

Personalentwicklung in der Kirche

Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

Allgemeine Daten:

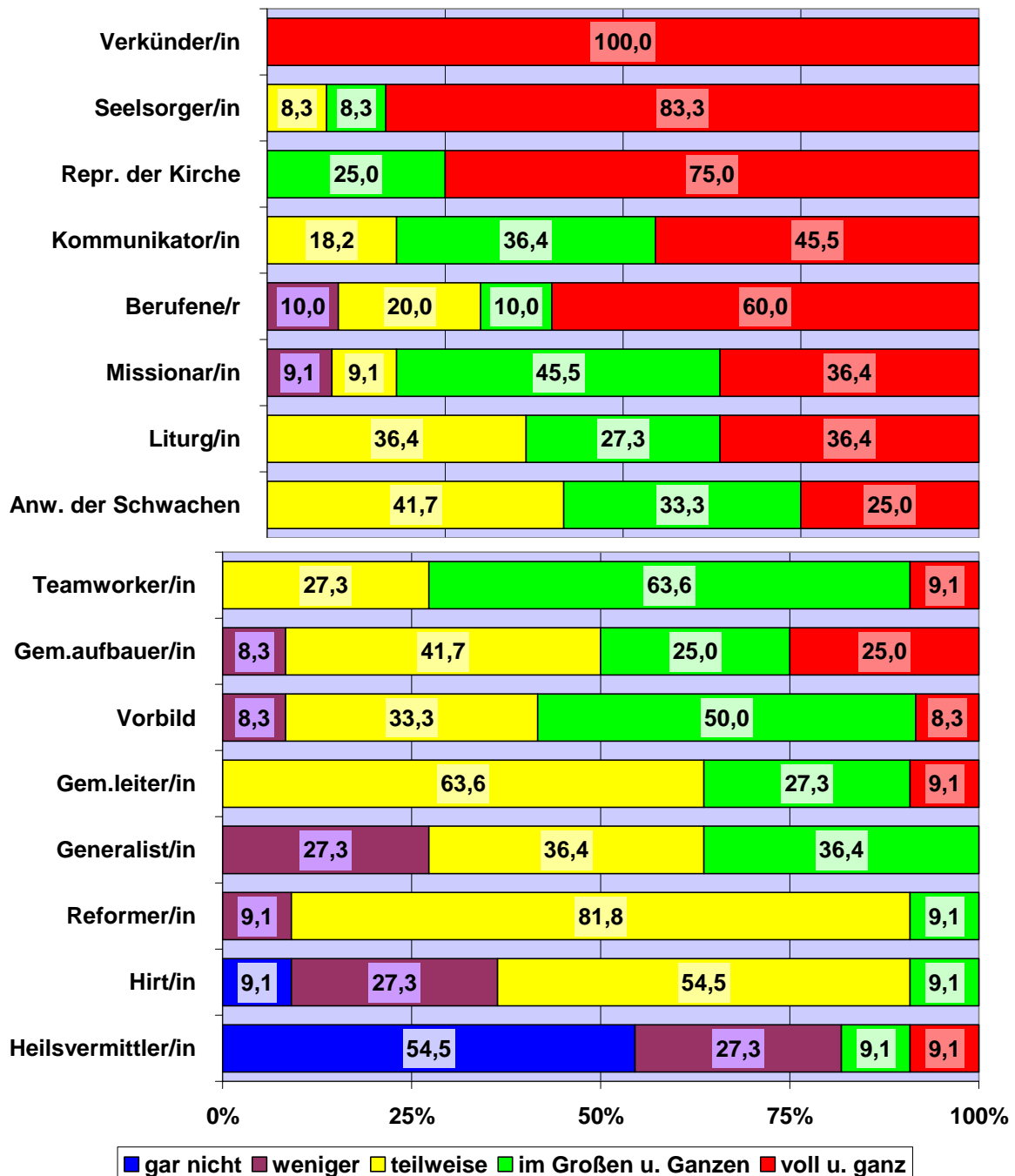
Durchführung der Befragung: Oktober/November 2004

Verschickte Fragebögen: 23

Rückgesandte Fragebögen: 12

Rücklaufquote: 52%

1. Welche der folgenden Vorstellungen vom Pfarrberuf entsprechen Ihrem Bild? Pfarrer/in als ...



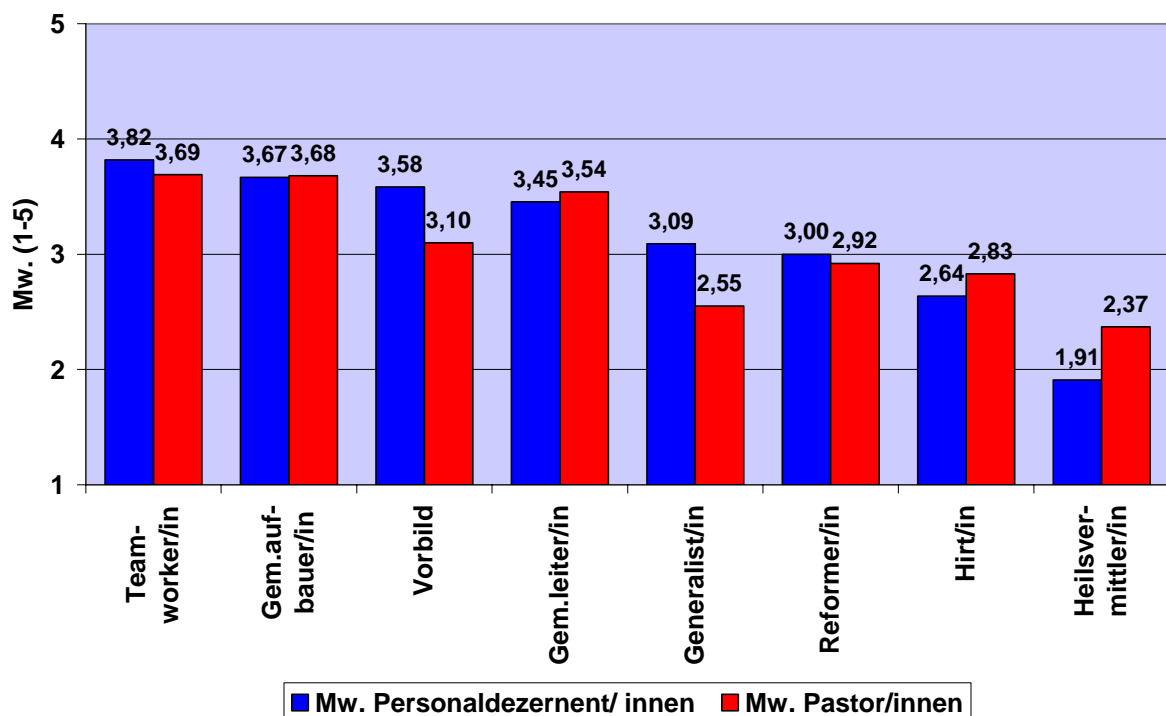
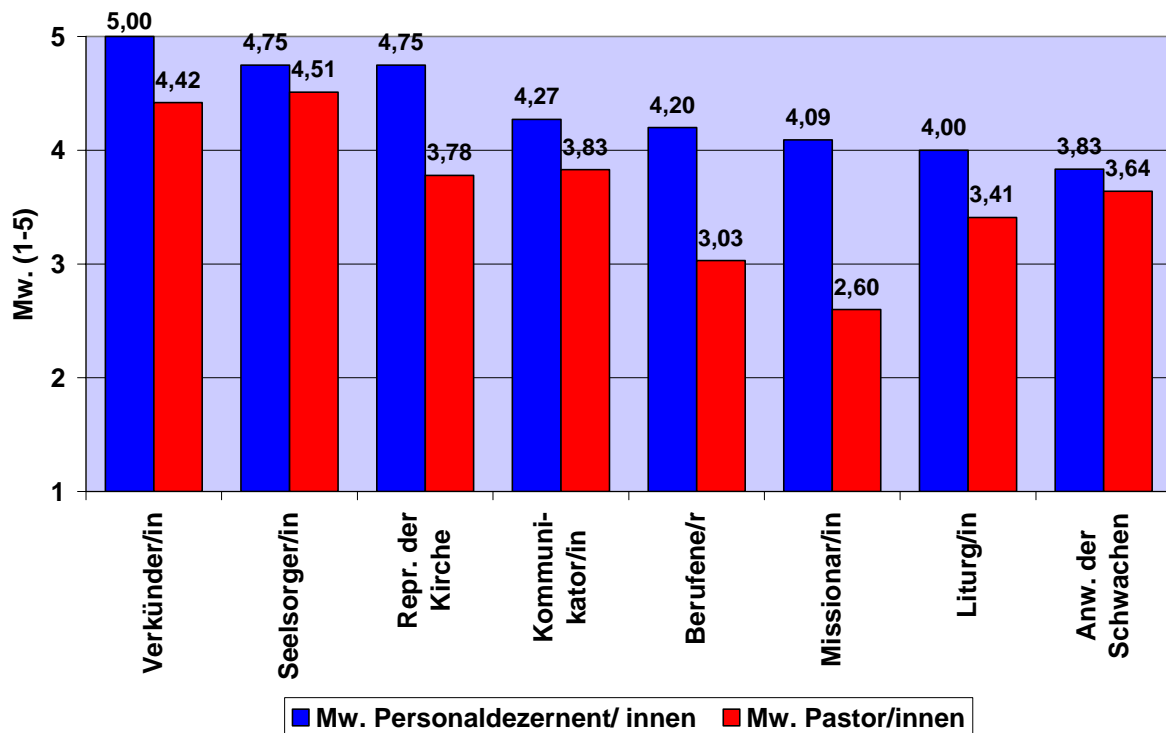
Personalentwicklung in der Kirche Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

Vergleich der Aussagen der Personaldezernent/innen mit den Teilnehmer/innen an der Pastor/innenbefragung der Hannoverschen Landeskirche (2004):

Mittelwerte der Frage 1 der Personaldezernent/innenbefragung und der Frage 2.2 der Pastor/innenbefragungen (Skalenbezeichnung in beiden Fällen identisch)

(Mittelwerte: gar nicht (1) – weniger (2) – teilweise (3) – im Großen u. Ganzen (4) – voll und ganz (5))

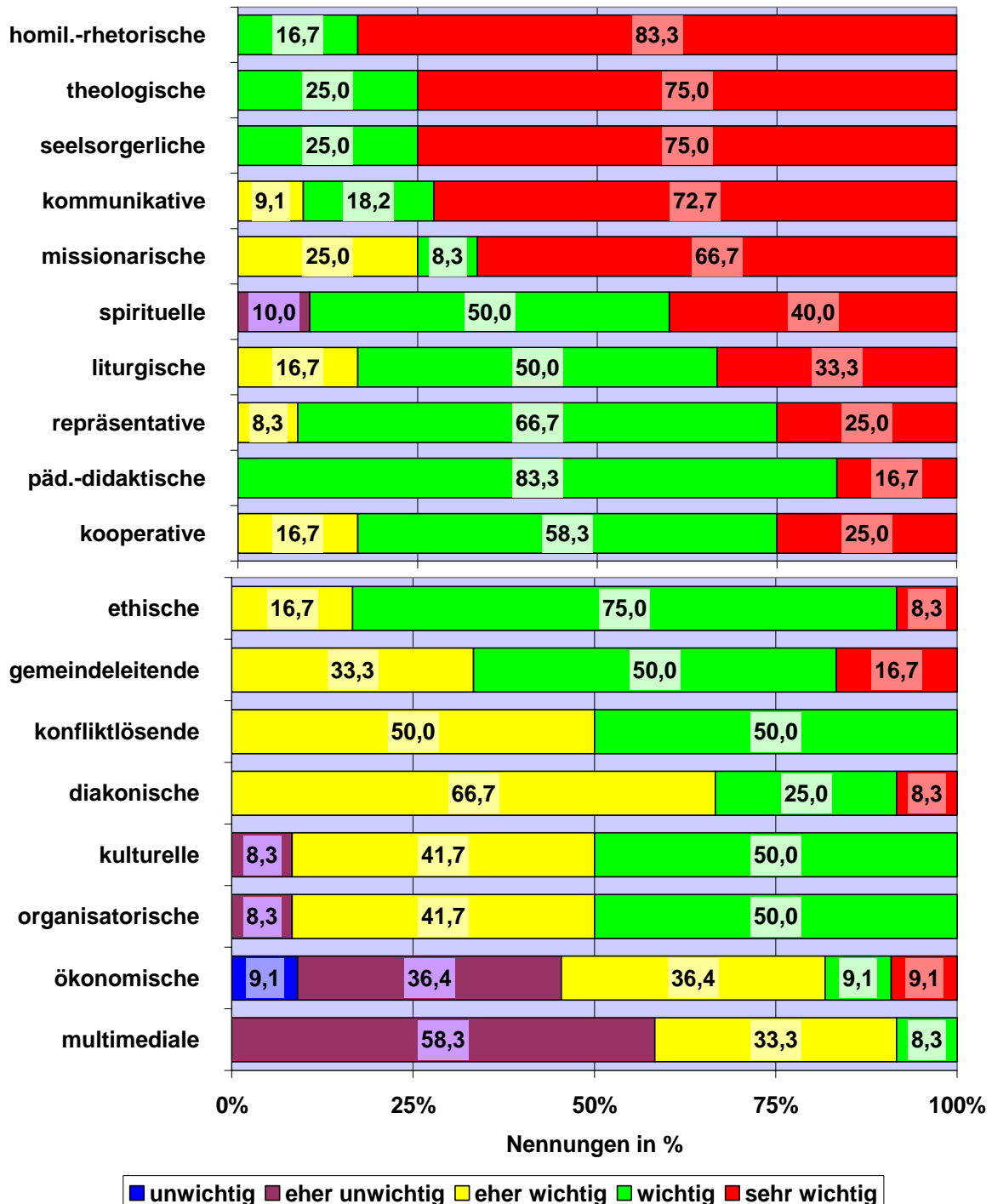


Personalentwicklung in der Kirche

Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

2. Wenn Sie an die Zukunft des Pfarrberufs denken: Wie wichtig sind die folgenden Kompetenzen?



Personalentwicklung in der Kirche

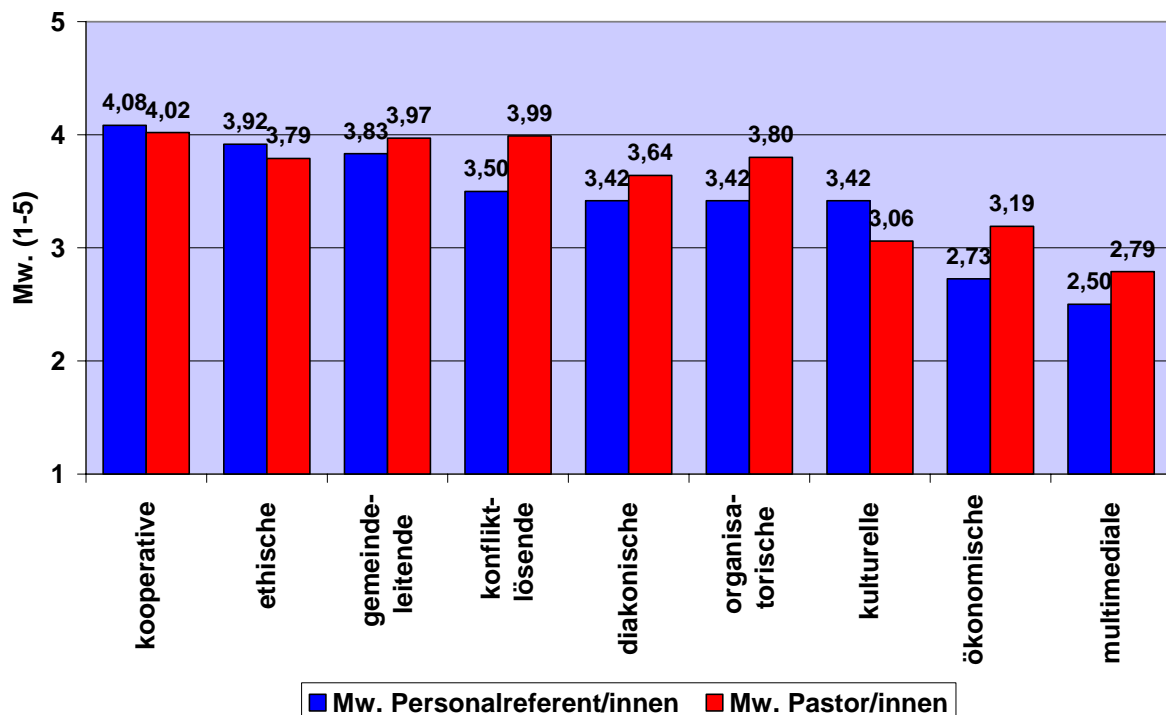
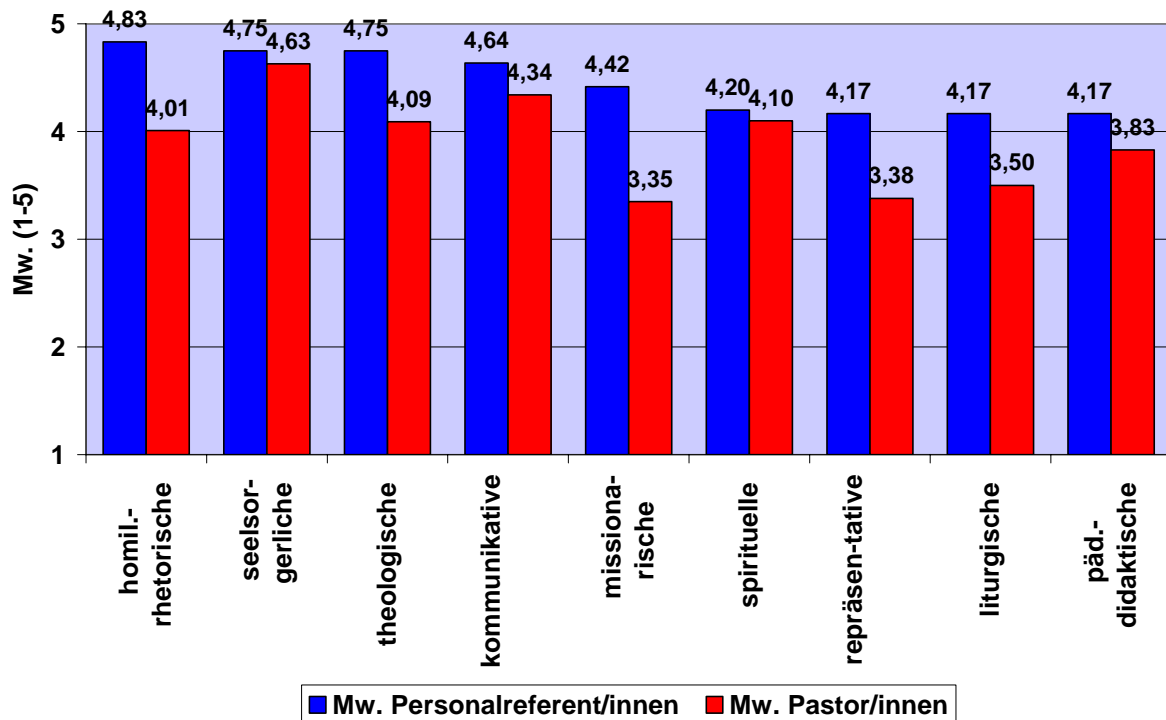
Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

Vergleich der Aussagen der Personaldezernent/innen mit den Teilnehmer/innen an der Pastor/innenbefragung der Hannoverschen Landeskirche (2004):

Mittelwerte der Frage 1 der Personaldezernent/innenbefragung und der Frage 2.2 der Pastor/innenbefragungen (Fragestellung und Skalenbezeichnung in beiden Fällen identisch)

(Mittelwerte: unwichtig (1) – eher unwichtig (2) – eher wichtig (3) – wichtig (4) – sehr wichtig (5))



Personalentwicklung in der Kirche

Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

3. Im Begriff „Personalentwicklung“ vereinen sich unterschiedliche Vorstellungen und Konzepte. Wie würden Sie persönlich „Personalentwicklung“ definieren?

Antworten:

Begabungen entdecken und einsetzen lernen. Grenzen akzeptieren lernen. Entdecken, wo Weiterbildung notwendig im Blick auf Dienstgeberin Kirche: Begabungen gezielter einsetzen können.

Entwicklung und Befähigung zur Wahrnehmung bestimmter Aufgaben.

Balance zwischen persönlichen Begabungen und organisatorisch-institutionellen Belangen.

Wahrnehmen und wertschätzen. Fördern und fordern. Begleiten und unterstützen in enger Verzahnung mit der Organisationsentwicklung.

Ein systematischer Prozess im Ausgleich zwischen Interessen (beruflichen und persönlichen) der Person und der Organisation mit dem Ziel des bestmöglichen Personaleinsatzes.

Begleitung und Beratung von Mitarbeitenden mit dem Ziel, sie in ihrer Persönlichkeits- wie auch berufliche Entwicklung zu fördern und zu fordern.

PE umfasst alle Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Qualifikation von Mitarbeitenden.

Maßnahme, um optimalen Einsatz zu gewährleisten.

Konzept zusammenstimmender Maßnahmen, das berufsbiographische und persönliche Interessen der Mitarbeitenden und Interessen und Ziele der Kirche und des Dienstgebers zielgerichtet erfasst, strukturiert und optimiert.

Förderung und Forderung einzelner Personen und zur Entwicklung des eigenen Personals beitragen. Begleitung der unterschiedlichen Berufsgruppen durch Orientierungsgespräche.

Fördern der Stärken. Arbeiten an den Schwächen.

Personalentwicklung in der Kirche **Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs**

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

4. Wie würden Sie die kirchliche Personalentwicklung im Vergleich zur Personalentwicklung in der freien Wirtschaft beschreiben?

Antworten:

Personalentwicklung in der Wirtschaft will und muss die messbare Effektivität steigern. Personalentwicklung hat zuerst dem geistlichen Auftrag zu dienen, dessen Erfolg nicht unmittelbar messbar ist.

Der Auftrag der Kirche erfordert eine andere Zielsetzung als die Grundausrichtung der Wirtschaft.

Personenzentriert. Abgewogen. Begleitend.

Unterentwickelt.

Ohne Leistungsanreize und –druck, ganz und konsequent „ressourcen“ –, d.h. stärkeorientiert; Wertschätzung als Grundhaltung; Zielvereinbarung als Konsens-Teil des PE-Gesprächs (kein „Diktat“).

Unterschied: geistliche Dimension (ganzheitlicher Ansatz)

Nicht so sehr größere Effizienz ist das Ziel, sondern Entwicklung einer Kultur der Wertschätzung. Förderung der persönlichen Gaben. Bewusstere Leitung mit Perspektiventwicklung und Zielvereinbarung.

Personenbezogene Förderung, kein Zwang.

Die Wirksamkeit des methodischen Spektrums ist in der Kirche aufgrund des Besoldungssystems niedriger (Anreize...). Die Freiheit des Einzelnen ist größer. Die Steuerungsmöglichkeiten begrenzter.

PfarrerInnen im Kernbereich nicht weisungsgebunden, sondern durch Ordination verpflichtet. Völlig andere Verfahren der Stellenbesetzung: Gemeinden wählen und sind auch bei Ernennungen wesentlich beteiligt. Der Gedanke der „Karriere“, des „Aufstiegs“ kann nicht die sonst übliche Rolle spielen. (Bei 2000 PfarrerInnen gibt es 110 Stellen, die besonders hervorgehoben sind – angefangen von Zulage nach A14 bis zum Bischofsamt.)

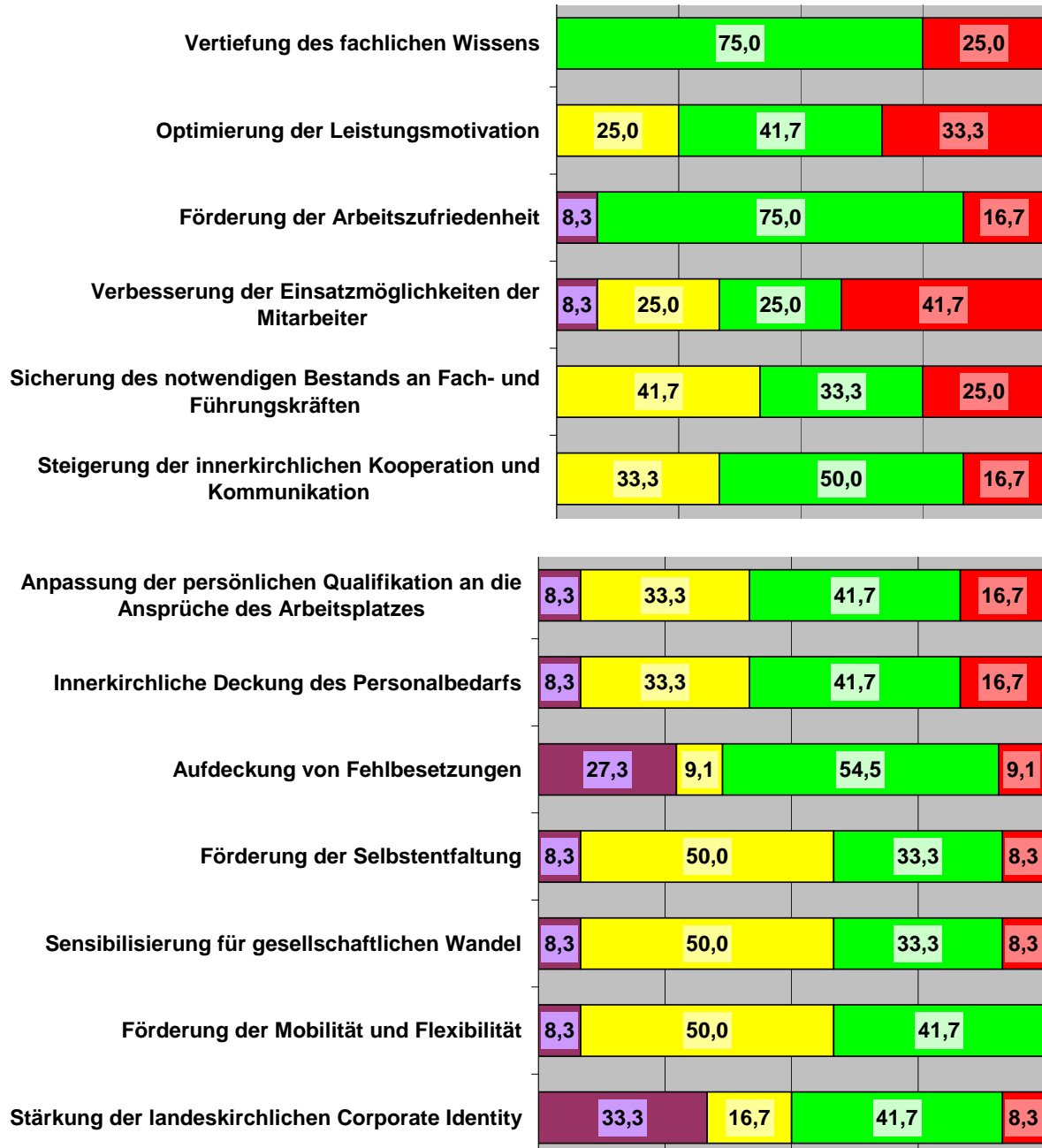
Bisher zu unterentwickelt und zu sehr dem Zufall und der individuellen Personalkennntnis leitender Personen überlassen.

Personalentwicklung in der Kirche

Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

5. Welche Intentionen von Personalentwicklung entsprechen dem Konzept Ihrer Landeskirche?

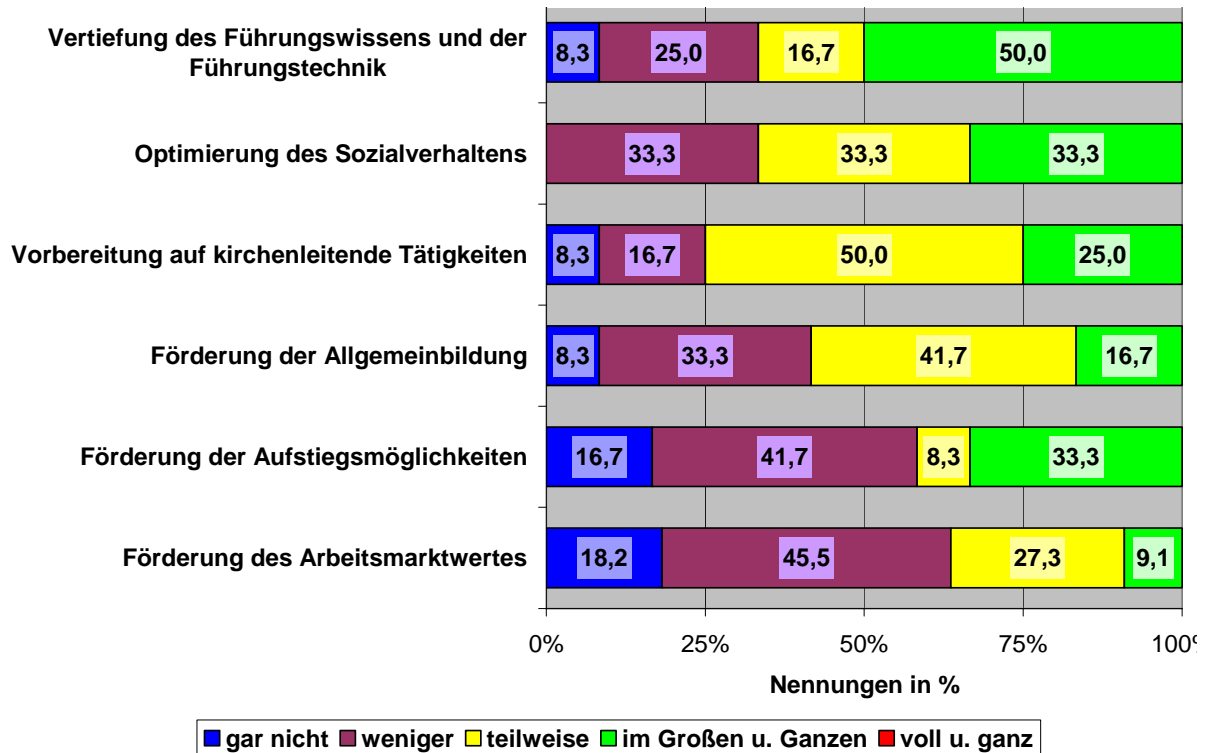


Fortsetzung nächste Seite!

Personalentwicklung in der Kirche

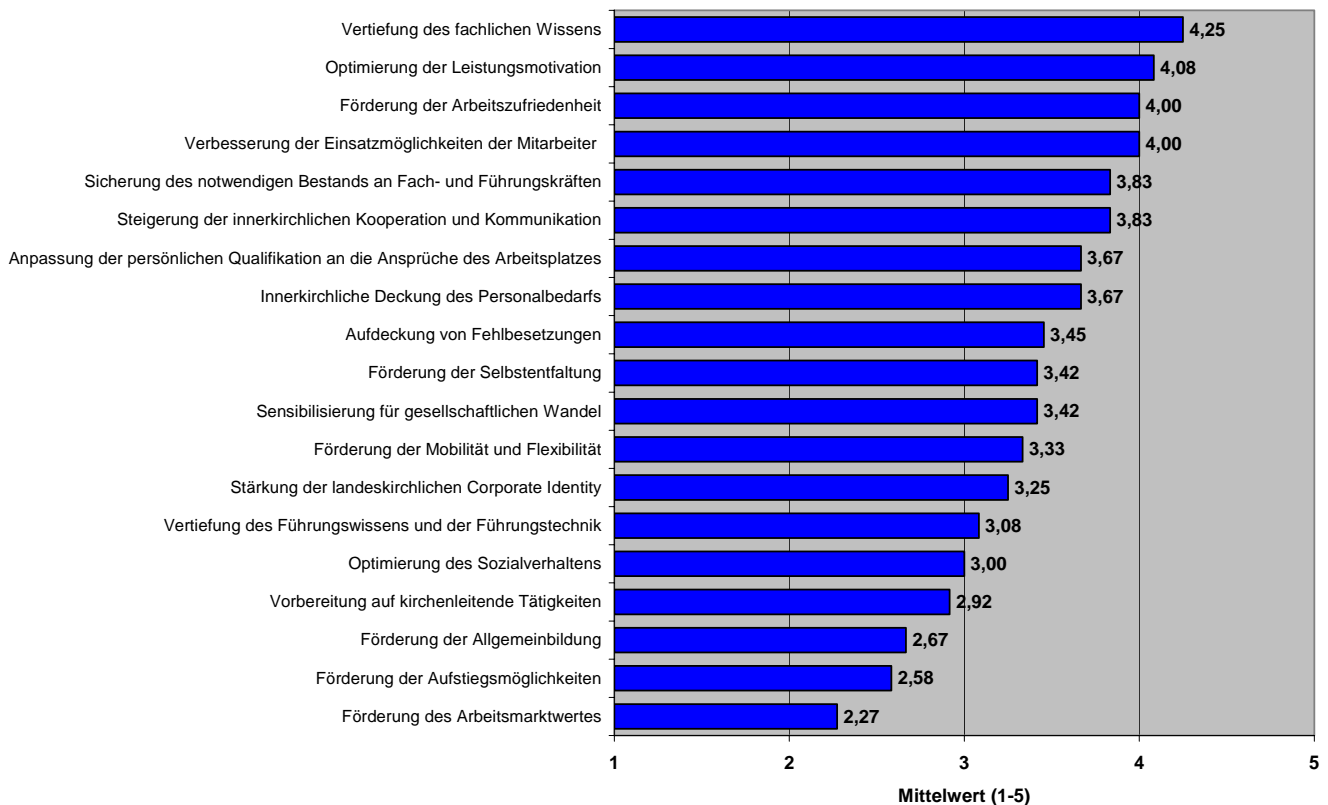
Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)



Mittelwerte:

gar nicht (1) – weniger (2) – teilweise (3) – im Großen u. Ganzen (4) – voll und ganz (5)



Personalentwicklung in der Kirche **Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs**

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

6. Wie erheben Sie in Ihrer Landeskirche den Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen?

Antworten:

Bisher ist deswegen keine Entscheidung getroffen.

Die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens ist in der Startphase für PE-Maßnahmen. Auskunft erst später möglich.

Durch Beratung in: a) der Kirchenleitung b) den Fachausschüssen c) den Standesvertretungen.

Rückmeldungen der Dienstvorgesetzten an Referat Fort- und Weiterbildung im (...), über eine derzeit im Aufbau befindliche strategische Personalentwicklungsplanung (Hauptmodul: Abgleich Personenprofile – Stellenprofile)

Bisher nur über Personalgespräche!

Es gibt noch keine systematische Erhebung. Bistlang basiert die Bedarfsermittlung auf Gesprächen mit Superintendenten und Mitarbeitenden auf Gemeinde-, Kirchenkreis- und landeskirchlicher Ebene.

Impulse kirchenleitender Organe, Facheinrichtungen, Berufsgruppenverbände, „Seitenwechsel“ – Programm mit Blick über den Zaun.

Rückmeldung der PfarrerInnen im Rahmen der Fortbildung. Rückmeldung der SuperintendentInnen in Ephorenkonferenzen und Gesamtkonferenz. Zurzeit Pastorenbefragung.

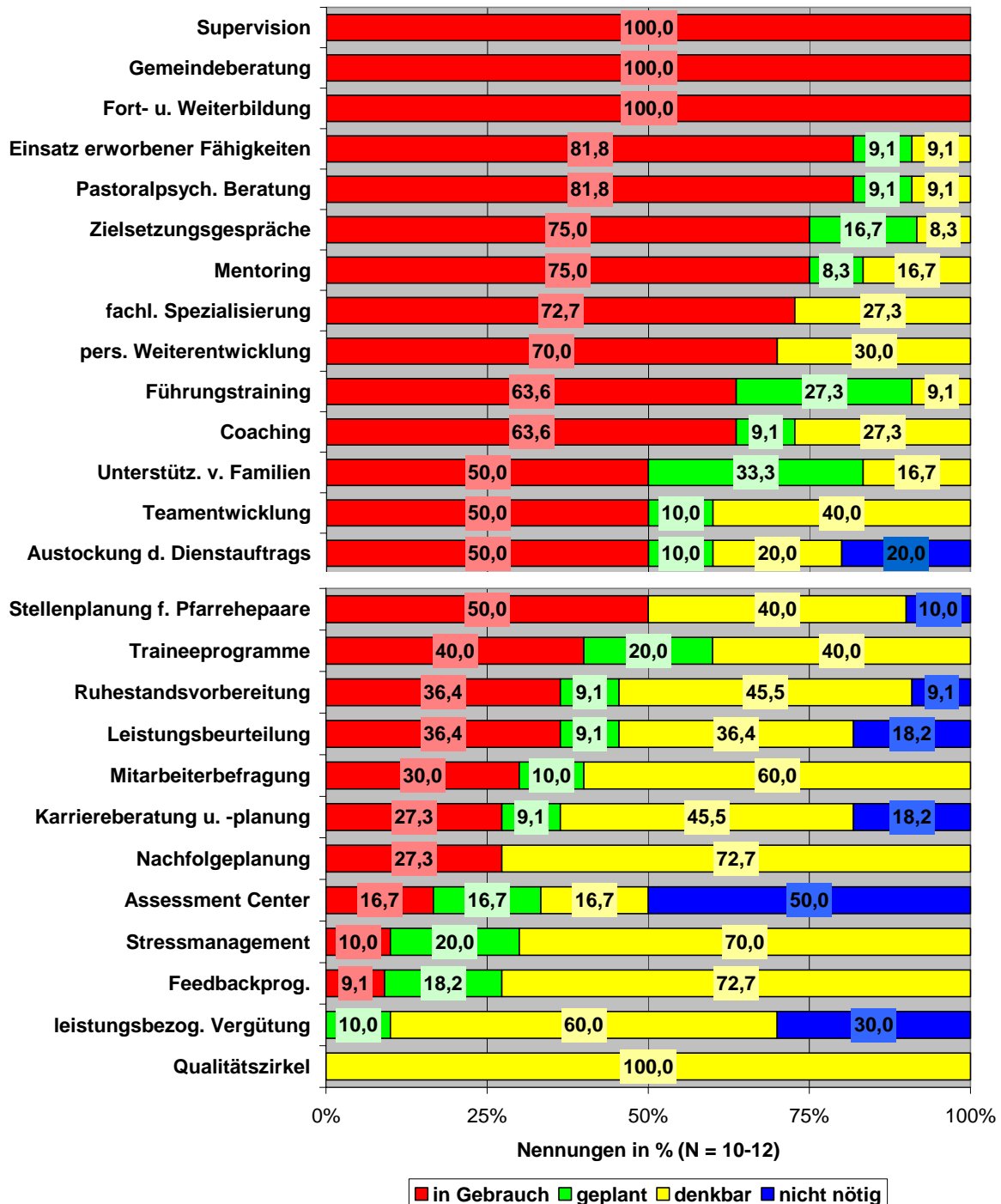
Personalgespräch/Orientierungsgespräch und Auswertung.

Personalentwicklung in der Kirche

Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

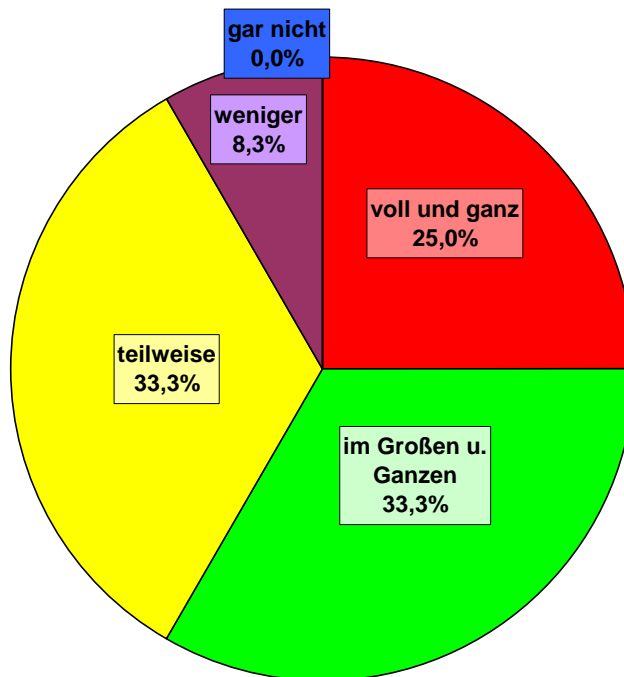
7. Welche konkreten Personalentwicklungsmaßnahmen sind in Ihrer Landeskirche...



Personalentwicklung in der Kirche Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

8. In welchem Umfang hängt der Erfolg von Personalentwicklungsmaßnahmen von deren verpflichtenden Charakter ab?



Personalentwicklung in der Kirche

Zukunftsperspektiven des Pfarrberufs

Erste Auswertung einer Befragung des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS)

9. Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach Personalentwicklungsmaßnahmen im Blick auf die kirchliche Zukunft?

Antworten:

Ein sehr geringe.

Eine wichtige Rolle.

Sind von erheblicher Bedeutung.

Werden zunehmend wichtiger.

Eine wichtige Rolle, da der Personalbestand geringer wird, erhöhte interne und externe Aufgaben bestehen.

Als hoch „personalintensive“ Organisation ist die adäquate Begleitung und Förderung der Personen entscheidender Zukunftsfaktor (nach dem nicht einplanbaren Wirken des Heiligen Geistes und Gottes Gedenken).

Zentrale, aber nicht allein entscheidende Rolle.

Sie sind unabdingbar, weil die Zukunft der Kirche auch abhängt von der Qualität der Mitarbeitenden.

Fast keine – Zukunft liegt in Gottes Hand.

Die Maßnahmen sind zu einem großen Teil da. Das „Zusammenstimmen“ fehlt. Wenn es konzeptionell gelingt: Eine sehr große Rolle.

Hilfreich als Qualifizierung, Motivierung und Zeichen der Wertschätzung (wenn nicht das Erwecken unrealistischer Erwartungen unnötigen Frust erzeugt).

Eine große Rolle!

Notwendig.