TPT 4 Personal

Auftrag für die Arbeit des Teilprojektteams (Stand: 21.08.2019)

1. Zur Arbeitsweise der Teilprojektteams

Teilprojektteams (TPTs) bedenken auf der Grundlage ihres Auftrages grundlegende Themen, entwickeln Entwürfe und erarbeiten konkrete Vorschläge, Maßnahmen und Material-Bausteine. Zu den ersten Aufgaben gehören die Benennung von Schnittstellenthemen zu anderen TPTs, zu Gremien und zu Fachabteilungen und die Konkretisierung des Auftrages.
Die TPTs speisen durch ihre(n) Leiter(in) ihre Themen, Entwürfe und Vorschläge regelmäßig in die Projektgruppe und über diese in die Steuerungsgruppe und die Dezernentenkonferenz ein. Diese Kommunikation über Zwischenergebnisse ist für die gegenseitige Abstimmung, das Gelingen der Klärungen und der Kommunikation unerlässlich. Bei ihrer Arbeit berücksichtigen die diözesanen TPTs die Anfragen, Ideen und ersten Ergebnisse aus den Dekanaten.
Es wird empfohlen, dass die TPTs auch externe Expertise nutzen; dies kann beispielsweise durch die Einladung von Expert(inn)en zu einer oder mehreren Sitzung(en) und/oder durch Exkursion(en) geschehen. Bei der Mitarbeit in einem TPT ist je nach Thema und Phase der Arbeit mit mindestens etwa monatlichen Treffen zu rechnen; es können je nach Bedarf einzelne zeitintensivere Beratungen oder Workshops hinzukommen.
Alle TPTs geben bis spätestens Juni 2020 einen kurzen Zwischenbericht zu ihrer bisherigen Arbeit und entwickeln Vorschläge für die Präzisierung bzw. Ergänzung ihres Auftrages. Spätestens bis Sommer 2021 legen die TPTs (erste) Arbeitsergebnisse vor, die für die Entwicklung und Ausgestaltung der neuen Pastoralräume hilfreich sind. Im Sommer bzw. Herbst 2021 erhalten die TPTs ggf. einen vertiefenden bzw. weiterführenden Arbeitsauftrag für die Weiterarbeit in Phase II (und III) des Pastoralen Weges.

2. Kontext / Ausgangssituation

- Weiterhin allg. hohe positive Erwartungen an Kirche
- Weiterhin allg. hohe Motivation und verlässliches (soziales) Engagement in der Kirche
- Offenheit im Bistum für Aufbruch mit neuer Leitung
- Wegbrechen von
  - erfahrener Relevanz des Glaubens und gemeinschaftlichem kirchlichen Leben,
  - personellen und finanziellen Ressourcen in einer Größenordnung von 40%,
  - Traditionen und Sicherheiten in den Rollen der pastoralen Mitarbeitenden.
  - Vertrauen zwischen Gesellschaft und Kirche
- Sinkende Attraktivität als Arbeitgeber
- Herausforderung durch neue Medien und neue Formen der Kommunikation sowie die Digitalisierung

[Merkposten: Geistliche Berufung ist nicht auf konkretes Berufsbild festgelegt, erlaubt Diversität von Rollen, akzeptiert die Gleichwertigkeit aller Berufungen und Berufe und ist nicht in erster Linie zum eigenen Heil und zum Heil des Binnenraumes (universaler Auftrag und Ökumene).]

3. Ziele (und Teilziele)

Bis Sommer 2021 werden erste **Leitlinien zur Personalentwicklung und -einsatz** formuliert**,** danach werden Pastorale Richtlinien zu folgenden Themen erarbeitet:

- **Personalgewinnung und Attraktivität als Arbeitgeberin (SWOT-Analyse)**
- **Rollenklärungen, gemeinsames Lernen angesichts von Rollenveränderungen, Personalentwicklung, Personalprofile und Berufsbilder**
  - → Klärung der bestehenden und offene Weiterentwicklung der zukünftigen Rollenprofile, der Berufsprofile, Berufungswege und Berufszugänge inkl. Abstimmung mit den tatsächlichen Bedarfen des Volkes Gottes (u. a. mitarbeitende Priester, Leiter großer Strukturen, Ermöglichungspastoral)
  - → Gewinnung von Zufriedenheit und Selbstwirksamkeit (mit und ohne Leitungsfunktion)
  - → Möglichkeit zur Umorientierung und Rollenveränderung im Dienst
  - → Begleitung in Veränderungsprozessen (gegen allg. Verunsicherung und bei Machtverlust)
- **Standards für hauptamtliche pastorale Mitarbeiter(innen)**
  - → Beschreibung und Überprüfung der Qualität pastoraler Arbeit, Reflexion und Verantwortung
  - → Beschreibung von klaren Standards (z. B. Sakramentenspendung, Ansprechbarkeit) und entsprechend verpflichtende Fortbildungen inkl. Vorgaben aus Mainz, Beschreibung guter und unfertiger Grundlagen für die pastorale Arbeit unter Beachtung der Grenzen der Gestaltung und Veränderung: die Personen bleiben
- Leitung
  - → Beschreibung von Rolle und Aufgaben eines leitenden Pfarrers
  - → Klärung der Leitungskompetenz innerhalb vielfältiger und mit unterschiedlichen Voraussetzungen besetzten Teams
  - → Möglichkeiten von Delegation von Leitung an hauptamtliche pastorale Mitarbeiter/innen
  - → Beschreibung von Rolle und Aufgabe eines nicht leitenden Priesters (Pfarrvikar)
  - → Begriffsklärung „Pfarrvikar“ (nicht leitender Priester, Ruheständler, Kaplan …)
  - → Zusammensetzung der Leitungsteams in der Pfarrei
  - → Prüfung der Möglichkeit von multiprofessionellen Teams
- **Teamentwicklung, neue Team-Mitglieder (Geschäftsträger u.a.)?**
  - → Klärung, wer zum engeren und weiteren Team gehört (inkl. Ehrenamt, Verwaltung oder Soziale Arbeit, auch im Hinblick auf die vier Optionen)
  - → Klärung der neuen zielorientierten Zusammenarbeit und der Haltungen: Wer arbeitet wem zu?
  - → Vernetzung von gemeindlicher und übergemeindlicher Seelsorge
  - → Gute Leitung und Konfliktfähigkeit, kein Klerikalismus
  - → Moderation der Spannung von Berufung und konkretem Einsatz
- **Frage der (geistlichen) Haltungen, was bewirkt Haltungsänderungen?**
  - → neue Ausrichtung: die universale Sendung zu allen
  - → Klärung von Verbindlichkeit und Verlässlichkeit
- **In Verbindung mit dem TPT Berufung:**
  - → Stärkung der geistlichen Dimension des Ehren- und Hauptamtes durch Fortbildung
  - → Attraktivität der kirchlichen Berufe durch klare Profile und verlässliche Führungskräfte
  - → Charismenorientierte Einsatzplanung und regelmäßige Aktualisierung
  - → Mentalitätswechsel in Verantwortungsübergabe und -übernahme mit klaren Kompetenzen und Ressourcen sowohl im Haupt- und Ehrenamt

4a. Zusammensetzung des Teilprojektteams

Mitarbeiter(innen) des Bischöflichen Ordinariates bzw. des Caritasverbandes

Funktion	*Ggf. Name*
Personaldezernent	Domkapitular Hans-Jürgen Eberhardt (Leitung)
Dez. I, Abt. Fortbildung und Beratung	Dr. Claudia Sticher
Berufsgruppenverantwortliche	Carola Daniel
Dez. V	Barbara Wolf
Pfarrer	Pfr. Dr. Georg Rheinbay

Mitglieder, die durch andere Gremien benannt wurden

Funktion	*Benennendes Gremium*	*Name*
Mitglied PGR oder KVR	Katholikenrat	Gisela Zimmermann
Dekan	Konferenz der Dekane	Dekan Tobias Schäfer
Diakon mit Personalkompetenz im Zivilberuf	Sprecherrat der Diakone	Diakon Dieter Mackrodt
GR mit Ausbildung in kirchl. Organisationsberatung	AG KOB	Verena Krey
Kita-Leitung	AG Kita-Pastoral	Franziska Berblinger-Wolf
BDKJ / BJA	BDKJ-Diözesanvorstand	Sascha Zink
Dienstnehmervertretung	DiAG der MAVen	Markus Horn

Ggf. ist die Zuwahl von 1-2 Mitgliedern durch das gebildete TPT möglich.

Die Mitglieder werden zum 27. August 2019 durch die Leitung des TPTs zu einer konstituierenden Sitzung eingeladen.

4b. Vorschlag für die Zusammensetzung von Untergruppen

Es bildet sich zu jeder pastoralen Berufsgruppe je eine Untergruppe mit 4-6 Mitarbeiter(inne)n.
Die Untergruppen erhalten vom Teilprojektteam 4 jeweils einen Auftrag, an berufsgruppenspezifischen Themen und Rollenprofilen zu arbeiten.
Die Untergruppen bilden zudem zusammen eine Resonanzgruppe für Entwürfe aus Teilprojektteam 4 und aus einzelnen Untergruppen.
Diese Resonanzgruppe wird bei Bedarf vom Teilprojektteam 4 einberufen.

Funktion	*Benennendes Gremium*	*Ggf. Name*
Untergruppe Priester 4-6 Priester	Je zur Hälfte durch den Personaldezernenten und durch den Priesterrat	
Untergruppe Ständige Diakone 4-6 Diakone	Je zur Hälfte durch den Personaldezernenten und durch den Diakonenrat	
Untergruppe Gemeinde-referent(inn)en 4-6 GR	Je zur Hälfte durch den Personaldezernenten und durch die MAV GR	
Untergruppe Pastoral-referent(inn)en 4-6 PR	Je zur Hälfte durch den Personaldezernenten und durch die MAV PR	