

Berufspolitischer Fachtag des BVG zum Thema: Soviel du brauchst

Forum 2: Führungskraft Gemeindepädagoge

Führen heißt auch: Denkblockaden überwinden (9 Punkte verbinden, Asche aus der Dreckschaufel, Erbteilung, die falschen Kugeln, um den Suchrahmen zu verlassen)

Kommunikation des Evangeliums als Aufgabe verschiedener kirchlicher Berufe

(aus EKD Texte Nr. 118, September 2014)

Leitgedanken

- Der Leitgedanke der Gemeinschaft in Zeugnis und Dienst verbindet die Hauptamtlichen in der Kirche untereinander und mit den Ehrenamtlichen in dem einen gemeinsamen Auftrag.
- Paulus verwendet das Sprachbild des einen Leibes mit den vielen Gliedern
- Die reformatorische Tauflehre vom allgemeinen Priestertum aller Gläubigen
- Die Barmer Theologische Erklärungen von 1934 hebt hervor, dass in der Kirche nicht einer über den anderen herrscht, sondern alle gemeinsam zum Dienst berufen sind.

Beruflichkeit mit unterschiedlichen Kompetenzen

Pfarrdienst: Amt der öffentlichen Verkündigung und Darreichung der Sakramente

Religiöse Bildungsarbeit: Modus des Lehrens und Lernens

Diakonisch-gemeindepädagogische Dienste: Profil liegt in der interprofessionellen gestalteten Orientierung an Zielgruppen, die auf diese Dienst im Bereich des Bildens und des Unterstützens sowie in der Gestaltung von Verkündigung und Feier besonders angewiesen sind.

Komplexität

Das diakonische und gemeindepädagogische berufliche Handeln ist von einem hohen Grad fachlicher und struktureller Differenzierung bestimmt. Exemplarisch wird die Komplexität deutlich an den Handlungsebenen und Referenzsystemen.

Handlungsebenen

- örtliche Ebene in KG, Verbänden, Werken und Einrichtungen
- mittlerer funktionaler Ebene: als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Fachberater, Fortbildner und Leitungsverantwortliche in Bildungseinrichtungen,, Geschäftsstellen von Dekanaten, Kirchenkreisen, Landkreisen, Bezirken sowie in überörtlichen themen- bzw. aufgabenspezifischen Arbeitsstellen und Bildungseinrichtungen.
- Auf übergeordneter Ebene wie Landeskirchen, Bundesland oder Bund in Geschäftsstellen von Werken und Verbänden sowie in Bildungsstätten und Fort- und Weiterbildungseinrichtungen.

Referenzsysteme

- Als subsidiär, im gesellschaftlichen Auftrag wahrgenommene Tätigkeitsfelder sind sie Teil der gesellschaftlich verankerten, staatlich gesteuerten und öffentlich geförderten sozialen Arbeit und Bildung.
- Als kirchliche und diakonische Tätigkeitsfelder sind sie der kirchlichen Institution oder christlichen Organisation mit einem glaubensbezogenen Wertesystem und christlich motivierten Zielstellungen, kirchlichen Gesetzen und Ordnungen sowie eigenen Steuerungs-, Regel- und Unterstützungssystemen verpflichtet.
- Alle refinanzierten Tätigkeiten bilden und unterstützen, zum Beispiel in der Jugendarbeit, unterliegen zudem den Bedingungen des Wettbewerbs mit anderen Anbietern.

Mitarbeitende in hybriden Organisationen benötigen zur konstruktiven Gestaltung dieser Spannungen im Ineinander von Politik, Recht, Kirche, Markt, drittem Sektor, Wissenschaft und anderen entsprechende Handlungskompetenzen und zur Vermittlung und Überschreitung der Referenzsystemgrenzen eine ausgeprägte Dialogfähigkeit.

Personalentwicklung ist ein Bestandteil der Organisationsentwicklung und steht im Spannungsfeld zwischen den Fähigkeiten, Potentialen, Erwartungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden einerseits und den Aufgaben, Zielen und Anforderungen von Kirche und Diakonie andererseits. Personalentwicklung soll dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden die an sie gestellten Aufgaben und Anforderungen gut erfüllen können.

Die Kommunikation des Evangeliums lässt sich für die Tätigkeit der diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsprofile ausdifferenzieren in die Modi „Bilden – Unterstützen-Verkündigen“.

- Im Modus des bildenden Handelns mit dem Schwerpunkt religiöser Bildung
- Im Modus des unterstützenden, das heißt helfenden, fördernden, begleitenden, pflegenden und heilenden Handelns
- Im Modus der Wortverkündigung des Evangeliums, wie sie in der zielgruppenorientierten Verkündigung, zum Beispiel bei Jugendgottesdiensten, in der Predigt, in der persönlichen Ansprache und in unterschiedlichen Formen gottesdienstlichen Feiern zu erleben sind.

Handlungskompetenzen

Nahezu jede Tätigkeit und jeder Arbeitsvollzug in der pädagogischen und sozialen Praxis erfordert spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten (Handlungskompetenzen) zur Bewältigung und Lösung der Aufgaben. Dies gilt zunächst einmal unabhängig davon, ob die Handelnden beruflich oder ehrenamtlich tätig sind. So erfordern die ehrenamtliche Leitung einer Jugendfreizeit oder die berufliche Leitung eines Jugendzentrums ähnliche professionelle Handlungskompetenzen, weil die Verantwortlichen mit vergleichbaren pädagogischen Situationen zu tun haben können, in denen sie adäquat (professionell) handeln können.

Für die Beschreibung profilbildender Merkmale für pädagogische und soziale Berufe wird auf folgende Kategorien verwiesen: **Kernaktivitäten sowie Mandat und Lizenz**

Kernaktivitäten

Begleiten: informelle Unterstützungsaktivitäten mit Einzelnen, Gruppen etc.

Unterrichten: Zielgerichtete und ritualisierte Kommunikation

Beraten: fallbezogene fachliche Beratung Einzelner oder Gruppen

Organisieren: Entwickeln, Organisieren und Herstellen von Settings

Sanktionieren: Evaluieren und Kontrollieren

Mandat

Mandat bezeichnet den durch die Gesellschaft, den Staat oder andere Akteure, bei den diakonisch-gemeindepädagogischen Tätigen besonders die Kirche, legitmierten Auftrag zu sozialen und pädagogischen Dienstleistungen.

Lizenz

Lizenz meint die Erlaubnis, den Auftrag (das Mandat) auszuführen. Die Lizenz setzt Zertifikate über abgeschlossene Ausbildungen, andere Attribute und die Aneignung spezifischer Kompetenzen voraus.

Zum Führungsstil diakonischer Einrichtungen (Diakon Volker Krolzik)

Diakonie des 21. Jahrhunderts befindet sich in einem dynamischen Wandel, der im Wesentlichen in sich rasch verändernden Rahmenbedingungen der folgenden vier Dimensionen begründet ist:

Demografie, Technologie, Globalisierung und Säkularisierung

Demografie : Diese demografische Entwicklung fordert von Führungskräften in der Diakonie, die diakonischen Berufe attraktiv auszugestalten, die sinngebende Dimension dieser Berufe zu vermitteln und so für den dringenden erforderlichen Nachwuchs zu sorgen. Gleichzeitig müssen sie in der Lage sein, eine star altersgemischte Mitarbeiterschaft adäquat zu führen und gemeinsam mit den Mitarbeitenden innovative Angebote zu entwickeln, um auf die steigende Nachfrage zu reagieren.

Technologie : Der technologische Fortschritt fordert von Führungskräften in der Diakonie die Kompetenz, sowohl die Angebotsentwicklung als auch den Einsatz neuer Technologien ethisch und strategisch zu reflektieren.

Globalisierung: Die Globalisierung fordert von diakonischen Führungskräften, dass sie die Entwicklungen strategisch mit bedenken, ethisch bewerten und im eigenen Unternehmen eine kulturell, ethnisch und religiös vielfältige Mitarbeiterschaft führen und und dieser vermitteln können, was ein diakonisches Unternehmen prägt und trägt.

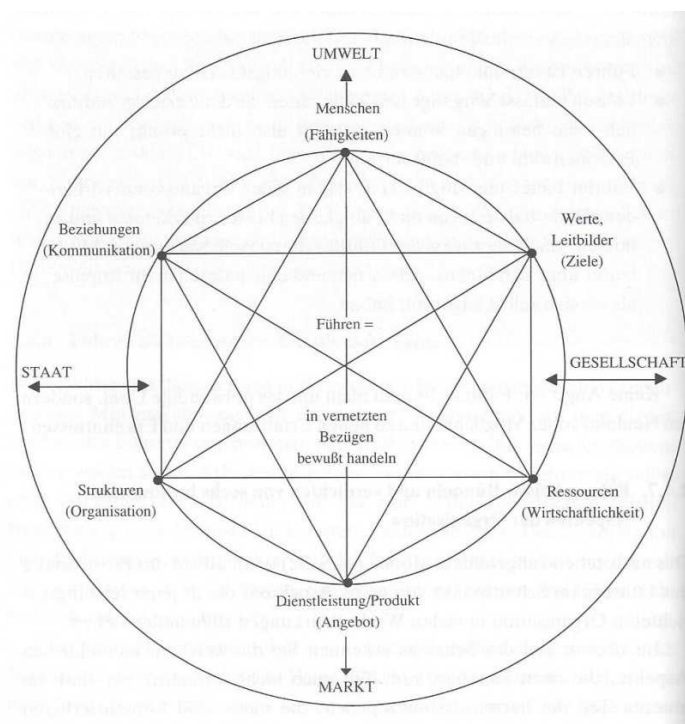
Säkularisierung: Angesichts der Säkularisierung und Individualisierung kommt diakonischen Führungskräften die Aufgabe zu, soziale Verantwortung zu stärken und vorbildhaft zu praktizieren. Sie müssen außerdem eine Mitarbeiterschaft führen, die dicht traditionell christliche sozialisiert ist, und die diakonische Sinnmitte des Unternehmens unabhängig von der Überzeugung der Mitarbeitenden gestalten, vermitteln und verankern. Die Vielfalt der Lebensstile muss in der Diakonie strategisch bedacht werden.

Führungsverhalten in der Diakonie

Vom Führungsverhalten in der Diakonie muss erwartet werden, dass sie

- Präsent sind
- Die Menschen ansehen: Jede heilvolle Beziehung beginnt mit dem Ansehen
- Den Menschen zuhören
- Sich auf die Dienstgemeinschaft und die Menschen im Unternehmen einlassen
- Die tragenden Normen sowie Entwicklungen und Strategien, operative Ziele und Entscheidungen kommunizieren
- Die Unternehmenskultur leben
- Grenzen realistisch wahrnehmen.

Praxis des Führens (nach Lotmar und Tondeur, : Führen in sozialen Organisationen, 2004 im Haupt Verlag, Bern, S. 32)



Führen heißt: Bündeln und verdichten von sechs bestimmten Aspekten der Organisation.

Für die **Die Praxis des Führens** sind nach Meinung von Lotmar/Tondeur folgenden Aspekte wichtig:

- Ziele setzen
- Kommunikation gestalten
- Prioritäten bestimmen
- Entscheide fällen
- Ressourcen beschaffen und richtig einsetzen
- Kontrolle ausüben
- Strukturen berücksichtigen
- Konflikte erkennen und handhaben

- Führen und Lernen

Bernd Hillebrand, Martineum, Oktober 2014

Prof. Dr. Beate Hofmann

Führungskraft GemeindepädagogIn

Berufsprofil Führungskraft

- Lenkung produktiver sozialer Systeme
- Moderation von Entscheidungsprozessen
- Kommunikation organisieren
- Mitarbeitende motivieren
- Konflikte klären

Berufsprofil GemeindepädagogIn

- (religiöse) Bildungsprozesse gestalten
- Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern, zu Beteiligung motivieren
- Gruppenbezogen

Was hat das eine mit dem anderen zu tun? Wo könnte das zusammenkommen?

Kirche? Häufig besetzt durch PfarrerInnen

Diakonie? Besetzt durch multiprofessionelle Führungslandschaften, ökonomische, juristische, sozialwissenschaftliche Qualifikationen, manchmal auch pädagogische, braucht Feldkenntnis und Zusatzqualifikationen

Neues Feld: Gemeinwesendiakonie: „eine Gestalt kirchlich-diakonischer Arbeit, die von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen, von diakonischen Diensten und Einrichtungen gemeinsam getragen wird und in der mit weiteren Akteuren kooperiert wird. Sie nimmt den Stadtteil in den Blick, orientiert sich an den Lebenslagen der Stadtteilbewohner und öffnet sich so zum Gemeinwesen hin.“ (Horstmann/Neuhausen: Mutig mittendrin 2010, S.5)

Beispiel Quartiersmanagement:

- Vorhandene Angebote vernetzen
- Anregung oder Schaffung notwendiger Angebote
- Im Mix von technischer Hilfe, Ehrenamt und professionellem Einsatz
- Dazu systematische Bedarfserhebung

Was passiert da?

- Verschränkung Haupt- und Ehrenamt, professionelle Diakonie und Kirchengemeinde, nicht alles in einer Hand, sondern Vernetzung vieler Dienste
- Wieder bezogen auf den Bedarf in einer konkreten Region,
- möglichst ausgerichtet nicht an Leistungskatalogen, sondern am konkreten Bedarf der Personen vor Ort
- ganzheitlicher Ansatz mit Raum für Spiritualität

Hintergrund:

Entwicklungen z.B. Zivilgesellschaft, Einsparungen in Kirche, Quartiersorientierung in der Diakonie, Region als Chance statt Kirchturmdenken, Beispiele aus Kirchenkreis Wittenberg

Was braucht das? Vision, Verbündete, Ressourcen – nicht nur aus dem Raum der Kirche

Qualifizierung: Beispiel „Qualifiziert fürs Quartier“ Ev. Johanneswerk

- „Dienstleistungs- und Netzwerkmanagement“
- Aufbau lokaler Netzwerke und Kooperationen
- Methoden der Sozialraumorientierung
- Dienstleistungsentwicklung
- Methoden der Bürgerbeteiligung
- Aufbau eines Welfare-Mix
- Inklusiver Sozialraum

Take the lead in einem neuen Feld!