

Jubiläumsjahr «500 Jahre Reformation»: die Menschen bei der Suche nach dem spezifisch Reformierten unserer Kirche unterstützen.



## Fachstelle Personalentwicklung Pfarrschaft

Die Arbeit der Fachstelle war im Jahr 2017 geprägt von der kommenden Übernahme der Pfarrschaft. Die Arbeit ist gut auf Kurs. Strittig ist aufgrund der knappen Ressourcen die Frage nach dem Umfang der künftigen Personalentwicklung. Auf Refbejuso kommen die Verantwortung und die Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin zu. Die zukünftige Personalentwicklung muss sich nach dem Subsidiaritätsprinzip auf drei Ebenen zeigen, die ineinander verschränkt sind: die Selbstverantwortung der Pfarrpersonen, die Führungsunterstützung der Räte und die Umsetzung der Personalstrategie der Landeskirche. Bindeglied und Träger der Personalentwicklung sind hier die Regionalpfarrpersonen. Deshalb wurde auch schnell deutlich, dass es eine neue Rollendefinition für sie braucht.

Die Zusammenarbeit zwischen Fachstelle und Regionalpfarrpersonen ist vertrauensvoll. Gemeinsam haben wir auf einer Retraite überlegt, wie wir dazu beitragen können, dass es weiterhin attraktive Arbeitsplätze gibt. Schon jetzt gibt es Pfarrstellen, die kaum noch besetzt werden können, oder zu schnell besetzt werden,

bevor die gegenseitigen Erwartungen geklärt sind. Sorgen machen uns nach wie vor die teilweise heftigen Konflikte oder hochemotionale Trennungvereinbarungen. Bisher konnte in allen Fällen eine einvernehmliche Lösung erzielt werden. Die Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Kantons, Martin Koelbing, ist eng und konstruktiv. Immer enger wird auch die Weiterbildung mit der Personalentwicklung verknüpft. Bei der Aufnahme in den Kirchendienst, aber auch bei Konflikten, können wir den Pfarrpersonen massgeschneiderte Angebote wie Wiedereinstiegskurse, Einführung in das bernische Kirchenrecht oder gezielte Coachings zu einzelnen Handlungsfeldern anbieten. Dieser Bereich wird in Zukunft noch ausgebaut werden. Der Prozess hat mit Andreas Heieck einen guten Anfang genommen, und mit Bernd Berger als neuem Leiter Weiterbildung pwb haben wir einen qualifizierten Supervisor und Coach in unserem Team. Wichtig und fruchtbar ist die Mitarbeit im Netzwerk Personalentwicklung, das sich viermal im Jahr zu einem Austausch trifft. Darin sind die

Kantonalkirchen Zürich, Graubünden, Aargau, Zug, St. Gallen und Basel-Stadt, der Stadtverband Zürich sowie die römisch-katholischen Kirchen Zürich und Bern vertreten. Hier werden Instrumente und Erfahrungen ausgetauscht; so wird die STEBE-Online-Plattform der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn nach St. Gallen exportiert, und unsere Erfahrungen fliessen in die STEBE von Zürich und Aargau ein. Wir können profitieren vom Aufbau eines dringend nötigen betrieblichen Gesundheitsmanagements, weil in allen Kantonalkirchen die Anzahl von Stresserkrankungen hoch ist. Im Herbst konnte die STEBE-Version 2.0 aufgeschaltet werden, die noch bedienungsfreundlicher ist, die Ämter einander annähert und mehr Planungsoptionen bietet. In der Umfrage über das neue Mitarbeitengesprächskonzept gaben 170 Pfarrpersonen und über 50 Ratspräsidien ein anonymes Feedback. Die mit 85 Prozent hohe Zufriedenheit mit dem Konzept hat uns gefreut. Die Rückmeldungen sind alle eingeflossen in die neuen Bögen, die ab Januar 2018 zur Verfügung stehen. ■