

Kompetenzen gesucht

Wie geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Presbyteriumswahl finden? An Hand einer Kompetenzmatrix kann ein Presbyterium entscheiden, welche Fähigkeiten in den kommenden Jahren für eine gute Gemeindeleitung benötigt werden.

Bevor mit der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für die Presbyteriumswahl begonnen wird, ist erst einmal zu klären, wer denn „fehlt“. Bei welchen fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen kann das Presbyterium Verstärkung gebrauchen bzw. welche Kompetenzen gehen durch Personen, die ausscheiden, verloren? Hier kann das Erstellen einer Kompetenzmatrix hilfreich sein. Mit dem Begriff „Kompetenzen“ sind Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen gemeint, die für eine bestimmte Tätigkeit notwendig und förderlich sind.

Fachkompetenzen

Für die Mitwirkung im Presbyterium sind zunächst fachliche Kompetenzen in den Blick zu nehmen. Es sollten Fachkenntnisse vorhanden sein in den Bereichen Finanzen, Recht, Bauen, Personal und Diakonie. Denn ein Presbyterium entscheidet über den Haushalt, schließt Verträge, bewirtschaftet Gebäude, ist verantwortlich für das Personal und die diakonischen Auf-

gaben der Gemeinde. Dieses komplexe Aufgabenspektrum erfordert Spezialistinnen und Spezialisten – niemand kann alles, verschiedene Kenntnisse ergänzen sich. Dankenswerterweise bringen Presbyterinnen und Presbyter ihre entsprechenden Erfahrungen, zum Beispiel aus dem Beruf, unentgeltlich in die Presbyteriumsarbeit ein.

Soziale und methodische Kompetenzen

Darüber hinaus spielen soziale Kompetenzen eine große Rolle. Ein Presbyterium arbeitet als Team zusammen, die Mitglieder brauchen kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und anderes mehr. Gute Presbyteriumsarbeit lebt auch von verschiedenen Methodenkompetenzen, denn Sitzungen müssen geleitet und moderiert werden, Konflikte sind zu lösen und Prozesse sind zu organisieren.

Kompetenzmatrix

Um herauszufinden, welche Kompetenzen im Presbyterium bereits ausrei-



chend vorhanden sind und welche noch gestärkt werden sollen, ist die Nutzung einer Kompetenzmatrix sinnvoll. Es wird eine Tabelle erstellt mit allen erforderlichen Kompetenzen. In diese Liste wird eingetragen, wer von den Presbyteriumsmitgliedern welche Fähigkeiten und Kenntnisse abdeckt. Daran wird deutlich, wo weiterer Bedarf ist. Diese Kompetenzen können dann bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten gezielt in den Blick genommen werden.



Ein Beispiel für eine solche Matrix gibt es hier: ekir.de/gender/Downloads/Kompetenzmatrix.pdf

Ein Leib, viele Glieder

Ein Team arbeitet erfahrungsgemäß besonders gut, wenn möglichst viele unterschiedliche Kompetenzen vorhanden sind, ganz wie es der Apostel Paulus in seinem Brief an die Gemeinde in Rom beschreibt (12,4-8): „Denn wie wir an einem Leib viele Glieder haben, aber nicht alle Glieder dieselbe Aufgabe haben, so sind wir, die vielen, ein Leib in Christus, aber untereinander ist einer des anderen Glied.“ Ein Körper funktioniert dann am besten, wenn alle Glieder mit ihren je spezifischen Eigenschaften und Aufgaben sich ergänzen, das gilt auch und gerade für Presbyterien.

Anzeige

B. Krumm
Breslauer Ring 35 • 57290 Neunkirchen/Siegerl.
Fon: 0 27 35. 61 95 06 • Fax: 0 27 35. 61 95 09
Mobil: 0170 58 18 706 • info@krumm-objekt.de
www.krumm-objekt.de

Presbyteriumswahl 2020



Kompetenzmatrix

Bevor mit der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für die Presbyteriumswahl begonnen wird, ist erst einmal zu klären, wer denn „fehlt“. Bei welchen fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen kann das Presbyterium Verstärkung gebrauchen bzw. welche Qualifikationen gehen durch Personen, die ausscheiden, verloren? Hier kann das Erstellen einer Kompetenzmatrix hilfreich sein.

Diese Tabelle dient als Grundlage für eine solche Matrix. Ändern oder ergänzen Sie die Liste der Talente und Kenntnisse, je nachdem, was auf Ihr Presbyterium zutrifft. Klären Sie, wer was bereits mitbringt (Spalte 1), was Sie unbedingt noch brauchen (Spalte 2) und was auch ganz prima wäre, aber vielleicht nicht zwingend notwendig (Spalte 3).

Kompetenzen	ist vorhanden (bei wem?)	ist notwendig/ erforderlich	wäre evtl. auch hilfreich
Fachkompetenzen			
Finanzen			
Recht			
Bau			
Personal			
Diakonie			
...			
Soziale Kompetenzen			
Teamfähigkeit			
Kommunikationskompetenz			
Kontaktfreudigkeit			
Verantwortungsbereitschaft			
Entscheidungsfähigkeit			
Zuverlässigkeit			
Netzwerken			
Strategie und Weitblick			
Querdenken			
...			
Methodenkompetenzen			
Sitzungsleitung und -moderation			
Organisationsgeschick			
Problemlösekompetenz			
Konfliktlösekompetenz			
...			