

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?



10

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?*

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

**Räume des
kirchlichen
Handelns vor Ort**

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

ORGANISATION,
ihre ressourcenorientierte, strukturelle
und planerische Perspektive

➤ **Das Projekt „Miteinander der Berufsgruppen“**

B)

Erste Überraschung: viel mehr als gedacht



11

C)

Die zwei mal zwei Schwerpunkte im Prozess

Alle Berufsgruppen
in den Blick bekommen

Vom Auftrag her denken – den Rahmen dafür gestalten



Profilierung BGs
und
ihre speziellen Themen

das
Miteinander
der BGs

12

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 Getauften“

Das Evangelium begegnet „extra nos“

„was ich mir nicht selber sagen kann“
-> es braucht eine Form, eine Gestalt für das Gegenüber (CA 5,7)

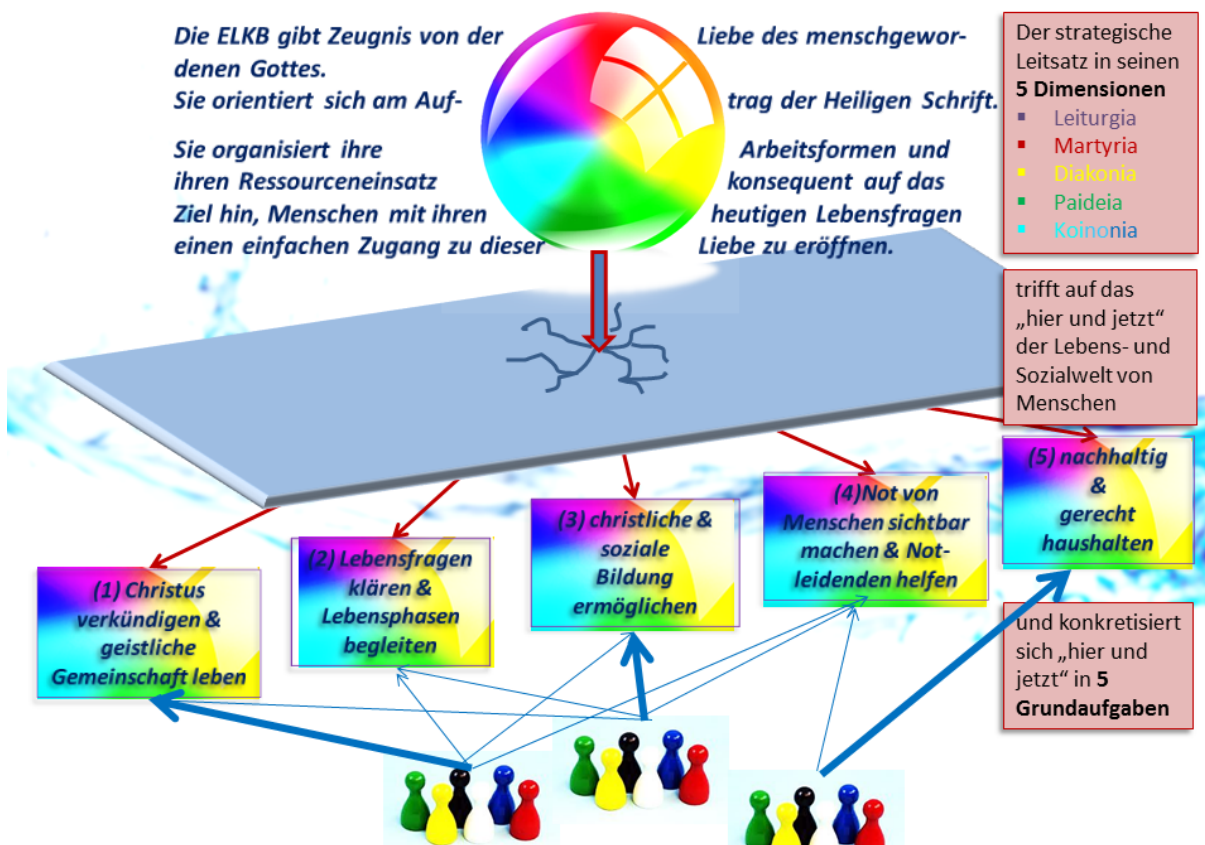
Lutherische Berufsethik: keine Hierarchie zw. geistlichem u. weltlichem Stand

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

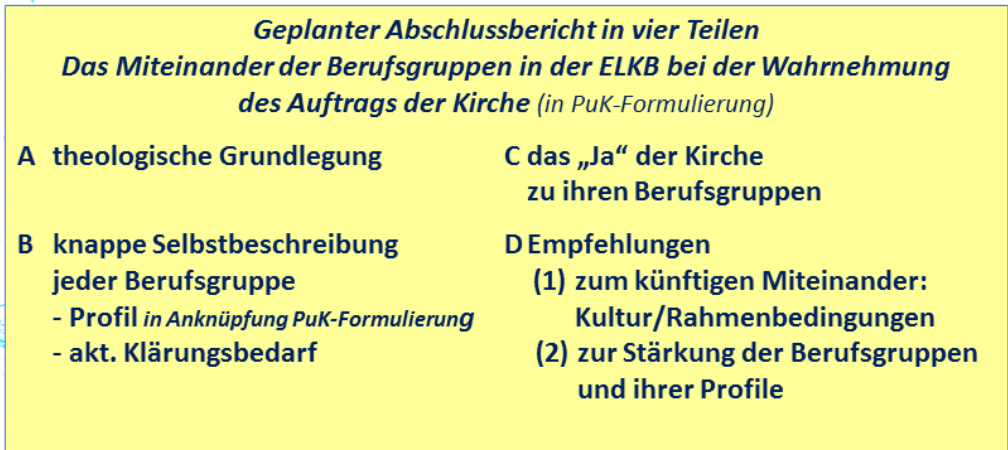
Jetzt: keine Hierarchie der Berufe/Professionen

weder innerhalb noch außerhalb der verfassten Kirche ¹³



Berufsgruppen und vereinb. EA tragen zur Wahrnehmung der 5 Grundaufgaben je nach Profil bei

E) Zeitplan und Struktur Abschlussbericht



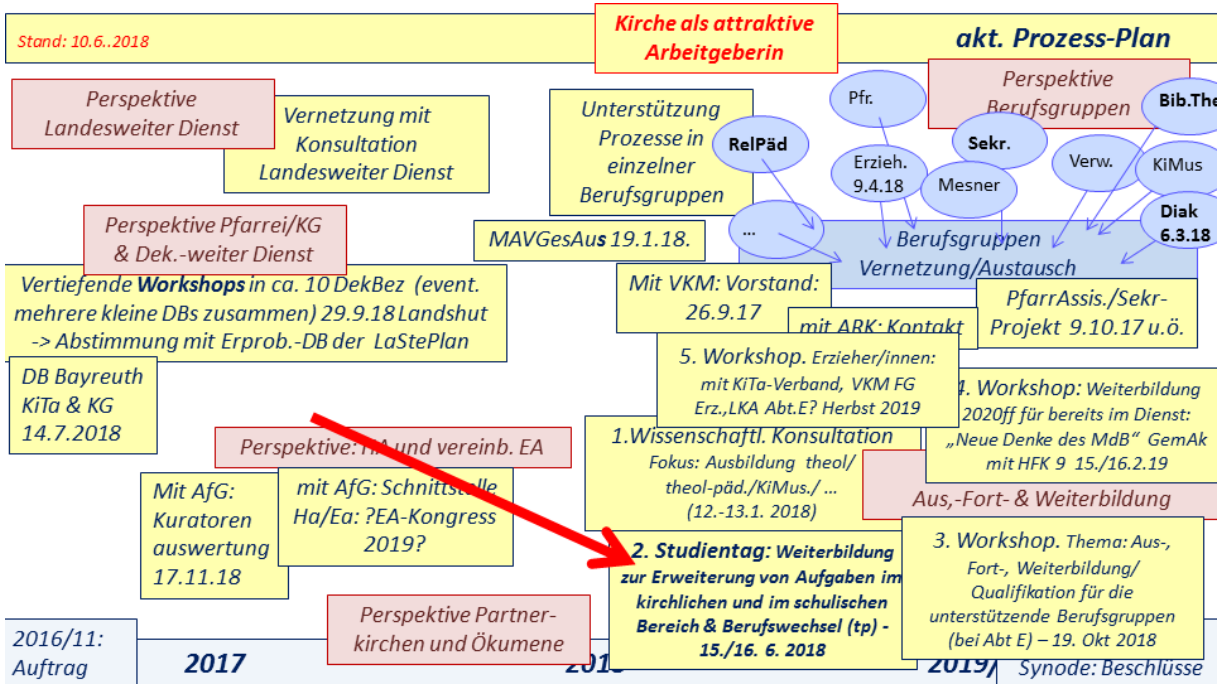
2016/11: Auftrag	2017	2018	2019
---------------------	-------------	-------------	-------------

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

Projektleitung und „8er-Gruppe“

laufend Vernetzung LKA: Reality-Check und „Umsetzung unterwegs“



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

Projektleitung und „8er-Gruppe“

laufend Vernetzung LKA: 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

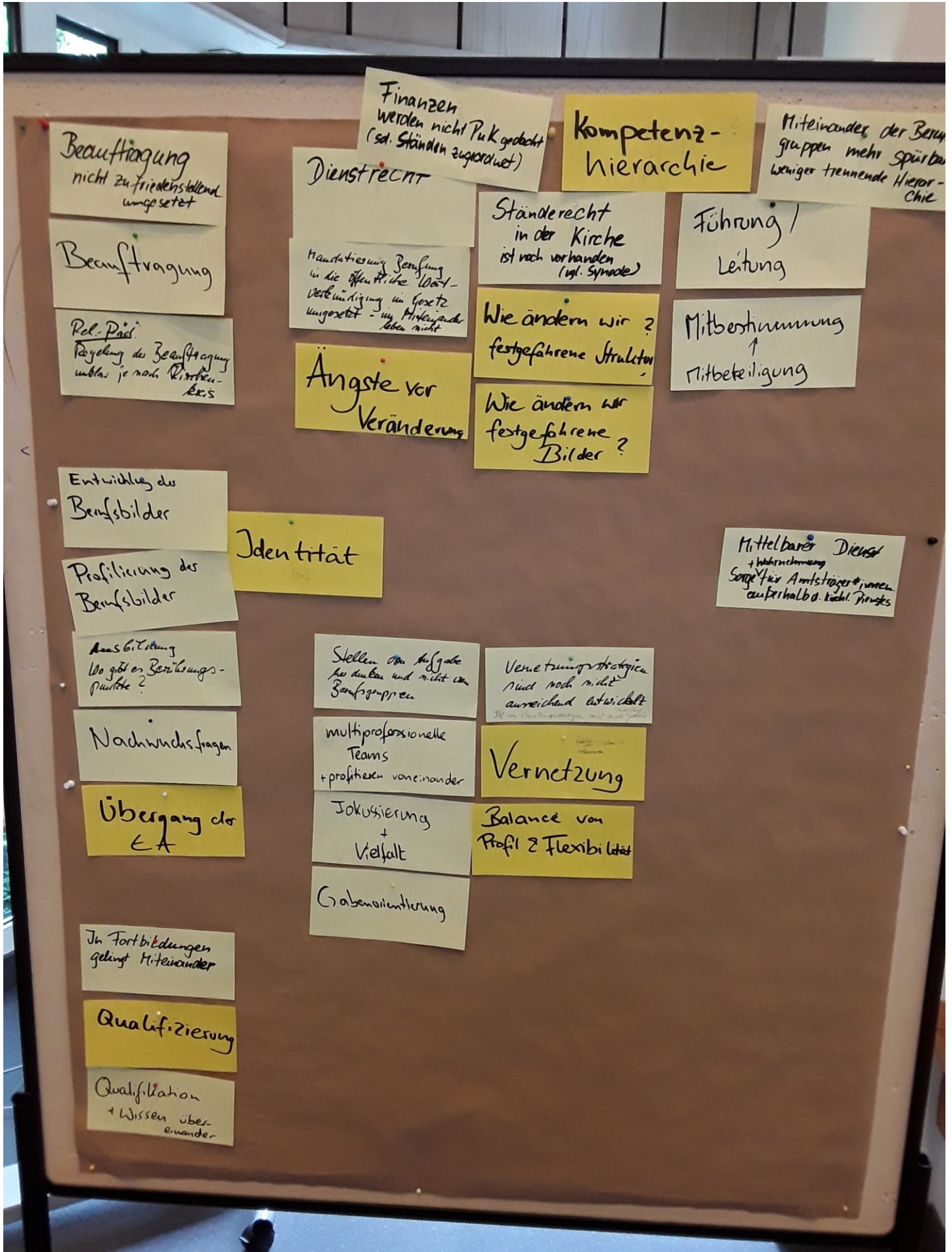
Thema 9: Miteinander in der gleichen Aufgabe: Mesnerinnen, Sekretäre, Kirchenmusiker , ...

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?



Beauftragung
nicht zufriedenstellend umgesetzt

Beauftragung

Rel. Päd.
Regelung der Beauftragung
unklar je nach Kirchenkreis

Entwicklung der
Berufsbilder

Profilierung der
Berufsbilder

Ausbildung
Wo gibt es Berufungs-
punkte?

Nachwuchsfragen

Übergang der
EA

In Fortbildungen
gelingt Miteinander

Qualifizierung

Qualifikation
+ Wissen über
einander

Finanzen
werden nicht Pkt. gedacht
(sd. Ständen zugeordnet)

Dienstrecht
Hauptaufgabe Berufung
in die öffentliche Dienst-
verpflichtung im Gesetz
umgesetzt - im Arbeitsrecht
leben nicht

Angste vor
Veränderung

Kompetenz-
hierarchie

Ständerecht
in der Kirche
ist noch vorhanden
(vgl. Synode)

Wie ändern wir?
festgefahrene Strukturen

Wie ändern wir
festgefahrene
Bilder?

Miteinander der Berufs-
gruppen mehr spürbar
weniger trennende Hierar-
chie

Führung /
Leitung

Mitbestimmung
↑
Mitbeteiligung

Identität

Mittelbarer Dienst
+ Mitbestimmung
Sorge für Amtsträger*innen
außerhalb d. Kirch. Prozents

Stellen am Aufgabe-
feld ausbauen und nicht von
Berufgruppen

Vernetzungsstrategien
sind noch nicht
ausreichend entwickelt

multiprofessionelle
Teams
+ profitieren voneinander

Vernetzung

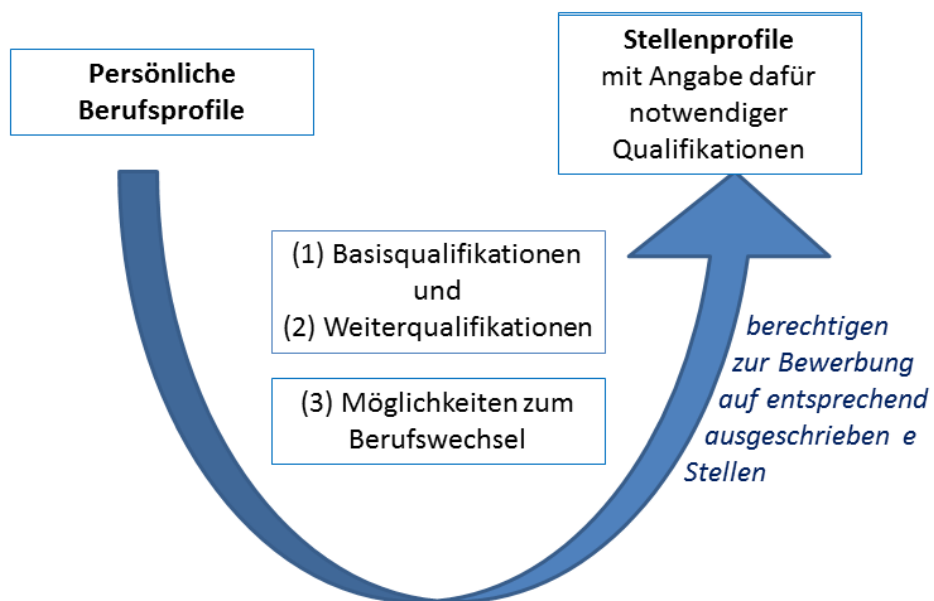
Fokussierung
+ Vielfalt

Balance von
Profil & Flexibilität

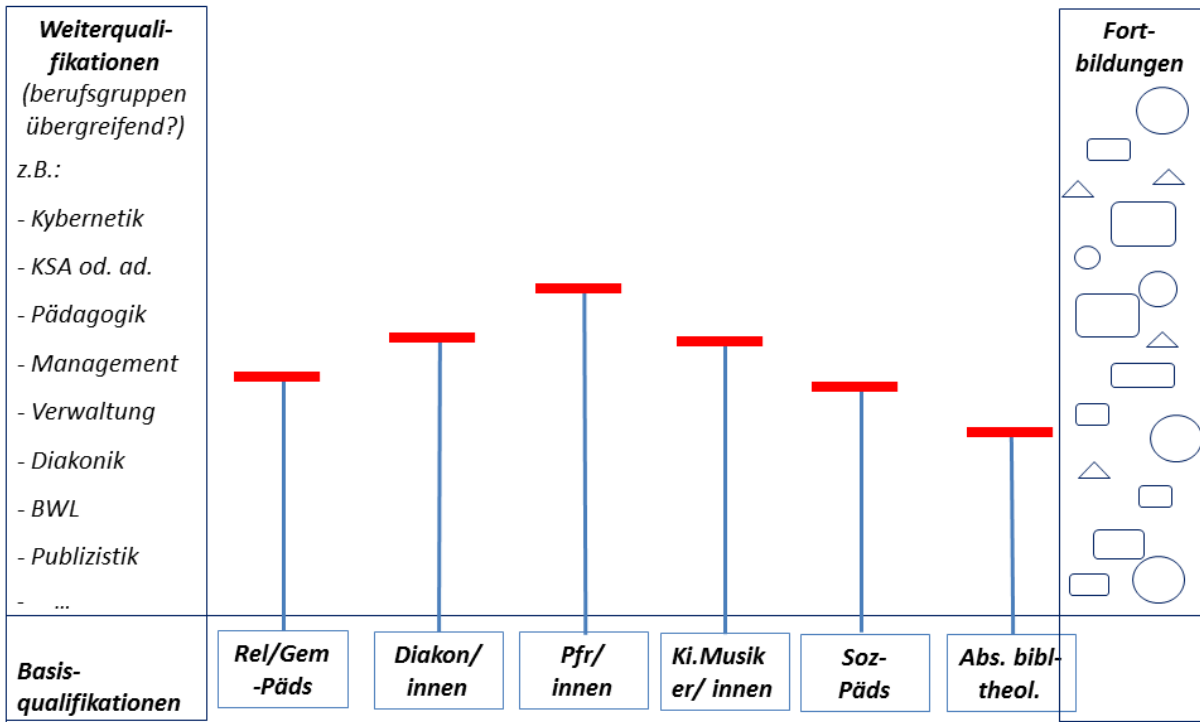
Gabenorientierung

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

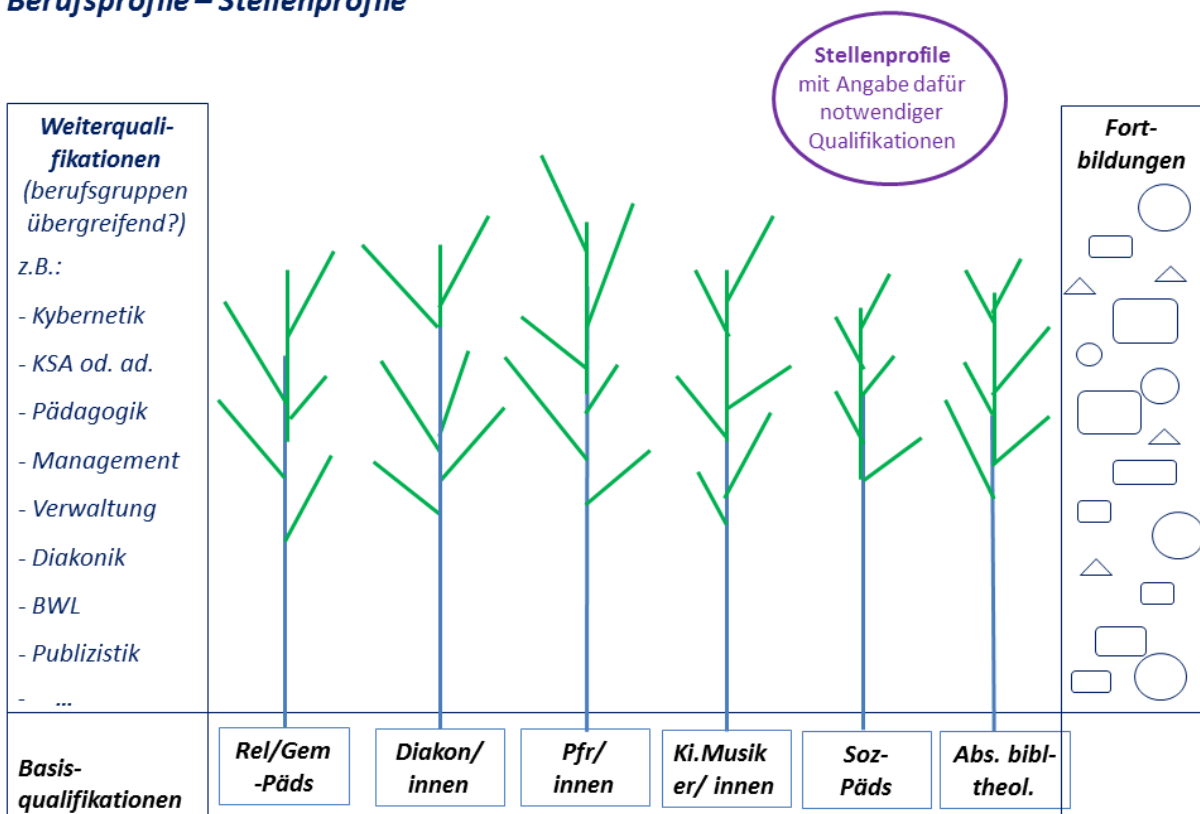
**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Stellenprofile**



**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Stellenprofile**

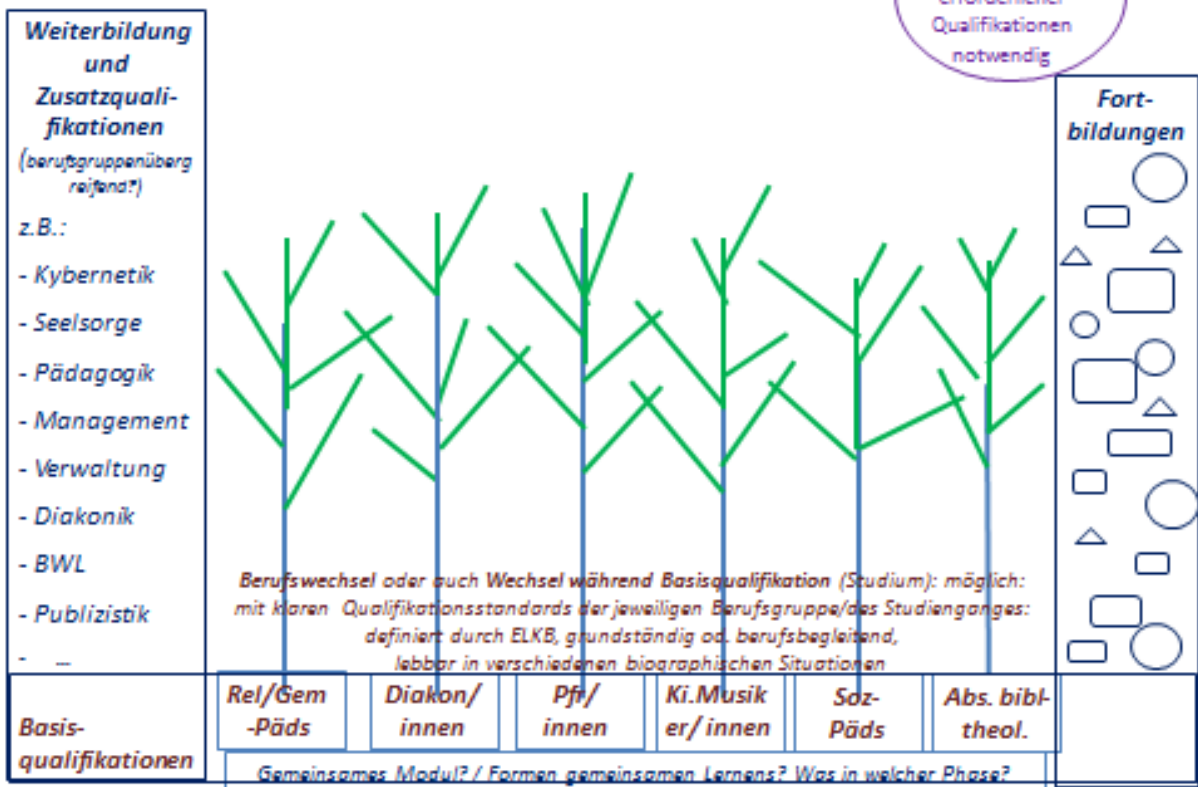


**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Stellenprofile**

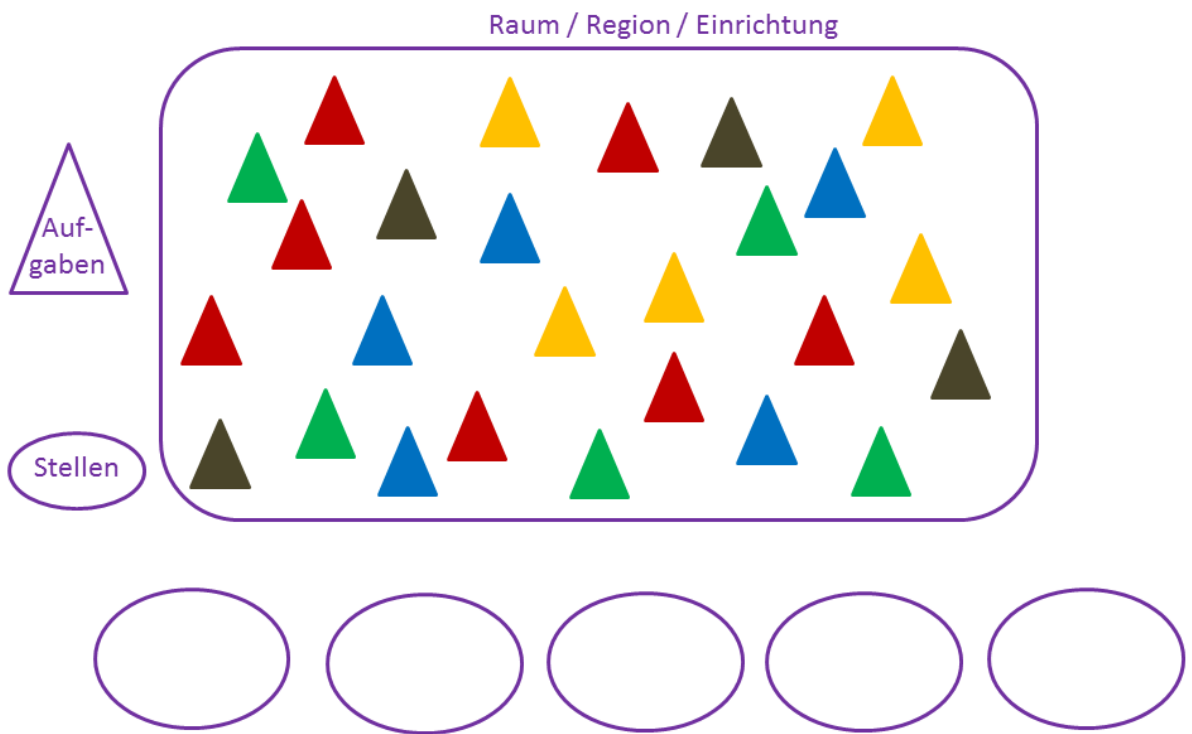


**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Aufgaben - Stellenprofile**

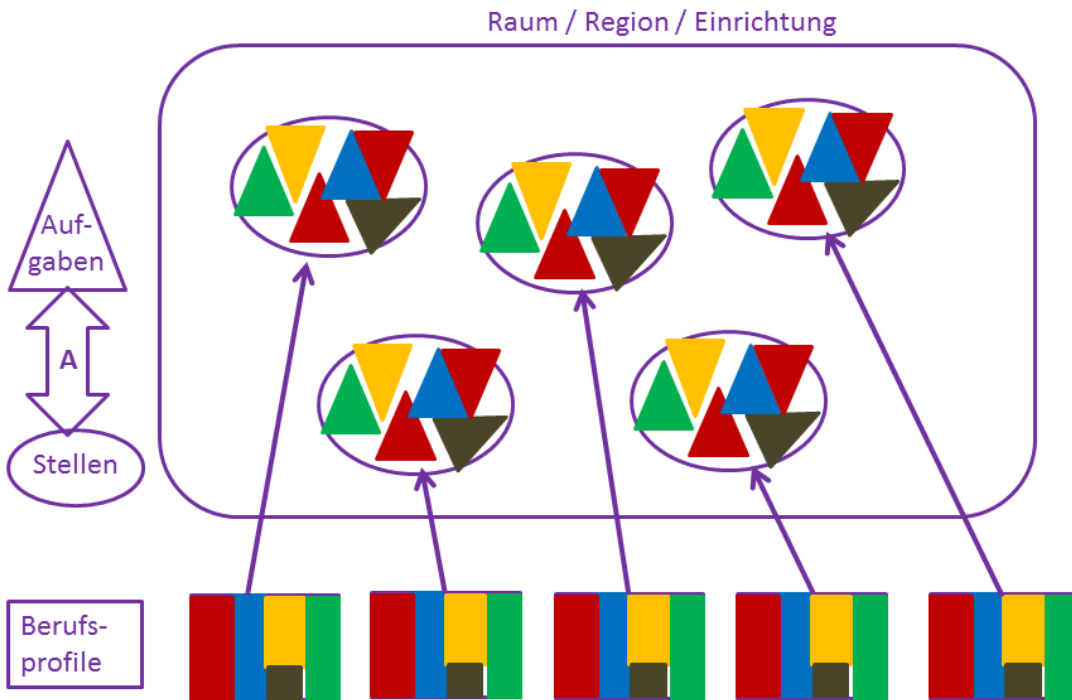
Stellenprofile
mit Angabe dafür
erforderlicher
Qualifikationen
notwendig



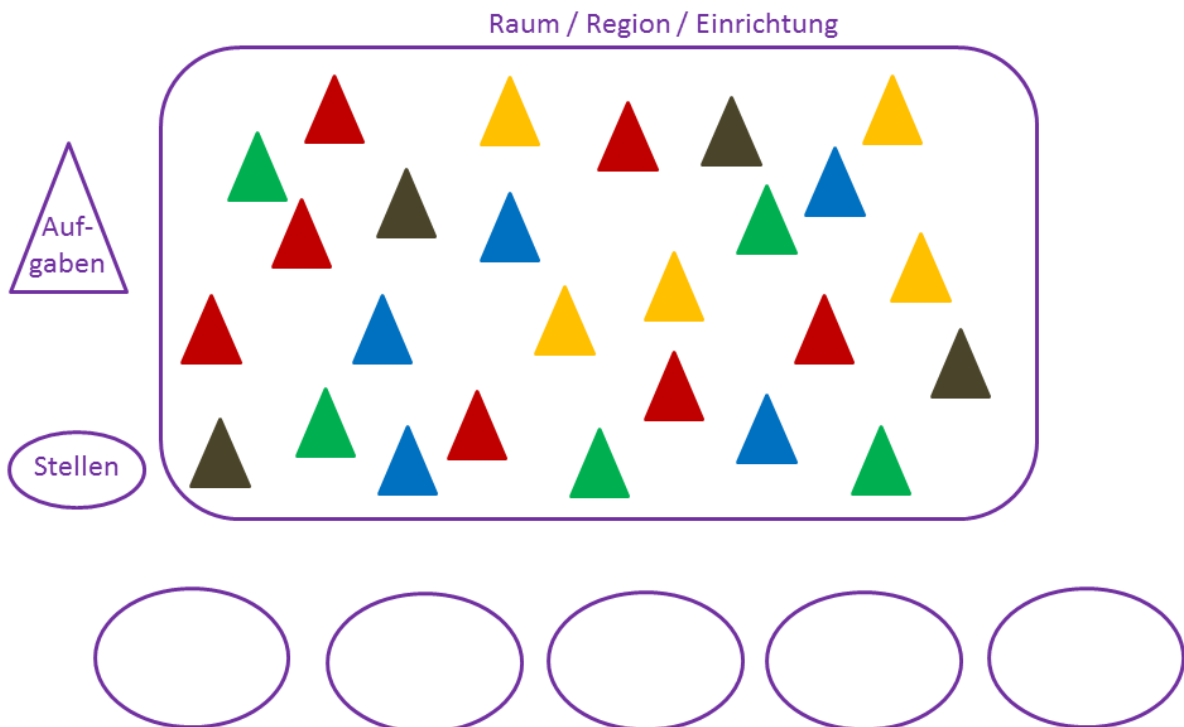
**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Stellenprofile**



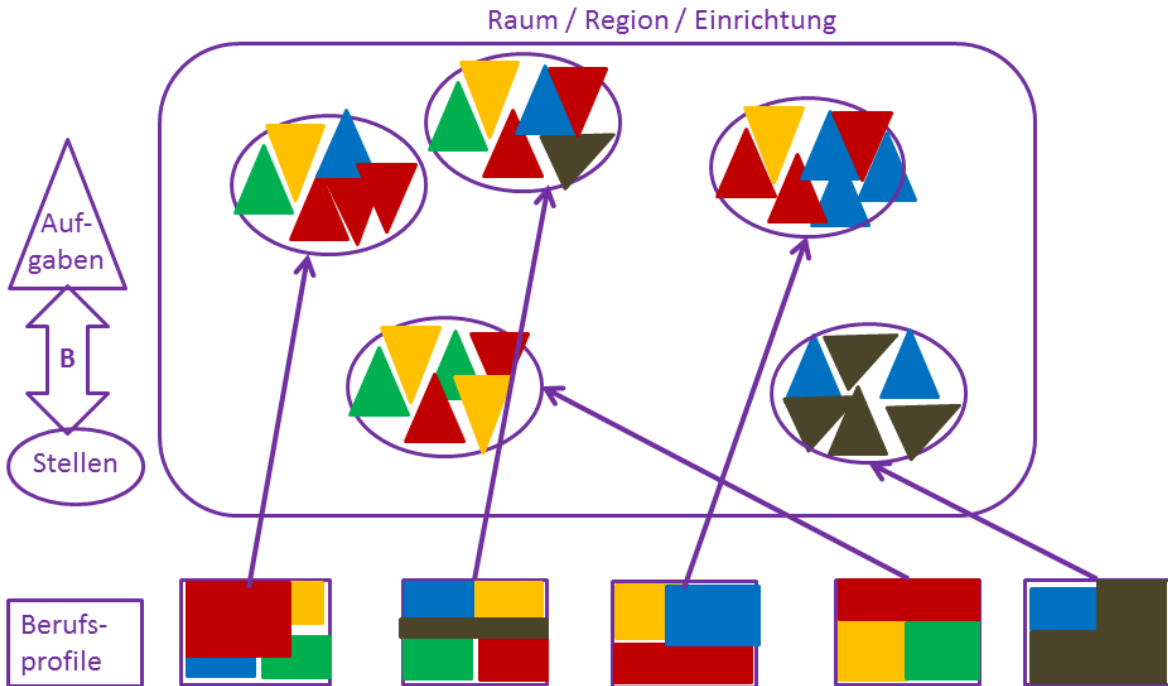
**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Stellenprofile**



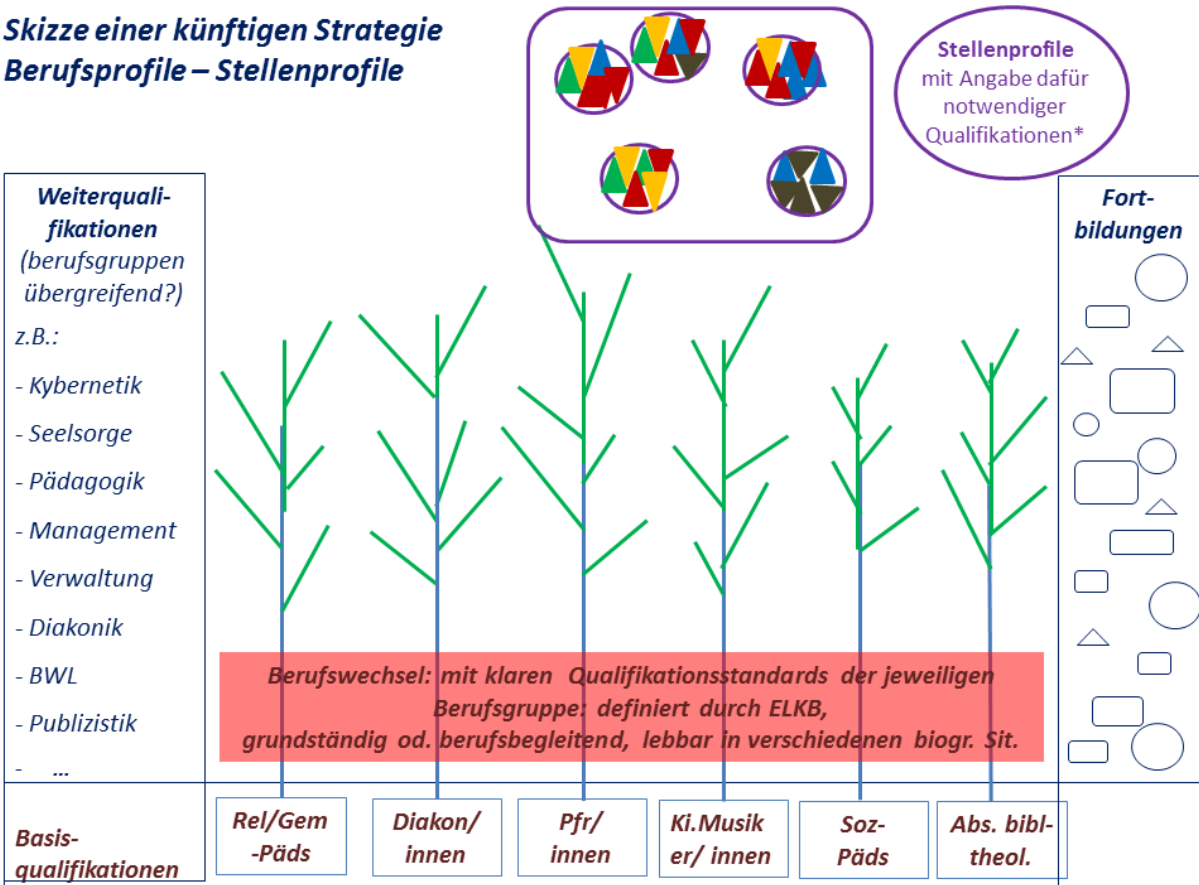
**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Stellenprofile**



**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Stellenprofile**



**Skizze einer künftigen Strategie
Berufsprofile – Stellenprofile**



12.35 Mittagessen und Mittagspause

14.00 **Plenum: Rückmeldungen zum „Strategie-Entwurf“**

Informelle Qualifikationen

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

Versäultes Denken → Basisqualifizierung

- 1.
2. Commitment
3. 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

Diakoninnen
haben PE!
(Pumuckelkörper) ^{peis}
sitzen

PE: Vorbereitung
auf Leitung
- sind selbstbestimmt

- Transfer dieser
Erfahrungen?
- Queraufstellungen!

Personalentscheidung
unabhängig vom
Vorgesetzten
- Stabsstelle -

☹️ Trauerdiät
„Gefahr an aller Realität,
Trauerverlust im Lande der
Toni.“ ☹️

Strategie und
die Zufälle d. Lebens

Konzept erfordert
Planung (ist die
im System akzeptiert?)

Auswertung
Kringelbögen
liefert.

PE-Instrumente
nutzen

Zielgerichtete + offene
Personalentwicklung

gemeinsam
leiten!

Ausschreibungen
mit klaren Anforderungen

Stellenprofile
klären!

vergleichbare + gemeinsame
Rechts- ^{grundlagen}
wege _{für alle BG}

Portfolio für/von
Titelbestende/n

Herausforderungen Chancen Klärungen

Kompatibel halten von (klar!) Profil-
anforderungen (von anforderungen)
+ Qualifikationen

Vertretung nur
im Notfall?
→ Konflikte Bauern

Miteinander in
den Berufsgruppen-
vertretung-eicht.

Problem:
Verstärkung!
Reine gem. Pk, kein
Anwesenheit

unterschiedliche
Zugangswege
offenhalten

Besonderheit von
Dialontimen:
→ Dopp. Qualif. (2-let)
→ auch sonst auch!!

... an 3. Orten
... regelmäßig nicht
kommen

Eingruppierung -
Vergütung?

Festlegung
auf Grundausbildung

Raum-Begriff
in ländlichem Bereich

langer Vorlauf (ndm vor)
der Ausbildung

Berufswahl liegt fest
(kaum Wechselmöglichkeit)

Gabe und Neigung
als Voraussetzung

Berufübergreifendes
Lernen muss in
unterschiedl. Strukturen
eingefädelt werden

Welche Stellensprache
folgen aus inhaltl.
Entscheidungen: - Rängen

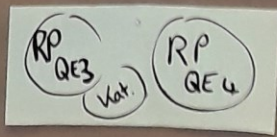
Zusammenarbeit
braucht
"Anleitung karrier"

Was ist
Freiheit?

Veränderungs-
prozesse brauchen
Ressourcen
(Personal, Geld)

Klärung für uns nötig:
berufsgruppenüberg.
Anschreibungen

Selbstaussagen
f. Berufsprofil → 4, 2



Dienstrecht
braucht Änderungen

AFW

„Dienst mit der
blauen Schürze“
(disk. Praxista)

Prakt. Austausch-
Praktika quer
durch die Fächer

FED / FEI
gemeinsam

„MdB“ erfordert
fem. Lernen +
Neugier aufca.

mit wenigen
Berufs-/Berufgruppen
beginnen, + weiter

Wann und wo gibt es
Räume für
- Basisausbildung
- Fortbildung
- Nachqualifizierung
- Weiterbildung

Gleiche Zugangsmöglichkeiten
zu gleichen Konditionen
bei Fort-/Weiterbildung
für versch. Berufsgruppen

gemeinsame, Berufsgruppen-
übergreifende Fortbildungen,
die das gegenseitige Verständnis
fördern (z.B. FEI)

Wir müssen
Teamarbeit
lernen.

Wie werden fem,
EA mitgenommen?

Unterscheiden
Team -
Zusammenarbeit

Def. Stellenprofile
Wer? ... Curricula?
Anbieter der Inhalte

Teaufälligkeit
lässt sich
„beurteilen“

Qualifizierungen im
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 Durchlässigkeit

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

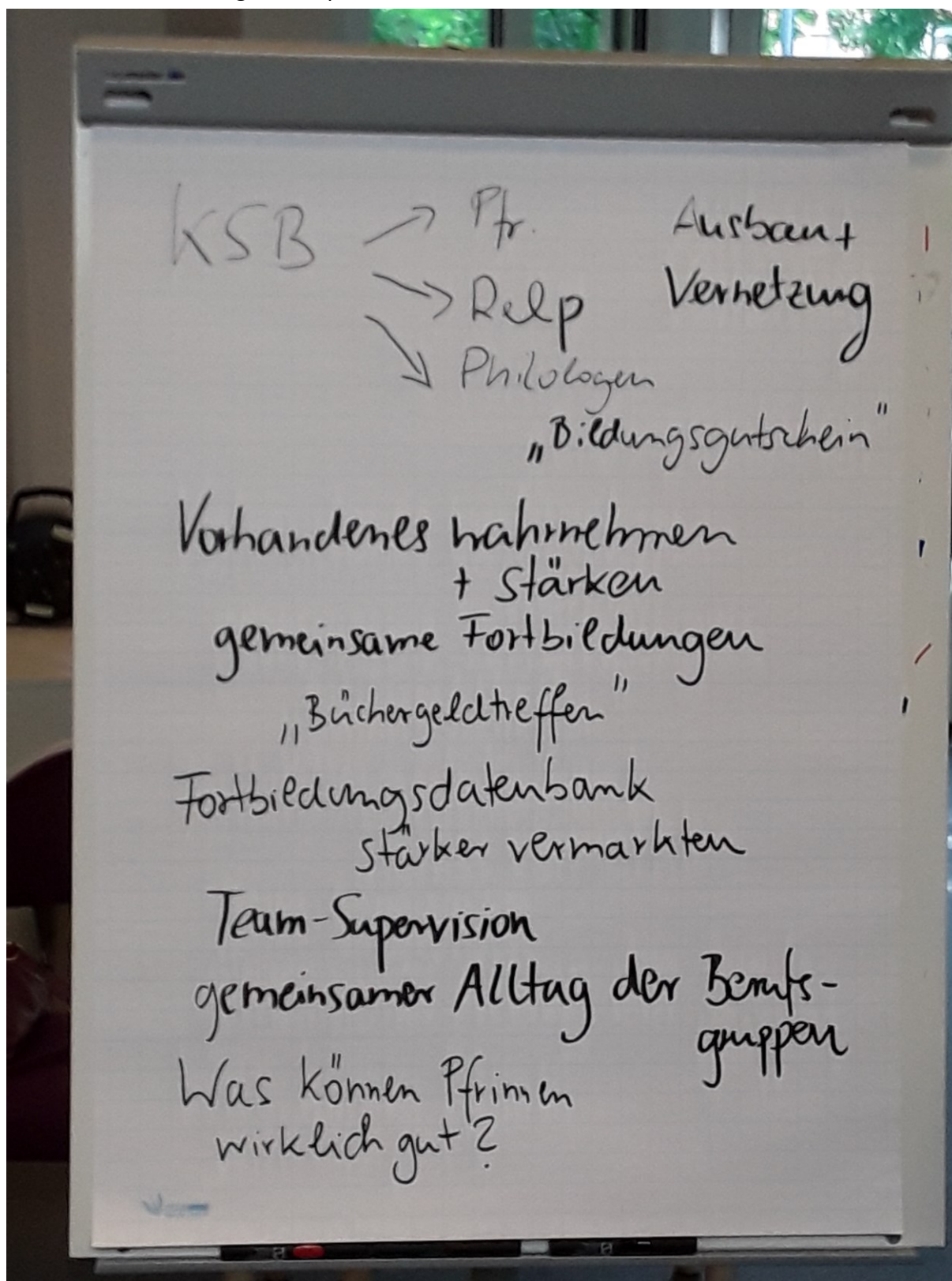
Weigelt (Fort- und Weiterbildung)

- Vermutung: Die Hälfte aller Fortbildungen wird berufsgruppenübergreifend 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



Impulse für Aus- / Fort- / Weiterbildung

- ⊖ nötig sind vergleichbare Bedingungen bzgl. Beratung, Begleitung, Zugang, Finanzierung ... für alle Berufsgruppen
- ⊖ gut + nötig: (auch) berufsgruppenübergreif. Ausschreibung von Angeboten
 - Wer ist als Zielgruppe definiert? → Anbieter
 - Wer kriegt welche Infos zu welchen Angeboten?
- ⊖ Freiheit bei Fortbildungen (= Kompetenzerweit.) mehr Personalenth. bei Weiterqualifizierung
- bei WQ: ⊖ Steuerung durch abgestufte Bezuschussung + Begleitung + entsprechendem Antragsweg
- ⊖ Angebotsplanung in Kooperation / im Dialog von Fortbild.-einrichtungen + LKA

Kontakt - Studium
offen für Alle!

Qualifizierung und
Spezialisierung (intern und extern)

Blockseminare für

Vikare u. Ki-Mu im

Praxis-Jahr

① Religionspädagogik

- Kompetenzmatrix (=Grundlage) (im Gespräch)

- Gemeindepraktikum + Handlungsfeldpraktikum
(theol./Pfarramt mit d. anderen Berufsgruppen)
offnen bzw. geplant statt zufällig
- Querverbindungen durch Mentorat / Praxis-
anleitung
- gemeinsame Seminarwoche Konfiarbeit
(i. Vorbereitungsdienst)
- in der Berufsgruppe: verbindliches Auffrischen
von Inhalten, die lang her sind ...
- Auffrischen (Fb) gern auch ^{berufsgruppen-}übergreifend
- Praxisphr.: in der Auswertung auf die
Erfahrungen des MdB mehr Wert legen
- Bausteine der modularen Weiterquali-
fikation

z.B. Gemeindeberatung, TZI, Supervision, Verwaltung,
Leitung, Pädagogik (wissenschaftl.)

②

- Master, Promotion ...
(neu ... rechtlich noch viel zu klären)
- ? ... Gymnasium, Realschule
(Staatsvertrag ändern?!)

⇒ Kirchliche Gesamthochschule

<B1> für alle!
auch Musik...

1.

Basis Qualifikation

ErHN

Soziale Arbeit

- Wirtschaft

Heilpädagogik

EBK

Gesundheit + Pflege

...

...

ab 2019
B.A. Arts

Diakonie

B.A. Arts

Religions-
pädagogik

B.A. Edu

set 2011

▷ Gemeindepädagogik

▷ Homiletik, Liturgik

▷ Ethik

▷ Ekklesiologie +
Gesellschaft

Σ gemeinsame Themen

2.

a) → in d. Basis Qualifikation

b) → auf FEQ... FEQ-Ebene

Berufgruppenübergreifende

Themen + Module

* TEAM

* KYBERNETIK
 \ LEITUNG
 \ FÜHRUNG

* LITURGIEK

* GEMEINDE-PÄDAGOGIEK

\ DIAKONIE

\ ...

⋮

\ ENTWICKLUNG
 Sozialisierung

▷ an wechselnden STUDIENORTEN

z.B. Erth, Predigerseminar, Rummelberg

KH Bayreuth

3. Visionen / Wänoche:

A) Gemeinsame Praxis - + Orientierungsphasen

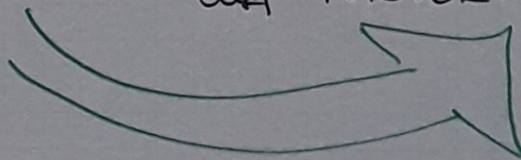
Perspektiv- wandel

- Pfarrdienst
- Schuldienst
- Gemeindedienst
- soz. diok. Dienst

gemeinsame Sozial-
Gemeinwesen erkundungen +
Auswertung + Reflexion

multiperspektivische Gemeindeanalyse

B) gemeinsames Studieren auf MASTER-NIVEAU ?



z.B. ExBo

Hofgeismar

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 Nachqualifikationen
- 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?“
○ Mitglieder der 8er-Gruppe

Laible:

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

Weigelt, Taube:

- Mit wenigen Handgriffen Verbesserungen möglich, Schärfe 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 verschiedenen Stellentypen
 - 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 Pädagogik. Verstärkter Austausch möglich 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, Pastorkolleg 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

miteinander lernen

Förderung
von Ein-Leib

Vikariat/Rep. PJ+VD
Praxisprojekte
→ interprofessionell

an Themen
lernen z.B.
„Kirchenferne ansprechen“

positive Energie
ist für Veränderung &
mehr Miteinander
nötig

auf der Kikat-päd
Ebene Alappt es
- könnte Verwaltung
verantwortl für Zusammen-
arbeit auf Gemeinde...

Wtg teilen
Aufgaben - bezogen?
Budgets

den Ist-Stand der vorhan-
denen Formate des Miteinan-
ders abfragen → auflisten
→ vom Gelingenden Lernen

„Konferenzen“ wert-
schätzend vorbereiten
u. viele Berufsgruppen
beteiligen

Vorhandenes
öffnen!
u. veröffentlichen

Kontakt
Studium Kikita

multi-professionelles
„Mentoring“
(Vikare: Fachkompetenz)

Begegnung
Vikare/innen +
Kirchmännlicher

gemeinsame Lern-
Themen identifizieren
(z.B. Themen) + Fortschritt
b. Übergang lernen nicht
„on top“

Gut mit unterschiedl.
Rollen bes. bed.
verknüpfen

Frage: Was kann
man noch alles
draus holen?

Vikare: das Eigene
finden...

Vision:
Kirkel - barriereüberg.
Halter

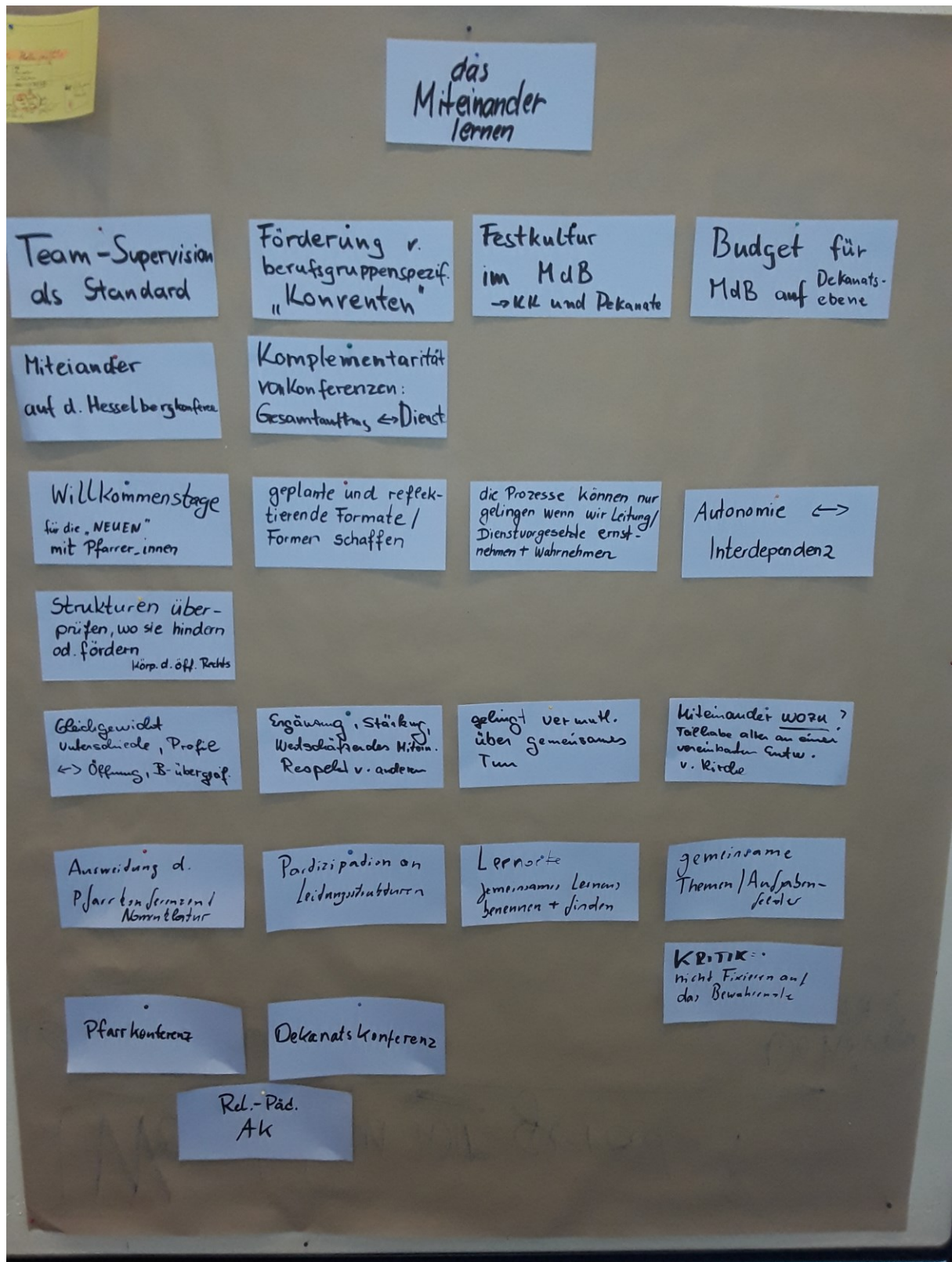
Seelsorge
im Team
(Notfallseelsorge)

berufsgruppenübergrei-
fende Leistungsformate
(Jahreskriterien)

Projekte für in
Ausbildung stehen
mit prakt. Umsetzung

Gemeindliche Projekte
der Zusammenarbeit
von mind. 3 Berufs-
gruppen

Multi-prof. Teams
in der Diakonie
klare Profile / Kompeten-
zuweisung



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?
 - „Pionier-Generation“, dann dienstrechtliche Umsetzung
 - 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.:

- 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“)
- ...

- 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  Stellenprofile
(persönliche Qualifikationen) fachliche Qualifikationen

Idee: 1) Basisqualifikationen

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. DB

X t + x tp → 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)

Feedback aus der 8er Gruppe und dem Plenum:

- 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 berufsgruppenübergreifenden 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 könnten evtl. offener gestaltet werden (Teilnahme auch anderer Berufsgruppen ermöglichen)
- 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