Was machen wir? Was ist unser Ziel?

Ziel: Auf dem Weg zu Empfehlungen für die kirchleitenden Organe:

Klärung und Vertiefung der Themen (siehe Themensammlung), der berufsgruppenspeziellen und der systemischen Herausforderungen, sowie Erarbeitung einer Skizze der Handlungsoptionen (Strategie-Entwurf-

Empfehlung)

10.50 Input 1 MdB: Wo steht der Prozess? Was bisher passiert, Themen, Ziel

#### A) Die "PuK-Denke": ->

#### -> drei Perspektiven zusammenbringen



Eine kleine "Geschichte der kirchlichen Berufe"
Früher! ..... Heute? ..... und in Zukunft?



A) Die "PuK"-Denke: -> Rahmen für das Projekt "Miteinander der Berufsgruppen

#### AUFTRAG der KIRCHE,

konkretisiert in 5 Grundaufgaben für das hier und jetzt

WER trägt WIE zur Wahrnehmung des Auftrags in seinen fünf Grundaufgaben in diesen Räumen bei?

Räume des kirchlichen Handelns vor Ort

- Kirchlich mandatiert als Hb, Nb od. im vereinbarten EA?
- ea in der Kirche engagiert?
- ➤ Als Christ/in in der Gesellschaft?

#### MENSCHEN,

ihre Sozial & Lebensräume ihre Erwartungen und Bedürfnisse, ihre Enttäuschungen und Hoffnungen

#### ORGANISATION,

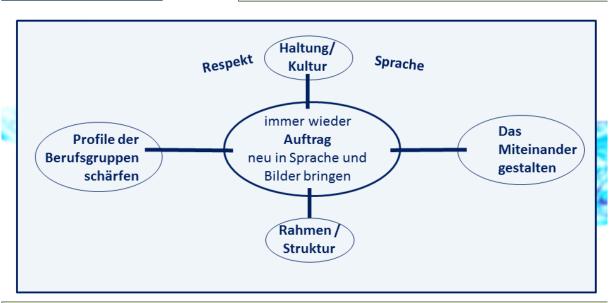
ihre ressourcenorientierte, strukturelle und planerische Perspektive





<u>Alle</u> Berufsgruppen in den Blick bekommen

Vom Auftrag her denken – den Rahmen dafür gestalten



Profilierung BGs das und Miteinander ihre speziellen Themen der BGs

#### jede/r Getaufte

theologisch im Prinzip dazu gerufen

aus Gründen der Ordnung, Qualität, Mandatierung und Nachhaltigkeit: Berufung in die öffentliche Verkündigung (Wort und Sakrament) (CA 14)

Ins **Gegenüber** treten (als Dienst an den Andern) und wieder zurück in die Gemeinde (als ebenfalls des Gegenübers bedürftig)

#### Alle Getauften

- -> unmittelbarer Zugang zu Gott
- -> Zeugnisauftrag:
- -> einander Priester/in sein
- => das "Priestertum aller Getaufter

#### Das Evangelium begegnet "extra nos"

"was ich mir nicht selber sagen kann"

-> es braucht eine Form, eine Gestalt für das Gegenüber (CA 5,7)

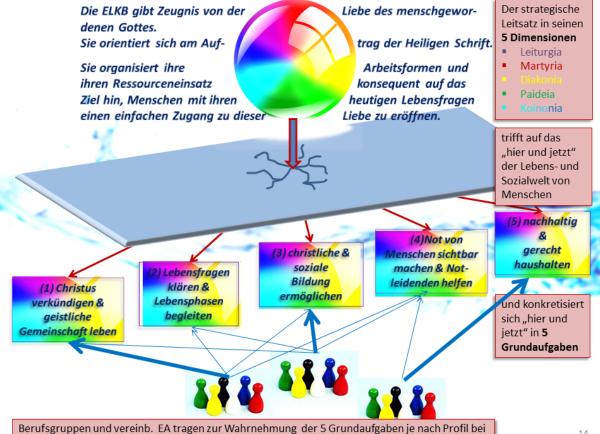
#### Lutherische Berufsethik: keine Hierarchie zw. geistlichem u. weltlichem Stand

Jede/r Getaufte trägt mit ihren/seinen Gaben, Qualifikationen, Kompetenzen, Erfahrungen nach eigenem Vermögen zur Kommunikation des Evangeliums & zum Wohl des Gemeinwesens bei: in der Gesellschaft und in der Kirche

Ursprünglich keine Unterscheidung zwischen Erwerbsarbeit und undotierter Arbeit

Jetzt: keine Hierarchie der Berufe/Professionen

weder innerhalb noch außerhalb der verfassten Kirche



#### E) Zeitplan und Struktur Abschlussbericht

Geplanter Abschlussbericht in vier Teilen

Das Miteinander der Berufsgruppen in der ELKB bei der Wahrnehmung

des Auftrags der Kirche (in PuK-Formulierung)

A theologische Grundlegung

C das "Ja" der Kirche zu ihren Berufsgruppen

- B knappe Selbstbeschreibung jeder Berufsgruppe
  - Profil in Anknüpfung PuK-Formulierung
  - akt. Klärungsbedarf
- **D** Empfehlungen
  - (1) zum künftigen Miteinander: Kultur/Rahmenbedingungen
  - (2) zur Stärkung der Berufsgruppen und ihrer Profile

Umsetzung unterwegs"

2016/11:
Auftrag

2017

2018

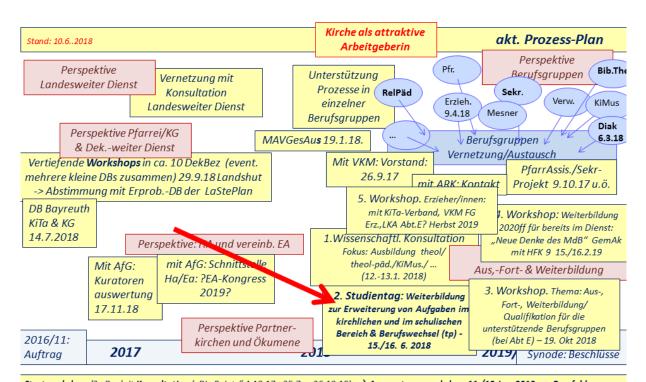
2019

2019/4: LKR und Synode: Beschlüs

Startworkshop − 3x Begleit.Konsul ("Big Points"4.10.17; 13.4; 25.7; ...) → Auswertungsworkshop: ⇒ Empfehlungen

enge Vernetzung mit PuK; bes. AG "E" und LaStePlan; Innerkirchl FA; - Abstimmung mit RU 2026

laufend Vernetzung LKA:
Projektleitung und "8er-Gruppe"



Startworkshop /3x Begleit.Konsultation ("Big Points" 4.10.17, 25.7 u. 26.10.18) → Auswertungsworkshop 11./12.Jan 2019: => Empfehlungen

enge Vernetzung mit PuK; bes. AG "E" und LaStePlan; Innerkirchl FA; - Abstimmung mit RU 2026

| laufend Vernetzung LKA:
| Projektleitung und "8er-Gruppe" | Reality-Check und "Umsetzung unterwegs"

#### F) 11 Themenfelder für das "gut, gerne und wohlbehalten" der Berufsgruppen & ihr Miteinander

Thema 1: Weiterentwicklung / Weiterqualifikation -> "Strategie-Entwurf"
Im eigenen Beruf für neue Aufgaben / für Leitungsaufgaben / oder zum Berufswechsel
Hintergrundthema: Berufsübergreifende Besetzung von Pfarrstellen?

(Herausforderung: Geschäftsführung / Sprengelarbeit / Kasualien inkl. Taufe)

Thema 2: Thema: Leitung: notwendige Unterscheidungen und Qualifikationen

Thema 3: Transparente und faire Besoldungsstruktur

Thema 4: Verortung aller Berufsgruppen in der LKA-Struktur

#### Rahmenbedingungen und Kultur des Miteinanders der Berufsgruppen

Thema 5: Kultur des Miteinanders: In Respekt vor der Qualifikation des Anderen

Thema 6: klare und transparente Rahmenbedingungen für Teams

Thema 7: Miteinander der Berufsgruppen: Herausforderung für Aus-, Fort- u. Weiterbildung

#### Chance oder Utopie: Unterschiedliche Anstellungsträger - Gemeinsam im Auftrag unterwegs

Thema 8: Anstellungsträger übergreifendes Miteinander

#### Miteinander von hauptberuflich, nebenberuflich und vereinbart ehrenamtlich Engagierten

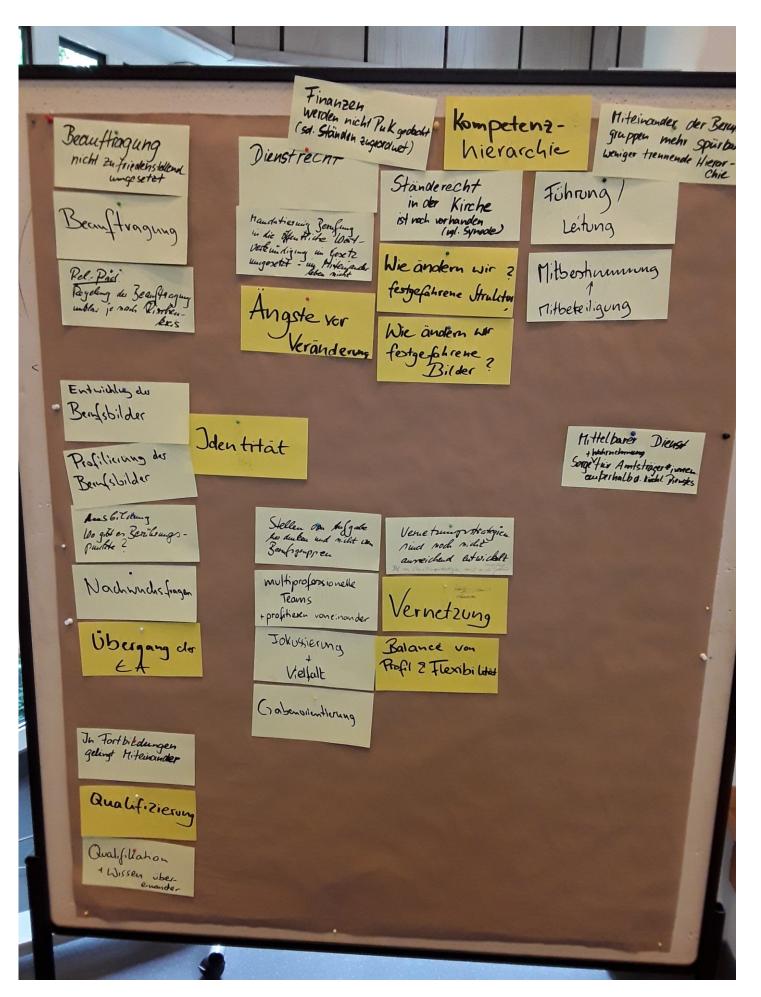
Thema 9: Miteinander in der gleichen Aufgabe: Mesnerinnen, Sekretäre, Kirchenmusiker , ...

Thema 10: Rollen und Aufgabenklarheit: "Kuratoren", ea Vorsitz im KV, Kirchenpfleger, ...

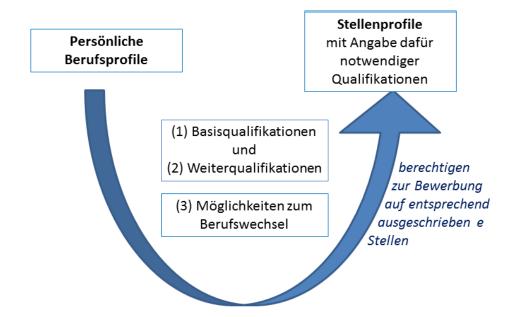
Thema 11: Kirche (und Diakonie) als attraktive Arbeitgeberin: "Bei uns können Sie vieles werden!"

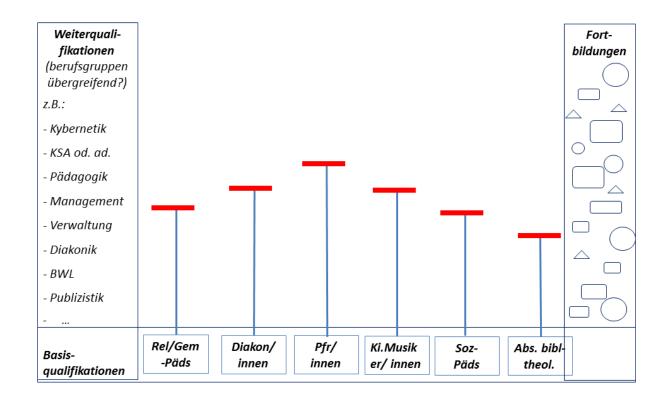
#### 11.15 **5 Gruppen: Wo stehen wir gerade?**

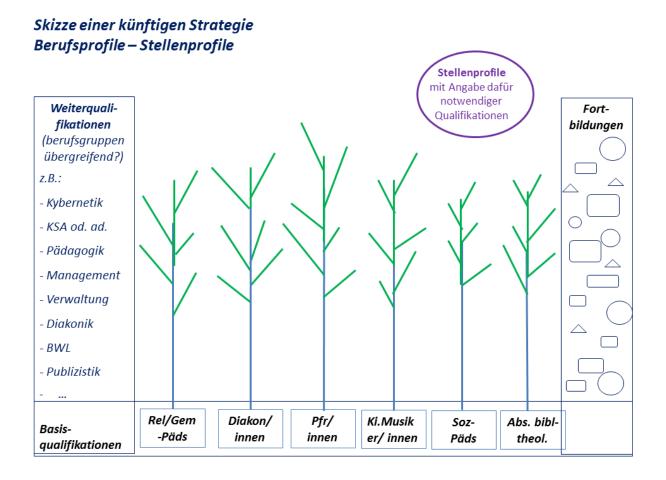
- Was sind unsere eigenen Themen?
- ➤ Wo hängen wir gerade fest?
- Was hat sich für uns geklärt?

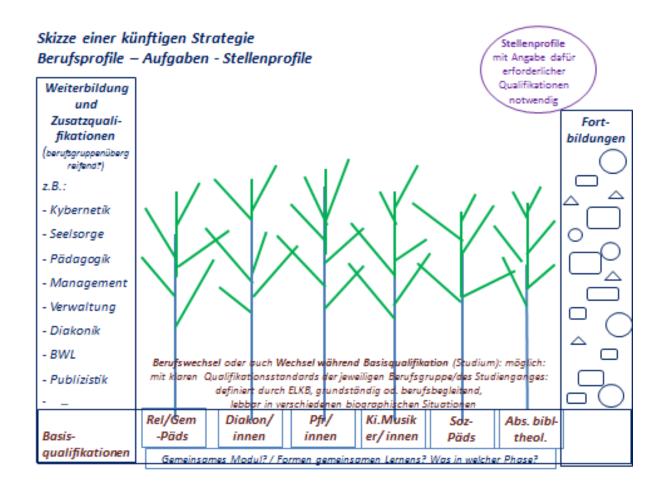


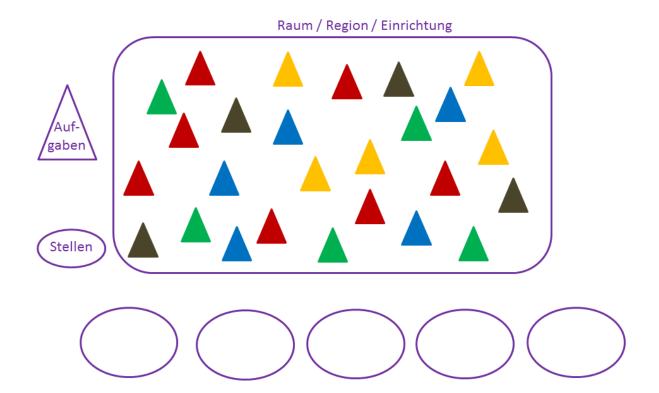
# 12.15 Input 2 (Stefan Ark Nitsche): "Strategie-Entwurf" zu Thema 1: geklärte Berufsprofile – geklärte Stellenprofile Weiterentwicklungsmöglichkeiten (im Beruf, zum Berufswechsel)

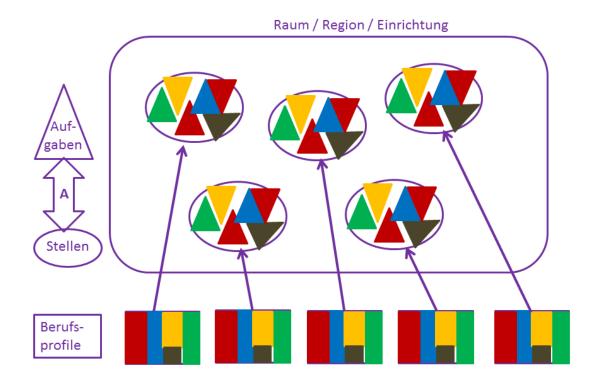


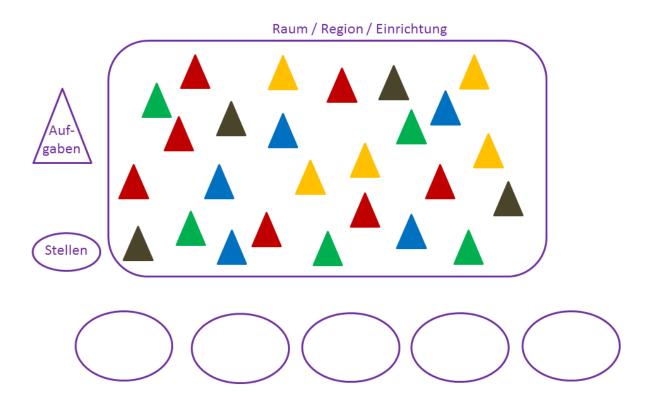


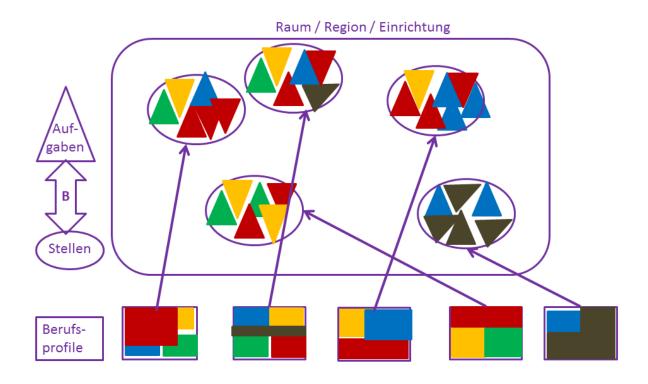


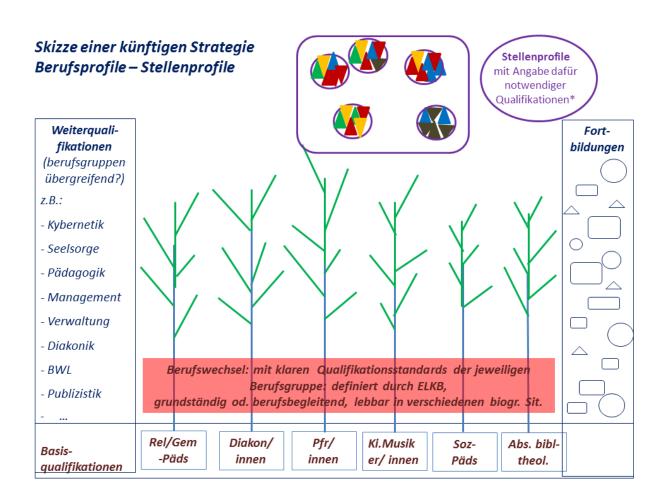












#### 12.35 Mittagessen und Mittagspause

#### 14.00 Plenum: Rückmeldungen zum "Strategie-Entwurf"

Informelle Qualifikationen

Ist Berufswechsel wirklich die Frage? Es get doch um das Miteinander

Versäultes Denken → Basisqualifizierung

- 1.
- 2. Commitment
- Zertifikation von Berufspraxis
- Bachelor-Master: Chance verpasst. Nicht Stämme, sondern Busch.
- Mehr Zusammenkommen in der Ausbildung!!! (Grundkurs Theologie)
- Gute Anfänge: EHN + Diakone
- Ein Leib, gut machbar: Ein gemeinsames Blockseminar
- FEA, FET, FRED: Vielleicht in dieser Phase Chance zum Zusammenkommen?
- Fokus auf Weiterqualifikation (Steuerungsfunktion) + Fortbildung die Freiheit des subj. Interesses lassen.
- Wie kommen wir zu differenzierten Stellenprofilen?
- Merkposten "Katecheten" (nur RU)
- Nicht Fokus auf Berufswechsel, sondern Weiterqualifikation im jeweiligen Beruf
- Wo werden (rechtliche) Entscheidungen getroffen in Bezug auf die Berufsgruppen?

Ziel: Eine Personalstelle?

- Flexibilität in Bezug auf das Alter bei Entscheidung für den kirchlichen Dienst.
- Soz.päd.: Nur 20% an EHN, 80% irgendwo. Miteinander kann folglich erst später beginnen

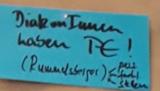
#### 14.30 Vertiefung in homogenen Gruppen

#### 15.05 Plenum: Erträge sammeln, Reaktionen und Aussprache

(Drei Pinnwände mit Farbcode)

- (1) "Strategie" (blau)
- (2) "Aus Sicht der (Berufs)gruppe: Herausforderungen, Chancen, notwendige Klärungen" (gelb)
- (3) "Herausforderungen und Impulse für Aus-, Fort- und Weiterbildung" (grün)

Strategie



PE: Vorbeetung auf Litury - Taus fei dieser Erfahrugen? - Querauereungen!

Personal ent wideling unab höngig vom Vorgesekten Stabsskille –

Troubedie!

Det feat on alle Realitit,

troumoulores inclande der

Toesie."

Shadegie und die Enfälled. Lebens Kourrept enfordent Plannes (ist die im System akreptiet?) Auswerling Kringelbögen hilft

PE-Justinuade

Zielgenichtete + offene Personalentrichlung

geneinsain leiten! Ausschreibungen mit klaren Anforderungen

Stellenprofile Wären!

reiglaichbare + gemeinaine Rechts - grundlagen Nege für alle BG

Portfolio fir/von Titorbertende/ Herous fordenuga, Chanceh Wiarungen

Korupatryel halten von (blara!) Profilauforderugen (magh) + Qualitatrionen

Vertretning nur mi Notfall? -> Vanslikte Bouemen

Miteriandes in des Berifsgrynn vetretung-tento, max Problem: Verranbung! Remis gem Pt. kem Andrewsch

untranicalishe Fregunswege offenhalten

Besonderheit was Dialion Tunen: 2 Dop Qualit /2 Low ... on 3. Orten ... refelviefrig aiste wen

Eingruppierung - Vergühung?

Festlegung auf Grundausbildung

Raum Begriff in Ländlichem Beseich

langer Vorlanf (rodon vor)
des fran tildung

Beruf wall hist fort (kom Weekselmöglicheit)

Jaken pund Neigung als Voramneigung

Benfriberjufendes Lemen muss in wherschiedl Stukture engefädelt werden

Welche Stellaprotte folger aus in hall. Eitscheidunger: Räumen Zusammenabeit brandet "Anleitus kankret"

Was ist ? Theileit?

Veranderings processe brand Ressource Personal, Geld

Marung für uns nähig: benysgruppenübergr. Auschreibungen Selbstaissagen f. Bentsprofil 34.2 RP QE3 LOX QE 4

Dienstrecht brancht Änderungen AŦW

Delist unt der blanen Schrift (disk Ratthes) Totakt. Ou teinup. Daktika guer dwd di Eber

FED /FEA Jewensam Mod B'efraer fem lernen + Neugue aufea.

> unt weingen Beaufs/lerngryn beginnen, reascha

Warm und wo gibt es Raume für -Basisausbildung -Tortbildung -Nachqualifraterung - Wardunding

Gliche Bug aug mößecklost Bu gleidem konditiona bei Fort · / Weiterbildung for weisch Berufogruppe

geneimane, Blackgrupper-Eitogrifade Forthidunger, die der gegeneitige Vertänden fördere (3.B. FEA)

Wit müssen Teamarbeit Pernen. Wie werden fem, EA mitgenommen?

Vukracheider Team -Zusammenarbeit Def. Stollen profile Wer? ... Curriada? Aubielende Suriellya

Teanfaling Reit lasst sich "beuteilen "

Walifizierugen in Bereich Schule

#### 16.15 Plenum: A.N.: zu (1) Reaktionen zu "Strategie-Entwurf" (blau)

- Miteinander in der Basisqualifikation organisieren. Wann sind die Zeitfenster in der jeweiligen "Ausbildung" vorhanden?
- Kirchenpolitische Frage: Entscheiden wir uns für das Basismodul als Examensvoraussetzung für alle BG?
- Ziel?: Personalzuständigkeiten Synode (Pfarrer) ARK (alle anderen)
- Biographische Durchlässingkeit

#### Reaktionen von Berufsgruppenreferenten LKA zu (2) (gelb):

- Was passt zu bisherigen Plänen der Abt.?
- Was regt an>?
- Was geht aus unserer Sicht (noch) nicht?

Aussprache dazu – auch zwischen den Berufsgruppen

#### Bernhard (Rel.Päd)

- In der Schule treffen die BG aufeinander Ein miteinander- ein gegeneinander, auch in Abgrenzung zu staatl. Lehrern
- Klappt gut: Zusammenarbeit Diakonik + Religionspädagogik
- Freiheit vs. Steuerung?
- Weiterqualifizierung nicht zum Berufswechsel, sondern zur Vertiefung im eigenen Beruf
- AG zum Thema Rel.Päd-Stellen in A13/14, Besoldung, DO, Pflichten

#### Schmucker (Pfarrer, Pfarrverwalter)

- Basismodul anregend, aber schwierig im Detail: Studenten in aller Welt.
- Viele Themen zum berufsgruppenübergreifenden Arbeiten bieten sich an:
   Führen+Leiten, Liturgie, Gruppenleitung
- Berufsgruppenübergreifende Referenten im Predigerseminar
- Braucht Förderung: Teamarbeit Motivation, Durchsetzungskraft, Frustrationstoleranz

#### Karrer (TP, Diakone, Ausbildungs, Soz. Paed)

- Sehr unterschiedliche Berufsbiographien
- Gut: Verankerung in Abt. F
- Kontingente bleiben wohl, aber die Besetzung muss flexibler werden, orientiert an den Stellenprofilen
- Personalentwicklung: Strukturen sind unklar.
- Besoldungsordnung, DiVo ist nicht passend für Stellenprofilorientierung
- Stellenbewertung: A11 ist Deckel

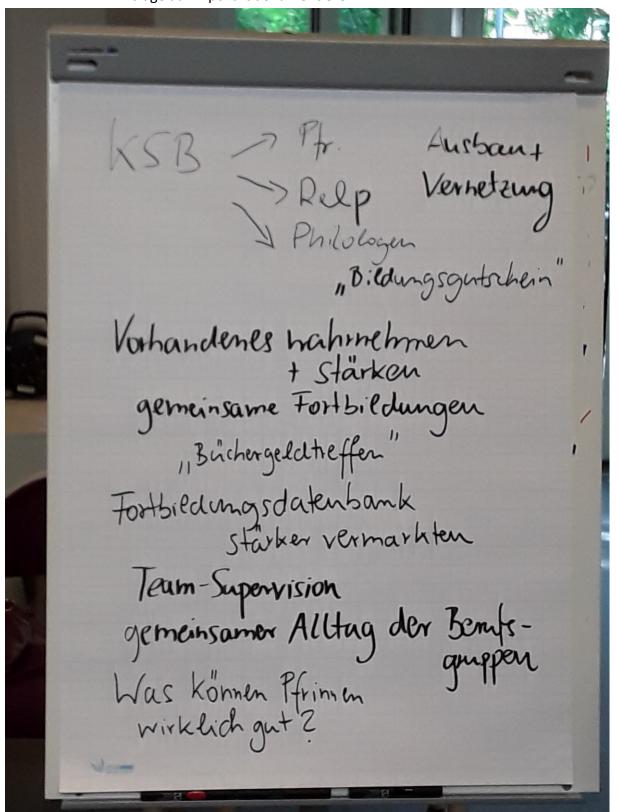
#### Weigelt (Fort- und Weiterbildung)

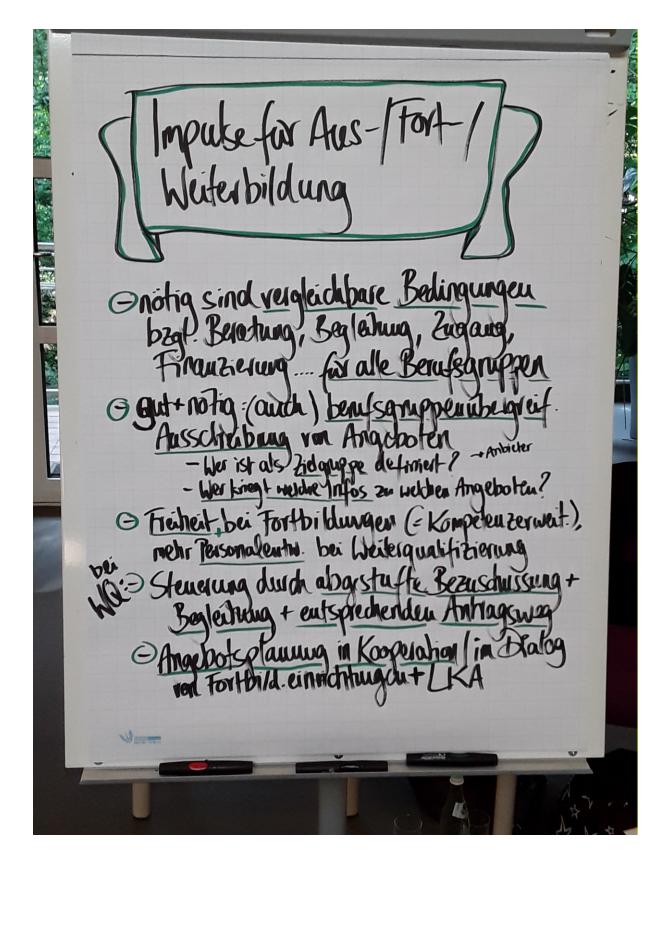
- Vermutung: Die H\u00e4lfte aller Fortbildungen wird berufsgruppen\u00fcbergreifend angeboten
- Kringelbogen: gutes Instrument, Beispiel: Gefängnisseelsorger
- Teamarbeit muss man lernen!

#### Ritter (KiMU, erkrankt)

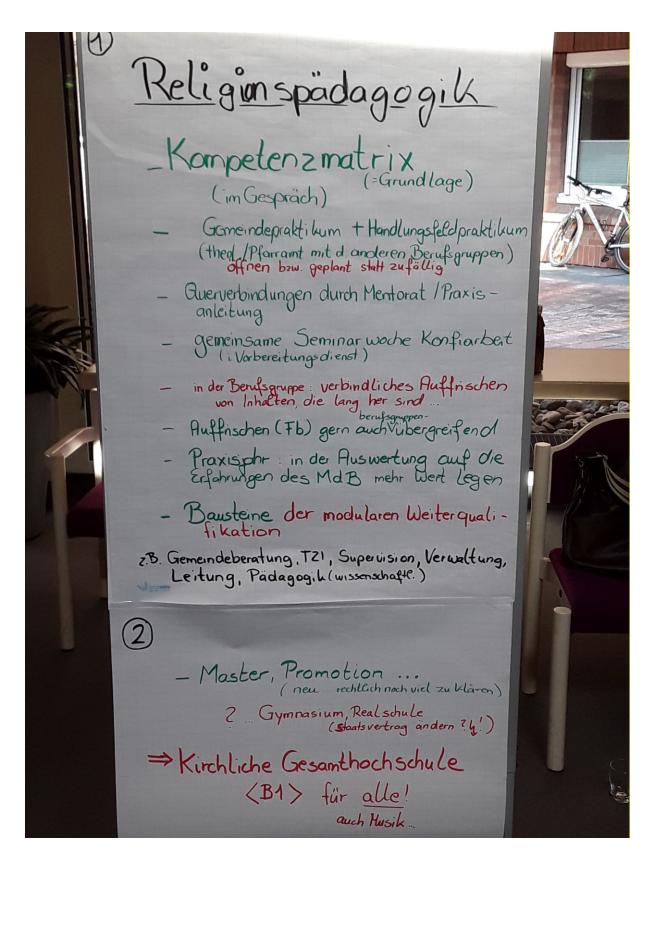
#### Weiterarbeit in Gruppen zu

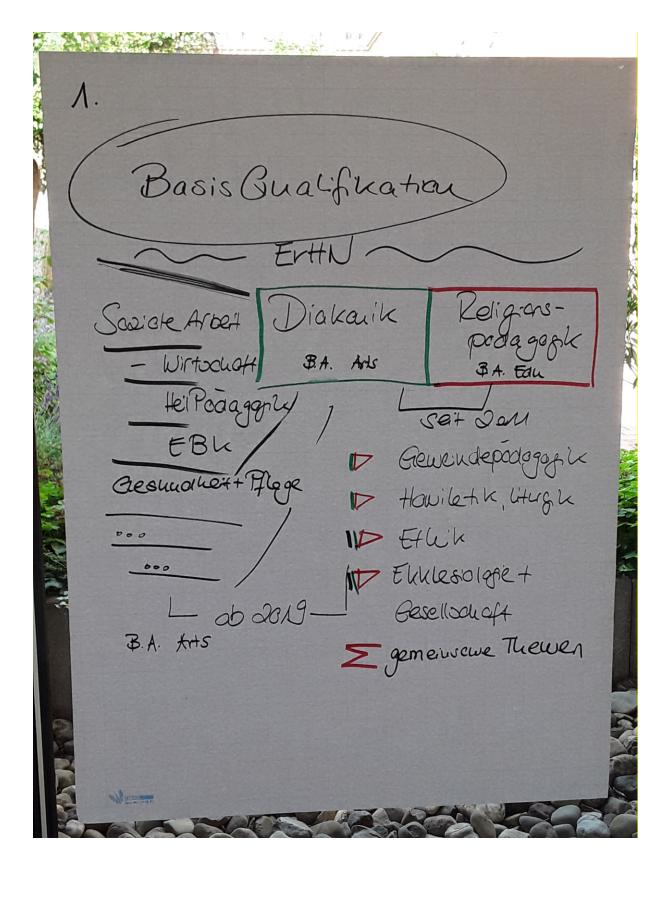
(3) Arbeit an Erträge "Impulse für Aus-, Fort- und Weiterbildung" (grün) -> Wie? Formate, Qualifikationen (Fortbildung, Weiterbildung, Studium, ...?) Erträge auf Flipchart dokumentieren

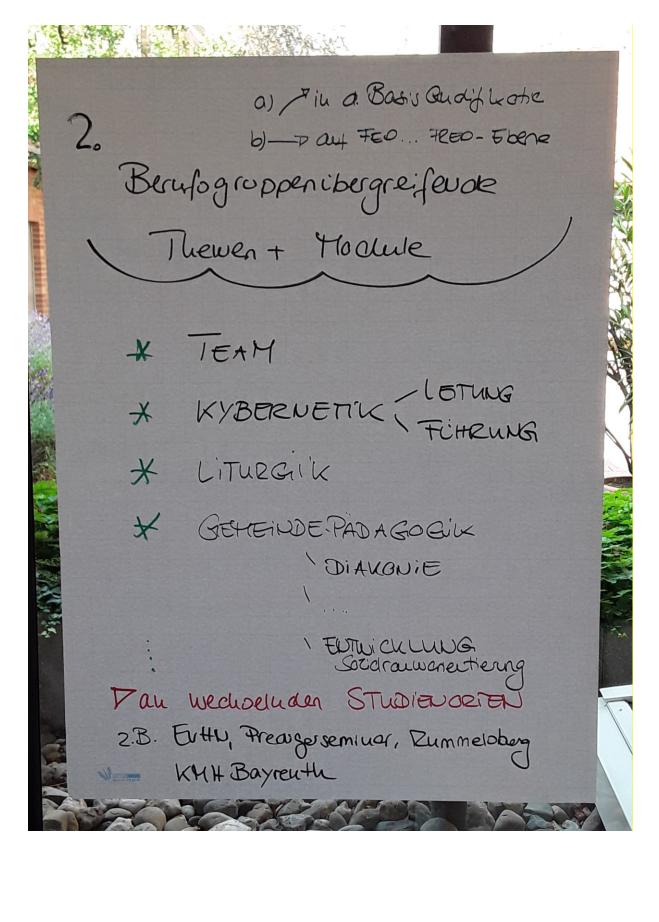


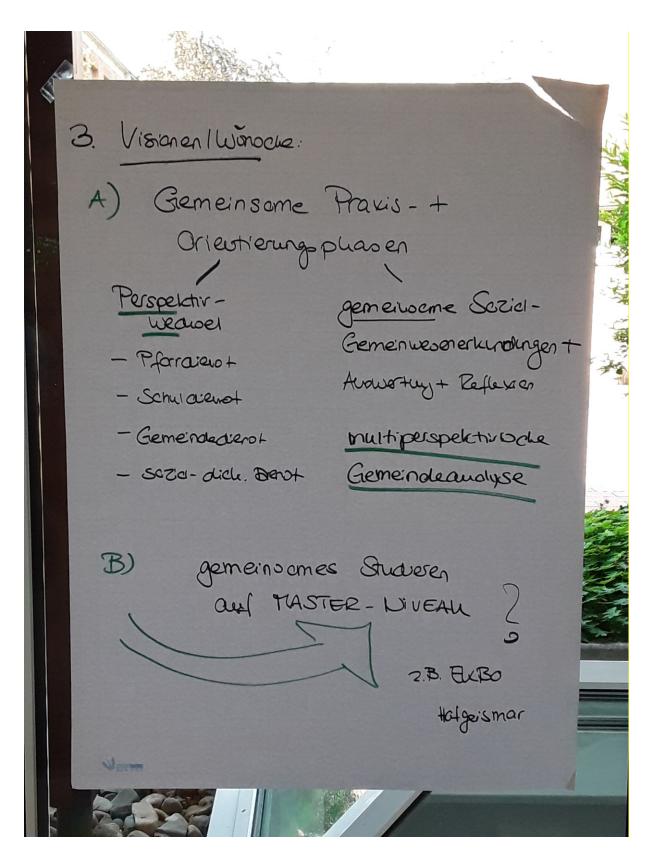


Kontakt-Hudium Offenfis tele ? Qualifiziering und Spezialisierung (intern und extern) Blockseminare fü Vikare u. Ki-Mu um Praxis - Jahr









- 17.30 Plenum: Erträge im Gehen wahrnehmen: Flipcharts
- 17.50 Beobachtungen aus Perspektive Dienstrecht
  - "Es ist fast alles möglich, es muss nur politisch gewollt sein, ABER es ist sehr viel Aufwand!"
  - Warnung! Mißverständnis: Gemeindeleitung wird lt. Kirchenverfassung nicht von allen Berufsgruppen wahrgenommen

- Berufswechsel: Theol. Ohne 2. Examen in andere BG. Einzelfallentscheidung möglich, mit Nachqualifiktionen
- Diakon wird Pfarrer. Verlustgefühl: Regelung möglich???
- Stellenbewertung: Stellenprofilorientierung für nicht zu A13/14 für alle. Grundsatzentscheidung "Alle gleich" gilt nur für Pfarrer.
- Privatrechtliche Verhältnisse (DiVo) Änderungen nur über ARK.
- 18.00 Abendessen
- 19.00 Aufbruch zum Theater
- 19.30 Einladung zum gemeinsamen Theaterbesuch: **Welt am Draht**, Schauspiel nach dem

Drehbuch von Rainer Werner Fassbinder und Fritz Müller-Scherz Brechtbühne des Augsburger Staatstheaters

#### Samstagvormittag: Fokus: Das Miteinander der Berufsgruppen

Ab 8.00 Frühstück

- 9.00 Morgengebet in der Kapelle (Erdgeschoß)
- 9.15 "Einmal drüber geschlafen: Was mir heute Morgen noch wichtig ist von gestern?"
  - o Mitglieder der 8er-Gruppe

#### Laible:

- Manche Themen verfestigen sich:
- Theologische Abteilungen sehr stark beteiligt
- Veränderungen: Konsequent, aber sensibel.
- Kommunikation über das, was gelingt, verstärken.

#### Weigelt, Taube:

Mit wenigen Handgriffen Verbesserungen möglich, Schärfen von dem was da ist, z.B.
 Pushen der Fortbildungsdatenbank

#### Taube:

- Vergleichbare gemeinsame Module als Standard schließt "Externe" (andere LK, Bibelschulen, Quereinsteiger) aus.
- F-Programme prüfen, auch hier passiert schon vieles berufsgruppenübergreifend

#### Karrer:

• Keine Gleichmacherei, aber Kultur des Zusammen

#### Nitsche:

- Vieles hat sich geklärt
- Stellenprofile: Wie kriegen wir das harmonisiert mit den Überlegungen zur Landesstellenplanung?
- Erprobungsdekanate: Anfrage wie die 20% besetzen; 5 verschieden Stellentypen
  - o Blitzlichtrunde aus Teilnehmendem-Kreis
- Bezahlung: Ws erist oder was er tut
- Berufswechsel: Touch von Scheitern bei Ex-Pfarrern/ Weiterqualifikation in den Berufen , nicht alle Pfarrer
- Schule: Reli.lehrer sind Hauptamtliche der Kirche
- BEINDRUCKEND, WAS ALLES GUTES PASSIERT! Besser kommunizieren. (Am häufigsten genannt)
- Wie sichern wir die Nachhaltigkeit unseres Arbeitens?
- Pfarrerbild: Alles muss anscheinend neu gedacht werden
- Stärkung des Propriums der eigenen Berufsgruppe
- Wunsch nach Offenheit im Raum der LSP
- "Lernarenen": Es braucht eigene und gemeinsame.
- Vom Konkurrenzdenken zur Kultur des Miteinanders: Begegnung!
- Quereinsteiger: Verkürztes Pflichtmodul
- Curricula der Module muss geklärt werden
- Unterschiedliche Dienstpflichten: Arbeitszeit
- Wann habe ich eigentlich Zeit für Weiterbildung: In der Freizeit, in der Dienstzeit, auf der neuen Stelle
- Guba: Residenzpflicht?
- 1/3 der Soz.Paeds sind auf kirchlichen Stellen
- Bogner: Nicht den Status quo schön reden
- In allen Berufsgruppen Menschen die nicht auf die Stunden schauen!
- •
- 10.00 Interview mit Vertreter/innen: Aus-, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen
  - -> Aus-, Fort- und Weiterbildung mit Fokus Miteinander der Berufsgruppen
  - 2 Perspektiven:
  - a) miteinander lernen und sich bilden (Farbcode: orange)
  - b) das Miteinander lernen (Farbcode: flieder)
  - Kirchenmusik hat Schnittmengen mit Theologie und P\u00e4dagogik. Verst\u00e4rkter Austausch m\u00f6glich und geschieht auch, allerdings freilich nicht mit jeder Berufsgruppe.
  - AfG: Fast alle Veranstaltungen berufsgruppenoffen und ehrenamtsoffen
  - Selbstbeschreibung der BG mit EA spiegeln? (ANi)
  - Pfarrkonferenzen → Mitarbeiterkonferenzen

- Vernetzung aus dem zufälligen herausheben: Institutionalisierung, Budgets, Bewusstsein der Lehrenden schärfen
- Begegnung der BG schärft die Selbstwahrnehmung im Berufsprofil
- Für Vikare gibt es bereits Begegnungen mit (nahezu) allen Berufsgruppen. Reflektion der Zusammenarbeit müsste forciert werden.
- Rel.Paeds: entspannte, keine feindliche Stimmung.
- Pfarrverwalter, Pastoralkolleg sind auf die BG Pfarrer gerichtet. Des eigenen bewusst werden
- RPZ-Erfahrung: Berufsgruppenübergreifend besetzte Vernastaltungen sind immer ein Gewinn.
- Rel.Paeds sind IMMER im berufsgruppenübergreifenden Umfeld.
- "Haltung" beginnt am ersten Studien-/Ausbildungstag: Wir zusammen sind Kirche!

•

#### 10.20 Weiterarbeit in Gruppen: gleicher Fokus

Pause in Selbstorganisation

11.00 Plenum: Ertrag sammeln (2 Pinnwände nach Farbcode: orange – flieder)

**FOTOS** 

Förderung von Ein-Leib Vikariat/Rep. PJ+VD Pranisprojekte -> interprofessionel

and der theol-paid there blappt es - hande Verwaltung word Edl Pir zuralum about my manusche. the fabour - besogni Budgets

Vollandenes öffnen! u. veröffntlicen Kontaket Skedim Kith

ge cinsane Lern -Themen identifizieren b-insegn lernen melt "On top" Gut mit interschied! Rollmen bed. Verknipfen

Vision: Ritell - boulsuborgs. Hastet

Projekte für in Ausbildung Schunde wit prakt. Unsetzung

Gemandliche Projekt Oct Fasammen arbeit Von Mind. 3 Beruh-Greppen an Themen

Cernen 2.B.

"Kirchenfune ansprechen"

den Jst-Stand der vorhandenen Formate des Miteinanders abfragen -> auflisten -> vom Gelingenden Lernen positive Energie ist für Veränderung 20 mehr Miteinander notig

"Konferenzen" wertschätzend vorbæeiten u. viele Berufsgruppen beteiligen

multiprodessioners, "Mentariay" (Vikare Factorygonas)

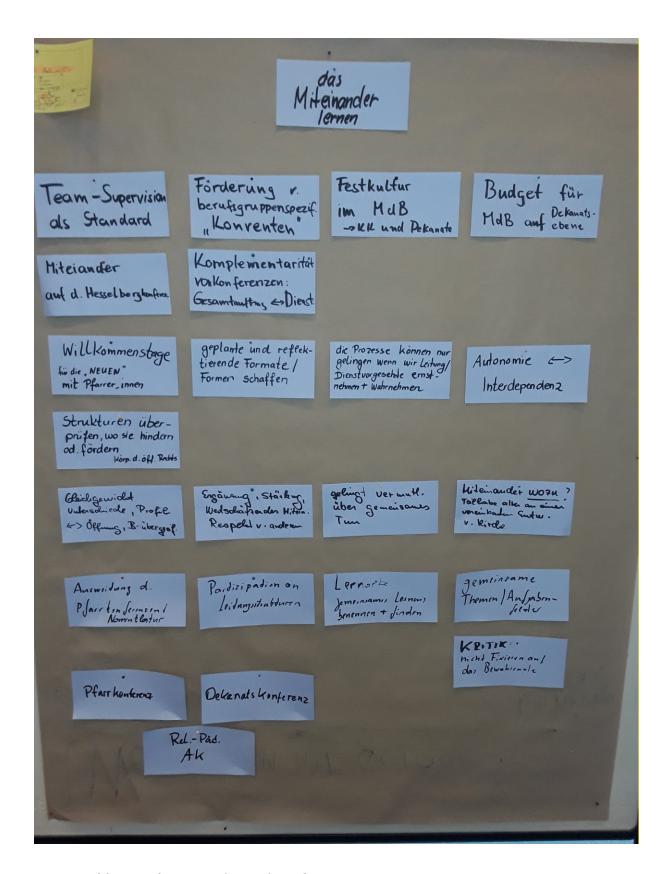
Fige: Was tonn mon noch alles diandualtein ?

Seelsoge. im Team (Nod/allseelsoge) Begenning Vitare linen + Kichinums; to

Vihaic: dow Eigene Singlen...

beindsgruppen übergeifende Leitungs binne to (Schnickerinten)

multiprof. Teams, in der Diatonie heare Profile I Kompetene. zuweinen



#### 11.30 Schlussrunde: Was nehme ich mit?

u.a.: Berufsgruppenref., Berufsgruppenvertreter/innen, Projektleiter Vertreter der Aus-, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen, ...

- VBV: Braucht es neue Formen des Evaluierens von Lernen
- Diakone: Viel gelebtes Miteinander, aber es braucht neue Orte/Formen des Miteinanders
- Beide Rednerinnen: Die Zeit des Gegeneinanders ist vielleicht schon vorbei.

- Soz.paeds: Ideen der Tagung greift vieles auf, was sich die BG schon lange wünscht. Strukturelle Fragen müssen jetzt geklärt werden.
- Gnom: "Es gibt viel zu tun, packen wir es an." Echte Wertschätzung der anderen BG
- KiMu: G.B. Shaw: Tradition ist wie eine Straßenlaterne, dem Klugen weist sie den Weg, der Dumme hält sich daran fest.
- Rel.paeds: Es braucht nicht unbedingt neue Strukturen, aber eine Veränderung der Struktur. (z.B. Landessynodalwahlgesetz)
- Pfarrerverein: Ein guter Geist ist entstanden im MdB
- Das gemeinsame Fundament, eben der Auftrag, verbindet.

#### • Zippert:

- Sich verändernde Stellenprofile: Werkstatt "berufsgruppenübergreifende Stellenprofile mit Planspiel": drei heterogene Gemeindesituationen in den Blick nehmen und Profile beschreiben
- Persönliche Profilierungen anhand von Personalunterlagen auswerten und in Datenbank mit Stellenprofilen verknüpfen
- Wie werden neue Module in der Ausbildung und Weiterbildungen dokumentiert: Ects-Punkte?
- o "Pionier-Generation", dann dienstrechtliche Umsetzung
- o Außenperspektive des Nachdenkens über MdB nicht vernachlässigen.

# Idee eines Workshops mit Planspielen zu Gemeinde-, Berufs- und Stellenprofilen Prof. Dr. Thomas Zippert,

Angesichts der Zähigkeit vorhandener Stellenprofile sowohl seitens der Berufsrollenträger (Selbstverständnis als "Allrounder"), der Gemeinden (Festhalten an traditionellen Pfarrbildern: "ein Pfarrer halt wie früher") scheint mir das im MdB-Prozess angestrebte Ziel, berufsübergreifende Anforderungsprofile für unterschiedliche Berufsgruppen angesichts spezifischer zu formulierenden Stellenbeschreibungen und –anforderungen mit dazugehörenden, ggf. sogar zertifizierten Weiterbildungen nur dann erfolgversprechend, wenn das vor Einführung in Planspielen durchgespielt, geübt und so auch das Portfolio möglicher Weiterbildungen in Umrissen sichtbar bzw. sogar konturiert erscheint. So ein Portfolio stellt auch eine Sprachhilfe zur Formulierung eben dieser spezifischen Anforderungen dar, bei denen vorab der Spielraum überprüft wurde, was diese jeweiligen Weiterbildungen im Blick auf die unterschiedlichen Basisqualifikation bedeuten könnten.

a) Ausgehend von *typischen Gemeindeprofilen*, für die ggf. sogar in absehbarer Zukunft Ausschreibungen anstehen, könnten in so einem Planspiel die dort erwarteten, nötigen und ggf. angesichts von Leitbildern oder erkennbaren demografischen, sozialen oder anderen Herausforderungen möglichen oder wünschenswerten Stellenprofile und –anforderungen erarbeitet werden. Ein akute Stellenbesetzungssituation konkretisiert diese Aufgabe, da ja in vielen Gemeinden schon Mitarbeitende mit spezifischen Profilen und Erfahrungen (und Interessen) tätig sind.

#### Für

- eine Speckgürtelgemeinde im Münchner Süden,
- eine Gemeinde im Brennpunkt im Nürnberger Süden,
- eine ländliche Gemeinde mit Überalterung, Wegzug usw.
- scheinbar normale Gemeinden
- Funktionspfarrstellen
- ...

könnten neben der Grundversorgung sehr spezifische Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten bzw. –aufgaben herausgearbeitet werden, denen dann (wünschenswerte) spezifizierte Stellenprofile zuzuordnen wären,

#### z.B.:

- o das Management von 5 Kitas in ihrem Verhältnis zu 10 Grundschulen,
- die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur, dem Sozial- und Jugendamt und Einrichtungen der Diakonie bis hin zu Sozialkaufhaus, Tafelarbeit und Vesperkirche (und ggf. auch Flüchtlingsunterkünften) – inkl. der Rücksicht auf Selbsthilfegruppen und Freiwilligeninitiativen
- die die Zusammenarbeit mit ärztlichen Diensten, Pflegediensten und anderen diakonischen (u.a.) Einrichtungen in einer "sorgenden Kommune" (Freiwilligendienste im "welfare-mix")

o ...

- b) In einem zweiten Schritt bzw. einer weiteren Zugangsperspektive wären vorhandene Stellenprofile, Berufsbiografien, Ergebnisse aus Jahresmitarbeitergesprächen, vorhandenen Personalentwicklungsdokumenten, Fortbildungsplanungen usw. zu analysieren:
  - Was zeigt sich dort an Profilierungen, Profilierungswegen usw.?
  - Was lässt sich aus schon stark profilierten Mitarbeitendenbiografien ableiten: wo führte dies zu passenden Stellenbesetzungen, wo nicht? Wo waren es vorbereitende Weiterbildungen, Akkumulationen aus Fortbildungen und wo geschah es "on the job"?
  - Was lässt sich daraus an Transfer für analoge oder andere Situationen ableiten?

- ...

c) In einer dritten Perspektive könnte die Weiterbildungsdatenbank auf schon für solche Profilierungsbestrebungen genutzte Fort- und Weiterbildungen (nach a) und b)) analysiert und weiterentwickelt werden. Die Stichworte aus den Powerpoints der Tagungen bilden Hinweise zur Weiterentwicklung und bzw. weiteren Konturierung zu ggf. modularisierten Weiterbildungseinheiten.

Im Blick auf die Zukunft könnte so ein Prozess beginnen, der auch zu einer zumindest ansatzweisen und vor allem formalen Standardisierung solcher Weiterbildungen führt. Nur mit einer – m.E. nach Vorbild der in Hochschulen zu formulierenden – Beschreibung nach Inhalten, Kompetenzen und dem entsprechenden Workload (in ECTS-Punkten) ist sowohl Beratung als auch die Anerkennung vorhandener (ggf. auch externer) Fort- und Weiterbildungen sowie von informell erworbenen Kompetenzen möglich.

So entsteht im Transfer von c) zu a) und b) eine Sprach- und Argumentationshilfe, in welche Richtungen solche über die Basisqualifikation hinausgehenden Weiterbildungen im Blick auf konkrete Situationen hin formuliert werden könnten. Der *Planspielcharakter* wird deutlich, wenn auch überlegt wird, welche der Berufsgruppen welche Weiterbildung machen könnte, ob sie klar zuzuordnen sind oder auch berufsübergreifend funktionieren könnten und was so ein Mix für das Miteinander und das Kräfte-/Machtverhältnis der Gemeindeverantwortlichen ("Leitungsteam") bedeuten könnte. Ohne eine solche Vorbereitung fürchte ich, dass die Formulierungen nicht ausreichend passgenau werden oder illusionär bleiben.

d) Teilnehmende an einer solchen Werkstatt (jenseits aktueller Stellenbesetzungsprozesse?) wären m.E. ein kleiner, arbeitsfähiger Kreis aus Personalverantwortlichen (Dekane, Regionalbischöfe), Aus-, Fort- und Weiterbildungsverantwortlichen (denn auch vorhandene Ausbildungen und Ausbildungsmodule könnte für Fort- und Weiterbildung geöffnet werden), Supervisoren bzw. Coaches aus der Gemeindeberatung und VertreterInnen der Berufsgruppen – letztere deshalb, weil die Betroffenen selbst eine halbwegs klarer Binnensicht der vorhandenen Kompetenzprofile (wie auch immer erworben und ausdifferenziert) haben.

#### B. Bogner:

#### Zentrale Themen diesmal:

Nachwuchs, Profilierung, Gabenorientierung

#### Nitsche:

Persönliche Berufsprofile
(persönliche Qualifikationen)

Stellenprofile
fachliche Qualifikationen

Idee: 1) Basisqaulifikationen

und

2) Weiterqualifikationen

3) Möglichkeit zum Berufswechsel

... berechtigt zur Bewerbung auf entsprechend ausgeschriebene Stellen

#### → Mehr qualifizierte und zertifizierte Weiterqualifikation

#### Einwände:

- Was ist mit informellen Weiterqualifikationen?
- Das wird nie 100% ig funktionieren (hilft es vielleicht trotzdem?!)
- Mehr Steuerung bedeutet immer gleichzeitig weniger Freiheit/ Wildwuchs

#### **Anderer Vorschlag:**

Gemeinsamkeiten besonders in den ersten Berufsjahren stärken (FRED, FED, FEA)

Das würde bedeuten, gleichzeitig die Personalentwicklung sehr zu stärken und auszubauen; Rummelsberg hat damit die meiste Erfahrung

Es müsste genauer unterschieden werden zwischen "Fortbildungen" (eher individuell, persönlich, weniger zweckgebunden), und "Weiterqualifikationen" (viel stärker auf zukünftige berufliche Verwendungen hin ausgerichtet, zielgerichtet, nutzenorientiert)

#### Nächtliche "Vision" Ark Nitsche7 erster Entwurf:

Stellenprofile – Landesstellenplanung

**Erprobungsdekanate** 

Zuweisung Stellenkontingent → DB od. Koop. DBe

 $X t + x tp \rightarrow bis zu 20 \% berufsübergreifend ausweisen$ 

Nach PuK-Logik in den Räumen des DB "einsetzen"

5 verschiedene "Stellentypen":

(1) Für bestimmte Berufsgruppen (Basisqualifikation)

(2) Für bestimmte Berufsgruppen (+ weitere Qualifikation)

(3) Für verschiedene Berufsgruppen (Basisqualifikation)

(4) Für verschiedene Berufsgruppen (+ weitere Qualifikation)

(5) Für verschiedene Berufsgruppen (+ teilweise weitere Qualifikation)

- Es läuft schon viel
- Es ist schon viel da
- Wir können mit wenigen Handgriffen deutliche Fortschritte machen
- Da haben wir schon viel entwickelt
- Die Fortbildungsdatenbank könnte noch konsequenter bestückt und genutzt werden
- Alle Fort- und Weiterbildungen sollen (noch) stärker auf die Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenen Teilnahme hin überprüft werden (A. Weigelt)
- Die FEA, FED und FRED –Phase (noch) besser nutzen
- Über neue Formate nachdenken
- Mehr Seminare öffnen
- Eine berufsbiographisch sehr früh verankerte verpflichtende Form von gemeinsamen Modulen (Basismodule) hat den Nachteil, dass man zu früh nur auf die zugeht und sie einbindet, die ohnehin den kirchlichen Weg eingeschlagen haben. Man verliert dabei die Spät- und Quereinsteiger und macht diesen den späteren Einstieg schwer. Das können wir als Kirche nicht wollen und wollen es auch nicht.
- Die Praxisprojekte im Vikariat k\u00f6nnten evtl. offener gestaltet werden (Teilnahme auch anderer Berufsgruppen erm\u00f6glichen)
- Die zufälligen Begegnungen der Berufsgruppen in allen Phasen der Ausbildung gezielter nutzen und reflektieren
- Teamfähigkeit lernen
- Die Ausbildung von Theolog\_innen basiert weiterhin überwiegend auf der Grundidee:
   "Ich aber sage euch" nicht immer förderlich für die Teamkultur …

#### Runde der Berufsgruppenvertreter innen:

Vikarin (Bach-Fischer): für unsere Generation ist die hier benannte Unterschiedlichkeit der Berufsgruppen gar nicht mehr so virulent. Wir sind eher auf der Suche nach unserem Profil als Pfarrerinnen und Pfarrer. Sind wir Generalisten oder Spezialisten? Da gehen die Einstellungen weit auseinander.

Diakon\_innen (Peterhoff): Mehr Wahrnehmung und mehr Wertschätzung ist gut und nötig. Neue Orte des Miteinanders entdecken und füllen; Der gemeinsame Auftrag hilft. Wir haben ein gemeinsames Fundament und ein gemeinsames Ziel.

Sozialpädagog\_innen: bekannte Visionen wurden/ werden jetzt hier aufgegriffen. Es gibt Hoffnung, dass die Strukturen jetzt verändert werden.

Absolventen bibl./theol. Ausbildungsstätten: Weiter den Blick schärfen und öffnen, neue Formate entwickeln und sich gegenseitig in der Unterschiedlichkeit ergänzen Kirchenmusik: "Tradition ist wie eine Straßenlaterne: Den Klugen zeigt sie den Weg, die Dummen halten sich daran fest."

Religionspädagog\_innen (Mauer): Es geht wirklich voran. Bitte Strukturen verändern im Sinne des Prozesses. Die 5 Stellentypen von Ark Nitsches nächtlichem Plakat könnten helfen. Pfarrer\_innen (Tenberg): Ein guter gemeinsamer Geist ist spürbar. Welche Schlussempfehlungen folgen nun? Es sollten bald konkrete Aufträge formuliert werden.

#### Externer Beobachter Prof. Dr. Zippert:

Die Erwartungen von außen an die Berufsprofile sind beharrlich- das bitte nicht vergessen! Idee:

- a) Gemeinden erstellen stärker Profile
- b) Mitarbeitende haben ausgeprägtere Berufsbiographische Profile
- c) Datenbanken erfassen das
  - → es wird deutlicher, welche Kompetenzen wo gebraucht werden
  - → wir werden sprachfähiger, was vorhanden ist und was gebraucht wird

Es wäre verlockend, das in einer Art Planspiel/ Werkstatt auszuprobieren

Die Pioniergeneration wird unter Umständen im rechtlichen Graubereich schwimmen müssen

#### Gruppeneinteilung

Soz.Päd. etc: Ackermann, Hennings, Bake, K. Schmucker, Fischl, Frahm, Karrer

Pfarrer: Tenberg, Muck, Bach-Fischer, Weigelt, I. Schmucker, Dempewolf, von Wietersheim,

Burger, Eyselein, Scheiner-Petry, Stelzner, Guba

Diakone: peterhoff, Neukam, Müller, Laible, Herberg, Zippert

Rel. Päd etc.: Mauer, Tröbs, Rothmund, Winkel, Geißloer, Wohl, Hamann, Bernhardt,

Bogner, Bubmann

KiMu: Meiser, Seitz, Steinbauer, Döberlein, Kittelberger