



Aus- und Weiterbildung
der Pfarrerinnen
und Pfarrer

Kompetenz- strukturmodell des Konkordats

Instrument 4 – Einschätzungsbogen für
Pfarrwahlkommissionen



Kompetenz strukturmodell

für die Aus- und Weiterbildung der
evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer

Stellengespräche: Passung ermöglichen

Bei Stellenbewerbungen haben Pfarrwahlkommissionen die Aufgabe, die Pfarrperson zu finden, die mit ihrem individuellen Kompetenzprofil am besten zum Gemeindeprofil, zum demographischen und kulturellen Kontext der Gemeinde, sowie zum ausgeschriebenen Stellenprofil, manchmal auch in bestehende Teams von professionellen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden passt. Das Kompetenzstrukturmodell bietet hier eine Hilfe, weil es den Grundstein legt, über die Kompetenzen im Pfarramt zu sprechen. So steht es Pate wenn das Stellenprofil in der Pfarrwahlkommission und im Gespräch mit bestehenden Pfarrpersonen erstellt wird. Es hilft, wenn die Stellenausschreibung formuliert werden muss und es ist eine Grundlage für die Bewerbungsgespräche. Weil die Pfarrerinnen und Pfarrer ebenfalls dasselbe Modell kennen, besteht die Möglichkeit, sich über das gewünschte und mögliche Kompetenzprofil transparent ins Bild zu setzen und sich im Dialog darüber auszutauschen. So kann der Entscheidungsprozess für beide Seiten unterstützt werden.

Pfarrwahlkommissionen können das Kompetenzstrukturmodell verwenden, um ein genaues Pfarrstellen-Profil für ihre auszuschreibende Stelle zu entwickeln. Dabei werden sie sowohl die soziologisch-demographische Situation, die Geschichte und die Kultur ihrer Gemeinde einbeziehen, wie auch eine Analyse der anstehenden Veränderungen und Ziele. Sie werden sich ausserdem überlegen, welche Personen geeignet wären, um ein bestehendes Team zu ergänzen. So dass beispielsweise nicht drei Pfarrpersonen mit denselben Stärken zusammenarbeiten, sondern sie in ihrer Verschiedenheit zu Gunsten der Gemeinde komplementär ergänzend eingesetzt werden können. Ein Stellenprofil einer Bündner Berg-Gemeinde mit Einzelpfarramt sieht komplett anders aus als ein Stellenprofil einer neufusionierten Grossgemeinde in der Stadt Basel. Am einen Ort sind Leitungs- und Beziehungsfähigkeit wichtig. Am anderen Ort vielleicht Ergebnis- und Teamorientierung. Es wäre fahrlässig, dies bei der Stellenbesetzung nicht zu berücksichtigen. Genauso bei Schwerpunkt- und Spezialpfarrämtern: In der Spitalseelsorge sind beispielsweise Beziehungskompetenzen gefragt, anders als an einer grossen Münster-Gemeinde, wo die analytisch-hermeneutische Kompetenz entscheidend ist.

Die folgende Tabelle kann im Prozess hilfreich sein, um zu klären, in welchen der zwölf Standards Schwerpunkt-Kompetenzen vorhanden sein müssen.

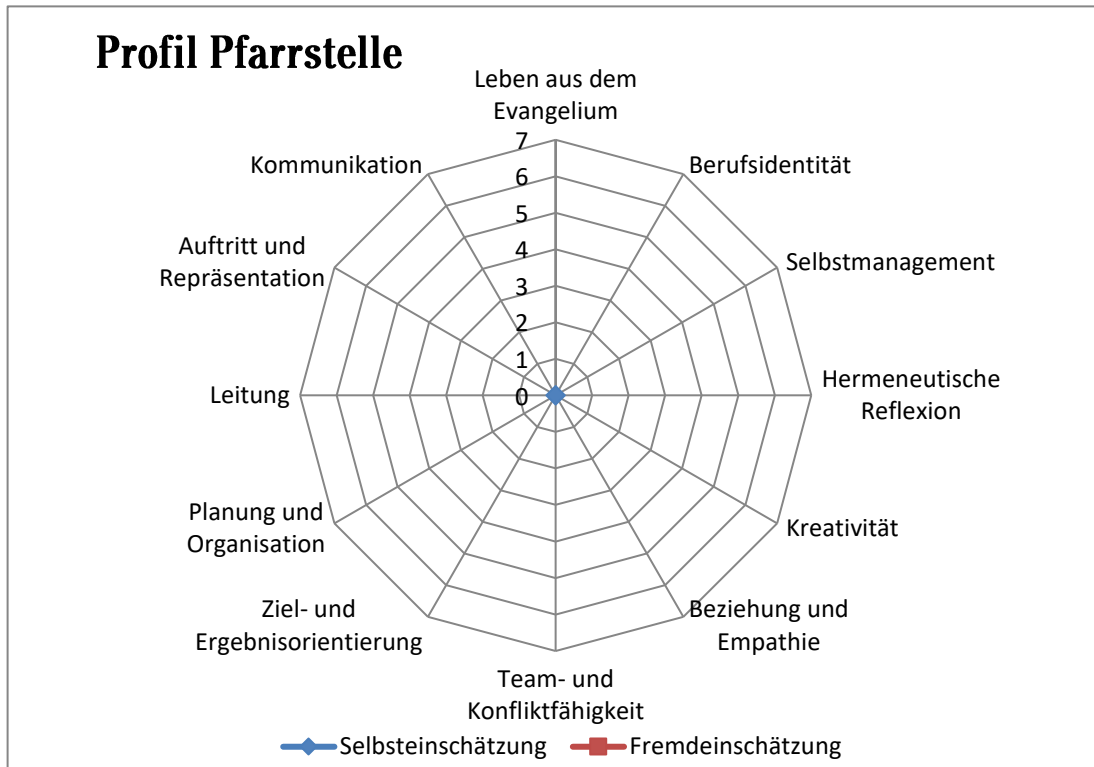
Pfarrstellen-Profil für die Stelle: der Kirchgemeinde:						
Legende:						
1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar			gut beobachtbar			Ausserordentlich beobachtbar

Standards	1	2	3	4	5	6	7
<p>1 Leben aus dem Evangelium</p> <p>Die Pfarrperson lebt und entwickelt ihr eigenes geistliches Leben, das in der evangelisch-reformierten Tradition verwurzelt ist und setzt es in Beziehung zu anderen spirituellen Formen. Aus dieser Praxis schöpft sie Kraft und Motivation für ihr pfarramtliches Handeln.</p>							
<p>2 Berufsidentität</p> <p>Die Pfarrperson entwickelt eine Berufsidentität, in der die eigene Persönlichkeit mit den Anforderungen an die Rolle der Pfarrperson authentisch zusammenspielen.</p>							
<p>3 Selbstmanagement</p> <p>Die Pfarrperson nutzt ihre vielfältigen Ressourcen und verfügt über theologisch reflektierte Strategien, um die Anforderungen des Berufes zu bewältigen. Sie nimmt auf ihre physischen und psychischen Kräfte Rücksicht.</p>							
<p>4 Hermeneutische Reflexion</p> <p>Die Pfarrperson setzt ihr theologisches Wissen ein, um Lebenswelt, Kultur und Gesellschaft zu reflektieren, zu analysieren und im Horizont des Evangeliums zu deuten.</p>							

Standards	1	2	3	4	5	6	7
<p>5 Kreativität</p> <p>Die Pfarrperson erkennt Potentiale für innovative Projekte und zukunftsweisende Konzepte in allen Handlungsfeldern des Pfarramts. Sie nutzt dazu ihre theologische Urteilsfähigkeit, gesellschaftliche Analyse und Wahrnehmung des kirchlichen Kontextes.</p>							
<p>6 Beziehung und Empathie</p> <p>Die Pfarrperson baut aus Verantwortung gegenüber dem Evangelium wertschätzende Beziehungen zu unterschiedlichen Menschen auf. Sie trägt dazu bei, dass eine von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägte Gemeinschaft gelebt wird.</p>							
<p>7 Team- und Konfliktfähigkeit</p> <p>Die Pfarrperson bringt sich als Theologe oder Theologin aktiv in die Teamarbeit ein. Sie unterstützt die zielorientierte Zusammenarbeit. Sie erkennt Konflikte und trägt zu Lösungen bei.</p>							
<p>8 Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>Die Pfarrperson behält die aufgrund ihrer theologischen Urteilskraft gesetzten Ziele im Fokus. Sie steuert und überwacht deren Umsetzung und achtet auf angemessene Qualität.</p>							
<p>9 Planung und Organisation</p> <p>Die Pfarrperson plant, setzt und priorisiert Ziele systematisch und ressourcengerecht – im Auftrag, das Evangelium zu verkündigen. Sie gestaltet Prozesse in Absprache mit den zuständigen Behörden und Teammitgliedern.</p>							
<p>10 Leitung</p> <p>Die Pfarrperson übernimmt – theologisch reflektiert – Leitungsverantwortung in Gesprächen, Gruppen, Projekten und Prozessen. Sie motiviert und begeistert, erkennt und fördert Talente. Sie entscheidet situationsgerecht oder führt zu Entscheidungen.</p>							

Standards	1	2	3	4	5	6	7
<p>11 Auftritt und Repräsentation</p> <p>Die Pfarrperson vertritt die evangelisch-reformierte Kirche und das Pfarramt in der Öffentlichkeit auf überzeugende und gewinnende Art – im Dienst der Kommunikation des Evangeliums.</p>							
<p>12 Kommunikation</p> <p>Die Pfarrperson kennt Grundlagen von Kommunikation und kommunikativem Handeln. Sie nutzt ihre Fähigkeit, theologisch reflektiert zu kommunizieren in Liturgie, Katechese, Seelsorge und Gemeindebau.</p>							





Dieselbe Tabelle und die Grafik kann die Bewerbungsgespräche und die Diskussion im Auswahlprozess unterstützen. Die Grafik kann unter www.bildungkirche.ch/step als Excel-Tabelle heruntergeladen werden.

In einem ersten Schritt werden alle Bewerbungsdossiers gesichtet. Eine tabellarische Auflistung aller Bewerbungen verschafft eine erste Übersicht. In einem zweiten Schritt wird für diejenigen Kandidaten, die in Frage kommen, ein Profil erstellt, soweit Kompetenzen im Dossier sichtbar werden. Ein entsprechendes A4-Blatt kann für jede Person ausgefüllt werden. Es kann von jedem Mitglied der Pfarrwahlkommission und/oder von der Gesamtkommission ausgefüllt werden. Im Laufe des Gesprächs können Beobachtungen und Bemerkungen einfließen. Wichtig ist zu betonen, dass in einem Gespräch nicht alle Standards gleich gut beobachtbar und einschätzbar sind (zum Bsp. Konfliktfähigkeit). Die zwölf Standards dienen dabei auch der Gesprächsführung und helfen, Fragen zu formulieren. Alles dient dem Gespräch über die richtige Passung zwischen Pfarrperson und ausgeschriebener Stelle.

Bewerbungsprozess			
Name:			
Standards	kaum sichtbar	sichtbar	ausgeprägt sichtbar
1 Leben aus dem Evangelium			
2 Berufsidentität			
3 Selbstmanagement			
4 Hermeneutische Reflexion			
5 Kreativität			
6 Beziehung und Empathie			
7 Team- und Konflikt-fähigkeit			
8 Ziel- und Ergebnis-orientierung			
9 Planung und Organisation			
10 Leitung			
11 Auftritt und Repräsentation			
12 Kommunikation			