



Mino Infobrief aus der GL

Der Prozess mit Philipp Sita

Im November 2020 haben wir darüber informiert, dass wir mit der Gemeindeleitung und dem Angestelltenteam einen Prozess mit Philipp Sita als externem Berater in Angriff nehmen. Zu diesem Zeitpunkt liefen gerade Einzelgespräche mit den Angestellten und den Mitgliedern der Gemeindeleitung. Wie an der Mitgliederversammlung vom 30. März bereits angekündigt folgen nun weitere Informationen zum Prozess in schriftlicher Form. Sie decken sich mit den Infos an der MV.

Was ist seit November im Prozess mit Philipp gelaufen?

Zwei Workshoptage mit dem Angestelltenteam im Dezember und Januar:

Die Angestellten haben ein Teamprofil über sich erstellt (Birkman-Persönlichkeitsprofil). Das hilft, teamintern eine gemeinsame Sprache zu haben, um über Abläufe, Aufgaben und Schwierigkeiten zu sprechen und es schafft Verständnis für die unterschiedlichen Arten, wie die Teammitglieder funktionieren und arbeiten. Im Hinblick auf den Prozess diente das Profil den Angestellten als Grundlage, um gemeinsam mit Philipp die Aufgabenverteilung kritisch zu begutachten.

Eines der Ziele war es, herauszufinden, wie die momentan unbesetzten Stellenprozent so eingesetzt werden können, dass das Team möglichst gut ergänzt wird und es die gestellten Aufgaben erfüllen kann. Aus den Ergebnissen der Workshoptage wurde ein Vorschlag zuhanden der Gemeindeleitung ausgearbeitet.

Zwei Abende mit der Gemeindeleitung im Januar und Februar:

Verschiedene Themen innerhalb der Gemeindeleitung wurden angeschaut, die einen Einfluss auf die Zusammenarbeit haben. Der Vorschlag aus dem Angestelltenteam wurde besprochen und ein Beschluss wurde gefasst.

Was lässt sich schon an Resultaten vorstellen?

Aus dem Vorschlag an die Gemeindeleitung, welchen die Angestellten ausgearbeitet haben:

Für den Kinderbereich wird jemand für eine Anstellung zu 40% gesucht. Die Stelle ist ausgeschrieben. Wir hatten bisher ein paar Anfragen, aber leider noch keine konkreten Bewerbungen. Gerne dürft ihr uns helfen, auf die Stelle aufmerksam zu machen, z.B. mit diesem [Link](#) zur Ausschreibung.

Die Teamanalyse zeigt, dass sachorientierte Organisationskompetenzen im Team schwach vertreten sind. Der Blick nach vorn macht zudem klar, dass technische Elemente künftig immer wichtiger werden. Gesucht wird darum neben der Anstellung für den Kinderbereich auch jemand für eine 40% Anstellung als *Leiter/in Organisation/Technik*, um das Team bzw. die Mino in diesen Belangen zu unterstützen. Das Stellenprofil und die Ausschreibung werden aktuell fertig ausgearbeitet.



Drei Bemerkungen zu den Stellenprozenten:

1) Die 40% *Leiter/in Organisation/Technik* sind nicht zusätzlich geschaffene Stellenprozente, sondern eine Umverteilung bereits bestehender: Andrea Stücheli hatte bis im Frühling 2019 in ihrer Anstellung 20% für Projekte. Die Besetzung dieser Stellenprozente fiel mit Andreas Mutterschaftsurlaub weg. Das dafür budgetierte Geld wurde trotzdem im Budget beibehalten und in den Baufonds gegeben. Das Team spürt, dass insbesondere die Aspekte bzgl. Organisation fehlen, welche durch diese unbesetzten Stellenprozente für Projekte weggefallen sind. Das dafür budgetierte Geld findet seine Verwendung darum jetzt wieder in einer Anstellung. Die anderen 20% kommen aus der vakanten Stelle der Bereichsleitung Anbetung hinzu und gemeinsam entsteht so diese Stelle. Auch organisatorische Aufgaben aus dem Bereich Anbetung finden dort ihren Platz.

2) Das Team hat sich in den Workshops mit von Philipp *wirklich* kritisch hinterfragt in der Aufgabenverteilung. Auch im Hinblick darauf, ob es die Stellen so braucht, wie sie sind oder ob irgendwelche Arbeiten aus einer Anstellung gelöst und in die ehrenamtliche Mitarbeit ausgelagert werden könnten. Der Vorschlag und unser Beschluss dazu ist das Resultat dieser kritischen Auseinandersetzung. Mit diesem Einsatz der Stellenprozente glauben wir, dass das Team die anstehenden Anforderungen gut meistern kann. Nicht nur das Angestelltenteam steht hinter diesem Vorschlag, sondern auch wir von der Gemeindeleitung. Sowohl uns als auch dem Angestelltenteam ist es bewusst, dass sich die Mino in Zukunft wohl verändert. Nicht zuletzt durch das Neubauprojekt halten wir es für sehr gut möglich, dass die Stellenprozente im Angestelltenteam nicht auf die nächsten 10 Jahre hinaus so verteilt bleiben, wie sie das jetzt sind. So, wie die Mino im Moment dasteht und unterwegs ist, ist diese Lösung mit den Stellenprozenten gut. In Zukunft ist es möglich, dass eine andere Lösung besser ist.

3) Anbetung ist uns von der Gemeindeleitung natürlich nach wie vor wichtig und wir wissen, dass in diesem Bereich auch ohne Anstellung weiterhin Aufgaben anfallen. Wir sind auf der Zielgerade dazu, diesbezüglich den Bandleitungen einen Vorschlag zu unterbreiten. Bevor wir diesen Vorschlag mit der Gemeinde teilen können, wollen wir ihn mit den Bandleitungen besprechen.

Aus der Gemeindeleitung:

Uns in der Gemeindeleitung hat der Prozess mit Philipp unter anderem Aspekte aufgezeigt, auf die wir das Augenmerk vermehrt legen sollen, um unserer Aufgabe als Gemeindeleitung - das Leiten der Gemeinde - stärker wahrnehmen zu können. Anders als bei den Angestellten ist es bei unserem Teil des Prozesses leider nicht so gut möglich, konkrete Resultate zu umschreiben.

Wie geht es weiter im Prozess?

Die Stelle *Leiter/in Organisation/Technik* wird ausgearbeitet und ausgeschrieben.

Die Begleitung durch Philipp ist noch nicht beendet. Die Gemeindeleitung trifft sich Ende April wieder mit ihm. Zum Thema wird die Schnittstelle *Gemeindeleitung-Angestelltenteam/Pastoren*: Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten werden besprochen und so weit wie möglich definiert, damit die Zusammenarbeit optimal funktionieren kann. Wie viele weitere Treffen mit Philipp uns noch erwarten und ob diese mit dem Angestelltenteam, der Gemeindeleitung oder beiden Gruppen stattfinden, ist zurzeit noch offen. Natürlich ist es uns auch wichtig, dass die ehrenamtlichen Bereichsleitungen in dem Prozess nicht übergangen werden und dort einbezogen werden, wo das möglich und sinnvoll ist.



Wie kommunizieren wir über den Prozess?

Es ist uns wichtig, klar und transparent zu kommunizieren. Manche Gemeindemitglieder interessieren sich stark für den Prozess, andere vielleicht weniger. In der Kommunikation mit der gesamten Gemeinde hier einen Mittelweg zu finden, ist gar nicht so einfach. Wir müssen unterscheiden zwischen Informationen, die wir weitergeben können, um Transparenz zu schaffen und solchen, die wir noch nicht weitergeben können, weil sie noch nicht spruchreif sind und eher Verwirrung stiften würden. Wir informieren jeweils sobald wir können in einer Form, die uns angemessen erscheint. Wir wollen nicht zu häufig informieren, um nicht diejenigen zu überfluten, denen eher zu viele Infos fließen (Es gibt ja bei Weitem nicht nur Infos zum Prozess mit Philipp). Wer sich gefragt hat, weshalb wir nicht bereits kürzer nach der MV im November etwas zum Prozess gesagt haben: Es gab schlicht noch nichts zu sagen. Über den nun vorgestellten Vorschlag haben wir erst im Februar befunden.

Wir versuchen, auch in Zukunft unsere Bringschuld in Sachen Kommunikation so gut wie möglich wahrzunehmen. Euch sind wir dankbar, wenn ihr dort, wo ihr mehr wissen wollt, aktiv werdet und auf uns zukommt, um euch das zu holen, was ihr braucht - dies gilt natürlich nicht nur für den Prozess mit Philipp, sondern generell.

Gebetsanliegen

Wir sind dankbar für euer Mittragen im Gebet in diesem Prozess. Herzlichen Dank für eure Unterstützung!

Dank

- Der Prozess mit Philipp läuft gut. Zuweilen ist er herausfordernd, wird aber gut erlebt von den Beteiligten.
- Dass wir diese Möglichkeit, mit Philipp unterwegs zu sein, überhaupt wahrnehmen können.

Bitte

- Dass die Umsetzung des Beschlossenen gut klappt und den Zweck erfüllt (Ausarbeitung bzw. Besetzung der beiden 40%-Stellen und gute Zusammenarbeit im Team mit den neuen Leuten).
- Weisheit im Prozess mit der Gemeindeleitung im Klären der anstehenden Themen zu Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.
- Dass wir die Erkenntnisse auch längerfristig nutzen können im Leiten der Gemeinde.
- Weitsicht und Mut in der Umsetzung der Erkenntnisse.
- Weisheit in der Zusammenarbeit mit den angestellten und ehrenamtlichen Bereichsleitungen sowie in der Kommunikation mit der Gemeinde.

Mithilfe gesucht

Zum Schluss etwas in anderer Sache: Silvia, eine unserer guten Seelen im Sekretariat, bittet um Unterstützung: Im Hauswartdienst (Sigrist) und im Kollektenteam ist sie froh um Unterstützung für ihre Leute. Wenn du gerne im Hintergrund zum Rechten schaust, Sachen bereitstellst und im Auge behältst, melde dich bei Silvia und leiste einen wichtigen Beitrag dazu, dass am Sonntag in der Mino alles reibungslos läuft. Silvia ist auch froh um Hinweise, auf wen sie vielleicht zugehen könnte. Wenn du jemanden kennst, der/die das vielleicht gerne machen würde: Kontaktiere Silvia mit deiner Idee. Und denk daran: Eine Anfrage, was das genau heissen würde, ist noch keine Zusage, dass du es machst - Also scheue dich nicht, einfach mal unverbindlich anzufragen (062 520 75 82 | silvia.schwab@mino-aarau.ch).

Für die Gemeindeleitung

Matthias Kloter