

Personal

Wenn klar ist, dass die gelebte und erlebte Kultur eine Pfarre attraktiv oder abstoßend macht, dann ist klar, wie bedeutend die Frage des Personals ist. Damit sind alle Menschen gemeint, die sich aktiv engagieren, ob haupt- oder ehrenamtlich, und so von den Gästen, Besucher/innen und Konsument/innen einer Pfarre als Personal empfunden werden – ob einem das passt oder nicht. Entscheidend ist daher, ob alle Aktiven überhaupt Bescheid wissen, welche Kultur eine Pfarre leben will, ob sie sich damit identifizieren und ob sie dabei unterstützt werden.

Wichtige Aspekte sind daher:

Bilden die Hauptamtlichen ein Team? Oder sind sie nur ein zufällig zusammen gewürfelter Haufen? Wer nimmt Leitung wahr? Ist diese bevollmächtigend, klar, fordernd und unterstützend?

Und gibt es Buntheit, Raum für Frauen, junge Menschen oder Quereinsteiger/innen, einfach für Menschen mit neuen Ideen und Ansätzen?

Gerade bei größeren Einheiten wie Pfarrverbänden etc. gibt es jetzt schon über 20 Angestellte. Die Aufgabe, diese gut zu leiten, zu organisieren und zu motivieren, könnte der Pfarrer kirchenrechtlich auch einem kompetenten Laien übertragen. Neue Modelle sind gefragt!

Aufgabenklärung, Zusammenarbeit, Weiterbildung, Arbeitsprinzipien: Je besser es gelingt, solche Themen team- und gabenorientiert zu klären, umso eher

werden „Tore geschossen“, also Ziele („goals“) erreicht!

Motivationskultur (Herzberg): Die Leitung sorgt für gute Arbeitsbedingungen und verhindert so unnötige Frustrationen. Das ist die Basis, dass jede/r seine/ihre intrinsische Motivation entfalten kann. Sich dabei auch bewusst und regelmäßig dem Geist Gottes anzuvertrauen sollte kirchliches Personal kennzeichnen.

Ehrenamtliche: find – train – resource, also die Richtigen finden, sie auszubilden und auszustatten, ist ein Erfolgsrezept wachsender Gemeinden. Sie fragen sich immer, welche Qualitäten gefragt sind und suchen dann erst die dafür talentierten Menschen. Klare Rahmenbedingungen (vgl. Unterlage zu PGR) ersparen dabei unnötige Konflikte

Hire slowly and fire fast – sich bei einer Anstellung Zeit lassen, aber im Notfall jemanden auch zu entlassen – das klingt hart, ist aber besser als umgekehrt!