



Workshop zum Start



Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen



12.-13.1.2017

in der Gemeindeakademie Rummelsberg





Dokumentation

Projektleitung: OKR Dr. Stefan Ark Nitsche Zusammengestellt von Martin Tontsch Pirckheimerstr. 10, 90408 Nürnberg

Tel.: 0911/ 35 87 38

regionalbischof.nuernberg@elkb.de www.berufsgruppen-miteinander.de

Photos: Dr. Susanne Schatz und Martin Tontsch

Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen

Workshop zum Start vom 12.-13.1.2017 in Rummelsberg

Wann	Was	S.			
10.30	Ankommen/ Platz nehmen				
	Eröffnung durch OKR Helmut Völkel				
10.50	Vorstellung in den Gruppen				
	Präsentation Nitsche : Ziele, Inhalte, Auftrag, Weg und Startveranstaltung	4			
13.30	Den Status erheben:				
	kurze Statements aus der Perspektive der Berufsgruppen				
	Wo stehen wir im Moment in Sachen Berufsbild (Profil, Ausbildung, Status)?				
	Unsere drei wichtigsten Zukunftsthemen	10			
15.20	Zusammenfassung der Themen: Cluster vorstellen und überprüfen	11			
16.00	Neun Thesen zum Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen				
	Prof. Dr. Peter Bubmann	13			
17.00	Innenkreis mit den Akteuren der Mittleren Ebene und Synodalen:				
	Wie hört sich das aus unserer Verantwortungsperspektive an?				
	Was ist zu verstärken /zu ergänzen? Was ist noch nicht im Blick?	17			
17.30	Innenkreis mit den Verantwortlichen im Landeskirchenamt:				
	Wie hört sich das aus unserer Verantwortungsperspektive an?				
	Was ist zu verstärken /zu ergänzen? Was ist noch nicht im Blick?	17			
18.00	Die Perspektive aus der Arbeit mit Ehrenamtlichen	18			
19.30	Maximal gemischte Gruppen an sechs Tischen:				
	Wünschenswerter Zustand: Was muss rauskommen, damit es gut ist (gut, gern				
	und wohlbehalten arbeiten!)				
	Was muss deshalb auf welche Weise bearbeitet werden?	19			
20.45	Abendgebet				

2. Tag

	I	
09.00	Präsentation der Ergebnisse vom Vortag	S.
9.45	Kommentierung durch den Projektleiter	23
10.30	So geht es im Prozess weiter: Vorstellung des geplanten Prozessdesigns in der	24
	Prozesslandschaft: An welchen Orten wird gearbeitet: begleitende	
	Konsultation, wissenschaftliche (theologisch, arbeits – und	
	berufswissenschaftlich) Tagung, "Tiefenbohrungen" z.B. bezüglich der Räume	
	(z.B. Diaspora, ländliche Räume,); und zu weiteren Themen, die sich am Ende	
	Startveranstaltung abzeichnen, Projektgruppe (zusammengesetzt als Personen,	
	die jeweils für Arbeitsfelder und übergreifende Perspektiven verantwortlich	
	sind): Ark Nitsche, DekanInnen, ReferentInnen aus dem LKA	
11.00	Abschlussrunde mit den Berufsgruppenvertretern	24
	Was leuchtet uns ein? Was geben wir noch zu bedenken, damit das Projekt	
	gelingt? Welchen Beitrag können wir dazu leisten?	
11.45	Schlussplenum	

Präsentation von Projektleiter Dr. Stefan Ark Nitsche

"Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche"



"Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche"



"Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche"

SozialPädagogInnen

DiakonInnen

PfarrsekretärInnen

Verwalt.Ang./Beamt.

ErzieherInnen

Verbindliches Ehrenamt

HausmeisterInnen

MesnerInnen

Rel-&Gmde-PädagogInnen

PfarrerInnen

KirchenmusikerInnen

"Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche"

(1) die Profilierung des jeweiligen Berufsbildes

(2) das gleichzeitige Verorten dieses Profils im Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen

(3) vom Auftrag der Kirche her denken:

- -> das Evangelium bezeugen und geistliche Heimat bauen; dem Glauben und dem Leben dienen und damit Gott die Ehre geben
 - Welche Aufgaben entstehen dadurch jeweils vor Ort?
- > Welche Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen dafür nötig?
- Welches haupt- oder nebenberufliche und welches ehrenamtliche Engagement ist dafür erforderlich (Umfang und Profil)?
- Wie das Miteinander so gestalten, dass Engagement gut, gerne und wohlbehalten? geklärt in Zuständigkeiten, Verantwortungen und in der Leitung des jeweiligen Systems und mit Respekt voreinander in einer arbeitsteiliger Dienstgemeinschaft?

-> Empfehlung 20 aus dem Prozess Berufsbild: Pfarrer, Pfarrerin

"Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche"

nicht bei Null anfangen

- -> "Grundlagen und Orientierungen kirchlichen Lebens",
- -> das darin aktuell entfaltete Handlungsfeldkonzept
- -> Erträge aus der Zukunftskonferenz von Tutzing und Prozess PuK (Profil und Konzentration),
- -> Klausur des LKR zu den Berufsgruppen Feb 2016
- -> Runder Tisch Berufsgruppen

-> vom Auftrag der Kirche her denken!

"Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche"

nicht bei Null anfangen

offen und deutlich, Die vier Grunddimensionen des aufgeschlossen und kirchlichen Auftrags: Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern verlässlich leiturgia dem Glauben und dem dem Glauben Ausdruck verleihen Leben dienen koinonia einander begegnen, Grundlagen miteinander leben und Orientierungen diakonia kirchlichen Lebens Zuwendung erfahren in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. und Verantwortung füreinander übernehmen martyria Eine Handreichung den Glauben bezeugen das Evangelium kommunizieren und geistliche Heimat Die kirchliche Arbeit ist in zehn Handlungsfeldern organisiert bauen

Der Auftrag der Kirche, durchbuchstabiert für die ELKB

HF 1 Godi, Verkünd, KiMus, Spirit. 2 GemAufbau, GemEntwicklung 3 Erzieh, Bildung, Unterricht 4 Seelsorge, Beratung 5 Gesell.bezogene Dienste 6 Ökum, Mission, Entwickl., Partner 7 Diakon.Hand 8 Presse, Öffl.Ar,b Medien 9 Aus-,Fort-Weit.Bild, PersEnt 10.1 Gem.-, Kir-Leit,

10.2 Verwaltung



Die kirchliche Arbeit ist in zehn Handlungsfeldern organisiert

HF /Berufsgruppe				
1 Godi, Verkünd, KiMus, Spirit.				
2 GemAufbau, GemEntwicklung	SozialPädagogInnen		DiakonInnen	
3 Erzieh, Bildung, Unterricht Pfar i	rsekretärInnen	Verwalt.Ang./Be	amt.	
4 Seelsorge, Beratung		Verbindlic	hes Ehrenamt	
5 Gesell.bezogene Dienste	ErzieherInnen			
6 Ökum, Mission, Entwickl., Partner	Hausmeis	sterInnen	MesnerInnen	
7 Diakon.Hand				
8 Presse, Öffl.Ar,b Medien	Rel-&Gmde-Pädagogl	nnen	PfarrerInnen	
9 Aus-,Fort- Weit.Bild, PersEnt	KirchenmusikerInnen			
10.1 Gem, Kir-Leit,				
10.2 Verwaltung				

"Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche"

Priestertum aller Getauften

<->

Dienst/Amt als Gegenüber" (extra nos)

evangelisch-lutherische Berufsethik:

jede/r Getaufte trägt mit seinen/ihren Kompetenzen, Gaben, Charismen, Expertisen, Vermögen zum Bau der Gemeinde und zur Bezeugung des Evangeliums bei

Vom Auftrag der Kirche her denken

- Welche Aufgaben entstehen dadurch jeweils vor Ort?
- Welche Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen dafür nötig?
- Welches haupt- oder nebenberufliche und welches ehrenamtliche Engagement (Umfang und Profil)?
 - Wie das Miteinander gestalten, dass Engagement gut, gerne und wohlbehalten?

Zentrale Prozesse und gemeinsame Themen Seit HH 2015 Vorsteuerung des HH Miteinander der Berufsgruppen Empfehlungen 2019/1 Kriterien: 2017/1 VfKG Thema Profil&Konzentration Verwaltung Räume =PuK "Klein-"Groß-Räume" Räume" HH 2018/1 ab HH 2019 nach PuK-Kriterien: 2019/2 Kriterien Landesstellenplanung Beschluss: 2020/2 **Umsetzung 2021ff**

HF /Berufsgruppe	Pfr	Diak	RelPäd	KirMu	SozPäd	PfarrSek	Erzieh.	Verwalt	Mesn.	Hausm.	Verb. EA
1 Godi, Verkünd, KiMus, Spirit.											
2 GemAufbau, GemEntwicklung											
3 Erzieh, Bildung, Unterricht											
4 Seelsorge, Beratung											
5 Gesell.bezogene Dienste											
6 Ökum, Mission, Entwickl., Partner											
7 Diakon.Hand											
8 Presse, Öffl.Ar,b Medien											
9 Aus-,Fort- Weit.Bild, PersEnt											
10.1 Gem, Kir-Leit,											
10.2 Verwaltung											

"Unsere wichtigsten Zukunftsthemen"

ReligionspädagogInnen und KatechetInnen (beige)

- Rahmen / Arbeitsbedingungen (z.B. zergliederte Stellen)
- Personalentwicklung (Qualifikationswege)
- Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams (im Feld Bildung)
- Vergleichbarkeit zwischen Berufen, Einsätzen, Gehältern

ErzieherInnen (rosa)

- Rahmen und Arbeitsbedingungen (Nachwuchs, Anforderungen, Überlastung)
- Entwicklung der Ausbildung

DiakonInnen (gelb)

- Berufsbild kommunizieren inner- und außerhalb der Kirche
- Landesstellenplan Durchlässigkeit der Stellenbesetzungen
- Besoldungsverordnung fortschreiben

SekretärInnen (hellblau)

- Dienstanweisungen: aktuell, verbindlich, überarbeitet, situativ passend
- Angemessene Besoldung
- Geklärtes Profil und Status (Selbstständigkeit, Assistenz, Professionalität)
- Vernetzung der Arbeit

KirchenmusikerInnen (orange)

- Nachwuchsgewinnung, Frauenanteil
- Auseinanderfallen der Stilwelten (Ausbildung und Differenzierung der Berufsgruppe)
- Partnerschaft in der Verkündigung

Verwaltung (dunkelblau)

- Zusammenarbeit der unterschiedlichen Ebenen der Verwaltung
- Verwaltungsvereinfachung
- Verwaltung als <u>kirchlicher</u> Dienst (ACK, Personalentwicklung, Besoldung)
- Mitarbeitergewinnung

SozialpädagogInnen (rot)

- Berufsperspektive (Berufsverbände, Eingruppierung, Anstellungsverhältnisse)
- Kompetenzen schätzen und nutzen

PfarrerInnen (hellgrün)

- Nachhaltige Personalpolitik (Nachwuchs, demographischer Wandel)
- Ruhestandsverordnung, privatrechtlich angestellte PfarrerInnen
- Landesstellenplanung 2020 (Reduktion, Schwerpunktsetzungen)
- Attraktivität des Pfarrberufs (Ausbildung, Rahmenbed., Lebbarkeit/Begrenzung)

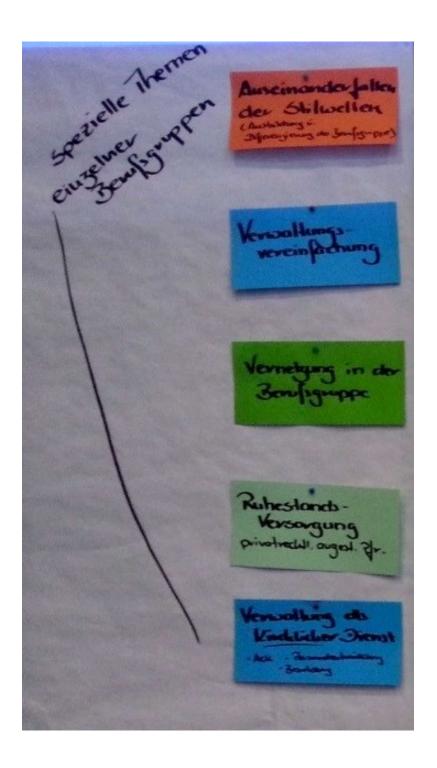
MeßnerInnen (dunkelgrün)

- Profil und Zukunft des Berufes (Stellenanteile, Besoldung, Standards)
- Verpflichtende Ausbildung
- Vernetzung in der Berufsgruppe

Cluster I: Gemeinsame Themen



Cluster II: Spezielle Themen einzelner Berufsgruppen



Neun Thesen zum Miteinander der Berufsgruppen

von Prof. Dr. Peter Bubmann, Erlangen

These 1

Nicht nur auf den Pfarrer/die Pfarrerin kommt es an. Andere Berufsgruppen oder einzelne Bezugspersonen spielen (je nach Fragefokus) teils eine entscheidende Rolle für die Chancen der Kommunikation des Evangeliums.



Die öffentliche Repräsentanz der Gemeinde und damit des Christentums vor Ort liegt allerdings tatsächlich vorrangig bei den VertreterInnen des Pfarramts.

These 2

Eine Theologie der kirchlichen Berufe kann weder direkt aus den biblischen Hinweisen auf unterschiedliche Charismen oder "Ämter" noch aus dogmatischen Traditionen unmittelbare Ableitungen vornehmen (allerdings von daher Hinweise erhalten und Perspektiven gewinnen).

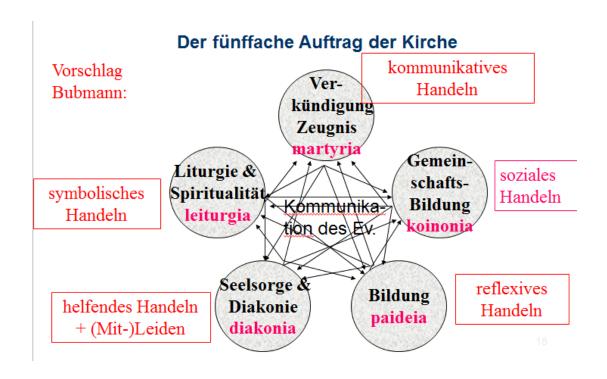
Sie muss gewachsene Traditionen beachten und zugleich die möglichen Formen von Beruflichkeit wie Neben- und Ehrenamtlichkeit in der Kirche je neu am Grundauftrag der Kommunikation des Evangeliums und an der Dienstleistung fürs Allgemeine Priestertum messen.

These 3

Eine (normative) kirchentheoretische Begründung einer Konzeption des Miteinanders kirchlicher Berufe hat beim **Auftrag der Kirche** anzusetzen. Dieser ist an der Kirchenverfassung der ELKB und an einer handlungstheoretischen Differenzierung von Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags zu orientieren.

Normativ-kirchentheoretische Überlegungen zu Auftrag und Diensten der Kirche Art. 1 Aufgabe der ELKB und ihre "(1) Die Evangelisch-Luff Ensche Kirche in Bayern hat die Aufgabe, Sorge zu tragen für den Dienst am Evangelium vor Jesus Christus in Wort und Sakrament, für die geschwisterliche Gemeinschaft im Gebet und in der Nachfolge Jesu Christi, für die Ausrichtung des Missionsauftrages, für das Zeu nis in der Öffentlichkeit, für den Dienst der helfenden Liebe und der diestlichen Erziehung und Bildung."

Dies führt zu einem **Fünf-Dimensionen-Schema** (leiturgia, martyria, koinonia, paideia, diakonia), dem jeweils **Grund-Kompetenzen** für diese "**Amts"-Bereiche** zugeordnet werden.

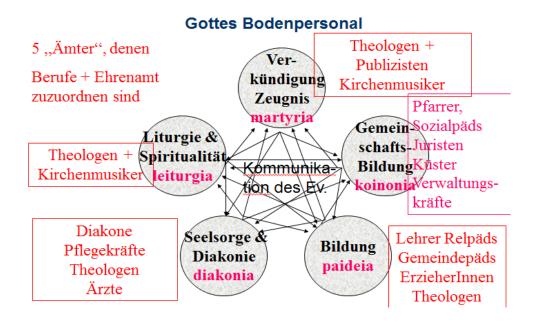




These 4

Das eine Amt (=Auftrag der Kirche als Kommunikation des Evangeliums) differenziert sich aus in Amtsbereiche (=Ämter), denen vielfältige Dienste (=Tätigkeitsprofile im Sinne biblischer Charismen) und diesen wiederum verschiedene Berufe bzw. neben- und ehrenamtliche Tätigkeiten als Ausdruck des gemeinsam aufgetragenen Auftrags zugeordnet werden.

Mit diesen Amtsbereichen verbinden sich verschiedene **Handlungsfelder**, die allerdings (wie etwa der Gottesdienst) in der Regel **mehreren Dimensionen zuzuordnen** sind. In der geschichtlichen Entwicklung haben sich Berufe und neben-/ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kirche entwickelt, die über Kompetenzen (im. Sinn von Fähigkeiten wie Befugnissen verfügen), die diesen Dimensionen je schwerpunktmäßig zuzuordnen sind.



These 5

Das **parochiale Leitungsamt** ("Pfarramt") hat eine eigene Geschichte durchlaufen und ist weithin in die Allzuständigkeit für alle Dimensionen eingerückt, was zu strukturellen Überforderungen und zu Schwierigkeiten im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen führt.

Die neueren Diskussionen um das Pfarramt und das Pfarrerbild sind nur in einer **integrativen Konzeption kirchlicher Berufe** sinnvoll fortzuschreiben (die etwa auch die Verwaltungstätigkeiten massiv aufwertet und aus der "Pfarramts"-Theologenrolle auslagert).

These 6

Die **Profilierung** der einzelnen Berufsgruppen und Tätigkeiten in der Kirche hat **von den erworbenen und zugeteilten Kompetenzen her** zu erfolgen.

Der Versuch, durch dogmatisch-normative amtstheologische Aufwertungen bestimmte Berufsgruppen auf Kosten anderer dem Pfarramt gleichzuordnen, ist wenig zielführend und fußt in der Regel auf nicht-reformatorischen amtstheologischen Grundlagen.

These 7

Der Tendenz zur Angleichung von **gemeindepädagogischer Beruflichkeit und Diakonat** ans traditionelle Pfarramt und damit an die pastorale Generalistenrolle ist zu wehren, vielmehr sind die je **eigenen spezifischen Kompetenzen** in den Vordergrund zu rücken.

These 8

Der **Zugang zur parochialen (hauptberuflichen) Leitungsfunktion** ist neu zu ordnen und für andere als die primär theologischen Berufsgruppen **grundsätzlich zu öffnen**.

Gleichzeitig bleibt die hohe Bedeutung hermeneutischer (und ritueller) Kompetenzen für das berufliche Leitungsamt festzuhalten, weshalb **im Regelfall** hierfür ein **Theologiestudium und Predigerseminarsausbildung** notwendig sind.

These 9

Die zentralen kirchlichen Berufsgruppen sind **gleichberechtigt für die Kommunikation des Evangeliums zu berufen** und zwar auch dann, wenn die klassische Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nicht im Zentrum ihrer Tätigkeit stehen.

Literatur

- Bubmann, Peter: Im gemeindepädagogischen Dienst. Kompetenzen und Herausforderungen, in: Pastoraltheologie 104 (2015), 416-430.
- Bubmann, Peter: Zum Miteinander der Berufsgruppen. Empirische und konzeptionelle Anstöße, in: Angela Hager/Martin Tontsch (Hg.) (für die Evanglisch-lutherische Kirche in Bayern):
 Rothenburger Impulse. Wissenschaftliche Konsultation im Rahmen des Prozesses "Berufsbild: Pfarrerin, Pfarrer" in Wildbad Rothenburg vom 30.6. bis 1.7.2015, Nürnberg 2015, 13-22.
- Bubmann, Peter: Amt, Ämter und Dienst der Kommunikation des Evangeliums aktuelle Herausforderungen in der Ämterfrage, in: Annette Noller/Ellen Eidt/Heinz Schmidt (Hg.): Diakonat theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt (Diakonat Theoriekonzepte und Praxisentwicklung; Bd. 4), Stuttgart 2013, 85-104.
- Fermor, Gotthard: Cantus Firmus und Polyphonie. Der eine Dienst und die vielen Ämter. Zur Theologie kirchlicher Berufe, in: Pastoraltheologie 101 (2012), 324–340.
- Hauschildt, Eberhard: Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten, in: Pastoraltheologie 102 (2013), 388-407.
- Scherle, Peter: Kirchliche Berufe. Plädoyer für eine erneuerte evangelische Ämterlehre, in: Praktische Theologie 44 (2009), 6-15.
- Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche (Hg.), Leitlinien kirchlichen Lebens der VELKD. Handreichung für eine kirchliche Lebensordnung, Gütersloh 4. Aufl. 2003.

Innenkreise mit Verantwortlichen der Mittleren Ebene, in der Landessynode und im Landeskirchenamt

"Wie hört sich das aus unserer Verantwortungsperspektive an?"

- "Was ist zu verstärken /zu ergänzen?"
- "Was ist noch nicht im Blick?"
 - Fokus auf das Verbindende wir werden die ganze Komplexität nicht komplett abbilden können
 - Geld und Wertschätzung ist nicht das Gleiche. Der Markt spielt eine Rolle:
 Wir müssen Geld in die Hand nehmen, um gute Leute zu bekommen!
 - Zuständigkeit des Dekans für alle! Aufteilung von Stellen, es geht um die Qualität der Arbeit vor Ort -> Weiten der Perspektiven
 - "Institution" können wir Können wir auch "Bewegung"?
 Wie kommt das NEUE ins System?
 - Beteiligung ist Wertschätzung!
 - Vernetzung der Berufsgruppen in ihre speziellen Felder hinein nutzen
 - Die verschiedenen Wirklichkeiten der kirchlichen Räume im Prozess ernstnehmen!
 -> Schlüsselrollen
 - Vernetzung statt Versäulung
 - Menschen gleich gut behandeln: Genau hinhören!
 - Wie arbeiten die einzelnen Berufsgruppen gut, gerne und wohlbehalten?
 - Respekt in der Zusammenarbeit und die konkreten Bedingungen der einzelnen Berufsgruppen
 - Alle sehen sich deutlich beteiligt an der Repräsentanz von Kirche und Evangelium.
 - Wer hat hier Leitung?
 - Im Prozess aus der Pfarrer-Zentrierung herauskommen
 - Miteinander reden und den Schatz der vielen heben, damit es allen gut gehen kann
 - RESPEKT (statt "Anerkennung")
 - Sorge vor Operationalisierbarkeit: Wie sieht der Respekt aus, den ihr wollt?
 - Nicht zu sehr mit sich selber beschäftigen "Gnade für die mittlere Ebene"
 - Die vielen kleinen Wahrheiten ernstnehmen, da stecken oft strukturelle Themen drin
 - Die Grundlogiken der Berufe und der Aufgabenfelder verstehen
 - PERSPEKTIVE -> <u>Aufgabe</u> und wer tut was dazu?
 - -> Beruf und was macht dessen Identität aus?

Aus der Perspektive "Arbeit mit Ehrenamtlichen"

Leitung

- EA wollen gut geleitet werden von wem?
- EA leiten wen? Wie geht das zusammen?

Respekt

Verbindliches Ehrenamt?!

- Was ist dann "unverbindlich"?
- Differenzierung nötig wie genau, um nicht Formen von EA gegeneinander zu stellen?

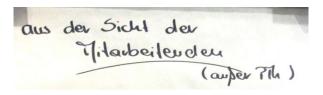
Tandem

- gemeinsames Erleben und Denken
- Gegenseitige Unterstützung HA EA

Beteiligung der Vertrauensleute im Prozeß

Aus Sicht der Mitarbeitenden

- MA sind richtig viele es geht um uns!
- Sprache, die alle verstehen!
- An vielen Stellen ist Not, die nicht gehört wird.
- Es wird darum gehen, wer wie mit wem redet.
- Freiraum, zu denken (ohne Angst um die eigene Macht)
- Gleichgewichte
- Tandems vor Ort
- Ansprechpartner in der Prozeßsteuerung
- Erfahrung nutzen: wen haben wir nicht im Blick?
- Kommunikation zu Mitarbeitenden: wie wird informiert?
- Informiert sein, informieren können, meine Themen einbringen können
- "Best Practice"



Wünschenswerter Zustand - "Paradies auf Erden":

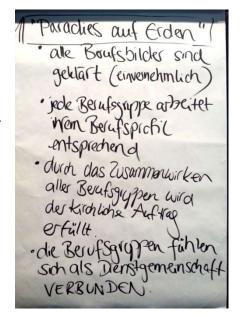
- Alle Berufsbilder sind einvernehmlich geklärt.
- Jede Berufsgruppe arbeitet ihrem Berufsprofil entsprechend.
- Durch das Zusammenwirken aller Berufsgruppen wird der kirchliche Auftrag erfüllt.
- Die Berufsgruppen fühlen sich als Dienstgemeinschaft verbunden.
- Jede Berufsgruppe hat eine(n) Berufgruppenreferent(in) im LKA als Ansprechppartner(in).
- Personalentwicklung ist bei allen Berufsgruppen in hohem Maße gegeben.
- Die Besoldung aller Berufsgruppen wurde überprüft und unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten angepasst.
- Die ELKB und ihre Diakonie sind ein attraktiver Arbeitgeber und müssen sich um Nachwuchsgewinnung keine Sorgen machen.

Was macht die Arbeit in der Kirche für die einzelnen Berufsgruppen attraktiv?

- Geklärte Berufsbilder: Formulierte Kernkompetenzen und Handlungsfelder
- Personalentwicklungsmöglichkeiten, Laufbahnentwicklung, Umstiegsmöglichkeiten
- "Raumlogik"

Daran müssen arbeiten:

- Berufsgruppen
- Dekanatsbezirke
- "Regionen" (Diaspora, Großstadt, ländlicher Raum)
- Projektteam
- Modellprojekte
- "Bottom-Up"-Treffen



Wünschenswerter Zustand

- Mitarbeiter im Pfarramt fühlen sich als Team
- Jeder kennt seine Funktion und Rolle und Kompetenzen und nimmt sie im Team gerne wahr.
- Gemeinsames <u>Auftragsbewusstsein</u>
- Verständigung über den Auftrag in den Gruppen
- Gemeinsame Sensibilität für die Zielgruppen
- Platz im Gesamtsystem finden (Gemeinde Dekanat Landeskirche)
- Begegnungsräume schaffen und ausfüllen (fachlich feiern kommunikativ)
- Sensibel werden für Belastungen und Herausforderungen
- Alle Berufsgruppen fühlen sich gerecht behandelt und haben teil an der Information.

Was muss deshalb auf welche Weise bearbeitet werden?

a)

- Beteiligungskultur in der Breite
- Überprüfung der Zwischenergebnisse
- Kommunikationsmanagement angepasst an die Berufsgruppen
- "Erprobungsinseln" auf Dekanatsebene

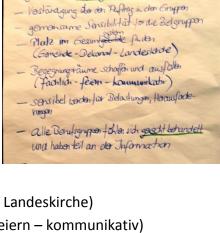
b)

- Qualifizierung fördern und nutzen
- Funktion / Rolle
- Gerechte Rahmenbedingungen

Maximal gemischte Gruppe 3

- Betroffene zu Beteiligten machen
- Nicht übereinander, sondern miteinander reden
- "Berufsgruppenpraktikum"
- Begegnung zwischen Menschen und Berufsgruppen
- Tandem
- Feierkultur
- Prozessbegleitende Konsultation
- Gelungene Erfahrungen teilen
- An gemeinsamen Projekten exemplarisch lernen
- Gemeinsam anderen zuhören: Was sie brauchen und wie sie denken



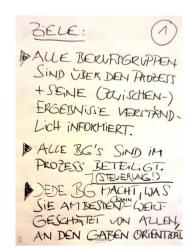


Titarbertor im Planant dela sid als Team jodo karri seine Funktion und <u>Pale</u> and Konpelorson und inimmi sie im Team gore locali

geneinsames Puffragsbevousities.

Ziele:

- Alle Berufsgruppen sind über den Prozess und seine Zwischenstände informiert.
- Alle Berufsgruppen sind im Prozess beteiligt (Steuerung!)
- Jede Berufsgruppe macht, was sie am besten kann, wertgeschätzt von allen und an den Gaben orientiert.
- Leistungs- und verantwortungsgerechte Entlohnung
- Berufsgruppenübergreifende Personalentwicklung
- Alle leben selbstbewusst und respektiert im Team ihre Profession.



Maximal gemischte Gruppe 5

Wünschenswerter Zustand:

- Beteiligung der Berufsgruppen
 - o Information über Prozess
 - Beraten können
 - Rückmeldung geben
- Beitrag der einzelnen Berufsgruppen zum Erfüllen des Auftrags der Kirche ist klarer.
- Beitrag ist durch die Berufsgruppen selbst geklärt.
- Primat der Theologie heißt nicht Primat der Theologen!
- Thema "Leitung" ist geklärter.
- Pfarrer(innen) haben keine Angst vor Wahrnehmung von Leitungsaufgaben.
- Die Berufsgruppen ohne theologische Ausbildung sind stärker im Blick.
- Es gibt eine Kultur gegenseitiger Beratung.
- Soviel Eigenständigkeit wie möglich (auch Unterschrift!)
- Wollen alle Mitarbeitenden Anteil an der Verkündigung des Evangeliums?
 (z.B. Kita, Hausmeister)
- Alle Mitarbeitenden können ihre Arbeit als Beitrag zur Verkündigung des Evangeliums sehen (auch Excel-Tabellen).
- Es geht nicht ums <u>Steine klopfen</u> sondern um den <u>Bau einer Kathedrale!</u>

So wird es sein:

- Respekt voreinander
- Achtsamkeit in der gegenseitigen Wahrnehmung als Haltung
- Jede(r) kann sagen: Ich arbeite gerne mit meinem Beitrag im Team am gemeinsamen Ziel (1. Kor 12)
- Freisprüche: Du musst nicht alles können und machen!
- Unterschiede dürfen sein und wir haben gelernt, konstruktiv zu streiten.

So wirdes sain
Respekt Voveinander
Achtsankeit i.d agens. Wahrnehmung
us moung
Me jedefr kann sagen: I drombeile gerne mit meinem Beitrag im Team am
gemeinsamen Meziel 1 Kor 12 Freisprüche: Dumusst nichtalles Können und machen
W Untoschiede dünfen sein + wir haben gelernt, Konstruktiv zu streifen

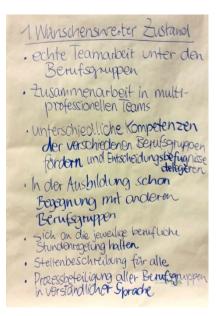
Dafür braucht es:

- Unterschiedliche Rahmenbedingungen wahrnehmen, z.B. Erzieher(innen)
- Vergewisserung über den jeweiligen und den gemeinsamen Auftrag
- Nicht nur zusammen arbeiten, sondern auch Geistliches (er)leben und feiern
- Matrix durch Konkurrenzen ergänzen
- Gemeindeleitung vor Ort (KV) ist im Blick und im Boot.

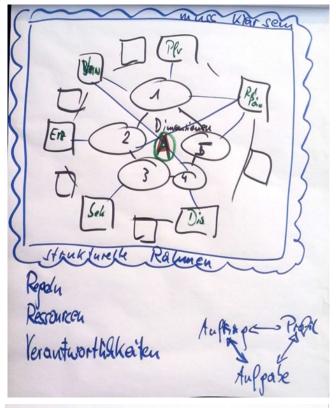
Maximal gemischte Gruppe 7

Wünschenswerter Zustand

- Echte Teamarbeit unter den Berufsgruppen
- Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams
- Untersch. Kompetenzen der verschiedenen BGn fördern und Entscheidungsbefugnisse delegieren
- In der Ausbildung schon Begegnung mit anderen Berufsgruppen
- Sich an die jeweilige berufliche Stundenregelung halten
- Stellenbeschreibung für alle
- Prozessbeteiligung aller Berufsgruppen in verständlicher Sprache
- Priestertum aller Gläubigen
- Leitung wahrnehmen!
- Gleiche Anstellungschancen für Angestellte wie für Beamte
- Keine Befristung ohne Grund
- Arbeitsrechte ins Bewusstsein bringen
- Gemeinsame Personalentwicklung für alle Berufsgruppen
- Teamgespräche mit allen Berufsgruppen im Aktionsbereich
- Neue Lutherbibeln f
 ür alle!



Kommentierung durch den Projektleiter





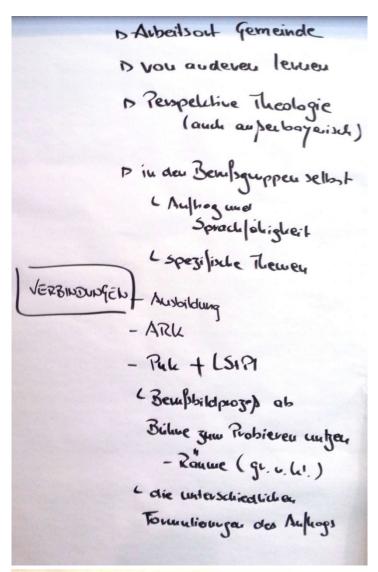


"Gott will mit uns zu tun haben – nicht nur, damit es uns selbst gut geht, sondern damit wir aus unserem frei geworden Sein dieses Evangelium weitergeben und er so mit vielen Menschen in Kontakt treten kann: quasi ein Schneeball-Effekt."

Wir arbeiten kontinuierlich an der konkreten Formulierung von Auftrag -> Aufgaben

Der weitere Prozess mit Kommentierung in Abschlussrunde





OZGADISATION

Projektleiter

Luntershüben die Jruppe

Lüberblick

Lunethod. kompeteng!

Rozoftkompeteng

Organisionen von

Tulbiprofessionalität

BEACHTEN ? - die eigene Unterschleduche ?

Organisationsshühturen der Berufsgr.

- theologisches Sprechen fordon/entwickeln

- Gender-Gerechlighe: L

- die Beteiligten und überlosten.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer am "Workshop zum Start"

Bernhardt	Jochen	Referent LKA, Schule D2.1
Bertram	Peter	Dekan Traunstein
Bubmann	Dr. Peter	Professor für Praktische Theologie, FAU Erlangen
Büttner	Dr. Matthias	Dekan Neustadt/Saale
Dienst	Peter	Rummelsberger Brüderschaft
Dittmar	Jörg	Dekan Kempten
Felten	Armin	Gemeindeakademie
Fiedler	Erik	Referent LKA, Verwaltung
Gölkel	Christine	Berufsgruppe Sekretärinnen
Grünwald	Johannes	Referent LKA, Personal Referat F 1.1 Stellen
Guha	Thomas	Dekan Bad Brückenau
Hartl	Ute	Berufsgruppe Sekretärinnen
Hauenstein	Nina	Berufsgruppe Erzieherinnen
Herberg	Gerd	Verband Kirchl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern e.V.
Hoffmann	Monika	Berufsgruppe Erzieherinnen
Karrer	Heinz	Referent LKA, Berufsgruppen C2.2
Käser	Renate	Landessynode, LSA, DiplReligionspädagogin
Kittelberger	Barbara	Landessynode, OA, Dekanin München
Kleefeld	Andreas	Dekan Coburg
Klemm	Klaus	Verband Kirchl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern e.V.
König	Dr. Joachim	Professor Evang. Hochschule Nürnberg
Laible	Günter	Referent LKA, Projekt Pfarramtsassistenz
Lang	Herbert	Rummelsberger Brüderschaft
Lang	Holger	Berufsgruppe Mesner/Kirchner
Löhner	Michael	Verband Evang. ReligionspädagogInnen und KatechetInnen in Bayern e.V. (VERK)
Maier	Michael	Dekanatsentwicklung Erlangen
Mauer	Anne-Lore	Verband Evang. ReligionspädagogInnen und KatechetInnen in Bayern e.V. (VERK)
Meiser	Reinhold	Stellvertretender Landeskirchenmusikdirektor
Nitsche	Dr. Stefan Ark	Projektleiter
Otterstaetter-	Sabine	Berufsgruppe Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
Schmidt	Suome	Details appe sozial padagogimien and sozial padagogen
Prieto Peral	Thomas	Planungsreferent der ELKB
Ritter	Manuel	Referent LKA, Spiritualität und Kirchenmusik
Roßberg	Eckehard	Gemeindeakademie
Roth	Dr. Norbert	Landessynode, LSA, GrA und Pfarrer
Schatz	Dr. Susanne	Gemeindeakademie
Scheiner-Petry	Gudrun	Leitung Amt für Gemeindedienst
Schmucker	Klaus	Leitung Evangelische Dienste München
Schürmann	Christine	Dekanin Prodekanat Nürnberg-Ost
Schuster	Friedrich	Landessynode, OA, Dekan Fürth-Nord
Simon	Martin	Amt für Gemeindedienst, KV Arbeit
		Dekan Landshut
Stelzner Taube	Siegfried Uli	
		Fortbildung in den ersten Amtsjahren Referent Projektleitung Pforrer
Tontsch	Martin	Referent Projektleitung, Pfarrer
Utzat	Andreas	Pfarrerkommission
Völkel	Helmut	Abteilungsleiter F Landeskirchenamt (Personal)
von Andrian	Wolfgang	Referent LKA, Personal Referat F 3.1
Weigelt	Andreas	Referent LKA, Aus- und Weiterbildung, Salutogenese









