

An die
Pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Katholischen Kirche im Bistum Chur
und Verantwortlichen der Kirchenpflegen und Kirchenräte

Chur, anfangs Dezember 2024

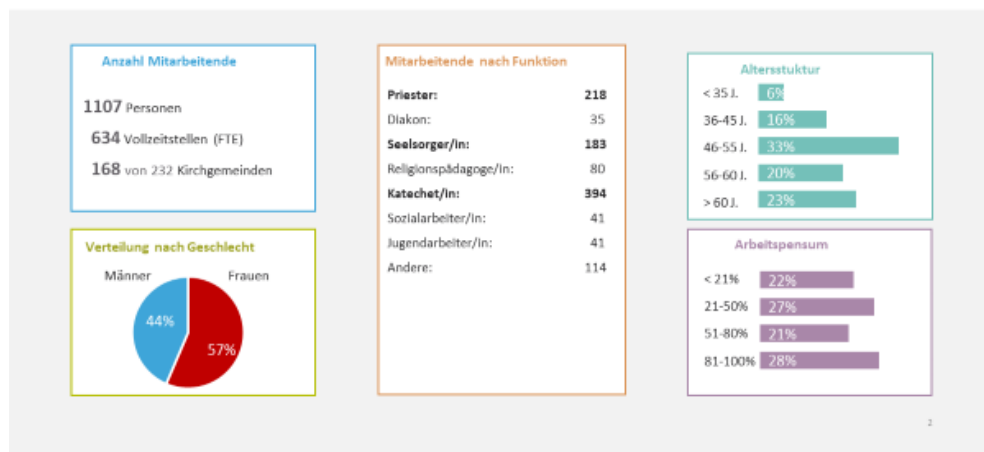
Ergebnisse der Umfrage zur Personalsituation im Bistum Chur

Geschätzte pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Geschätzte Verantwortliche der Kirchenräte und Kirchenpflegen

Im Februar 2024 sind wir für die Arbeitsgruppe Personal im Auftrag des Bischofsrates und der staatskirchenrechtlichen Körperschaften (Biberbrurger-Konferenz) mit der Bitte an Sie gelangt, sich an unserer Personalumfrage zu beteiligen, um eine fundierte **Bestandesaufnahme des pastoralen Personals** zu haben. Herzlichen Dank für Ihr Mitwirken. Ziel war es, mit dieser Umfrage die Grundlagen für eine zukunftsorientierte Personalentwicklung zu schaffen.

An der traditionellen Dualen Herbstreflektion der beiden Führungsgremien des dualen Systems vom 9. November 2024 wurden die Ergebnisse der ersten umfassenden Mitarbeiterbefragung im Bistum Chur analysiert und reflektiert.

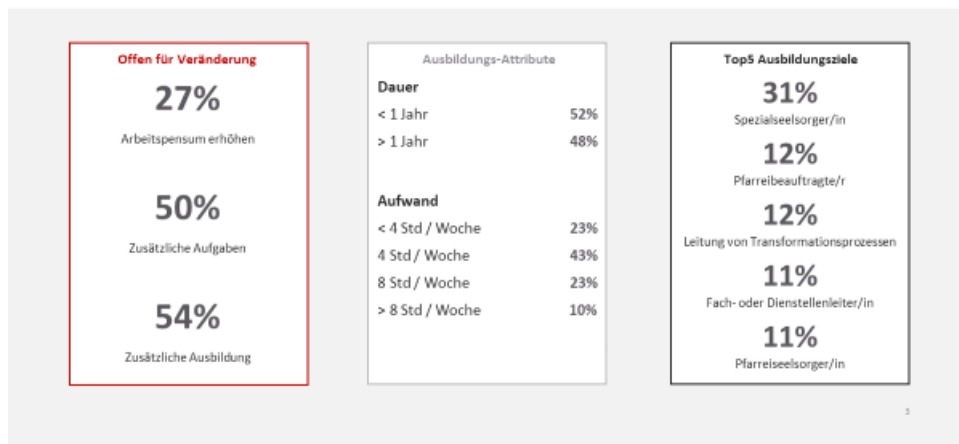
Auf einen Blick



Es ist hoch erfreulich, dass wir über die Anstellungsbehörden Grundinformationen zu 1107 Mitarbeitenden aus 168 Kirchgemeinden erhalten haben. 582 Mitarbeitende haben sich zudem persönlich zu ihrer Mitwirkungs- und Weiterbildungsbereitschaft geäussert. Im Bistum arbeiten 57 % Frauen und 44% Männer.

Herausforderung Altersstruktur

Angestellte über 55 Jahren machen 43% der an der Umfrage Beteiligten aus und sie werden voraussichtlich im Laufe der nächsten 10 Jahre aus dem Dienst ausscheiden. Dies ist ein massiv höherer Anteil als in der Schweizer Bevölkerung gesamt, in welcher der Prozentsatz dieser Altersgruppe in der arbeitenden Bevölkerung ca. 20% beträgt. Am stärksten von dieser Thematik betroffen sind die Kategorien: Diakone, Sozialarbeitende, Seelsorgende und Priester.



Potenziale:

Ein grosses Potenzial bei einem Drittel der Mitarbeitenden ist der Wille und die Flexibilität, ihr Arbeitspensum zu erhöhen. Dieses Potenzial sollte genutzt werden. In allen Funktionen ist dieser Wille zur möglichen Erhöhung des Pensums feststellbar, besonders bei den Katechetinnen und Katecheten.

In Zukunft werden u.a. drei «Stellschrauben» von Bedeutung: 1. Die Aus- und Weiterbildung für die professionelle kirchliche Arbeit wird auf die Bedürfnisse der Situationen mit Blick auf die Betroffenen geplant und umgesetzt. 2. Die Qualifizierung von Freiwilligen wird verstärkt in den Blick genommen und 3. die Ausbildung von Quereinsteigenden wird gefördert (z.B. neuer Kirchlicher Studiengang Seelsorge).

Zu bedenken ist jedoch, dass trotz allen «Stellschrauben» die personelle Situation in den nächsten Jahren herausfordernd bleibt und bei Entwicklungsprozessen immer mitgedacht werden muss.

Die Präsentation der einzelnen Ergebnisse des Personalmonitorings werden auf der sich im Aufbau befindenden Homepage: www.kirchenentwicklung-chur.ch/grundlagen/personalentwicklung publiziert. Dort werden auch «Good Practice» Beispiele, Unterstützungsunterlagen- und Kontakte, Angebote wie Weiterbildungen, Workshops etc. aufgeschaltet.

Jede Krise ist eine Chance, wenn man sie nutzt. Die Resultate der Mitarbeiterbefragung zeigen Chancen und Lösungsansätze. Im Vergleich zum säkularen Arbeitsmarkt sind Mitarbeiter in der Kirche hoch motiviert, sich weiterzubilden und ihre Pensen zu erhöhen.

Im Namen des Bischofsrats und der Biberbrurger Konferenz danken wir allen für ihre Engagement. Gemeinsam packen wir die Herausforderungen an.

Frohe Adventszeit und freundliche Grüsse

+ *Joseph Maria*

+ Joseph Maria Bonnemain
Bischof von Chur

Th. M. Bergamin

Thomas M. Bergamin
Präsident der Biberbrurger-Konferenz
Für die staatskirchenrechtlichen Körperschaften und
Landeskirchen des Bistums Chur