

## Rückmeldungen des Berufsverbandes der GemeindereferentInnen zu den strukturierten Gesprächen:

### Zur Freiwilligkeit der strukturierten Gespräche

- Wir glauben, dass die Freiwilligkeit zur Teilnahme am Gespräch nicht gegeben ist. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (MA) befürchten negative Auswirkungen (z.B. bei zukünftige Bewerbungsverfahren, ...), wenn sie nicht teilnehmen.
- Die Möglichkeit nur Gespräch oder nur Fragebogen oder Kompetenzcheck zu wählen, scheint nicht gegeben.

### Zum ersten Teil des anonymen Fragebogens

- Die Zusammenstellung von Pastoralen Themen/ Rollen und Handlungsfeldern trägt nicht dem inhaltlichen Neuen der Synode Rechnung. Eine Beantwortung fällt schwer, da Bereiche undifferenziert aufgezählt werden (z.B. Begleitung von Gruppen welcher Gruppen?). Auch werden Ebenen und Strukturen abgefragt welche in Zukunft so nicht mehr vorkommen. Diese Aufzählung von Pastoralen Themen / Rollen und Handlungsfeldern wirkt beliebig und ist nicht hilfreich. Eine inhaltliche Neuausrichtung der Pastoral in unserem Bistum, welche auf die MA zukommt, ist nicht erkennbar.
- Die Aufforderung dass jede/r MA angeben soll, in welchem der genannten Bereiche er/sie zukünftig tätig-nicht tätig werden will, suggeriert, dass die MA durch ihre Angaben Akzente des zukünftigen Personaleinsatzes bestimmen können. Das widerspricht den Überlegungen zur Umsetzung der Synode, dass die Bedarfe vor Ort den zukünftigen Personaleinsatz in erster Linie bestimmen.

### Zum zweiten Teil des anonymen Fragebogens

- Das inhaltliche Neue, das auf die MA jetzt zukommt, wird auch in zweiten Teil des Fragebogens nicht deutlich bzw. findet sich dort nicht wieder. Die Grundvollzüge werden in den kirchlichen Handlungsfeldern differenziert abgefragt, dabei ist deren Verflechtung durch die Synode festgeschrieben und wird oft auch schon so in der praktischen Arbeit verstanden.
- In dieser Abfrage wird nicht deutlich, welchen Erkenntnisgewinn die Beantwortung für das Bistum, oder auch für jeden persönlich bringen soll.
- Die Fragen zu den persönlichen Rahmenbedingungen stellen zwei Punkte sehr heraus: die räumliche Flexibilität und die zeitliche. Die inhaltliche Veränderungsbereitschaft – als die aus Sicht des BV wichtigste – wird nicht abgefragt!
- Bei den Fragen zum Veränderungsprozess kommen insgesamt die inhaltlichen Veränderungen kaum zur Sprache.

### Kritische Rückmeldung zum „Kompetenzcheck“:

- Eine Auswertung von Potentialen und Talenten ist auch immer Defizitanalyse wie den Fragen deutlich zu entnehmen ist. Wie sollen MA damit umgehen, wenn solche Defizite offensichtlich werden?
- Und: Durch die Eröffnung der Möglichkeit, diese Analyse in demnächst anstehende Bewerbungsverfahren einzubringen, haben MA nicht die freie Wahl, sich für oder gegen eine solche Analyse zu entscheiden, denn: Wenn MA die Ergebnisse nicht in Bewerbungsverfahren einbringen, lässt dies für den Dienstgeber viel Raum für Spekulationen offen, z.B.: Ist der/ die MA nicht an einer persönlichen Analyse interessiert? Sind die Ergebnisse der Analyse negativ? Wir machen uns Sorgen, wie der Dienstgeber also mit dem Einbringen oder Nicht-Einbringen der Potentialanalyse umgehen wird.