

solcher «Capsules» sind auf dem Youtube-Channel von Capsule KT zu sehen.

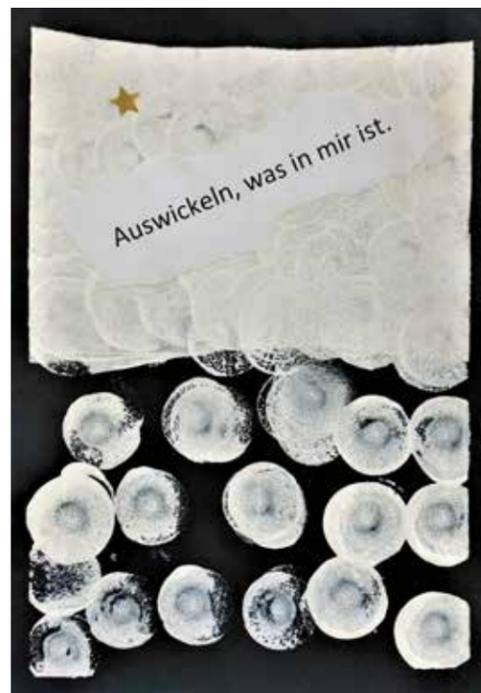
«Handfeste» Materialien konnten in den Bibliotheken per Post bezogen, im Eingangsbereich vom Haus der Kirche oder vor der Eingangstür der Bibliothek Thun abgeholt werden.

**Was neu entstand**

Das «Trotzdem» lässt sich steigern. Es gelang nicht nur, «trotzdem» den courant normal aufrechtzuerhalten. Es ist auch ganz viel Neues entstanden.

Eine der Prioritäten des letzten Jahres war es, ein neues Bildungsangebot in Katechetik zu erarbeiten. Das vor 15 Jahren initiierte Bildungskonzept hatte sich bislang gut bewährt. Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen musste der Aufbau der Schulungen jedoch überdacht werden. Ein modulares Bildungsangebot wurde erarbeitet und startete im Herbst. Je nach Thema stehen die Ausbildungs-module professionellen und freiwilligen Katechetinnen und Katecheten offen sowie Pfarrerrinnen und Pfarrern oder angehenden jungen Lagerbegleitern. Auch neu: Die Ausbildung wird in Zusammenarbeit mit der evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Freiburg angeboten und mehrere Module stehen den Kirchen aus der Romandie offen.

Advents-Kalenderbild aus «Wir malen Emotionen»



Der Standpunkt des Synodalrats «Vision inklusive Kirche» weist darauf hin, wie Vielfältigkeit und Verschiedenheit der Mitglieder die Kirche inspirieren und bereichern können. Flankierend dazu wurde der Leitfaden «Inklusive Kirche und religionspädagogisches Handeln für Verantwortliche in den Kirchgemeinden» veröffentlicht und die Ausführungsbestimmungen für die Kostenbeteiligung an die Heilpädagogische Unterweisung wurden angepasst. In Weiterbildungen wurde und wird am Thema «heterogene Gruppen» gearbeitet.

Zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember wurde ein Projekt mit der Heilpädagogischen Schule Region Thun lanciert. Unter dem Titel «Wir malen Emotionen» gestalteten die Kinder einen Adventskalender mit Wolken-Wort-Bildern.

Das Projekt «Farbenspiel», das die alten Elternbriefe «Wegzeichen», ein ökumenisches Gemeinschaftsprojekt mehrerer Kirchen der Deutschschweiz, neu konzipiert, nahm 2020 Form an. Die Website farbenspiel.family und Produkte für Familien mit Kindern von 0 bis 8 Jahren bieten den Mitarbeitenden einer Kirchgemeinde eine Kontaktmöglichkeit zu Eltern und Betreuungspersonen und geben gleichzeitig Impulse, wie Familien die spirituelle Dimension im Familienalltag entdecken und gestalten können.

All dieses Neue soll zum Weitergehen ermutigen. Ganz viel aus dem Jahr 2020 begleitet und entwickelt sich weiter.

**Was am Werden ist**

Wenn religiöse Bildung und Begleitung grundsätzlich ganzheitlicher und vernetzter gedacht werden, wie es in der Neukonzeption des Religionspädagogischen Handelns geschieht, werden auch die Grenzen zwischen den Fachstellen im Bereich fließender. Die bereichsinterne religionspädagogische Kompetenz soll möglichst kundenorientiert und zukunftsweisend eingesetzt werden.

Sowohl die Vision Kirche 21 als auch die «Vision inklusive Kirche» bleiben Wegweiser für diese Arbeit. Das Visionsbilderbuch ist am Entstehen, die Vorbereitungen für dessen Vernissage auf dem Visionsschiff im November 2021 sind am Laufen. Der Standpunkt «Vision inklusive Kirche» wird in leichte Sprache übersetzt. Für die Unterrichtenden in heterogenen Klassen entsteht eine Handreichung mit Impulsen und methodischen Umsetzungsmöglichkeiten.

Zum Werden gehören auch Veränderungen und Abschiede. Alain Wimmer, Verantwortlicher der frankophonen Katechetik, hat auf Ende Januar 2021 seine Kündigung eingereicht. Zusammen mit seiner Mitarbeiterin, Anne-Dominique Grosvernier, hat er in den letzten 17 Jahren die freiwilligen und professionellen Katechetinnen und Katecheten des Arrondissements ausgebildet und die französischsprachige Katechetik wesentlich geprägt. Seine Nachfolge wird in ein lebendiges und innovatives Arbeitsfeld einsteigen dürfen. ■



# Von Mensch zu Mensch – Wertschätzung und Achtung

*Neue Aufgaben warten auf die Kirche. Verbunden mit der neuen Funktion als Arbeitgeberin ist ihr nun auch jene der Personalentwicklung übertragen, was keine einfache und vielerorts ungeklärte Aufgabe ist. Woran soll sich kirchliche Personalentwicklung orientieren? Am biblischen Menschenbild und am Auftrag der Kirche.*

Der Synodalrat beschäftigt sich schon länger mit dieser Herausforderung. So schuf er 2013 die Fachstelle «Personalentwicklung Pfarrrschaft». 2018 erklärte er gegenüber der Synode, mit der Personalentwicklung einem reformierten Modell von gemeinsamer Verantwortung für das Leben und die Entwicklung der Kirche zu folgen (Leitsatz 6 zum Personalmanagement). Seither hat er in einer Retraite das Thema vertieft aufgenommen und beschlossen, ein Konzept «Personalentwicklung Pfarrrschaft» (PEP) anzustreben. Aktuell erarbeitet eine Arbeitsgruppe in seinem Auftrag Personalentwicklungsinstrumente.

Bei aller Beschäftigung mit dem Thema kommt immer wieder zum Vorschein, wie Personalentwicklung nicht unabhängig vom Kirchenbild konzipiert werden kann. Beobachtungen in unserer Kirche verdeutlichen das: Wer Kirche als Organisation sieht, übernimmt Personalentwicklungstools aus der Wirtschaft und Verwaltung. Auffällig ist dabei eine schleichende Hierarchisierung der kirchlichen Strukturen.

Wer Kirche dagegen als Bewegung versteht, sieht Personalentwicklung vor allem als Gemeinschafts- und Teambildung, als Förderung von Talenten und Führungskräften, mit Fokus auf dem Auftrag zur geistlichen Leitung. Nachteilig erweist sich hier eine geschwächte Sensibilität für Strukturen und Prozesse.

Wer Kirche als Institution ortet, will Pfarrpersonen, die sich auf verschiedene Milieus und Gemeindeglieder mit unterschiedlichen Interessen und

Bildungsgraden einstellen können. Personalentwicklung stärkt hier die hermeneutische Schlüsselkompetenz des Pfarramts und begleitet Pfarrpersonen in ihrer permanenten Rollenklärung. Weil sie aber grosse Spielräume gewährt, verunmöglicht sie einheitliche Instrumente der Personalentwicklung.

Auf dem Hintergrund auseinanderstrebender Kirchenbilder bleibt Personalentwicklung in vielem eine ungeklärte Aufgabe. Theologische Reflexion versucht Lücken zu schliessen. Wegweisend könnte der doppelte Ansatz beim biblischen Menschenbild und beim Auftrag der Kirche sein.

Das heisst, kirchliche Personalentwicklung orientiert sich am biblischen Menschenbild und fördert eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen. Sie eröffnet ihm Räume zum Wachsen und nimmt seine Lebens- und Berufsphasen sorgfältig wahr. Sie orientiert sich an seinen Gaben und seinem Potenzial und zeigt Respekt vor Grenzen und Schwächen. Ziel ist die Unterstützung mit angemessener Förderung, ohne zu überfordern, wie auch eine positive Entwicklung durch Scheitern und Bruchhaftes.

Neben das biblische Menschenbild tritt gleichbedeutend der Auftrag der Kirche. Kirchliche Personalentwicklung orientiert sich am Auftrag unserer Kirche, «allem Volk in Kirche und Welt die Frohe Botschaft von Jesus Christus zu verkündigen». Mitarbeitende werden unterstützt und aufgefordert, vom verfassungsmässigen Auftrag her, Kirche zu denken, zu gestalten und zu leben.



**Iwan Schulthess**  
Departementschef Theologie

Eine so verstandene Personalentwicklung bedeutet Wertschätzung des Einzelnen und seiner Berufung, wie auch der Kirche und ihrer Sendung. Vermittlung in der doppelten Wertschätzung geschieht durch eine Kultur des Hörens auf Mensch und Gott zugleich. Gelingt es, auf das zu hören und zu achten, was Mitarbeitende mitbringen und brauchen, und was Gott sich mit seiner Kirche denkt, kann kirchliche Personalentwicklung zu einer lösbaren Aufgabe werden. ■