

WINTERSYNODE 6. - 7. Dezember 2011

Traktandum 7



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn

Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Bericht der Geschäftsprüfungskommission an die Wintersynode 2011; Kenntnisnahme

Die GPK hat anhand ihrer internen Leitlinien die folgenden Bereiche besucht:

1. Bereich Theologie

Delegation: Jürg Häberlin, Christian Tappenbeck

2. Bereich Sozial-Diakonie

Delegation: Irène Koopmans, Rolf Schneeberger

3. Bereich OeME-Migration

Delegation: Barbara Fankhauser, Hans Ulrich Germann

4. Bereich Gemeindedienste, Bildung

Delegation: Simon Fuhrer, Hans Herren

5. Bereich Katechetik

Delegation: Pierre Ammann, Elisabeth Zürcher

Ablauf der Besuche

Alle Besuche erfolgten nach vorhergehender Anmeldung zur gleichen Zeit in Zweierdelegationen. Diese unterbreiteten die Fragen den Bereichsleiterinnen und -leitern und/oder deren Stellvertretungen.

Anschliessend trafen sich die Delegationen mit dem für das betreffende Departement zuständigen Mitglied des Synodalrates. In diesen Gesprächen wurden Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen weitergegeben und diskutiert.

Schwerpunktthemen

Bei den Besuchen wurden soweit möglich die folgenden generellen Fragen erörtert:

- Hat der geplante Umzug ins Haus der Kirche Sie oder Ihren Bereich bereits beschäftigt? In welchem Umfang?
- Wie viele (Leistungs-) Aufträge wurden von Ihrem Bereich im vergangenen Jahr an Externe vergeben? Warum? Welches waren die Gründe für dieses Vorgehen?
- Wie sieht die Personalsituation in Ihrem Bereich aus? Wie steht es mit der Stabilität im Team? Gab es Wechsel, die bereichernd oder belastend waren?

- Wie wird in Ihrem Bereich die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden gestaltet?
- Auf welche Kompetenzen achten Sie speziell bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden?
Wie gehen Sie vor, um bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden deren Sozialkompetenz möglichst differenziert einschätzen zu können?
- Welches Vorgehen wählen Sie, wenn es gilt, eine Stelle neu zu besetzen?
Werden geeignete - auch externe! - Personen auf offene Stellen aufmerksam gemacht?
- Wie beurteilen Sie die Attraktivität der in Ihrem Bereich vorhandenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt? Gibt es allenfalls Handlungsbedarf?
- Wir betrachten die vielfältige Situation der Gemeinden:
Welche Rolle spielt die spezielle Situation der ländlichen Gemeinden in Ihren Überlegungen, Projekten und Arbeiten?

Bereichsspezifische Themen

In folgenden Bereichen wurde noch auf spezielle Punkte oder Fragen eingegangen:

Bereich Theologie

- Wie gestaltet sich der Kontakt der Kirche zur Theologischen Fakultät als Forschungsstätte (z. B. in ethischen und auch systematischen Fragen)? Wie wird diese Ressource von der Kirche genutzt? Welchen Einfluss hat die Landeskirche im Berufungsverfahren?
- Wie bereiten Sie unsere Kirche auf bevorstehende Diskussionen um ein Bekenntnis vor?
- Welcher Stellenwert soll gemäss den strategischen Überlegungen Ihres Bereichs den Predigthelferinnen und -helfern künftig zukommen? Mit welchen praktischen Auswirkungen ist zu rechnen?
- Ist nach den Erfahrungen Ihres Bereichs die „wichtige Scharnierfunktion“ des Evangelischen Gemeinschaftswerks (Synodalarat, in Trakt. 8 Sommersynode 2011, S. 2) von theologischer Bedeutung?

Bereich Sozial-Diakonie

- Laut den erhaltenen Unterlagen gibt es im Bereich eine 50%ige Stelle für ein FH-Praktikum (Fachhochschulpraktikum), die aber nicht besetzt ist. Gibt es dafür spezielle Gründe?
Ist die BIP-Stelle (berufliches Integrationspraktikum) besetzt?
- Laut Organigramm gibt es in der Administration 220 Stellenprozent (ohne BIP-Stelle und ohne KV-Lehrstelle). Auf der Internetseite sind jedoch Aufgaben vermeldet, die nicht auf „reine“ Administration hindeuten. Wie ist das zu verstehen?

Bereich Gemeindedienste und Bildung

- Tätigkeitsbericht 2010, S. 45: „Wir suchen mit den und für die Kirchgemeinden stets nach denjenigen Themen, die bereits auf ihrer Agenda stehen oder die sie demnächst umtreiben werden.“

- a) Wie erfahren Sie, was auf den Agenden der Kirchengemeinden steht?
 - b) Wie gehen Sie vor, um Themen zu orten, welche die Kirchengemeinden bald umtreiben werden?
- In der Auswertung der Legislaturziele 08-11 lesen wir (Pt. 1): *Das „Dritte Alter“ als zu gewinnende Freiwillige und Ehrenamtliche steht vermehrt im Fokus.*
Worauf bezieht sich diese Behauptung? Wo oder wie ist das zu sehen?
 - In der Auswertung der Legislaturziele steht weiter (Pt. 4), dass der Leitfaden zur Freiwilligenarbeit überarbeitet wurde.
Im Tätigkeitsbericht 2010 lesen wir zu diesem Leitfaden (S. 48): „... eignet sich der Leitfaden besonders ... um sich als Kirchengemeinde auf dem Freiwilligenmarkt als attraktiver Einsatzort zu profilieren.“
Verfügen Sie über Rückmeldungen? Gibt es regional wesentliche Unterschiede?
 - Pt. 7.3 in der Auswertung der Legislaturziele: *„An regelmässig stattfindenden Tagungen können ähnliche Kirchengemeinden gezielt voneinander lernen.“*
Wie orten Sie ähnliche Kirchengemeinden?

Bereich Katechetik

- Wie läuft die Zusammenarbeit mit der frankophonen Abteilung im Bezirk Jura?

Feststellungen der GPK

Die GPK-Besuche fanden durchwegs in einer offenen und angenehmen Atmosphäre statt. Die GPK-Mitglieder konnten in den erwähnten Bereichen konstruktive Gespräche führen und ein grosses Engagement feststellen. Die besuchten Bereichsleiterinnen und -leiter beantworteten die Fragen kooperativ und schätzten das Interesse der GPK an ihrer Arbeit.

Die folgenden Feststellungen beziehen sich nur auf die besuchten Bereiche und können nicht auf die gesamte Verwaltung übertragen werden.

- Nachdem der Mietvertrag für das Haus der Kirche feststand, wurden sehr früh - unter Einbezug der Bereiche - die Räume grob zugeteilt. Die Bereiche teilten ihre Arbeitsräume und -plätze selbständig ein. Die Themen mit dem grössten Potential für Vereinfachung und Zeitersparnis erhielten besondere Aufmerksamkeit.
- Es gibt viele Leistungsvereinbarungen mit externen Organisationen. Für spezielle Aufgaben werden oft Experten einbezogen. Wegen fehlender Personalressourcen werden aber keine Projekte auswärts vergeben, weil dies einer weiteren personellen Betreuung bedürfte.
- Die Personalsituation präsentiert sich unterschiedlich stabil. In einzelnen Bereichen sind - nach langer Kontinuität - Wechsel eingetreten, in andern steht ein solcher bevor (Generationenwechsel). Ein Wechsel bringt auch neue Impulse.
- Für die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden werden geeignete Instrumente erarbeitet, die gezielt und bewusst eingesetzt werden. Der Einarbeitung über längere Zeit wird Rechnung getragen, weil die Aufgaben nicht innert kurzer Zeit ausgelotet sind. Überlappende Anstellungen sind erwünscht. Direkter Wissenstransfer findet aber auch dann statt, wenn eine überlappende Anstellung nicht möglich ist.
- Bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden werden nicht nur die Fach- und Sozialkompetenz, sondern auch die Zusammensetzung der Teams beachtet und gewichtet.

- Die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für eine neu zu besetzende Stelle erfolgt sowohl über Ausschreibungen als auch über eigene Kanäle. Inserate allein genügen nicht. Informelle Kontakte werden genutzt.
- Die Stellenangebote der Kirche werden allgemein als attraktiv und bereichernd betrachtet. Ein Zeichen dafür ist das Ausbleiben längerer Vakanzen, ebenso das eher bescheidene Ausmass an Wechseln.
- Den unterschiedlichen Verhältnissen in städtischen und ländlichen Gemeinden wird weitgehend Rechnung getragen.
Weil sich die konkreten Verhältnisse in verschiedenen Landgemeinden immer wieder anders präsentieren, ist es schwierig, von konkreten Verhältnissen aus vielfach anwendbare Konzepte zu entwickeln.
- Die Universität bildet eine Ressource, auf welche die Kirche - nicht zuletzt aufgrund personeller Vernetzung - zurückgreifen kann.
- Der Predigthelferdienst wird beibehalten; im Centre Sornetan hat bereits ein neuer Ausbildungsgang begonnen. Es ist vorgesehen, die Ausbildung in Module zu gliedern und regelmässig Neueinstiege zu erlauben.
- Die FH-Praktikumsstelle in der Sozial-Diakonie wird in nächster Zukunft nicht mehr besetzt. Die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten ist interessant, jedoch zeitaufwändig.
- Die gesamtkirchlichen Dienste sind sehr darauf bedacht, ihre Arbeit nach jenen Themen auszurichten, welche die Kirchgemeinden stark beschäftigen und in denen sie Unterstützung benötigen.
- Die Zusammenarbeit im Bereich Katechetik mit den beiden Mitarbeitenden im Arrondissement du Jura läuft ausgesprochen gut, und es gibt regelmässigen Kontakt mit ihnen. Beide Seiten scheinen vom Umgang miteinander zu profitieren. Sie verfügen jedoch über viel Freiraum für die konkrete Ausgestaltung ihrer Arbeit.

Empfehlung der GPK

- Personelle Vernetzungen zwischen universitärer Lehre und Forschung und der Kirche sind weiterhin zu fördern.

Bern, 14.09.2011

Für die Geschäftsprüfungskommission:

Hans Herren Christian Tappenbeck