

Fachstelle Personalentwicklung Pfarrschaft

Das Jahr 2019 stand ganz im Zeichen der Übernahme der Pfarrschaft. Der Fachstellenleiter arbeitete in drei Teilprojekten mit: Personaladministration (TP2), Personalentwicklung (TP5) und Verortung/Partizipation der Ämter (TP6). Etliche Rechtstexte mussten erarbeitet und angepasst werden, die direkt die Personalentwicklung (PE) Pfarrschaft betreffen. In der zweiten Jahreshälfte wurde ein Funktionsdiagramm erarbeitet, mit dessen Hilfe die Abläufe zwischen den Bereichen Zentrale Dienste und Theologie sowie der Regionalpfarrschaft geklärt werden konnten. Dabei gibt es die grundsätzliche Arbeitsteilung, dass der Bereich Theologie für die Inhalte und die pastorale Begleitung zuständig ist, der Bereich Zentrale Dienste die administrativen Vorgänge übernimmt und auslöst. Wir haben dabei viel gelernt von Annemarie Schürch und Martin Koelbing von der Kirchendirektion. Für ihre Unterstützung sind wir dankbar. Eine grosse Entlastung für die Fachstelle PE war die Anstellung von Martin Hirzel, der vor allem für das Stellvertretungswesen, die Stellenbeschriebe und die Weiterentwicklung der PE-Tools zuständig ist.

Eine grosse Herausforderung war die Erstellung einer Vorlage für die Erarbeitung eines umfassenden Personalentwicklungskonzepts für die Pfarrschaft, das vom Synodalrat noch verabschiedet werden muss. Die Landeskirche möchte eine gute Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer sicherstellen, damit diese motiviert und gesund ihren Verkündigungsauftrag wahrnehmen können. Der Pfarrberuf ist ein geistliches Amt, und das muss sich auch in der Begleitung und in der Bewahrung der Gestaltungsfreiheit niederschlagen. Erneut wurde auch bewusst, wie wichtig ein professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement ist.

Daneben liefen viele Beratungen in Kirchgemeinden, aber auch die Begleitung von Konflikten. Langsam beginnt das Mitarbeitendengesprächskonzept zu greifen, das vor allem auch präventive Wirkung haben will. Je früher Konflikte angesprochen werden, desto grösser ist die Chance auf eine einvernehmliche Lösung. Die Regionalpfarrschaft leistet hier wertvolle Dienste. Mit dem neuen Rollenmodell, in dem sie als Hauptansprechperson für alle Personalfragen fungiert, wird dieser

Weg fortgesetzt. Daneben wird die Weiterbildung immer wichtiger: Die Synode hat bestätigt, dass die regelmässige Weiterbildung von Pfarrpersonen unverzichtbar ist für die berufliche Entwicklung. Bei der Aufnahme in den Kirchendienst konnten wir in einigen Fällen ein spezifisches, auf die persönliche Situation der Kandidaten abgestimmtes Weiterbildungsprogramm aufgleisen, so dass die Integration gut gelingen kann.

Die nächste grosse Herausforderung wird die Frage nach der Pfarrstellenzuordnung sein, damit gekoppelt sind die zukünftige Gestaltung der Dienstwohnungspflicht sowie Pfarrstellen in übergemeindlichen, innovativen Projekten. Für einen beträchtlichen Anteil der Pfarrschaft stimmt nach den Sparrunden das Verhältnis von Stand- und Spielbein nicht mehr und es gibt teilweise zu wenig Energie oder Ressourcen für neue Projekte. Auch in diesen Prozessen will die PE ihren Beitrag leisten, damit die Pfarrerinnen und Pfarrer weiter mit Freude und Zuversicht ihr Amt ausüben können. ■

Am 26. Oktober wurden elf Frauen und sieben Männer im Berner Münster zu neuen Pfarrerinnen und Pfarrern ordiniert.

