



EVANGELISCHE
LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG
Amt für Information

Augustenstraße 124
70197 Stuttgart
Telefon (07 11) 2 22 76-58

Pressemitteilung

Dienstag, 12. September 2000

Projekt Personalentwicklung geht in Erprobungsphase

Zehn landeskirchliche Pilotprojekte, um mit gesellschaftlichen Veränderungen umzugehen

Stuttgart. Die Kirche wird von den Menschen heute kritischer gesehen, die Bedürfnisse der Gemeindeglieder haben sich geändert, die Zielgruppen der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenzieren sich immer weiter aus. Damit sind auch die Anforderungen an das kirchliche Personal gestiegen. Die württembergische Landeskirche hat aus diesem Grund 1998 das Projekt „Personalentwicklung“ ins Leben gerufen. Jetzt wird in zehn Pilotprojekten innerhalb der Landeskirche erprobt, ob sich die Instrumente der Personalentwicklung dazu eignen, die Dynamik und Arbeitszufriedenheit der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und die Zugangs- und Entwicklungschancen von Frauen und Männern anzugleichen.

„Unsere Gesellschaft ist schnell lebiger geworden“, sagt Dirk Schreiber von der Geschäftsstelle Personalentwicklung des Evangelischen Oberkirchenrates in Stuttgart. „Während sich beispielsweise ein Jugendreferent früher auf zwei oder drei Zielgruppen einstellen musste, sind es heute viele, die sich auch noch ständig verändern.“ Das erfordere höhere Flexibilität und die Bereitschaft, Veränderungen zu erkennen und darauf zu reagieren. Auch stellt nach Schreibers Ansicht die wesentlich kritischere Einstellung gegenüber der Kirche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor andere Herausforderungen als noch vor zwanzig Jahren: „Heute ist das nicht mehr so: ‚Weil ich von der Kirche komme, hab´ ich gleichzeitig recht.‘“ Für solche gestiegenen Anforderungen sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifiziert werden, beschreibt Schreiber das Ziel des Projekts.

Kernelement des Projekts seien die Personalentwicklungsgespräche. Das heißt, alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen einmal im Jahr mit der oder dem jeweiligen Vorgesetzten ihre Ziele für das kommende Jahr formulieren. Arbeitsklima, Motivation, Probleme und Wünsche der Mitarbeitenden stellen laut Schreiber einen zweiten Schwerpunkt des Gesprächs dar. In einem weiteren Schritt sollen mögliche Lösungen für die Probleme der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und der Einrichtung entwickelt werden. Das könnten beispielsweise flexible Arbeitszeiten sein oder ein Wechsel auf eine andere gleichwertige Stelle oder eine veränderte Schwerpunktsetzung

innerhalb der derzeitigen Stelle. „Die Innovationsfähigkeit und Flexibilität der Organisation soll dadurch erhalten und Betriebsblindheit und Überspezialisierung vermindert werden“, erklärt Schreiber. Gedacht sei auch an Fort- und Weiterbildungen, die eine ständige Anpassung des Qualifikationsprofils an die Anforderungen ermöglichen sollen. Projektarbeit solle vermehrt als Mittel zur Problemlösung eingesetzt werden. Dabei würden vorgegebene schwierige Aufgaben innerhalb eines festgelegten zeitlichen Rahmens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen gemeinsam gelöst. Als Besonderheit des Konzepts nennt Schreiber, dass es Personalentwicklung mit der Gewährleistung von Chancengleichheit von Frauen und Männern verbinden soll. Für Fortbildungen heiße das zum Beispiel, dass die Dauer der Veranstaltung so geplant werde, dass auch Erziehende ohne größere Probleme daran teilnehmen könnten.

Die Steuerungsgruppe Personalentwicklung hat vor zwei Jahren von der Kirchenleitung den Auftrag erhalten, die größtenteils aus der Industrie und dem öffentlichen Dienst kommenden Instrumente zur Personalentwicklung in kirchlichen Einrichtungen zu testen. Dazu wurden in diesem Jahr kirchliche Führungskräfte zwei Tage lang geschult. Seit Anfang des Jahres wenden diese in zehn Pilotprojekten innerhalb der Landeskirche die neuen Leitlinien der Personalentwicklung an. Dabei werden sie begleitet und die Ergebnisse in den einzelnen Einrichtungen wissenschaftlich erfasst und ausgewertet. Ab 2003 soll die überarbeitete Konzeption der Personalentwicklung dann in der württembergischen Landeskirche flächendeckend eingeführt werden.

Beteiligte Pilotprojekte sind die Dekanate in Geislingen, Waiblingen und Friedrichshafen, die Gesamtkirchengemeinden Leonberg und Öhringen, die Kirchliche Verwaltungsstelle Öhringen, das Evangelische Jugendwerk, das Pfarrseminar Birkach sowie zwei Dezernate des Oberkirchenrates.

Doris Brändle / Andrea Domler

Weitere Informationen über das Projekt Personalentwicklung bei:

Dirk Schreiber, Evangelischer Oberkirchenrat, Geschäftsstelle Personalentwicklung, PF 10 13 42, 70012 Stuttgart, Tel: 0711/2149-578, Fax: 0711/2149-9578, E-Mail: schreiber@elk-wue.de