

## Personalentwicklung im Pfarramt?

### - Personalentwicklung im Spiegel der Hannoverschen Pastor/innenbefragung

4.6.2008

Manuel Kronast, IWS Marburg

Folie 1

## Die Befragung

- **Herbst 2004:** alle Pastor/innen der Landeskirche befragt
- Auftraggeber: **Landeskirchenamt und Pastorenausschuss**
- 1330 ausgewertete Bögen (Rücklauf 67%)
- **Juli 2005:** Publikation eines „Arbeits-Buches“
- kontrollierte Diskussion auf allen Ebenen
- **1.-3. November 2006** Auswertungstagung in Loccum
- und danach...?

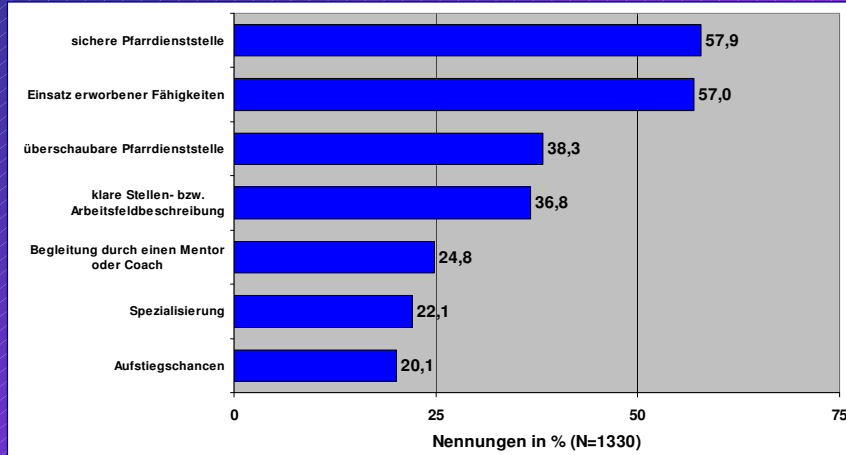
4.6.2008

Manuel Kronast, IWS Marburg

Folie 2

**Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Hannoverschen Landeskirche**

3.8 Zur Förderung meiner beruflichen Entwicklung wünsche ich mir folgende Möglichkeiten (Mehrfachnennungen möglich):



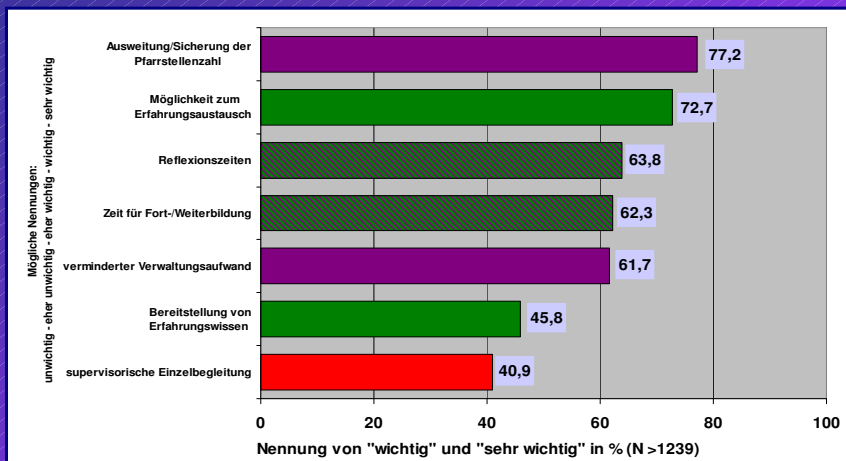
4.6.2008

Manuel Kronast, IWS Marburg

Folie 3

**Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Hannoverschen Landeskirche**

3.2 Zur Unterstützung meiner Arbeit wünsche ich mir...:



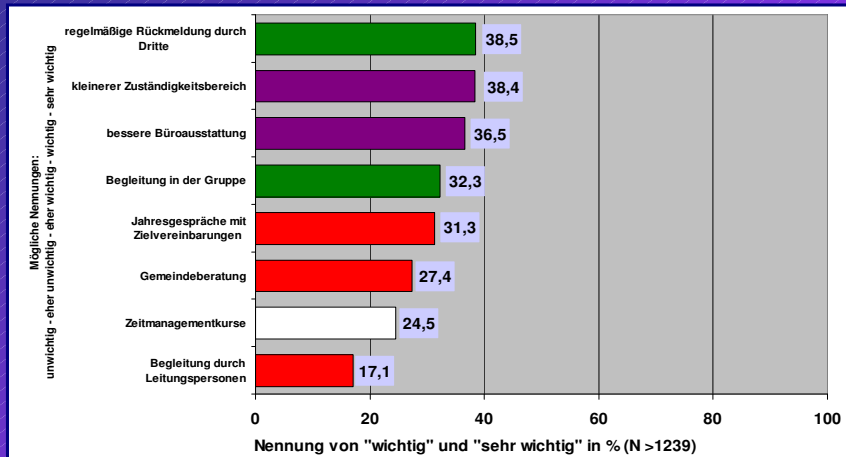
4.6.2008

Manuel Kronast, IWS Marburg

Folie 4

## Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Hannoverschen Landeskirche

### 3.2 Zur Unterstützung meiner Arbeit wünsche ich mir...:



4.6.2008

Manuel Kronast, IWS Marburg

Folie 5

## Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Hannoverschen Landeskirche

### Personalentwicklung

- Schlechte Bewertung von **Leitungsträgern**
- **Jahresgespräche** als Wertschätzung, nicht Leitung
  - am kritischsten eingestellte Berufsgruppe
- kritisch gegenüber **Hierarchien** und **Kontrolle**
- hohe Wertschätzung **kollegialer Beratung**
- häufige **Fort- und Weiterbildung**
- „**Pastorale Selbstleitung**“ (PA)

4.6.2008

Manuel Kronast, IWS Marburg

Folie 6

„Loccumer Thesen“ (3.11.2006)

- Dabei gilt es, kirchliche Strukturen als **menschliche Ordnungen** zu begreifen und zugleich auf ihre Fähigkeit hin zu überprüfen, **theologische Ziele** zu verwirklichen
- ... Kultur gegenseitiger **Wertschätzung** ...
- Die **pastorale Aufgabe** besteht darin, selbst **kompetent zu leiten** und – bei Wahrung der pfarramtlichen Eigenständigkeit – **Geleitet-Werden** zu akzeptieren

„Loccumer Thesen“ (3.11.2006)

**Gute Leitung**

- fördert die Entfaltung der **individuellen Kompetenzen**
- fördert die **Konsensbildung** über gemeinsame Ziele
- **begreift und ergreift** die damit verbundenen Aufgaben
- setzt **Grenzen**

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**