



Ergebnisse der Umfrage zum Konzept der Mitarbeitendengespräche (MAG)

Detailergebnisse der Umfrage:

- Die Arbeit der **Regionalpfarrpersonen** wird ausserordentlich geschätzt. Vereinzelt gibt es äusserst negative Rückmeldungen – vor allem, wenn die „Chemie nicht stimmt.“
- Die **Bögen** finden überwiegende Zustimmung, aber vor allem von Seiten der Präsidien wurde die Kritik geäussert, dass diese vorwiegend aus Sicht der Pfarrpersonen geschrieben seien.
- Es gibt eine relative grosse Unzufriedenheit der Pfarrpersonen mit der häufig fehlenden oder **unzureichenden Vorbereitung** und Qualifikation der Gesprächsführenden auf Seiten des Rats. Dies spielt vor allem im MAG 1 eine Rolle, wo es um qualifiziertes Feedback geht.
- Wie auch schon die Umfrage des Kantons zur Mitarbeitendenzufriedenheit gezeigt hat, besteht eine grosse Skepsis gegenüber dem Führen durch individuelle **Zielvereinbarungen** (MBO), weil erstens die Vorgesetzten selten die theologische Fachkompetenz besitzen und zweitens Pfarrpersonen Teamplayer sein müssen, die fast gar keine individuellen, messbaren Ziele erbringen können. Im Übrigen hat sich die Wirtschaft längst vom Führen durch Zielvereinbarungen verabschiedet.
- Das MAG 2 als persönliches **Standortgespräch** ist eine Erfolgsgeschichte. Für ganz viele Pfarrpersonen ist das das „eigentliche“ MAG (so wie für den KGV das MAG 1 das „eigentliche“ MAG ist
- Die meisten kritischen Anfragen gibt es beim **MAG 3**: Wer soll bei grossen Teams teilnehmen? Wie strukturiert man die Vielfalt der Themen? Sind die Regionalpfarrpersonen genügend qualifiziert für den organisationsentwicklungsmässigen Blick? Der Kirchgemeindeverband schlägt vor, dass es ein freiwilliges Beratungsgespräch sein soll. Dagegen spricht der häufig geäusserte Wunsch vieler Pfarrpersonen, dass die Regionalpfarrpersonen Anwälte der Kritik sein oder sich heikler Punkte annehmen sollten. Sie sollten nicht nur moderieren, sondern auch dafür sorgen, dass die Missstände behoben werden sollten. Aber hier stösst das System an seine Grenzen. Erstens würden die Regionalpfarrpersonen aus ihrer Beratungsrolle treten – wie der KGV zurecht betont – und zweitens hätten sie gar nicht die Ressourcen als echte Problemlöser aufzutreten. Gleichwohl ist der Wunsch nach Klärung nachzuvollziehen.

Verschiedene Ebenen der Personalentwicklung

Nach unserer Auffassung findet die Personalentwicklung subsidiär (nicht: hierarchisch!!!) auf drei Ebenen statt:

1. Bei den Pfarrpersonen selbst: Wir können und müssen ein hohes Mass an Selbstverantwortung voraussetzen. Die Freiheit und Autonomie des Pfarrberufs muss erhalten bleiben, es ist ein Leitungsamt.
2. Die eigentliche Personalführung findet selbstverständlich auf der Ebene der Gemeinde als Anstellungsträgerin statt. Hier liegen die Fürsorgepflicht, die Feedbackkultur und die Begleitung der Mitarbeitenden verankert. Die Landeskirche kann hier durch Schulungsangebote beratend zur Seite stehen.

3. Die Landeskirche als Arbeitgeberin (und noch der Kanton) sorgt für die Gleichbehandlung aller Pfarrpersonen und stellt Personalentwicklungsinstrumente für die Mitarbeiterbegleitung zur Verfügung (Stellenbeschriebe, MAG-Konzept, Konfliktberatung etc). Sie beschliesst die Strategie der Personalentwicklung für alle drei Ämter durch Leitbilder und Dienstabweisungen.

Das MAG Konzept mit seinen Hauptanliegen Wertschätzung, Förderung der Dialogkultur, Gesundheits- und Konfliktprävention zeigt die unauflösbare Vernetzung der drei Ebenen. Die Regionalpfarrpersonen spielen darin eine Schlüsselrolle, weil sie auf allen drei Ebenen tätig sind. Deshalb betont der KGV auch zurecht, dass sich deren Schlüsselrolle weiterentwickeln muss. Wir sind auch auf allen drei Ebenen gemeinsam Kirche und die Pfarrpersonen sind qua Ordination zum Dienst an der Einheit verpflichtet. Deshalb stellt das MAG – Konzept u.E. in keiner Weise einen Eingriff in die Gemeindeautonomie dar, sondern ermöglicht das Miteinander-Kirche-sein.

Wie geht es konkret weiter:

- Die AG wird ihre Arbeit in die Teilprojekte zur Umsetzung des Landeskirchengesetzes einspeisen.
- Wir werden die Bögen sprachlich überarbeiten und für die Räte einfacher machen.
- Wir werden für die Räte einen Beobachtungsbogen entwerfen analog den Begleitgruppe für Vikare, mit deren Hilfe qualifiziertes Feedback möglich ist, damit echte Entwicklung und Lernmöglichkeiten für die Pfarrpersonen gewährleistet sind.
- Der Bereich „Gemeindedienste und Bildung“ wird noch stärker auf die Schulung der Ehrenamtlichen in der Personalführung setzen und auch sog. „Take away“ Angebote machen, d.h. sie stehen auf Abruf bereit und können in einer Region oder einer grossen Gemeinde gezielte Weiterbildungen anbieten. Ebenso werden die Regionalpfarrpersonen den Räten das Angebot machen, bei der Vorbereitung der Gespräche zu unterstützen.
- Wir werden die Idee, MAG 1 und MAG 3 stärker miteinander verknüpfen weiterentwickeln. Wichtig ist auch Ihr Hinweis, dass die Weiterbildung stärker von der Gemeinde thematisiert und mitverantwortet werden muss.
- Die überwältigende Zustimmung zum MAG 2 zeigt, dass die Schweigepflicht der Regionalpfarrperson höher gewertet werden muss als die Sorge des Rates. Hier müssen andere Instrumente und Schulungsmassnahmen greifen, damit auch innerhalb der Gemeinde so eine Art Frühwarnsystem aufgebaut werden kann.
- Beim MAG 3 werden die Regionalpfarrpersonen in Zukunft stärker mit den Beratenden von „Gemeindedienste und Bildung“ sowie externen Beratenden von unserer Liste zusammenarbeiten und Fälle „überweisen“. Es ist wichtig, auch im Geist unserer neuen Vision, dass wir Dinge klären, Ehrenamtliche nicht verschleissen und Pfarrpersonen nicht frustriert oder krank werden, weil das „System Kirchengemeinde“ nicht funktioniert. Dabei zeigen die vielen Konflikte, dass die Beratung nicht freiwillig sein kann, weil die Hilfe dann in der Regel viel zu spät geholt wird und der Konflikt kaum noch zu lösen ist. Das Milizsystem als Identitätsmerkmal reformierter Identität muss erhalten bleiben, was aber eine kontinuierliche Professionalisierung nicht ausschliesst. Mit Sorge betrachten wir die Rückmeldungen, dass in grossen Kirchengemeinden die Verwaltungen ein Eigenleben zu führen beginnen und sich teilweise Kompetenzen in der Personalführung anmassen oder ihnen übertragen werden.
- In Zukunft muss der Stellenschrieb in jedem MAG aus verschiedener Perspektive überprüft und angepasst werden (z.B. MAG 1: Stimmen die Arbeitsfelder noch? Ergibt das Feedback Weiterbildungsbedarf? MAG 2: Stimmen die Ressourcen? Trägt die Person das Amt? MAG 3: Sind die Kompetenzen der Mitarbeitenden in Organisation noch so klar wie im STEBE geregelt? Wo ist Sand im Getriebe der internen Kommunikation?)
- Wir werden versuchen nach und nach ein Talentmanagement für unsere Kirche aufzubauen, u.a. weil in vielen Pfarrämtern das Verhältnis von Stand- und Spielbein nicht mehr stimmt und so Begabungen und Talente brachliegen, die fruchtbar gemacht werden könnten über die eigene Kirchengemeinde hinaus.