

Personalwesen



Impressum

Herausgeber

Evangelischer Kirchenkreis Paderborn
Die Superintendentin
Tel. (05251) 5002 50
Fax (05251) 5002 49
superintendentur@kkpb.de

Diakonie Paderborn-Höxter e. V.
Der Vorstand
Tel. (05251) 5002 35
Fax (05251) 5002 13
info1@diakonie-pbhx.de

Klingenderstr. 13
33100 Paderborn

Redaktion, Gestaltung und Satz

Referat für Öffentlichkeitsarbeit
Christine Hartlieb
Tel. (05251) 5002 21
Fax (05251) 5002 93
hartlieb@kkpb.de

Redaktionelle Mitarbeit

Heide Welslau

Druck

www.discountdruck.de

© Dezember 2004



Leitsätze Personalwesen

Kirchenkreis Paderborn
Diakonie Paderborn-Höxter e. V.

Inhalt

Vorwort <i>Superintendentin Anke Schröder</i>	4
Kirchenmusik <i>Jost Schmithals, Höxter</i>	5
Leitsätze Einleitung.....	6
Gemeindepfarramt <i>Christoph Keienburg, Paderborn</i>	6
Verwaltung / Sekretariat <i>Ingrid Kappen, Warburg</i>	7
Leitsätze Personalkultur.....	8
Küsterdienst <i>Ulrike Beckmann-Gutierrez, Amelunxen</i> 8	
Leitsätze Personalstruktur.....	10
Soziale Arbeit <i>Stefanie Michalsky, Paderborn</i>	11
Leitsätze Personalplanung.....	12
Evangelische Jugend <i>Leo Cresnar, Warburg</i>	12
Nachwort <i>Pfarrer Hansjörg Federmann</i>	14
Tageseinrichtungen für Kinder <i>Anna Koschke, Büren</i>	14
Funktionspfarramt <i>Christel Schuchardt, Bad Driburg</i>	15

Vorwort

„Kirche mit Zukunft“.

Unter diesem Motto wurde im Jahr 2000 ein Reformprozess in der Evangelischen Kirche von Westfalen angestoßen. Zu diesem Zeitpunkt wurden schon an vielen Stellen der Landeskirche Überlegungen angestellt, wie Kirche sich verändern muss, um den aktuellen Herausforderungen gewachsen zu sein. Auch im Kirchenkreis Paderborn haben seit 1996 die Strukturkommissionen I, II und III an der Weiterentwicklung kirchlicher Strukturen gearbeitet. Erforderlich wurde dies durch die Veränderung demographischer, wirtschaftlicher und sozialer Voraussetzungen.

Kirche hat Zukunft, weil Gott sie uns schenkt. Unser Weg führt in die Zukunft, weil Jesus Christus uns vorangeht. Wir können gestalterisch tätig sein und Schwierigkeiten bewältigen, weil der Heilige Geist uns die nötige Kraft und Kreativität dazu gibt. Daran glauben wir. Von diesem Glauben getragen nehmen wir die Herausforderungen unserer Zeit an.

Die Zukunft unserer Kirche haben wir mit geringer werdenden Ressourcen zu gestalten. Vor allem finanzielle Einbußen zwingen uns, unsere Arbeit einzuschränken bzw. neu zu strukturieren. Das ruft Verunsicherungen und Ängste hervor. Wie wollen wir zusammen leben und arbeiten? Wie können wir unserem Auftrag als Kirche gerecht werden und trotzdem schmerzliche Einschnitte bewältigen?



Die „Leitsätze für das Personalwesen“ stellen eine gemeinsame Basis für Personalverantwortliche und Mitarbeitende aller Berufsgruppen dar. Dies gilt für den Kirchenkreis Paderborn wie für die Diakonie Paderborn-Höxter e. V. In den drei Abschnitten Personalkultur, Personalstruktur und Personalplanung wird dargelegt, wie sich Zusammenarbeit im Kirchenkreis Paderborn und seinen Gemeinden gestalten soll. Die Leitsätze dienen der Selbstverpflichtung und der Überprüfbarkeit.

Die „Leitsätze für das Personalwesen“ wurden von der Strukturkommission III erarbeitet und von der Kreissynode am 9. Juli 2004 beschlossen. Der Struktur-

kommission, namentlich ihrem Vorsitzenden, Pfarrer Hansjörg Federmann, sei herzlich gedankt. Mögen die Leitsätze der Klarheit und Verlässlichkeit unserer Zusammenarbeit dienen, damit wir in unserer Kirche auch weiterhin mit Freude und einem hoffnungsvollen Blick in die Zukunft arbeiten können.

Anke Schröder
Superintendentin



Jost Schmithals (45) ist seit 1987 Kantor der Gemeinde Höxter und Kreiskantor für den Ostteil des Kirchenkreises. Er studierte Kirchenmusik und absolvierte sein Konzertorganisten-Diplom in Köln. Jost Schmithals ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Warum arbeiten Sie bei der Kirche?

Durch meine Familie bin ich ganz selbstverständlich in die Kirchenmusik hineingewachsen. Mit 13 begann ich, regelmäßig in der eigenen Gemeinde Orgel zu spielen. Bald folgte die Leitung von immer mehr musikalischen Gemeindegruppen.

Welcher Arbeitsbereich macht Ihnen am meisten Spaß?

Das Faszinierende ist die Vielfalt. Die musikalische Bandbreite umfasst alles von Gregorianik bis Pop. Und die menschlichen Kontakte reichen von Kindern bis hin zu Senioren, von singenden Gottesdienstbesuchern über Laienchormitglieder bis hin zu professionellen Musikern.

Was betrachten Sie als Ihre wichtigste Aufgabe?

Bei aller Traditionspflege möchte ich von Zeit zu Zeit neue Schwerpunkte setzen. Dazu gehört es, aktuelle musikalische Impulse aufzunehmen. Ein wichtiges Ziel bleibt immer auch die Verzahnung der musikalischen Arbeit mit dem Gottesdienst und dem sonstigen Gemeindeleben.

Gibt es Dinge, die Sie in Zukunft gerne verändern würden?

Gerne würde ich dazu beitragen, den Blick aller kirchlichen Entscheidungsträger für eine wichtige Tatsache zu schärfen: Die Kirchenmusik leistet einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zu Gemeindeaufbau und Verkündigung. Viele „Kirchenferne“, auch Kinder und

Jugendliche, lassen sich hier zur engagierten ehrenamtlichen Mitarbeit gewinnen. Und die Musik erreicht bekanntlich tiefere Schichten des Bewusstseins als das gesprochene Wort allein.

Leitsätze Personalwesen

Die Kirche lebt davon, dass sie Jesus Christus feiert, seine frohe Botschaft weitersagt und seinem Vorbild entsprechend handelt. Das Wichtigste, was die Kirche dazu braucht, sind engagierte und begeisterte Menschen.

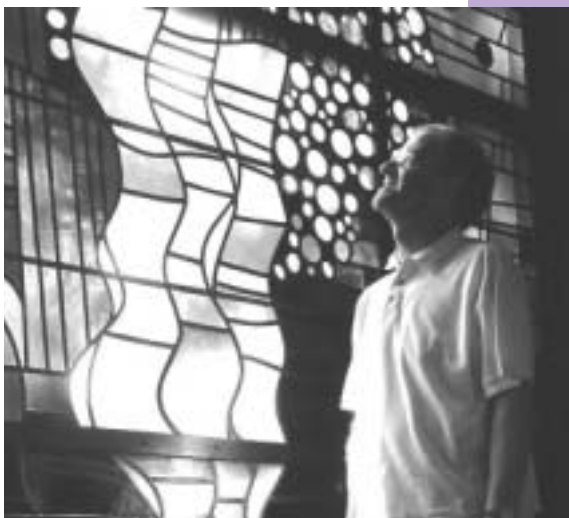
Neben vielen, die das ehrenamtlich tun, sind Menschen nötig, die sich beruflich am Auftrag der Kirche beteiligen. Sie werden in den folgenden Leitsätzen Mitarbeitende genannt. Die berufliche Wahrnehmung von Aufgaben sichert Dauerhaftigkeit und Zuverlässigkeit, bürgt für fachliche Kompetenz und schafft gute Ansprechbarkeit.

Mitarbeitende stehen mit der Kirche in einem Dienstverhältnis, das die gegenseitigen Leistungen beschreibt. Es soll so gestaltet werden, dass Mitarbeitende zufrieden und zielorientiert arbeiten

Warum arbeiten Sie bei der Kirche?
Ich bin dazu berufen.

Welcher Arbeitsbereich macht Ihnen am meisten Spaß?

Ich habe Kontakt zu vielen Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen: Kinder, Jugendliche, Familien und Senioren, alleingesessene Paderborner, Russlanddeutsche und überhaupt Zugezogene, Menschen mit starkem Bezug zu Glauben und Gemeindeleben und solche, die der Kirche eher fern stehen.



Christoph Keienburg (43) ist in einem Pfarrhaus aufgewachsen, studierte Theologie, wurde 1991 ordiniert und ist seit 1997 Gemeindepfarrer im Paderborner Lukas-Bezirk. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von zwölf und neun Jahren.

Was betrachten Sie als Ihre wichtigste Aufgabe?

Jeder Mensch ist ein Geheimnis, an dem Gott arbeitet. In Gott begegnen wir einem Gegenüber, das aus den Fragmenten unseres Lebens ein Ganzes macht. Mir ist wichtig, dieses Geheimnis offen zu halten. Niemand wird es lösen oder erklären können, aber alle sollen daran teilhaben. Als Pfarrer möchte ich die Grenzen der Gemeinde immer durchlässig halten – für Fremde, insbesondere für Kinder und für Menschen, denen der Zugang besonders schwer fällt.

Gibt es Dinge, die Sie in Zukunft gerne verändern würden?

Ich wünsche mir, dass die Kirche ihre Angst verliert und sich wieder an ihre eigentliche Mitte erinnert. Sie hat sich zu sehr an die Macht des Geldes binden lassen.

Warum arbeiten Sie bei der Kirche und der Diakonie?

Im Gemeindebüro kann ich meine Fähigkeiten als Verwaltungskraft gut einbringen. Die Arbeit hier ist außerdem nahe am Menschen – und ich engagiere mich gerne sozial. Hinzu kommt, dass ich nach meiner langen Familienpause zunächst eine Stelle mit Teilzeit gesucht habe – wie diese.

Welcher Arbeitsbereich macht Ihnen am meisten Spaß?

Ich erfülle hier alle Verwaltung-Funktionen in einer Person: die Poststelle, die Materialbeschaffung, das Finanzwesen, die Schreibstube, die Telefonzentrale und das „Bürgerbüro“. Es ist die enorme Abwechslung, die Spaß macht.

Was betrachten Sie als Ihre wichtigste Aufgabe?

Das Gemeindebüro ist die zentrale Anlaufstelle für Gemeindeglieder, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter. Es kommen aber auch Menschen in sozialen Notlagen. Wichtig ist es mir,

und so in bestmöglicher Weise daran mitwirken können, den Auftrag der Kirche zu erfüllen.

Bestimmte Leitungsorgane tragen Personalverantwortung: die Presbyterien für die Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden, der Kreissynodalvorstand für die Mitarbeitenden im Dienst des Kirchenkreises. Diese Gremien werden in den Leitsätzen als Personalverantwortliche angesprochen. In ihrem Auftrag nehmen Einzelne als Leitungspersonen Führungsverantwortung gegenüber Mitarbeitenden wahr.

Die Kreissynode ist der Ort, an dem wir gemeinsam die Grundsätze und Rahmenbedingungen für Personalkultur, -struktur und -planung beraten und beschließen.

Verwaltungsaufgaben schnell und kompetent zu erledigen und außerdem allen Hilfesuchenden zu vermitteln, dass sie hier ein offenes Ohr finden.

Gibt es Dinge, die Sie in Zukunft gerne verändern würden?

Durch die bevorstehenden Pfarrstellenkürzungen wird noch mehr Arbeit auf die Sekretärinnen zukommen, und schon jetzt fallen immer wieder „ehrenamtliche“ Überstunden an. Eine klarere Aufgabenverteilung wäre sehr hilfreich. Außerdem könnte ich mir mehr Eigenverantwortung vorstellen, zum Beispiel bei der Kirchenbuchführung.



Ingrid Kappen (53) hat eine Lehre in der kommunalen Verwaltung absolviert. Seit 1990 arbeitet sie für die Kirchengemeinde und die Diakonie in Warburg. Ingrid Kappen ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder im Alter von 28 und 26 Jahren.

Die folgenden Leitsätze richten sich an Mitarbeitende und Personalverantwortliche. Sie sind getragen von der Überzeugung, dass wir in gemeinsamer Verantwortung am besten dafür sorgen können, dass die Mitarbeit am Auftrag der Kirche in gutem Klima, in geeigneten Strukturen und mit klaren Perspektiven geschieht.

Personalkultur

1. Uns ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden aus christlicher Überzeugung handeln.

Wir achten darauf, dass die Mitarbeitenden der evangelischen, in jedem Fall einer christlichen Kirche angehören. Wir bieten den Mitarbeitenden Möglichkeiten zur eigenen religiösen Identitätsbildung.

2. Die Wertschätzung und Anerkennung der Mitarbeitenden findet in vielfachen Formen Ausdruck.

Dies drückt sich aus in gottesdienstlicher Einführung und Verabschiedung, respektvollem Umgang mit den Kompe-

tenzen und Entscheidungsspielräumen der einzelnen Mitarbeitenden, Möglichkeiten zur Mitgestaltung, individueller Förderung der Fort- und Weiterbildung und der Begleitung in persönlich wichtigen Lebensabschnitten. Dafür tragen die Personalverantwortlichen Sorge.



Warum arbeiten Sie bei der Kirche?

Zunächst war es keine bewusste Entscheidung, aber im Nachhinein denke ich, es war eine Fügung. Der christliche Glaube zieht sich wie ein roter Faden durch mein Leben, und mit der Amelunxer Kirche bin ich seit meiner Kindheit eng verbunden.

Welcher Arbeitsbereich macht Ihnen am meisten Spaß?

Die Gottesdienste, Veranstaltungen und Konzerte, das Ausschmücken der Kirche und die Arbeiten in unserem „Lebensgarten“. Besonders hängt mein Herz auch an den kirchenpädagogischen Führungen, in denen die Besucher den Kirchenraum mit allen Sinnen erleben können.

Was betrachten Sie als Ihre wichtigste Aufgabe?

Ich sehe mich als Bindeglied zwischen Pfarrer und Gemeinde. Oft kommen die Leute mit ihren Anliegen erst zu mir, bevor sie sich an den Pfarrer oder die Pfarrerin wenden.

Ulrike Beckmann-Gutierrez (43) ist seit 1986 Küsterin in der Georgskirche in Amelunxen. Sie ist verheiratet und hat zwei Töchter im Alter von 19 und 15 Jahren. Sie ist ausgebildete Erzieherin und zertifizierte Kirchenführerin.

Gibt es Dinge, die Sie in Zukunft gerne verändern würden?

Für meinen eigenen Arbeitsbereich wünsche ich mir, dass die kirchenpädagogische Arbeit weiter geführt und möglichst auch in anderen Gemeinden des Kirchenkreises angeboten werden kann. Für die Kirche als Ganze hoffe ich, dass die aktuellen Finanzprobleme die Verkündigung nicht aus dem Mittelpunkt des kirchlichen Lebens und Handelns verdrängen.

3. Wir fördern die Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind unverzichtbare Elemente unseres Leitungs- und Führungshandelns. Sie bestimmen auch unsere Anstellungspraxis.

Die Personalverantwortlichen unterstützen die gleichberechtigte Fort- und Weiterbildung von Frauen und Männern in den jeweiligen Arbeitsbereichen und fördern die Qualifizierung von Frauen zur Übernahme höherer Positionen und Leitungsaufgaben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

4. Uns ist wichtig, dass die Mitarbeitenden von ihrem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen.

Bei Einstellungen und Entscheidungsprozessen werden Mitarbeitende über ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten informiert und zur Beteiligung aufgefordert.

Bei der Besetzung gemeindlicher und kreiskirchlicher Ausschüsse wird auf die Beteiligung von Mitarbeitenden geachtet.

5. Unsere christliche Verantwortung drückt sich aus in einer ausgewogenen Beschäftigungspraxis.

Bei Personalentscheidungen werden einerseits die fachliche Kompetenz und soziale Situation der einzelnen Mitarbeitenden, andererseits die betriebswirtschaftlichen Interessen des Anstellungsträgers und die Anforderungen kollegialer Zusammenarbeit berücksichtigt.

6. Uns ist wichtig, dass Mitarbeitende in Leitungsfunktionen Führungsqualität und Fachkompetenz aufweisen.

Bei der Besetzung von Leitungspositionen achten wir auf entsprechende Qualifikation und Kompetenz.

Von Mitarbeitenden in Leitungsfunktionen wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erwartet.

7. Wir unterscheiden zwischen dienstlichen Verpflichtungen und freiwilligem Engagement der Mitarbeitenden.

Die Personalverantwortlichen achten darauf, dass klar ist, was die dienstlichen Verpflichtungen beinhalten und dass sie in den vorgesehenen Arbeitszeiten erledigt werden können.

Sie stellen sicher, dass Engagement über die dienstlichen Verpflichtungen hinaus immer den Charakter der Freiwilligkeit behält, also auch abgelehnt werden kann.

8. Wir achten auf gute Information.

Mitarbeitende erhalten rechtzeitig und umfassend die Informationen, die sie zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit brauchen. Dafür tragen die Personalverantwortlichen Sorge. Sie erwarten zugleich, dass die Mitarbeitenden ihrerseits notwendige Informationen einholen und weiter geben.

Mitarbeitende werden beim Beginn einer Tätigkeit sorgfältig eingearbeitet. Sie werden über Veränderungen, die ihren Dienst betreffen, frühzeitig informiert.

Personalstruktur

1. Wir betreiben eine gemeinsame bedarfsorientierte Personalfinanzierung nach einheitlichen Kriterien.

Auf diese Weise ermöglichen wir im Rahmen einer verantwortlichen Haushaltsplanung verlässliche Perspektiven für Leitungsorgane und Mitarbeitende. Die gemeinsame Personalfinanzierung hält Möglichkeiten offen für flexiblen Personaleinsatz und die planvolle Einführung von Neuerungen.

Die notwendigen Diskussionen und Steuerungsentscheidungen erfolgen auf der Kreissynode und im Kreissynodalvorstand.

2. Arbeitsaufgaben sind klar geregelt.

Durch die Personalverantwortlichen werden unter Beteiligung der Mitarbeitenden klare Stellen- und Aufgabenbeschreibungen festgelegt. Dabei werden kreis- und landeskirchliche Richtlinien berücksichtigt.

Zielvereinbarungen für den Aufgabenbereich und die eigene berufliche Weiterentwicklung unterstützen die Arbeit. Regelmäßige Mitarbeitendengespräche mit der zuständigen Leitungsperson bieten dazu einen hilfreichen Rahmen.

3. In der kirchlichen Mitarbeit ist ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Eigenständigkeit wichtig.

Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen, Mitbestimmungs- und Weisungsstrukturen sind durch die

Personalverantwortlichen klar geregelt. Die Mitarbeitenden treffen die für die Erledigung übernommener Aufgaben notwendigen Entscheidungen selbstständig. Sie verantworten Handlungen und Unterlassungen in ihrem Aufgabenbereich.

Durch regelmäßige Rückkopplung zwischen allen Beteiligten wird das Maß der Verantwortung und Gestaltungsfreiheit festgelegt und realistisch angepasst. Wir erwarten von den Mitarbeitenden Qualifizierung und Fortbildung. Sie werden dabei durch die Personalverantwortlichen im Rahmen der Möglichkeiten unterstützt.

4. Die Arbeit der einzelnen gewinnt Qualität und Effizienz durch Zusammenarbeit.

Arbeit wird vernetzt und gemeinsam geplant:

- in der Gemeinde zwischen den Berufsgruppen (z. B. durch regelmäßige Arbeitsbesprechungen) und zwischen den beruflich und ehrenamtlich Tätigen,
- gemeindeübergreifend innerhalb der Berufsgruppen (z. B. in den funktionalen Diensten und den Pfarrkonventen),
- aufgabenbezogen auf verschiedenen Ebenen (Region/Kirchenkreis/ Gestaltungsraum/Landeskirche).

Zu berufsgruppenübergreifenden Fragestellungen werden Treffen zum Erfah-

Warum arbeiten Sie bei der Diakonie?

Es war auch ein wenig Zufall dabei. Aber rückblickend bin ich sehr froh, dass es so gekommen ist: Kirche und Diakonie stehen für mich für eine ausgesprochen positive und wertschätzende Grundhaltung den Menschen gegenüber. Im täglichen Umgang mit unseren Klienten wird diese Einstellung gelebt. Einen solchen Rahmen habe ich für meine Arbeit gesucht.

Welcher Arbeitsbereich macht Ihnen am meisten Spaß?

Ich habe ständig mit Menschen zu tun: Klienten mit unterschiedlichsten sozialen Hintergründen und Bildungsniveaus auf der einen Seite, Vertreter von Banken, Firmen und Inkasso-Unternehmen auf der anderen Seite. Das macht die Arbeit ungemein vielfältig.

Was betrachten Sie als Ihre wichtigste Aufgabe?

Menschen, die in die Schuldnerberatung kommen, sind oft ratlos und mit Ihrer Situation überfordert. Schon ein erstes Informationsgespräch kann ihnen neue Perspektiven eröffnen. Die Klienten erfahren, was für Rechte und Pflichten sie haben und dass es Wege aus

der Krise gibt. Vor allem aber merken sie, dass sie ernst genommen werden und eine neue Chance bekommen.

Gibt es Dinge, die Sie in Zukunft gern verändern würden?

Auch wenn es unrealistisch ist: Ich wünsche mir mehr Beratungskapazitäten für die Schuldnerberatung. Die Anfragen steigen stetig, und die Wartelisten werden immer länger. Gut wäre es, zeitnäher und noch bedarfsgerechter beraten zu können.

rungsaustausch und Projektgruppen mit Mitarbeitenden verschiedener Berufsgruppen und Arbeitsfelder organisiert. Durch Koordination mit benachbarten Gemeinden und zwischen unterschiedlichen Einrichtungen ermöglichen die Leitungsorgane effektive Formen des Personaleinsatzes.

5. Die Arbeit der einzelnen gewinnt Qualität durch Unterstützung.

Beauftragte und Fachreferate des Kirchenkreises und die kreiskirchliche Verwaltung bieten und vermitteln



Stefanie Michalsky (31, verheiratet) ist Diplom-Sozialpädagogin und Diplom-Sozialwirtin und arbeitet seit 1999 in der Schuldnerberatung der Diakonie in Paderborn.

Hilfen in fachlichen, rechtlichen und verwaltungstechnischen Fragen. Beratung und Supervision, besonders in Konflikt- und Veränderungssituationen, wird begrüßt und im Rahmen der Möglichkeiten durch die Personalverantwortlichen gefördert.

Personalplanung

1. Wir wollen die Vielfalt beruflicher Gruppen im Kirchenkreis und seinen Gemeinden erhalten und einen Verdrängungswettbewerb zwischen den Berufsgruppen vermeiden.

Im Rahmen eines jährlichen Personalberichtes an die Synode berichtet der Kreissynodalvorstand darüber, wie sich die Anteile der einzelnen Berufsgruppen am Personalbestand entwickeln, und legt eine Personalkostenplanung für die nächsten drei Jahre vor.

Stellen werden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzt, die eine dem Anforderungsprofil entsprechende Qualifikation haben oder bereit und in der Lage sind, eine entsprechende Qualifikation zu erwerben.

Im Falle betrieblich unvermeidbarer Kündigungen werden Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung an anderen Stellen innerhalb des Kirchenkreises gesucht und Mitarbeitende bei der Umorientierung unterstützt.

2. Wir achten darauf, dass der Erhalt gewachsener Strukturen in einer Weise geschieht, die Freiraum für neue Herausforderungen lässt.

Durch das Kreiskirchenamt wird regelmäßig überprüft, ob der im Rahmen von Bemessungsschlüsseln festgestellte Bedarf weiter besteht. Die zuständigen Leitungsorgane prüfen, ob sich bestehende Aufgaben überholt haben, und

entscheiden, wo neue Aufgabenfelder mit entsprechenden Stellen aufgebaut werden.

3. In Veränderungsentscheidungen lassen wir uns von der Frage leiten, wodurch der Kontakt der Kirche zu ihren Gliedern und ihre Rolle im Gemeinwesen gestärkt wird.

Wir streben an, die subsidiär wahrgenommenen Aufgabenbereiche zu sichern.

Kreissynode und Kreissynodalvorstand achten auf ein ausgewogenes Verhältnis gemeindlicher und übergemeindlicher Dienste.

4. Uns ist wichtig, in verschiedenen, auch wechselnden Feldern präsent zu sein und dort kirchliches Profil zu zeigen.

Warum arbeiten Sie bei der Kirche?

Als Kind habe ich gerne Angebote der Kirchengemeinde wahrgenommen, nach meiner Konfirmation wurde ich Jugendmitarbeiter. Dabei habe ich auch Schwachstellen von Kirche kennen gelernt. Heute versuche ich, Kindern und Jugendlichen deutlich zu machen, wie wichtig mir persönlich „Kirche“ ist.

Welcher Arbeitsbereich macht Ihnen am meisten Spaß?

In Computer- oder Radioprojekten lernen Kinder und Jugendliche den Umgang mit neuen Medien. Dazu gehört auch, deren Einfluss kritisch bewerten zu können. In den letzten Jahren entstanden beispielsweise ein Internet-

Wir nutzen engagiert die Möglichkeiten der Finanzierung kirchlicher Arbeit durch Dritte und gemeinsam mit Partnern.

5. Wir unterstützen Mitarbeitende in ihrem beruflichen Werdegang.

Stellenangebote, Förderungs- und Beratungsmöglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung werden durch das Kreiskirchenamt unter den Mitarbeitenden und bei den Personalverantwortlichen bekannt gemacht.



Leo Cresnar (41) ist Erzieher, Sozialpädagoge und Religions- und Gemeindepädagoge. Als Jugendreferent im Kirchenkreis Paderborn ist er seit 1988 tätig. Leo Cresnar ist verheiratet und hat zwei Söhne.

projekt zur Geschichte der Warburger Juden oder Radiosendungen über Taschengeld und Rechtsextremismus.

Was betrachten Sie als Ihre wichtigste Aufgabe?

Ich möchte Kindern und Jugendlichen die

Im Kirchenkreis werden geeignete Strukturen zur Stellenveränderung (Stellenpool) geschaffen und für den Gestaltungsraum angeregt.

6. Um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, ist es uns wichtig, die Vorzüge der Arbeit im Kirchenkreis Paderborn und seinen Gemeinden deutlich zu machen.

Wir betonen die Stärken des Kirchenkreises als mittelgroßer Einheit mit attraktiven Arbeitsbereichen im städtischen und ländlichen Raum, einer effektiven Verwaltung und einer guten Kultur des beruflichen Miteinanders.

Wir betonen die Stärken des kirchlichen Tarif- und Versorgungssystems gegenüber vergleichbaren Anstellungen bei anderen Arbeitgebern.

gute und befreiende Botschaft des Evangeliums begreifbar machen – im täglichen Leben ebenso wie durch Vermittlung neuer Medien. Darüber hinaus möchte ich dazu beitragen, die Meinungen und Ideen von Kindern innerhalb unserer Kirche zu Gehör zu bringen und ihre Interessen auch gegenüber finanziellen Entscheidungsträgern zu vertreten.

Gibt es Dinge, die sie in Zukunft gerne verändern würden?

Gerne würde ich die Beteiligungsmöglichkeiten von Kindern innerhalb unserer Kirche verbessern. Dazu gehören Aktionen wie der Kindergipfel der Landeskirche ebenso wie neue Formen von Gottesdienst und Gemeindeleben.

Nachwort

Die Leitsätze für das Personalwesen zeichnen ein positives Bild: Die Mitarbeitenden sind ein kostbares Gut und wirken gemeinsam an einer großen, lohnenden Aufgabe mit. Sie arbeiten mit Motivation und Eigenverantwortung. Zugleich erleben wir eine finanzielle Entwicklung, bei der wir uns den bisher gewohnten Personalbestand nicht mehr leisten können. Die Mitarbeiterschaft in Kirchenkreis, Diakonie und Gemeinden wird kleiner werden. Das bedeutet schmerzhaft Entscheidungen und persönliche Veränderungen. Ist es ein Widerspruch, in dieser Situation die Leitsätze für das Personalwesen als gemeinsame Zielbestimmung einzuführen? Wer genauer hinschaut,



Anna Koschke (40) ist seit 2002 Leiterin des Emmaus-Kinder Gartens in Büren. Sie absolvierte ein Pädagogik-Studium und eine Ausbildung zur Erzieherin. Anna Koschke ist verheiratet und hat drei Kinder.

Warum arbeiten Sie bei der Kirche?

Ich bin in einer Welt aufgewachsen, in der Gottesdienst, christliches Gemeindeleben und der Glaube an Gott verboten waren. Dennoch wurden mir in meiner Familie christliche Werte vermittelt. Nun freue ich mich, meinen Glauben offen leben und ihn an andere weitergeben zu können.



erkennt, dass die Leitsätze gerade in dieser für alle Beteiligten schweren und ungewohnten Situation besondere Chancen bieten:

Sie zeigen Fixpunkte: Wo sich viel verändert, wird die Frage „Worauf kann ich mich verlassen?“ wichtig. Die Leitsätze bieten Klärung über die Aufgaben der Personalverantwortlichen und verpflichten uns gemeinsam zu einem hohen Maß an Information und Transparenz.

Welcher Arbeitsbereich macht Ihnen am meisten Spaß?

Die tägliche Arbeit mit Kindern.

Was betrachten Sie als Ihre wichtigste Aufgabe?

Ich möchte Kinder bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützen. Ich möchte ihnen christliche Werte und eine christliche Lebenshaltung vermitteln.

Gibt es Dinge, die Sie in Zukunft gerne verändern würden?

Stünde es in meiner Macht, würden wir die Kinder in kleineren Gruppen betreuen. Ich wünschte mir mehr Investitionen in die Erziehung und eine größere Aufmerksamkeit der Politiker für dieses Thema.

Warum arbeiten Sie bei der Kirche?

Zunächst wollte ich Englisch und Religion für das Lehramt studieren. Aber ein Gespräch mit dem Dezenten meiner damaligen Landeskirche und mein erstes Völltheologie-Semester mit vielen praktischen Erfahrungen in der Gemeindefarbeit stimmten mich schließlich um. Ich gelangte zu der Überzeugung, dass ich meine Fähigkeiten und die Hoffnungen für mein Leben im Pfarrberuf sinnvoller umsetzen kann als in einer Schule.

Welcher Arbeitsbereich macht Ihnen am meisten Spaß?

Ich mag besonders die vielen Begegnungen mit den Menschen. In der Kurseelsorge geschieht

Christel Schuchardt (verheiratet, 48) studierte Theologie in Heidelberg und Wien. Im Kirchenkreis Paderborn absolvierte sie zunächst ein Spezialvikariat im HOT Borcheln. Seit 1988 ist sie in der Kurseelsorge in Bad Driburg tätig.



Sie setzen notwendige Gegenakzente: Wenn sich Arbeit auf weniger Schultern oder Stunden verteilt, wird die Betreuung und Förderung der Einzelnen wichtiger. Die Leitsätze machen deutlich, dass dafür mit Priorität Zeit und Geld bereit gestellt werden muss. Sie schützen vor Untergangsstimmung: Einsparungen bedeuten Verlust – aber

das bevorzugt in Gottesdiensten, Gruppenveranstaltungen und in Einzelgesprächen.

Was betrachten Sie als Ihre wichtigste Aufgabe?

Glaube bedeutet für mich unter anderem Geborgenheit, Sinnstiftung, Lebensfreude und Zuwendung. Dies weiter zu geben – besonders an Menschen, die in ihrem Alltag wenig solcher Erfahrungen machen, oder denen in einer Krisensituation der Zugang schwerfällt – ist sicher meine wichtigste Aufgabe.

Gibt es Dinge, die Sie in Zukunft gerne verändern würden?

Ich wünsche mir mehr Sensibilität für Menschen, die keine Lobby haben, weil sie nicht in einem Gemeindeverband organisiert sind. Es war einmal der Charme des Christentums, dass man sich um die kümmerte, die nicht laut schreien konnten. Im Zuge der Stellenplanungen und Bezahlbarkeitsüberlegungen droht das verloren zu gehen.

nicht, dass es jetzt überall abwärts geht. Es ist gut, wenn neben dieser Entwicklung zugleich erkennbar ist: Wir haben etwas zu gewinnen. Die Leitsätze beschreiben, wo im Personalbereich positive Neuerungen anstehen, auf die es sich zuzugehen lohnt. Sie erinnern die Personalverantwortlichen daran, dass im Gespräch über berufliche Veränderungen ihre Wertschätzung und aktive Unterstützung der Mitarbeitenden besonders gefordert ist. Sie ermutigen zugleich Mitarbeitende, ihre Eigeninitiative auch bei der Entwicklung neuer beruflicher Lösungen einzusetzen. So fördern die Leitsätze eine Kultur, in der Veränderungen gemeinsam gemeistert werden können.

Pfr. Hansjörg Federmann
Vorsitzender der Strukturkommission



Leitsätze