

Leitfaden Standortgespräch Pfarrerinnen und Pfarrer

Kirchgemeinde:

Vertreten durch die Präsidentin/den Präsidenten:

Name:

Vorname:

PfarrerIn/Pfarrer:

Name:

Vorname:

in Kirchgemeinde tätig seit:

Letztes Standortgespräch datiert vom:

Durchgeführt von:

Teilnahme der Dekanin/des Dekans

ja nein

Name:

Vorname:

Motto:

Gemeinsam den Standort bestimmen – Wo stehen wir? Wo wollen wir hin?

Das Gespräch, das die Kirchenpflegepräsidentin, der Kirchenpflegepräsident mit der Pfarrerin, dem Pfarrer führt, dient der Standortbestimmung: Wo stehen wir? Wo wollen wir hin?

Beide Seiten haben das Gespräch anhand des Leitfadens sorgfältig vorbereitet. Das Gespräch wird dialogisch geführt. Das Ergebnis wird in der Spalte «Beobachtungen, Einschätzungen» festgehalten.

Es ist ein Gespräch über

- **Arbeitsergebnisse und Arbeitsausführung:** über das Was und das Wie der Arbeit während des vorangehenden Jahres, bzw. seit der letzten Standortbestimmung.
- **Arbeits- und Zusammenarbeitssituation:** Ist das Ganze der Gemeinde im Blick, ist die Zusammenarbeit zwischen Kirchenpflege und Pfarramt transparent und gut abgestimmt?
- **Zielerreichung und Zielvereinbarung:** Gefragt wird: Wurden die gesetzten Ziele erreicht? Wo setzen wir neue Akzente und Ziele? Wo kann etwas aufgegeben werden? Ziele sind Arbeitsziele und Entwicklungsziele, d.h. Ziele der Organisationsentwicklung, aber auch Ziele der persönlichen Entwicklung.

Grundlagen, weitere Hinweise und Einführung zum «Leitfaden Standortgespräch Pfarrerinnen und Pfarrer» finden sich auf dem Beiblatt zu diesem Leitfaden.

1. Arbeitsergebnisse

Handlungsfelder	Beobachtungen, Einschätzungen
Verkündigung und Gottesdienst <ul style="list-style-type: none"> – Gestaltung der Gottesdienste – Gestaltung von Taufen, Trauungen, Abdankungen (sprachlich, Beziehung zu den Familien, Vor- und Nacharbeit) 	
Seelsorge und Diakonie <ul style="list-style-type: none"> – Seelsorge (Umfang, Schwerpunkte, Methode) – Diakonie: im Einzelpfarramt, in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren (Sozialdiakoninnen und -Diakonen, Nachbargemeinden, privaten Institutionen) 	
Bildung und Spiritualität <ul style="list-style-type: none"> – Kinder und Jugendliche (Beziehung, Engagement, Nachhaltigkeit) – Erwachsenenbildung (Zielgruppen, Formate, Zusammenarbeit) 	
Gemeindeaufbau und Leitung <ul style="list-style-type: none"> – Gemeindeaufbau (Konzept, Mitgliederbindung, -gewinnung) – Ökumene mit Katholiken, Freikirchen, – Zusammenwirken mit Politik, Wirtschaft – Wahrnehmen der Theologischen Verantwortung 	

2. Arbeitsausführung

Kompetenzen	Beobachtungen, Einschätzungen
Glaubwürdig sein <ul style="list-style-type: none"> – Rollenklarheit – Übereinstimmung Reden/Handeln Beziehungen gestalten <ul style="list-style-type: none"> – Offenheit gegenüber allen Menschen – Wertschätzung – Umgang mit Konflikten Einfluss nehmen <ul style="list-style-type: none"> – Verantwortung übernehmen – Motivation vermitteln Lösungen entwickeln <ul style="list-style-type: none"> – Fähigkeit zur Analyse – Entwicklung von Konzepten Ergebnisse erbringen <ul style="list-style-type: none"> – Ziele setzen und erreichen – Veränderungen gestalten 	

3. Arbeits- und Zusammenarbeitssituation

Zusammenarbeit	Beobachtungen, Erwartungen
<p>Zusammenarbeit zwischen Pfarramt und Kirchenpflege</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ist die Zusammenarbeit wertschätzend – beidseitig? - Besteht Rollenklarheit (auf Seiten Pfarramt und Behörde)? - Was haben wir erreicht? - Wo ist noch etwas offen? 	
<p>Zusammenarbeit im Gemeindekonvent, Pfarrkonvent, mit Freiwilligen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ist die Zusammenarbeit wertschätzend? - Besteht Rollenklarheit - Was haben wir erreicht? - Wo ist noch etwas offen? 	
<p>Erwartungen an die Arbeits- und Zusammenarbeitssituation aus Sicht der Pfarrerin, des Pfarrers</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wo besteht Handlungsbedarf? - Was brauche ich für die Erfüllung meiner Aufgaben? - Wo brauche ich Unterstützung? - Wie möchte ich mich weiter entwickeln? 	
<p>Erwartungen an die Arbeits- und Zusammenarbeitssituation aus Sicht der Kirchenpflegepräsidentin, des -präsidenten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wo besteht Handlungsbedarf? - Wo braucht es Entwicklungsschritte? - Wo braucht die Kirchenpflege Unterstützung zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe? 	

4. Zielerreichung, Zielvereinbarung

Wo stehen wir?	Zusammenfassung
<p>Welche Arbeitsziele (Legislaturziele, Jahresziele, Projekte, Schwerpunkte) in den einzelnen Handlungsfeldern haben wir</p> <ul style="list-style-type: none"> - erreicht? - teilweise erreicht? - nicht erreicht? 	

<p>Welche Entwicklungsziele wurden</p> <ul style="list-style-type: none"> - erreicht? - teilweise erreicht? - nicht erreicht? <p>Entwicklungsziele in der Gemeinde (Organisationsziele, Strukturanpassungen)? Persönliche Entwicklungsziele (auch über Weiterbildung, Supervision, Coaching)?</p>	
<p>Welche Erkenntnisse aus dem Gespräch halten wir fest?</p>	
<p>Gibt es Differenzen im Bereich der Beobachtungen, Einschätzungen? Gibt es Handlungsbedarf? Bei welchen Themen?</p>	

Wo wollen wir hin?	Ziele, Termine
<p>Welche Arbeitsziele (Legislaturziele, Jahresziele, Projekte, Schwerpunkte) in den einzelnen Handlungsfeldern setzen wir neu?</p>	
<p>Welche Entwicklungsziele setzen wir neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisationsziele, Strukturanpassungen - persönliche Ziele (Coaching, Supervision) 	

Datum:

Kirchenpflegepräsidium: Pfarrerin/Pfarrer: