

# Fotodokumentation

## Ergebnisse



**KONGRESS**  
**TRAFO**  
**VERÄNDERUNG**  
**MITEINANDER**  
**GESTALTEN**

[trafo.bistumlimburg.de](http://trafo.bistumlimburg.de)

# Ein Wort vorweg

Liebe Leser\*in,

vielen Dank für Ihr Interesse an den Ergebnissen des TRAFO-Kongress 1, den das Bistum Limburg am 29. und 30. Oktober 2021 mit 320 Teilnehmenden online und gleichzeitig in der Halle Fredenhagen in Offenbach durchgeführt hat.

In diesem Dokument sind alle Ergebnisse durch Fotos von Metaplanwänden und durch Abschriften der digitale Whiteboards festgehalten. Es handelt sich um eine Zusammenstellung von Rohdaten, die in einem weiteren Schritt digitalisiert und inhaltlich ausgewertet werden. Diesen Schritt dürfen Sie in diesem Dokument noch nicht erwarten.

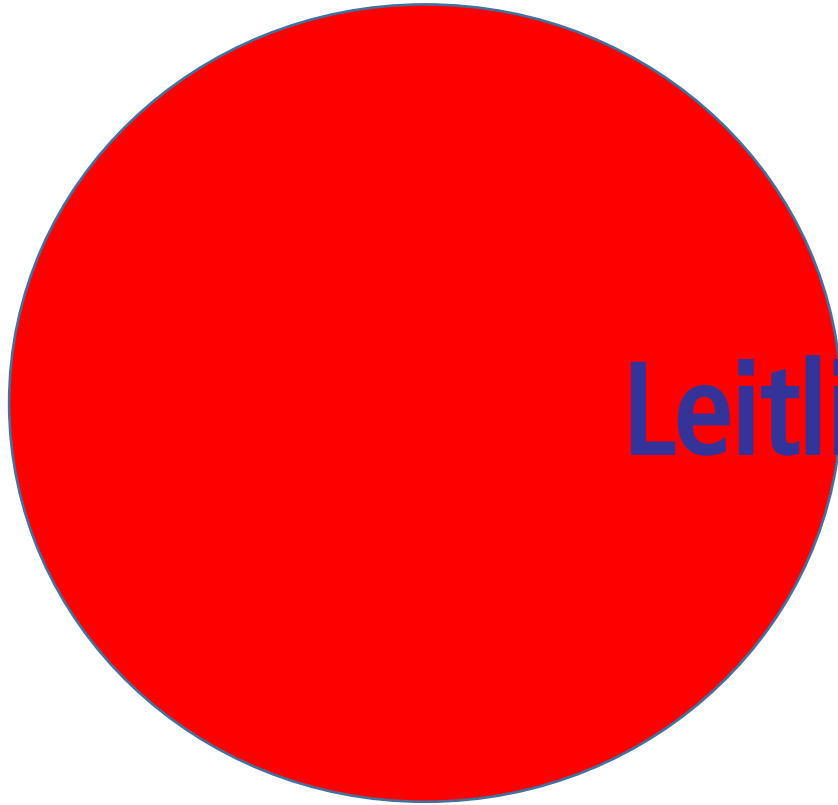
Wir veröffentlichen diese Rohdaten, um dem Anspruch der Transparenz gerecht zu werden. Die Teilnehmenden und auch die interessierten Leser\*innen sollen die Möglichkeit erhalten, den Auswertungsprozess in seinen einzelnen Schritten nachverfolgen zu können.

Limburg, 08.11.2021

Dr. Barbara Kruse

Werner Thomas

Projektleitung Phase 2 im Transformationsprozess



**Leitlinien**

IRAf0



# Leitlinie

## 13. Wir evaluieren unsere Arbeit

TRAFÖ  
KONGRESS

Wir bewegen uns  
außerhalb  
unserer  
'Wohlfühlzone'

Immer Neues wird  
ausprobiert.  
Mutige Projekte

Was verbinde ich mit dieser  
Leitlinie?

Beschreiben Sie, was anders  
ist, wenn diese Leitlinie das  
Handeln in unserem Bistum  
bestimmt.

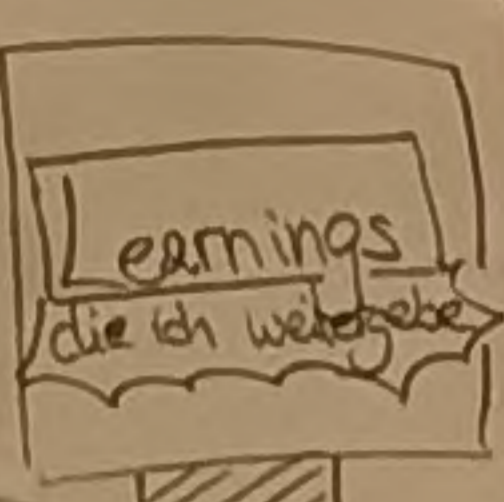
Woran merke ich das?

Sich hinterfragen  
lassen  
Sich selbst und sein  
Tun in Frage stellen.  
Kritikfähig sein  
Try and error

Kritik-  
fähigkeit  
und  
Selbstreflexion

Professionalität  
Kritikfähigkeit  
aus Fehlern  
lernen

Das ist schon  
Alltag in einer  
neuen Pfarrei?  
Leider nur dort!



Hinterfragen  
- aber nicht vorwurfsvoll  
weil es nicht gleich  
perfekt aus  
sehen darf sein,  
bitte trotzdem weiter-  
machen

**GANZ  
WICHTIG!**  
Haben in dem Mut zu  
versuchen was nicht läuft und  
ankommt

Wir denken  
über Ziele nach,  
wachen Neues  
und prüfen, ob  
wir Ziel erreicht haben

Keine endlosen  
Bienen  
anführen!

**QM  
für  
BO**  
gibt es das noch  
nicht????

Mut  
verbesserungs-  
vorschläge an-  
nehmen

Rückfragen und  
Reflexion der  
eigenen Handlung.  
Mit Anderen und  
auch Selber

Maßstab müssen  
die Menschen  
sein für die Kirche  
nicht (mehr)  
relevant ist!  
auf allen  
Ebenen?  
sich immer wieder  
fragen

Alle? Verbindlich?  
Wird das über-  
prüft?

Fehlermanagement  
lernen

**SMART  
EO**

Zu viel eigene  
'Bandwägel-  
schau'  
... manchmal  
einfach mit  
'Fehler' leben

Qualitäts-  
steigerung  
Feedback-Kultur  
sinnvoller Ressour-  
ceneinsatz

Neue und andere  
Qualität zu Gunsten  
des Nutzes\*innen  
- Offenheit, unkonventionell,  
wird, Kritik nicht  
negativ ist, sondern  
gesamte Haltung

! Störungen sind  
nicht über Fehler  
und Probleme  
ceich  
- keine auf dem  
Beckel dafür  
alle helfen es besser  
zu machen

Bliss  
von außen  
wird abge-  
holt

Keine 'grauer'  
Zonen

Nach welchen  
Kriterien?  
Wohin wird be-  
freit?

Es werden nicht  
permanent nur  
Jahresmeldungen  
ausgegeben.

Völlig neue  
Fehlerkultur.  
Fehler sind  
Lernanlässe.

Wir beenden  
was nicht effizient  
reicht ist oder  
besseren noch.

Feedback-Kultur,  
auch in den  
neuesten pastoralen  
Feldern

2011 'unbest.  
prüfen'  
53 % Anteil der  
♀ ↑  
Was ist neuver-  
stärkt in der  
letzten 10 Jahren passiert?

Schlechte Qualität  
und lieblose  
Arbeit sind  
unabwendbar

das ist  
Evaluierung!

Wir befragen  
unsere  
Kritiker

Wir  
arbeiten  
strukturiert

Arbeit evaluieren  
=> braucht  
zusätzliche Zeit

**FEEDBACK  
WURDE  
GEHÖRT!**

Qualitätskriterien  
für die  
Pastoral  
entwickeln!

Ehrliches Bild von mir  
und anderen auf der ganzen  
Arbeit, Fehler und Misser-  
folge sind Lernanlässe und  
müssen erkannt werden. Jeder  
gesteht etwas. Geben  
Qualitätskriterien und  
Wahrheitszeichen



Was verbinde ich mit

Aufarbeitung  
Sex. Missbrauch  
Transparenz  
muss in allen  
Gehalten + Einrichtungen  
gelebt werden.

Symmetrische  
Kommunikation  
Beinhaltet werden

Beschreiben Sie, was anders  
ist, wenn diese Leitlinie das  
Handeln in unserem Bistum

Willkür  
wird  
hoffentlich  
minimiert

Aufrichtige  
Kommunikation,  
Glaubwürdigkeit

Woran merke ich das?

Kein Schweigen  
Kein Vertuschen  
Offenheit  
deutliche Kommunikation  
v. Seiten des Bistums  
↳ Infos & über die Presse

Motivation  
bei  
Betroffenen

Klare Worte!

Offen mit-  
einander  
umgehen  
Voneinander  
wissen  
Offenheit

Transparenz  
von Entscheidungen  
(Entscheidungs-  
findung)

hoffentlich  
mehr Klarheit  
Entscheidungen  
werden nach-  
vollziehbar und  
dadurch besser  
akzeptierbar

Vertrauen  
wächst  
Vertrauen  
Lust wieder  
miteinander  
auf dem Weg  
zu sein

Nachvollzieh-  
barkeit von  
Entscheidungen

Klare Kriterien  
im Verwaltungs-  
handeln

Reflexion  
Evaluation  
↳ Kommunikation

"Geheimnistäger"  
gehören der  
Vergangenheit an!

Jeder weiß  
wie viel Geld  
für was von  
wem aufge-  
wendet wird

Fragen werden  
beantwortet,  
Entscheidungen sind  
protokolliert  
↳ gibt keine Blätter  
mehr

Vom hohen Ross  
runter kommen  
und auf stuhl-  
posternen stehen  
Wort legen  
→ NIE UND GLEICH

Offenheit  
Dix & für sprache  
bringen

Können wir  
das?  
Sind nicht unsere  
Strukturen von  
Rom so beschaffen?

Weniger  
Unzufriedenheit  
der Einzelnen

Dass diese Tafeln  
besser  
sortiert sind  
Lehrer traut

Keine Angst  
etwas  
zu benennen

Gott sei Dank!  
Sehr wichtig  
und notwendig  
offener Austausch  
über unange-  
sprochenen  
Themen

Ich werde  
mit Ihnen  
nicht in den  
Ausschluss  
Andere nicht einschließen

Aber nicht mit  
DIESEM  
Gemein-Gewalt, oder?



# Leitlinie

## 10. Wir fördern Hauptberufliche und Ehrenamtliche.

Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

EINE BESSERE ZUSAMMENARBEIT

Fort- u. Weiterbildungsangebote auch für Ehrenamtliche

→ sollte eigentlich selbstverständlich sein: 10 kann weg!

Gleichberechtigung

**Fordern** heißt:  
- Verlässliche Ansprechpartner des Hauptberuflichen  
- Ehrliche Postfachgespräche

- Fort- und Weiter-  
bildung  
- Praktische  
Unterstützungen  
(z.B. Schreibzeug /  
Kopiergerät)  
- Qualitätsicherung  
in paxto fest und  
Jahresbericht zu dem  
HB's Arbeit was ist!

Auf die  
Formulierung  
Hauptberuflich  
achten, ist  
Fortbildung

Unsere  
Kirche scheitert  
z.T. an Personal!  
Förd / Charismen  
Orientierung  
ist notwendig

MEHR  
WERTSCHÜTZUNG

Nach Charismen  
fragen.  
Interesse an der  
Person  
Die Frage: Was oder  
wen fördern?

TEAMARBEIT  
ZWISCHEN  
HAUPT- UND  
EHRENAMT  
NO MÖGLICH

Beschreiben Sie, was anders ist, wenn diese Leitlinie das Handeln in unserem Bistum bestimmt.

ZUHÖREN

Mehr Akzeptanz  
der ehrenamtl.  
+  
Hierarchie-  
glättung

Mehr Engagement  
durch EA  
JA, DO ISSS!

mehr  
Charismen-  
Orientierung

auch bei  
Ehrenamtlichen  
ernst genommen und  
nicht als Lückenfüller  
gesehen.  
→ Es gibt Personalent-  
wicklungs- für Haupt-  
u. Ehrenamt.

und:  
Partizipation  
Mitbestimmung

Hauptamt  
= Fachkraft  
Ehrenamt  
= mehr Bezug  
zu den Bereichen

Hauptamtliche  
als  
Dienstleister  
für Ehrenamtliche

REGENSEITIGE  
WERTSCHÜTZUNG

MEHR  
ZUFRIEDENHEIT  
BEI ALLEN  
PARTEIEN  
Ich werde auf  
meine Charis-  
men angesprochen  
/ Hilfe zum Ent-  
decken erhalten

Veränderung  
der Hauptamtlichen  
kann unterstützt  
und begleitet

Es gäbe  
echte Personal-  
entwicklung.  
Die könnte für  
HA + EA zur Ver-  
fügung stehen.

Gleichwertige  
Ressourcen  
für alle

Die Frage  
"Wie geht er Dir?"  
gibt es (noch)  
nicht?

Mehr Menschen  
interessieren  
sich für HA oder  
EA Mitarbeit

Wenn die Ende 2019  
beschlossen (von der  
Diakonalarbeit) Stelle für  
Ehrenamt-  
förderung langfristig  
wird.

Voran merke ich das?

MOTIVATION

... und  
motivieren  
sie!

Bo macht  
Angebot  
Platte schafft  
Plattform für  
EA zur Info +  
Kommunikation

Flächendeckend  
Mitarbeiter-  
gespräche.  
Gezielte Personal-  
entwicklung

Wertschätzung

Menschen tun  
Dinge, die sie  
gerne tun  
UND  
richtig tun.

Verantwortung  
abgeben  
können  
- Delizieren

Weniger Angst  
vor sachkompetenten  
Ehrenamtlichen

Zurück  
von Personal  
nicht nach Pastoral  
oder nicht Pastoral,  
sondern nach  
Tätigkeit /  
Themen

Weniger  
gegenseitige  
Vorwürfe

MEHR  
ZUFRIEDENHEIT?

Zufriedene Mitar-  
beiter, die ihr  
Charisma gefunden  
haben und gerne und  
gerne an unter-  
schiedlichen Stellen in  
der Kirche mitarbeiten



# Leitlinie

## 9. Wir setzen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit um.

Wann?

Faith Spaces  
or Safe Spaces

Geschlecht  
≠  
männlich/weiblich

Wicht.  
Eine Kirche in  
der Ordnung wichtig  
ist.

Vorher merke ich das?

Was verbinde ich mit dieser

Leitlinie

Toleranz  
Viel mehr  
Angebote, die  
auf die  
Vielfalt der  
Menschen passen

Jeder kann  
sein wie  
er/sie ist

Beschreiben Sie, was anders  
ist, wenn diese Leitlinie das  
Handeln in unserem Bistum  
bestimmt.

Multiprofessionelle  
Teams mit Theologie  
in der Mitte  
in denen sich auch  
Vielfalt der Lebensformen  
und Beziehungen  
widerspiegeln

Viel mehr  
Interkulturalität

Strateg.  
Ziel!

glaubwürdigkeit

Beschwerde  
Stelle!?

Viele Diversitäts-  
merkmale:  
- Alter - Geschlecht  
- soz. Herkunft  
- Bildungsniveau  
- Beteiligungsweisen

Quote hilft  
aber um  
Kultur zu  
ändern und  
Quote überflüssig

→ raus aus  
der  
Komfortzone

diverse  
Besetzung der  
Gremien/Projekt-  
gruppen

Menschen mit  
unterschiedlichen  
Identitäten +  
Orientierungen  
kommen zu uns

Mentoring- und  
andere Programme  
zur Förderung

gibt Konflikte  
- ist anstrengend

Begrenzung auf  
Prüfungsausschuss

Wertschätzung

strategisches  
Ziel!!

Wie gelingt es  
ganz unterschied-  
liche Menschen  
zu beteiligen?

Ehrlichkeit  
im Hinblick  
auf die viel-  
fältigen  
Lebensformen der  
Mitarbeiter:innen

gewinnen  
neue Menschen  
Vielfalt.

sich aufpassen  
lassen

Schnittstelle  
zur Leitlinie 10  
→ mehr  
Charismenorientierung  
auch bei Haupt-  
amtlichen

Die Frage der  
Geschlechtergerechtigkeit  
stellt sich dann  
(und erst dann) stellt  
sich, wenn sie bede-  
utend ist, weil sie so  
selbstverständlich ist.

Queer Theologien  
werden anerkannt und  
als Bereicherung gesehen  
auch unter dem Mittelstand  
anzuerkennen

Ungläube:  
Lässt die Amts-  
kirche das auf  
allen Ebenen zu!

Männer und  
Frauen sind  
auch in der Kirche  
gleichberechtigt  
gleichwertig  
gleichwürdig  
Schaffen wir das?

ein neuer Begriff  
von Expert:innen

= nicht-akademisch  
gebildetes Milieu

Geschlechter-  
gerechtigkeit  
ist unumgäng-  
lich.  
Sie muss unser  
Ziel sein!

Das ist für  
Diversität (Multipl.)  
+ Impulse durch mehr  
Mitarbeiter:innen aus  
anderen Milieus  
etwas so verändern,  
dass diese Passagen  
möglich sind

Keine Ent-  
scheidung ohne  
Frauen.  
Nirgendwo.

Frauen stehen  
alle Ämter offen

Gott\*



# Leitlinie

5. Wir treffen Entscheidungen da, wo sie anfallen.

Subsidiarität  
wegjourniert 2

Rechtspunkt  
von Firmen  
ohne Synodalität  
entziehen

das(ich) Entscheidung  
hinterfragen darf  
und auch  
Rechenschaft anfordern  
kann

Sozialräumliches  
Denken hat  
Einzug  
gehalten.

Was verbinde ich mit dieser  
Leitlinie? Subsidiarität  
Wer entscheidet - wer ist W?

Beschreiben Sie, was anders  
ist, wenn diese Leitlinie das  
Handeln in unserem Bistum  
bestimmt.

Woran merke ich das?

Das Entscheidung  
es nicht vorgeben  
sondern von denen  
getroffen werden die  
sie betreffen!

Vertrauen  
statt  
Misstrauen

Dass endlich von  
oben nach unten  
gedient wird, nach  
dem Vorbild u. Auf-  
trag Jesu (Hk 10)  
Dienst als Ethik auf  
Herrschaft ist Verkörperung  
des Evangeliums

Mehr Vertrauen  
in vor Ort  
handelnde  
Akteure.

Dass die jeweils Unteren  
wesentlich mitentschei-  
den können, was sie  
selber können und  
wollen. Ohne "Kompe-  
tenz-Kompetenz" ist  
das Subsidiaritätsprin-  
zip inakzeptabel.

Dann auch  
Entscheidungen  
delegieren  
erst genannt  
werden!  
WiP sid ViR

Es geht nicht  
nur um  
Entscheidungen  
sondern auch  
um Sozialstrukturen  
die sind von  
oben verändert

Werden diese  
Wachstums kommen  
von unten.  
Hartnäckig beharrern  
wird sein.

Entscheidungen sind  
nicht revidierbar,  
wenn sie für die Situa-  
tion, die Bedürfnisse  
der Menschen nicht  
passen

Dass wirklich  
Macht abgegeben  
wird. Und die, die  
Vor Ort entscheiden,  
auch über Ressourcen  
verfügen.

Von Ort getroffene  
Entscheidungen  
werden ohne wenn  
& aber akzeptiert.

Es würden Entscheidung  
getroffen, wenn sie  
ansteht und nicht,  
wenn es zu spät ist.

Subsidiarität  
verlangt notwendig  
auch die Verlagerung  
von Personal-  
und Finanzressourcen  
auf die unteren  
Entscheidungsebenen

Wie und Wer  
evaluiert?

An der  
Akzeptanz  
der Entscheidung

Subsidiarität aus  
Personalität mit  
Solidarität ist  
eine Forderung der  
Gerechtigkeit. Wenn  
die Kirche nicht ge-  
recht organisiert ist,  
geht sie ein.

Auch Leitungs-  
entscheidungen (die  
so noch notwendig)  
Subsidiarität  
wird es  
In den Ent-  
scheidungen  
werden die  
Ressourcen  
über  
Kontrolle  
geben

Verlagerung von  
BO auf die  
mittlere  
oder örtliche  
Ebene

Wenn  
die p-  
willigen  
& bereit

Es werden keine  
Kompetenzen der  
Platzierung auf  
irgendwelche Mittel-  
behörden übertragen

Wir können  
vor Ort mit  
entsprechender  
Ausstattung ent-  
scheiden, was nötig  
ist.

Die Verlagerung von  
Verantwortung darf  
nicht akzeptiert  
werden, wenn Res-  
sourcen und Zusät-  
zlichkeiten nicht durch-  
gesetzt werden!

Wir werden  
2. Bsp in  
der Exekutive  
als  
Fallstudie ver-  
schonem  
und haben "Mittel"  
um Probleme zu lösen

Wenn durch die,  
die die Entscheidung  
treffen auch die  
direkte Umsetzung  
verantworten können  
Bedingung - Entscheidung  
-> Macht diese  
Umsetzung

Wenn das so  
ist, wieso kommt  
dann die Plam  
zum Vor 2

In einer  
hierarchischen  
Struktur???

Wir legen 100  
"wo" die  
Entscheidungs-  
ebene ist?

... und  
verantworten  
die Folgen  
der  
Entscheidung

Plannen werden  
nicht an  
Unterbekörden  
des B.O.

Woher wird für  
wo Entscheidungen  
auffallen?  
Sonder mal junge  
Menschen mit ein?  
Drogen Kinder mit-  
entscheiden?

Wert und  
Haltung, die  
an Subs.-P. auf  
nicht, ist Vertrauen  
obwohl Ober muss  
fähig und willens sei  
Verfahren zu schlechte  
und zwar vorab (grad

Das gilt  
Sinnvoller-  
weise  
SOFORT

Entscheidung  
von "oben" die  
Situation vor Ort  
nicht beachtet

VOR ORT  
WEIß MAN  
GENAU WAS  
SACHS IST  
SCHNELLE  
HANDEL  
SCHNELLE  
REAKTION  
GUT "WIRTSCHAFT"  
FÜR UNS

KURZE  
ENTSCHEIDUNGS-  
WEGE  
SCHNELLERE  
UMSETZUNG

Es gibt eine  
Appellationsinstanz,  
um das anfordern,  
zum Thema zu machen  
Mechanismen der  
Konfliktlösung

Die Mehrfach-  
und/oder  
Sperren-  
zuständigkeit  
endet.

Nicht da, wo  
sie anfallen,  
sondern NOTA

SUBSIDIARITÄT  
SONNIE  
VERTRAGEN IN  
DIE HANDELNDEN  
VOR ORT.

Wit treffen die  
Entscheidungen da,  
wo sie anfallen  
und wollen sie  
auch da verant-  
worten

Zuschreibung  
von Kompetenz  
und  
Professionalität  
der jew. Ebene

Entscheidungen  
müssen dem  
gleichen Prozess  
nehmen, um sie  
anzukommen und  
umzusetzen

HOHE  
GESCHWINDIG-  
KEIT/  
FLACHE KURVE  
ENTSCHEIDUNG

Dezentrali-  
sierung von  
Funktionen

Subs. ist eine Sache  
für "Unten". Aber  
es braucht auch  
ein "Oben", weil Subs.  
ohne Solidarität ein  
Haken u. Stachel ist.  
Subs. Basisseinheiten sind  
selten solidarisch!

Die Frage:  
Weshalb wie wel-  
che Entscheidungen  
sollte getätigt werden?

Lassen wir dann  
unserer Hierarchie  
außer Acht?  
Schön wäre es

ABER BITTE  
NICHT NUR  
IM NOT  
SITUATION!

die Kirchen  
probleme  
kommen  
von  
oben



# Leitlinie

2. Wir arbeiten mit einer gemeinsamen Strategie

definiert. Es gibt Strategien & keine Strategie press für das BO! Es wird auch Richtungsstrategien brauchen. Aber bitte Schritt für Schritt!

Probleme: Welche der vielen möglichen Strategien ist gemeint: Personal, Marketing, Geschäftsverteilung, bis: Markt ausbauen?

"gemeinsam" durch Entscheidungen im BO?

das zusammenkommen kooperieren ist einfacher

TRAFÖ KONGRESS

Was verbinde ich mit der Leitlinie?

Zuerst der Mensch!

Beschreiben Sie, was anders ist, wenn diese Leitlinie das Handeln in unserem Bistum bestimmt.

Woran merke ich das?

gemeinsame Ziele sind definiert

... Wenn sie Lichter gefunden ist

Die Frage: Für wen sind wir da?

die durch den hl. Geist gesetzt ist?

Wo kommt das her?

Bis jetzt über, neben, hinter unter aber nicht gemeinsam!

Strukturen für Menschen

Wie sind die alle? Die Entscheidung im Bistum sind nicht Fragekürzig in der Kunden-gruppe. Wie können wir das machen?

Strategie ist alles relevant! Was entwickelt diese Strategie (zu)?

Dass wir Energien bauen

Wer ist das? Wir eine gewisse Strategie? Leben wir, er?

Das Evangelium ist unsere gemeinsame Strategie. Leben wir, er?

Was ist die Strategie? Wer findet sie?

Wir können mir für ein Bistum nicht vorstellen. Was könnte so eine Strategie sein

Kommunikation + Transparenz wollen wir. Dazu gehört auch zu wissen, was solche Begriffe bedeuten.

alle Bereiche arbeiten daran orientiert; Strategie ist umgesetzt in alle Bereiche!

Wir ziehen an einem Strang & kommen Schritt für Schritt zur Zielfertigkeit.

Gemeinsame Strategie zwischen WW und T ist nicht zweckmäßig

Wo kommt diese Strategie her? In der Evangelisation gibt es sie nicht.

Strategie setzt ZIEL voraus

treten der gleichen Werte, Was steht bei unserer Arbeit im Vordergrund = Mensch

Leben sind unsere Ziele, unser Profz unsere Profz?

Anpassung der Pastoralen Grundsätze und Umsetzung bis ins kleinste Glied, trotz

Leben und Handeln im Namen Gottes

Wenn sie Menschen frei setzt Spielraum ermöglicht Menschen mit Luft damit unterwegs sind

2. Was ist denn unsere gemeinsame Strategie?

SCHWIERIG FÜR WELCHE BEREICHE? INDIVIDUALITÄT WUPF TROTZDEM MÖGLICH SEIN

Was die gemeinsame Strategie nicht mal die Nächstenliebe?

Individuellen Möglichkeiten

Wie grünlich kann / muss eine Strategie sein

Ich schlage Schöpfung gerechtigkeit als gemeinsame Strategie für gesunde Beziehung mit Schöpfung mit mit mit da steht alles drin! Eine tolle Vision!

Wie können wir ein der Strategie? Diverser Gruppen ein Entwicklung? Wer entscheidet, was unsere Strategie ist?

Eine Strategie für alle: Verkünder des Wort Gottes...

Nach welcher Strategie arbeiten wir aktuell? Stellen wir uns diese Frage ehrlich!

Wer entwickelt die Strategie?

Entscheidend ist der INHALT und die WERTE der Strategie.

Strategie = sozio-ökologisch Transformation ... geht von WW-Fin auf unterschiedlichen Wegen, aber eine Vision!

Wer entwickelt diese Strategie



# Leitlinie

## 4. Wir trennen die Aufsicht von der Dienstleistung.

4

Welche  
Aufsicht?

Ich habe  
die  
Freiheit und  
die  
Mittel  
Dinge  
zu gestalten

klar definierte  
Rollen/Zuständigkeiten  
Verantwortungen/  
Entscheidungs-  
kompetenzen

Wende ich mit dieser  
**Transparenz**

Schreiben Sie, was anders  
ist, wenn diese Leitlinie das  
Handeln in unserem Bistum  
bestimmt.

Woran merke ich das?  
**Gewaltenteilung**

was heißt von  
Konkret?

Wertschätzung  
&  
Ermöglichung

Mehr Raum  
für Kreativität

Mehr Freiheit  
und Raum für  
Eigeninitiative

Alles Tun  
von denen  
bes planen,  
für die es ist  
Veränderung uns  
selbst

einfacher  
klarer in der  
Sprache

echter Kulturwandel,  
an dem ich mich  
freuen würde.

Wow! **Dienstleistung**  
Endlich die Nutzer\_innen  
und Kund\_innen  
im Blick.  
Der Kunde ist  
König!

Mehr Qualität  
+  
Sicherheit

Überflüssigkeit  
und Transformation  
von Jobs

Es geht  
Schneller  
weil klar ist  
warum es geht

Transparente  
Entscheidungs-  
prozesse

**ÜBERFALLIG**

Ein 10. April  
im dem innovativen  
Handeln möglich  
steht ist  
Die einen  
beraten  
Die anderen sollen  
dass die Rahmen beding  
ist und eingehalten werden

Mehr  
Qualität  
+  
Sicherheit

Ermöglicht die Aufsicht  
von anderer Seite eine  
größere Flexibilität - da  
es ja immer eine klare  
Instanz gibt?

Diversität  
der Nutzer\_innen  
und Engagierten

Verfahren und  
Entwicklungs-  
medien etc. etc.  
besonders für die  
Zukunft von den

**SUPER  
LIKE!**

Wie ist das in  
derzeitigen Handlung  
situationen  
nicht?

Was bedeutet  
Aufsicht?  
Hast ich zum Ende  
auf dem Schul-  
auftrag?

größere  
Rolle und  
Sicherheit  
→ Orientierung  
+ Sicherheit

Ich werde  
z. Bsp.  
die Einrichtung  
Sofort  
was ich  
(un)gründe  
(n)

An einer vollen  
Umstrukturierung  
des Bauamts  
und der  
Planämter

Ich muss  
Lösungen für  
meine Probleme  
CIT/öffentlich.  
Arbeit, Rechnung-  
nicht selber  
finden/verfolgen

konkret  
→ was heißt das?

Dienstleistungsziele  
ist unrealistisch

kompetente  
Innenrevision!

Trennung von  
Dienstleistung und  
Aufsicht durch mehr  
zu klären/klar machen

klare  
Rollen!

**VIEL  
MEHR  
MENN-POWER**

Und was sind sie?  
Und wer definiert das?

Was ist mit  
"Dienstleistung"  
gemeint?  
Wiederholungs-  
Fächerklausuren/  
Fächerklausuren/  
Jugendverbänden

andere Bereiche  
Es ist für eine  
Selbstverständlichkeit  
und das  
sollte es auch in  
die Kirche sein

Verstehe den  
Zusammenhang  
nicht...  
Dienst an  
Menschen  
braucht Herangehen  
wie kann das sein?

Wer braucht  
Aufsicht?  
Miteinander

Selbstwirk-  
samkeit  
und  
Verantwortung



# Leitlinie

## 6. Wir koppeln Ausg

Zur Wirkung

ng.

Woran will ich die Wirkung der Ausbreitung des Evangeliums messen? sehr schwer möglich!

am Erfolg! dass es wächst! (mit dem Wissen um ausprobierten Können)

Entlastung - man kann bleiben lassen, was nicht wirkt

Was verbinde ich mit dieser Leitlinie? Neue Priorisierungen

Beschreiben Sie, was anders ist, wenn diese Leitlinie das Handeln in unserem Bistum bestimmt. Delegation von Verantwortung.

Woran merke ich das?

Realität denken so hat die Kommunikation Platz

Ökonomisches Denken?

Mehr Austausch (nur Langfristig)

Gutes Personalmanagement

Wie lässt sich das aus Wirkung bestimmen?

Wir machen an kuppelstruktur zukunftsfähig, könnte man ergänzen.

Entscheidet ob etwas Wirkung entfalten und anhand welcher Kriterien

Totes Kapital (um)nutzen z.B. Immobilien

Welche Verantwortung für die

Controlling

Planungsgemeinde

Man kann manche Wirkungen nicht feststellen! deutungsbedürftig bei Jugendverbänden eher Wirkung, aber zu 10% wichtig für die kath. Kirche

Warnung: nicht zu kurzfristig denken!

Wie messe ich Wirkung?

Wer misst Wirkung? Erfolg ist keine die Name Gottes

Neue Schwerpunktthemen der Zukunft

Die Fin sind wieder der Oberbegriff

Bundesleitfeld, z.B. Schule nach vorne

Skepsis - ob das wohl funktioniert?

muss auch für das B sein!

Leistungsorientierte Bezahlung (Eingruppierung Einstufung)

THAGE-AUFWERTUNG

Wir können was auch mal auf die Schulden kloppen

knappe Ressourcen werden besser genutzt

Wir haben Ziele + überprüfen sie in dem Belieben

Ist kirchliche Präsenz vor Ort messbar? e.B. Wirkung eines Pfarrbriefs

Konsequenz - unabhängig vom Person u. Amt u. Stellung

Knappe Ressourcen werden sinnvoller eingesetzt

Durch Strukturänderung Einstellungsprozesse werden Stellen optimal besetzt

Gelingende Arbeit Projekte können wachsen

Gute Ausstattung hat größere Wirkungsmöglichkeit => Geld für Orte kirchlichen Lebens

Mehr Begeisterung in kirchlichen Veranstaltungen

Nicht an die Zahl der teilnehmenden Personen, sondern daran welche positive Effekte und Erträge diese haben.

Es gibt Zieldefinitionen und Jahresberichte

Weniger Verschwendung

Menschen nehmen die Kirche in ihrem Ort wahr - an der Basis -> Wirkung "nach außen"

Was ist die Wirkung?

Investitionen in Klimaschutzmaßnahmen? fachliche Unterstützung der Basis? das wäre doch Investition in die Zukunft!

mehr Wirtschaftlichkeit!

wir erreichen mehr Menschen

transparente Mittelverteilung nach Klaren Kriterien

Menschen erleben die Kirche vor Ort als Ort, wo sie sich gerne aufhalten und Gemeinschaft erleben können

Mehr Budget für Seelsorge + Pastoral



# Leitlinie

8. Wir stärken Kommunikation und Kooperation.

WARUM WISSEN DIE GEHEIMEN SO WENIG VON TRAFÖ

Mehr gegenseitiges Verständnis

an einem WIRP

Agile Arbeitsweise

Leitung legt Kommunikation

Wir fragen uns, wer wirklich Text wie den Volkst der Leitlinien verstehen kann

Was verbinde ich mit dieser Leitlinie? Lebendigkeit

Beschreiben Sie, was anders ist, wenn diese Leitlinie das Handeln in unserem Bistum bestimmt.

Woran merke ich das

Kommunikationswege sind transparent und lebend

Ich fühle mich informiert

Der Unterschied zwischen Wort & Tat liegt in der TAT!

Sehr lebendige Vernetzung!

kooperation ist Gemeinschaften wecken, unterstützen und weiter entwickeln.

Augenhöhe

Verschiedene Stimmen werden gehört. Bemerkungen finden offen statt

Weniger (vermeidbare) Konflikte

Wechselnde Kooperationsmöglichkeiten

Stellen in der Kommunikation schaffen!

übersehbarer Kommunikationsverkehr Zeit zum Austausch

leere Wordhülsen! sie ist sehr wichtig Horizontale Kommunikation ist genau so wichtig wie vertikale Kommunikation

mehr Zuhören weniger Reden

Mehr lösungsorientiertes Handeln

am Gesprächsklima

ES SIND ALLE MIT ENGEBANDEN UND ZIEHEN AN EINEM STRANG

Eingangsbestätigung

über Zwischen-Schritte informieren -> Phantasie breaks

Unterschiedlichkeit ist gewünscht und bestärkt durch verteilte Kommunikation

Kommunikation mit ALLEN!

Kooperieren bedeutet konkret??

Wagenburg - Denken auflösen!

Ohne wirklich gute (und vielfältige) Strukturen Kommunikation geht keine Strahlkraft aus

Dogmatisch und kommunikativ zwischen "Hierarchie" auf Regeln

Wir lernen zu akzeptieren, dass wir gemeinsam - unterschiedlichen Weg - den gleichen Ziel nahe kommen können

Kommunikationstraining

Rein "Pinselgespräch"

offener Austausch gute Informationsweitergabe

Das ist unsere größte Baustelle!

gelingende Kommunikation braucht Vertrauen braucht positive Kommunikationserfahrungen

Einfachere Sprache Kurze, knappe Aussagen

Kooperation nicht nur mit Mitgliedern der Kirche

"Nutzer" erfahren von uns Gutes, nicht nur Skandale

Miteinander reden und Dinge gemeinsam ausrufen, ja, wichtig! Aber nicht nur Sitzungen und dann den Menschen fern bleiben!!!

Wir arbeiten mit oder als Profis

Wir fragen uns, was wirklich zu kommunizieren ist.

"Ich interessiere mich für Dich" ist durchgängig als Haltung spürbar

Wir sprechen über Betroffene nur mit ihnen

Unsere Sprache ist verständlich

Ansprechpartner\*innen sind leicht auffindbar

Gewählte\*innen (Politik) werden vor Entscheidungen ins Boot geholt und informiert bzw. um Rat gefragt.

von einander und sind offen für andere Lebenswirklichkeiten, Gedanken, Lösungen, ...

Wir befähigen zur Kommunikation

Kommunikation Austausch ermöglichen

ZU VERKÜNDEN WAS WIR MACHEN UND ZU MACHEN WAS WIR VERKÜNDEN

Zuhören - Informieren - Verbindlichkeit - kein Eigeninteresse Wertschätzung

Kompetentes miteinander Ehrenamtlich werden beteiligt

Vertrauen



# Leitlinie

11. Wir stellen

Wer hat entschieden, wieviel Geld für Traß da sein darf?

Welche Transparenz ist gemacht? Öffentlichkeit, mit, in, gegen, Protesten, Freunden, ...

Aufgabe an Leitlinie (11) Wollen wir wirklich ALLES öffentlich machen oder haben wir ANGST davor

-> zu unkonkret -> was soll transparent werden?

das ich weiß wo ich Fragen beantworten kann!

Ich weiß, wo Entscheidungen von wem warum getroffen werden

Was verbinde ich Leitlinie?

Was kostet das Transformationsprogramm?

Beschreiben Sie, was anders ist, wenn diese Leitlinie das Handeln in unserem Bistum bestimmt.

Woran merke ich das?

Ich bekomme Auskunft was ich frage - Unfassend, beiseite!

Es wird nicht immer alles erst einmal geklärt gehalten!

Es gibt wenige Gerichte

Wir vermeiden "Wissens-Hierarchie"

"Teilschub" wird nicht mehr als Argument herbeigeholt! Kontakt wird gesucht.

Ich finde rasch den zuständigen Person für mein Anliegen

Reden mit einer offenen Sprache sprechen

Prozesse finden nicht verdeckt statt. Es gibt keine "hidden agenda".

Alle Entscheidungen & Prozesse werden offen gelegt und nicht nur die "gemütlichen"

Es gibt mehr Kommunikation

Optimiere Prozesse in allen Bereichen Verbesserung der Selbstreflexion

Ich vertraue meinen Gesprächspartnern

Geld und Immobilien gehen auch dazu

Mitgenommen werden in wichtige Prozessen!

Das ist überfällig

Klarheit kann Angst nehmen

Entscheidungen fallen an der Stelle, an der sie gefällt werden sollen nach nachvollziehbaren Gr.!

Wir sind eh schon mitarbeit

|| Ist das Zukunft, oder geht es schon los?

Selbstverständlichkeit

Wertschätzung + ehrliche Kommunikation auf Augenhöhe

OFFENHEIT + VERLICHENHEIT

Ehrenamt ist abgehört, wird informiert!

MEHR MITWANDER

Keine Hinterzimmerentscheidungen, für die niemand Verantwortung übernimmt.

VERTRAUENS-GEWINN ZU DEN HANDELNDEN

TRANSPARENZ HEISST NICHT, DASS ALLE ALLES WISSEN MÜSSEN, ABER WER INTERESSIERT IST, SOLL UMFASSEND EINBLICK GEMÄHRT BEKOMMEN.

Alle verstehen die Zusammenhänge, Entscheidungen

Keine Macht durch Juristens - "Monopole"

Wenn Termine für ehrenamtliche befristet sind

Schwere Themen werden offen angesprochen

Transparenz in welchen Bereichen?

Betroffene von sexualisierter Gewalt wissen zu jeder Zeit, welche Verfahrensschritte gegangen werden und haben Einflussmöglichkeiten



Leitli

3. Wir or  
Nutze

TRAFÖ  
KONGRESS

"Nutze"  
was soll das  
sein

Wer sind die  
Nutzer\*innen?  
Hoffentlich nicht nur  
die 5-10% der Engagierten!  
Dann verkommen wir zu einem  
Verein

Begriff  
Nutzer\*innen  
Ist das Kirche  
für oder  
mit  
den Menschen

Eine ständige  
Vergeisserung  
"Was soll ich  
für Dich tun?"  
ist notwendig

Nutzer?  
Wer ist das?  
• der Gläubige  
• der Haupt-  
• antwort  
• der Aktivist  
• der der Hilfe braucht

WENN DIE  
GLOCKEN LÄUTEN  
ZUR KLIMA-  
DEBATE

Dass alle  
wie  
andere  
sein

inde ich mit die  
Das Evangelium  
gilt allen  
Menschen!  
→ Zieht den Kreis  
nicht zu klein, wer  
Nutzer\*in sein kann!

Was ist mit den  
"Nicht-Nutzern"  
den 90% der  
"Uninteressierten"

Schreiben Sie was  
Die Koordination  
Die Wertschätzung  
in Bistum

Woran merke ich das

An der  
Willkommenskultur

Wir Kontakt und  
tun mit so, als  
würden wir schon  
alles

Wahrscheinlich  
bevorzugt andere  
Themen

Positive  
Rückmeldung  
der  
Nutzer\*innen

Bitte den  
"Nutzer\*innen"  
ersetzen?  
→ Anmelden?  
→ Gläubiger?

Orientieren uns  
an den Sorgen,  
Nöten+ Hoffnungen  
der Menschen

orientieren uns  
an den Bedürfnissen  
Menschen!

Wir sind  
da wo  
Familien  
sind

Inhalte bestimmen  
die Struktur.  
"Form follows function."  
Wenn uns etwas nicht  
mehr taugt, lässt es  
sich auch (leicht)  
verändern.

Bauvorhaben  
sind nicht in  
einem einzigen Schlag  
zu planen und  
B.O.

Wird wir  
wissen was  
gut u. wichtig  
ist

Was  
um die wir uns zur Zeit  
kümmern!  
Wie erreichen wir sie?  
Wie nehmen wir sie mit?  
Was sind ihre Bedürfnisse

den 97%

\*  
Nutzer\*innen  
sind  
alle in der  
Gesellschaft

zuhören  
Wünschen

Nicht in Ange-  
boten denken, zu  
denen man hin-  
gehen muss  
→ Geh-Schulden  
etablieren

Caritas und  
Seelsorge in  
einem Aufzug  
in einem Boot

Es geht  
um Lebens-  
dienlichkeit  
für alle

"Nutzer"  
Das stellt für  
mich keine Ange-  
legenheit dar!  
Das ist ein Lebe-  
nungsverhältnis

Es reicht nicht  
die Haltung bei  
einzelnen Mitarbeitern,  
sondern  
die Nutzer\*innen-  
Orientierung muss sy-  
tematisch einzuweisen  
werden

Nutzer\*innen  
sind  
nicht nur  
in  
Gemeinde /  
Katholisch  
gedacht

Die Nutzer\*innen  
erfahren zentral eine  
qualitative gute  
Dienstleistung?

Wie sind Sie  
da, die wir  
brauchen...  
z.B. am Ende  
des Lebens

Wir sind  
bedarfsorientiert  
Dienstleister

Barriere ist  
keine relevant  
Größe in einem  
Dank...

Wir  
zu  
Bedeutung:  
beim Gemeindegottes-  
dienst  
sind einzelne  
EA allein an Tischen  
und keine rdejen-  
igen, die sich über  
Wachstums freuen  
bemerken das/ in-  
teressieren sie

MAH AN  
DEN  
BEDARFS-  
DIALOG

Die Kirchen-  
mitglieder sind  
keine Nutzer\*innen  
sondern  
Teilhabende

Wir machen das,  
was die anderen  
von uns wollen!  
Haben wir dies bisher  
nicht auch getan?  
Geben, was man  
uns sagt?

Feedback der  
Nutzer\*innen ernst  
nehmen!

Wir sind  
bedarfsorientiert  
Dienstleister

Veränderung!

Wer definiert  
dann, wer  
(unsere)  
Nutzer\*innen  
sind?

nicht nur  
orientieren-  
feedback ein-  
bringen, ...

Das ist  
die einzige  
Alternative

Was wir  
erfordert wird, was  
der offiziellen  
Politik entgegensteht?

Wenn oder  
Wann  
Bemühen wir?

BEDEUTET  
PERSPEKTIVE  
DES M-FRAU  
WIRD ODER  
ENTWICKELNDE  
MITGLIEDER

EVALUATION  
DES  
BEDARFS

Wer oder  
was sind  
Nutzer\*innen?

Die  
Menschen  
erwarten von  
uns ihnen in  
ihre Glaubwürdigkeit  
zu begeistern!

Nutzer\*innen  
Adressat\*innen

Blickt auf  
die künftigen  
Nutzer\*innen!

BO-Maßnahmen gehen  
in Pfarrregion, bereits  
und dadurch gibt  
es Weiterentwicklung  
des kirchlichen  
Lebens → neue  
Angebote entwickeln

BO-Maßnahmen gehen  
in Pfarrregion, bereits  
und dadurch gibt  
es Weiterentwicklung  
des kirchlichen  
Lebens → neue  
Angebote entwickeln



# Leitlinie

## 9. Wir setzen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit um.

Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Segen für ALLE!

Wir nehmen alle Menschen mit und respektieren jeden  
Es wird aber höchste Zeit!

Beschreiben Sie, was anders ist, wenn diese Leitlinie das Handeln in unserem Bistum bestimmt.

Diversität fördert die Produktivität und lässt einen nicht realen Raum entstehen

andere verurteilen / neue Ideen

Geschlechtergerechtigkeit  
Sprache ist selbstverständliche geworden  
- genauso diverse Gottesdienste &- andere

an merke ich die gleiche Vielfalt

Geschlechter-sensible Liturgie

Auch alle Menschen sind divers!

Was verstehen wir unter dem Begriff Diversität? Welche Schritte führen dazu, welche nicht?

Es muss schon in der Ausbildung zu Kirchenberufen die Wertschätzung der Geschlechter gelebt werden.

Es muss schon in der Ausbildung zu Kirchenberufen die Wertschätzung der Geschlechter gelebt werden.

Für alle

Nicht über Menschen reden, sondern mit ihnen reden

Auch das Ehrenamt der Männer fördern.

Niemand ist "gleicher" als der oder die andere.  
- Respekt  
- Toleranz  
- Sehen mit dem Herzen

Vielfalt auf allen Ebenen

Parität

Das der Mensch im Mittelpunkt steht!

Perspektive mehrsprachiger Gemeinden!  
"Bekämpfung"

Segen für ALLE  
Werke für ALLE  
Verantwortung für ALLE

Ander / Diverse Lebensstile und Vorlieben bei Kirche durchgeleitet werden ohne Kontrolle durch Kirche

Weltoffenheit

Man fühlt sich als Gast und weil er/det mehr aufgeben

Alle Menschen haben gerne mit Kirche zu tun, weil sie spüren, dass sie da sein und wirken dürfen, wie sie sind!

Mitarbeiterinnen unterschiedlicher sexueller Identität bereichern unsere Gemeinschaft!

Angesichts auch an die Bedürfnisse der weiblichen von Männern im Vollmaß auszunutzen (das sind 25% der Männer)

echte Diversität ist Herausforderung

Doppelgipfel erfordert höhere Stufenanfänge (Umwandlung / Umstrukturierung)

Alle sind willkommen und wer den auf Augenhöhe behandelt

Selbst für alle Menschen, die in der Kirche sind  
Hochzeit  
? Gebete  
? Gebete  
? Gebete

Unser -Topfchen

Reine Ecken Grenzen wer wofür steht wer

Wir brauchen mehr Gleichberechtigung auch, weil wir die Instrumente haben und nicht durch sie ersetzt werden können

und Inklusion!

Viel mehr und ganz unterschiedliche Menschen sind unterwegs -> Kirche ist bunt, jede u. jedes findet sich wieder und einen Platz.

In meiner Einstellung wie ich über andere Menschen urteile

Ich gehe in die Kirche und spüre Gott ist nicht nur ein Mann

das wir nicht nur die Personen berücksichtigen die sichtbar sind!

Es können ohne Probleme Diskussionen auch nicht kath. Mitarbeiterinnen

Mitarbeiterinnen werden nicht zur Vielfalt Heimat gebracht

- Sichtbarkeit von Frauen, nicht nur bei Diskussion oder Kultur beiben, sondern bei Entscheidungen



EFFIZIENT.  
WENIGER  
VERSCHLEISS

Es kommt für  
die großen Bereich  
Grundausstattung  
und  
"aktive" an Wirkung  
erachtet

Wirkung  
Lohnzahlen

↳ 'Evolutional'

So ein  
Blödsinn

Und wer legt  
fest, was  
Wirkung ist  
und wer  
misst sie?

Kongresskosten  
vs. Sparen in  
der Pfarrei

Prio  
AUF  
Aqvisie

Beschreiben Sie, was anders  
ist, wenn diese Leitlinie das  
Handeln in unserem Bistum  
bestimmt.

Woran merke ich das?

Das heißt auch,  
Umwerten  
=> ohne Konflikte  
geht's kaum

Kirche erricht  
mehr Markten  
+ Milieus

Ich frage mich,  
wer die Wirkungen  
feststellt und nach  
welchen Kriterien.

Ich beschreibe  
selber  
Ziele.

Ausgaben können  
auch Indikatoren  
von Zeit  
(Einsatz) sein!

Das legitimiere  
ich, allerdings  
auch für das B

Wer stellt das fest?

Wirkung kommt,  
wenn es getan  
wird

Wir verabschieden  
uns von Stellen-  
und investieren  
in Menschen!

Wir setzen uns  
Ziele fest und  
evaluieren diese

Schwerpunkte  
setzen

Nur prüfen  
wie die  
Wirkung?

Messkriterien  
festlegen  
Was legt fest?

Welche Maßstäbe  
bestimmen das?  
Wer bestimmt sie?

Was ist "Wirkung"?  
welche Kriterien  
gibt es?

Was ist "Aus-  
gabe"?

Was ist "Wirkung"?  
Klare Vorgabe  
& "Regeln"

Umverteilung  
ist notwendig  
und möglich

verbindliche  
Mitarbeiter-  
gespräche.

3 MEIER FORMULIERUNG  
MESSBAR  
MACHBAR  
MOTIVIEREND

Wirkung fördern  
durch  
Chancenförderung

Wie wird die  
Wirkung ge-  
messen?  
Wie soll sie  
gemessen werden?

Wirkung  
muss  
messbar  
sein!

Wie genau?  
Wer  
überprüft  
das?

"Bedingungs-  
loses  
Grundein-  
kommen"  
notwendig!

1. Verbinden  
von Kirche  
passiert in  
der Kita  
gibt es dafür  
gibt es mehr  
Unterstützung?

Das ist Alltag  
in der Pfarrei!

Ziele und  
Kriterien  
müssen  
formuliert sein

Konkurrenz  
denken  
wird gefordert

... das Prinzip  
gilt für alle Bereiche  
(auch liturgisch  
theologisch fundiert,  
mit spirituelle)  
-> die Umstände des  
Lebens ändern...

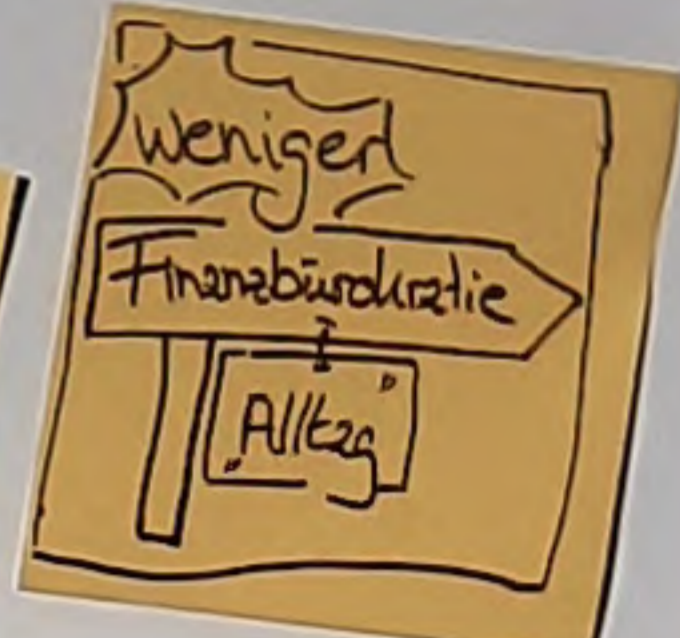
Das diakonische  
Handeln  
gewinnt an  
Bedeutung.

WENIGER  
AKTIONISMUS

weitere Verant-  
wortung auf  
Ebene der Pfar-  
gemeinde

Leitungsverant-  
wortliche Teams  
bitte die von  
ihrer Arbeit  
Betroffenen  
regelmäßig um  
qualif. Rückmeldung  
Evaluation

Klare Prozesse  
Wirkungs-Ziele  
-> Evaluation  
-> Konsequenzen  
ziehen



HÖHERE  
ZUFRIEDENHEIT  
BESSERE  
RESONANZ

=> Schätze im  
Kimmelreich  
Dass wir  
überprüfen, wofür  
wir Geld aus-  
geben und über-  
prüfen, was damit  
erreichbar ist.



Gemeinsam sind wir stärker.  
Mehr Themen, mehr Menschen sind im Blick

Erkundungsschritte  
Gemeinsam Leiten  
=> vor Ort  
gilt es das (Kriterium) schon ...

Teamleitung und Teamverantwortung  
-> auch Verantwortung vom EA?

Doppelspieler ist ein fiktives aber nicht das Einzige Modell

Es wird mehr miteinander kommuniziert

das es Leadership gibt die gemeinsam leiten und verantworten

was  
hoffnung  
immerhin gibt  
s Anfänge

binde ich mich  
Parität Qualifikationen

Schwarm-intelligente

Selbst und andere unterstützen  
Gott ist im Team

Dialog in Angelegenheiten!

Jeden ernst nehmen

≠ hierarch. Kirchenstrukturen  
-> Stop aus Rolle für Trierer Leitungsmodell

Ich verbinde damit, dass das längste Realität ist.

Mehrere Perspektiven

Kompetenzen, die sich ergänzen

wer setzt die Teamzusammensetzung?  
Gründe sind wichtig!

Es gibt keinen das über das schon immer schon ist  
Hilfsweise wichtig sein

Wichtig im Team ist dann gut, wenn Entscheidungen auch wirklich getroffen werden.  
Ansonsten Behinderung

Komplexität  
- Diversität  
- Multiperspektivität

- Kluge Jodeln  
Heinrich wird dann hoffentlich abgeklafft!

die Verbindung über "Hierarchie-ebenen"

Das ist nichts Neues, das sollte längst eine Basis & Grundlage sein!

Dazu braucht es teamfähige Leitungen und leistungsfähige Teams.  
Waben wie das?

Leitung im Team in einem hierarchischen System?  
Wie geht das?

gilt das auch für Mix aus HA & EA?  
kann das gelingen?

Beschreiben Sie, was ist, wenn diese Leitlinien Handeln in unserem Bereich bestimmt.

Weniger einsame Entscheidungen

Dialogische Kultur in der Entscheidungsfindung  
- Demokratisierung

Mehr Ehrenamt & mehr Frauen in Leitung?

Wie so löst sich die Last der Verantwortung tragen, übernehmen, wie auch die negativen Folgen unseres Handelns und Transparenz zusammen!

deutung aussagen...  
partizipativ  
+ Hauptaufgabe  
verantwortung

Teamzusammensetzung - nach Eignung / Neigung oder um ein Team zu vervollständigen

Qualität von Leitung steigt

mehr Geschlechtergerechtigkeit

Wann kann sich ein Team aus 2 Personen nicht eine volle Stelle leisten?

Leitung nach Kompetenzen, die sich gegenseitig ergänzen  
-> nicht nur hedogen

Leute ernst nehmen, die was von ihrem Fach verstehen

ist in allen Gliedern  
- mit qualitativen Kriterien  
- in Team  
- ist immer 2!  
- wie die ist...

Wenn ich das Gespür habe mit der Leitung verbunden - am besten ♂ & ♀ (Wachstum) wie Zirkel

Wenn Ehrenamt wirklich ernst genommen wird

Ich arbeite unter Aufsicht  
es sind wir leidet  
das Erstreben auch der unbegrenzten Handlungsfelder / Aufgaben!

Es gibt nicht mehr z.B. die eine Einrichtungsleitung

Verbesserung der Schnittstellenarbeit durch andere Ansprache

die Zielgruppe!

Es gibt Diskussion Entwicklung, WIE überhaupt Leitung geschieht.

Unterschiedliche Sichtweisen kommen zum Zuge

Das es auch Schulung für das Team-Leiten! gibt

Was sagt die "Gemeinde dazu..."  
wird nur noch ein kleiner Mordet bis irrelevant...

Wenn ich was ausrichten kann, an was ich was werde

Nur lüsten einander nicht wie Zk!



# Leitlinie

## 3. Wir orientieren uns an den Nutzer\*innen.

ÖFFENES  
OHNE  
FÜR ALLE

An den Nutzern  
innen orientieren  
oder  
(auch) an denen,  
die 'Kirche' nicht  
nutzen?

Die Zahl der  
Nutzer\*innen  
wächst wach

Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

→ Vorgesehene orientieren sich an den Bedürfnissen / Lebensumständen der Nutzer

AUF GRUPPEN ZUGEHEN MENSCHEN

Erkennen was die Menschen in den verschiedenen Lebenssituationen brauchen nicht nur Text Task Kommunikation, Führung...

Wer ist 'Nutzer\*in'?  
→ auf Menschen zugehen  
→ Blick über den gewohnten Tellerrand  
→ Neues entdecken  
→ Perspektivwechsel

Völlig neu in unserer deutschen Ortskirche!

Die Frage: Was brauchst du?  
Bedürfnisorientierung  
Interesse an der Welt

Blick auf die Anderen  
Nicht von mir aus denken

Klar, wir orientieren uns an Gott und dem Auftrag, den es uns gegeben hat

Von unten nach oben denken

Wir kreisen nicht um uns selbst

Motivation zur Mitarbeit steige

Wir sehen den Schmerz der Menschen und deren Bedürfnisse. Das bestimmt unser Handeln, nicht unsere Wünsche und Ideen

Nicht mehr die Strukturen, die Traditionen, Verwaltungsgänge stehen im Vordergrund, sondern die Menschen.

'Bottom-up' statt 'Top down' denken...  
Begegnung auf Augenhöhe

Woran merke ich das?

Zufriedenheit bei den Mitarbeiter\*innen  
ANGESPROCHEN WERDEN  
→ EURENANT?

Weniger Kirchenarbeit & mehr junge Erwachsene in der Kirche

Mehr Menschen suchen ihren Ort bei Kirche.  
Niemand sagt mehr: "Das war schon immer so."

Daran, dass Beschwerden von Pers., die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, ernst genommen werden und hilfreich bearbeitet werden.

Daran, dass man sich über Anfragen, unerwartete Wünsche und Beschwerden freut. Dadurch erfahren wir was die Menschen brauchen

Kirche wird wieder als relevant / als attraktiver Gesprächspartner wahrgenommen

Wenn die Zahl junger Erwachsene zu nimmt  
Mehr Jugendliche in der Kirche  
zu Hause bei uns

Wir sind näher an den Menschen / nicht mehr abgehoben

Lieber partnerschaftlich mit Nutzer\*innen

Ein anderes Wort für Nutzer\*innen ist Parasit

Daran, dass Betroffene selbst entscheiden können, ob ihr Fall angezeigt wird. Es wird nicht über sie hinweg bestimmt!

Was muss beachtet werden

Nicht darauf hoffen, daß die Menschen zur Kirche kommen, sondern wo die Menschen sind, mit Sorgen, Fragen, Anliegen...

Aufrichtiges Interesse am Anderen

Flare ist nicht mehr lokal in unserem Handeln, sondern global

Wir fragen wir hören zu wir setzen um wir melden zurück

Soziale Perspektive beachten!

Nutzerorientierung = Kundenorientierung  
Wer sind die Kontakt?  
→ intern  
→ extern

Perspektivwechsel, Herausforderung: Woher wissen wir eigentlich wirklich was unsere Nutzer\*innen wollen

Es geht sich nichts an



Klar, weil Gott ist mit uns!

- Hoffnung
- Vieles muss ganz anders werden.
- Die gute Botschaft wieder in den Mittelpunkt rücken

Welche Zukunft?

- Digital
- Kirche
- Menschen
- Veränderung

Das ist keine Leitlinie, sondern eine Überschrift oder Präambel.

Wir brauchen dem gesellschaftlichen u. wissenschaftlichen Blick auf die Zukunft

erst wenn Schritt auf Schritt gegangen sind und er auf uns

am Trafo

Wenn mich unsere Töchter fragen: "Kommt die mit zum Gottesdienst?"

Was ist die Leitlinie:

ist dieser

Eigenschaften der Selbstbestimmung?  
Nachhaltiges Handeln

Weiterentwicklung von veralteten Strukturen: z.B. im Gottesdienst, Angeboten, Impulsen

Digitalität & digitale Präsenz muss endlich zum kontinuierlichen Thema werden

Woran merke ich das?

Wenn man ein Bild von Zukunftsfähigkeit erkennen würde (→ woher wollen wir das?)

Kirche schaut auf die Lebenssituation der Gläubigen hier und heute!

Menschen sprechen auch nach Jahren noch dankbar von Unterstützung aus dem BoO.

Wir hinterfragen uns in regelmäßigen Abständen

Noch nicht!

Offenheit für Neues + "Andersartiges"

dazu braucht es:
 

- technische (sinnvolle) Ausstattung nach Aufgabenbereich & nicht nach Leistung
- Weiterbildungen!

Ressourcen, um es nicht "nur" nebenher zu machen

Unsere Dienstleistungen werden nachgefragt

Dass wir mit Jugend erreichen Sie sich bei uns engagiert

Ich für mich zu unbestimmt, Schlagwort ohne Inhalt

Wir sind bereit "Heilige Kirche" zu hinterfragen und ggf. anzugeben

Umdenken

- Multiworld (open-Neues) Fremdes ausprobiert.
- Ganz andere Menschen sind in Kirche unterwegs.
- Die Themen der Gesellschaft sind die Themen der Kirche

Wir bekommen für Neues Geld

Wir denken nicht eng in Gemeinde und BoO-Sicht

Unsere Stimme hilft bei der Bewältigung von pers. Fragen

Es würde was wachsen.

Kirche kommt vor, ist keine Randerscheinung, wird gefragt u. gehört → überall

Wie bestimmt man, was wirklich zukunftsfähig ist? Nach welchem Kriterium? Wer entscheidet das?

Wie sehen wir unsere Familien HEUTE!

OFFEN für VERÄNDERUNG!

Augenfreier Be-Gesetz Fehlerfreundlich

Wenn ich 2 Strukturen auf dem Tisch sehe; wenn jeder seine Sprache & Wortwahl versteht; wenn ich jemandem etwas sagen will

Man merkt, wenn wir nicht da wären... es fehlt...

Keine Leitlinie, sondern frommer (&) Wunsch!?

NEAN WIR AUF BERUFSGRUPPEN ZUGEN  
PAB IN DER KEB/BDK? WSK IN UNSER ARBEIT EINGEBEN

Note der Menschen wahrnehmen!

- Ist die Kirche mit dabei, wenn sie grundlegend existiert
- Haddelplan
- Zölibat
- Frauen als Priesterinnen
- Anerkennung d. G. d. Frauen
- Mehr Halbtage von Vätern - & Jugendliche
- Das & WISERE ZUKUNFT

Können wir das postulieren?

Wenn wir wenn relevanten Beitrag leisten, dass etwas besser wird, dass etwas vorangeht, z.B. mehr Photovoltaik auf unseren Dächern.

Menschen nehmen uns wieder als relevanten Akteur wahr und treten mit uns in Kontakt

Wie? Wenn wir kann noch gesellschaftlich schlussfähig?

Das "WIR" der Leitlinien Wer ist das?

Was sonst?

weil das alternativlos ist, sollten wir zukunftsfähig sein

WENN WIR DIE MENSCHEN ABHOLEN

- WENIGER AUSTRITTE
- VOLLERE GOTTESDIENSTE
- WEHR TAUFE

Viele junge Menschen im Gemeindeamt andere Jubilare

es gibt keine Alternative

ERHÖREN KÖNNEN + AUCH KEINER ZU LASSEN!

Nur reiten keine toten Pferde!

IN WELCHE FORM AUCH IMMER EINE "KIRCHE" WIRD ES IMMER GEBEN



# Leitlinie

Wir fördern Haupt- Ehrenamtliche.

LEITLINIE  
ON EINER  
ANREICHEN  
FÖRDERUNG  
UNTERSTÜTZEN

Wir lernen  
Charismen und  
Begabungen  
- absatz der  
hierarchischen Strukturen  
- sollen man an  
zu nahen

HPM gehören  
relativiert

persönliche  
Leufbahnplanung  
+ gezielte Förderung  
über HA und  
nicht über LÖcherstopfen

angepasste  
Arbeitszeiten  
der Hauptberuflichen

es gibt nachvollziehbare  
Standards für PE und  
es sind die behindert zu  
Bedeutung von Nebenberufen  
begl. (das Hauptberufliche)

verbinde ich mich  
mit?

Beschreiben Sie, was anders  
ist, wenn diese Leitlinie das  
Handeln in unserem Bistum  
bestimmt.

Woran merke ich das?

Qualifizierung  
nicht als "nice  
to have" sondern  
als klare Erwartung  
-> Lebenslange Lern

Ich bin  
offen.

Diskussionen  
und Offenheit  
- Meinungsvielfalt

Qualität

Bekanntnis  
zum Amt

keine  
Angst  
das  
Kreuz zu  
nehmen

Das Fortbildung  
management  
wird einfacher

Förderung  
lässt einen  
wachsen

Ermöglichen...  
nicht "Reduktion"  
-> TUN  
nicht fördern  
-> FÖRDERN

Qualifikationen  
werden nicht  
mehr  
gewürdigt

Zusammen-  
wirken H/E  
auf Augenhöhe

im Leitungsraum  
BO + Fortbildung  
tauschen EA auf.

EA können  
Fortbildungsaufträge  
übernehmen für ihre  
Einsatzbereiche

Die Gruppe der hauptamtlichen  
pastoralen Mitarbeiter wird immer  
wichtiger. Wir müssen ihnen  
Voraussetzung vor Ort geben.

Wir versinken im Chaos.  
Die hauptamtlichen pastoralen  
Mitarbeiter sind etwas  
Besonderes

Wenn die  
jeweiligen Stärken  
wirksam werden

Arbeit auf  
"Augenhöhe"

- Bezugsperson
- Wortgottesdienst mit  
Kommunionfeier

Die jeweiligen  
Charismen werden  
hiviliert!

- Würde Zeit!  
- Reaktion auf  
Paarungsmaß?

Gute Ehrenamt-  
liche mit toller  
Ausbildung  
wirklich ernst  
nehmen ihren Dienst  
zu tun

Es wird von  
HA ernst genommen

EA stärker ernst-  
nehmen, das ist  
gut.  
Alles gleich zu  
machen ist falsch!

Das Ehrenamtliche  
nicht nur an den  
Kathedralen wollen wir  
auch für kleine Orten  
Sind.

Personal-  
entwicklung  
wird gefördert  
(als  
Servicestelle -  
unterstützend)

ist eine Not-  
wendigkeit  
ohne Ehrenamt  
keine Zukunft

wichtig ist  
von  
Ehrenamt  
und  
Hauptamt

Qualifizierung  
von  
Ehrenamtlichen

Wir fördern die  
Ehrenamtlichen  
ganz schön heraus.  
Wenn wir sie jetzt  
fördern - tut das  
gut!!!

Wenn die mit den  
Tafelberg besetzte  
Hauptamtliche die  
gute Sache lesen  
und auch bei ihnen  
Förderungen beschränken

10. wie för-  
dern wir  
Ehrenamt-  
liche? wie  
erreichen wir sie  
noch?

Wo lassen sich  
Ehrenamtliche noch  
finden und  
motivieren

DIE TALENTE  
ERNSTHAFT  
TEILNEHMEN.  
MITLEITUNGSÄRM  
ERMÖGLICHEN.

Begegnung  
auf Augenhöhe  
mit Respekt  
und Offenheit

Das sieht  
alle ganz  
anders!!!

Stelle für  
Ehrenamt-  
liche  
Koordination

Talente werden  
vollumfänglich  
genutzt



# Leitlinie

# 12

## 12. Wir leben und arbeiten mit den der Kirchenentwicklung.

Leitlinie / Zulassen und Offener Ausgang

Offenheit für Veränderung Prüfen was gut ist und trägt

Chancen für einen Neuanfang

Neue und andere Grundhaltungen

Wie sind die überhaupt?

Haltungen sollten konkret messbar und umsetzbar sein

Aufbruch

Begeisterung

Gottes ERLEBUNG! GLAUBE HOFFNUNG

Welche Haltungen der Kirchenentwicklung kann es sein. Leben auch mit dem Evangelium dem ist heute eine Herausforderung?

Leben & arbeiten mit Haltungen der KE. Was sind sie genau, woher kommen sie? (um täglicher Auftrag)

Weg vom Abgeben den Weg zum Selberbestehen  
→ heutzutage Siehe 77h Autokoll

Willkommen Kultur

Wir vertrauen auf die Wirksamkeit des Hl. Geistes in unserer Arbeit und öffnen uns für ihn. Unterscheidung z.B. der Geister

Was hat mit den Haltungen, die ich nicht in den Leitlinien finde?

Subsidiäre Entscheidungsmöglichkeit

Bereitschaft zum Eingeständnis von Nicht-wissen bei Fehlentscheidungen

Glaubensfreude

Wir bleiben in "Bewegung"

Ja. Das gefällt Limburg nicht immer → in Konsequenz

Ich mit dieser Zukunft  
- neues Verständnis von Kirche  
- Hoffnung

Auch die Haltungen der Kinderschöpfung müssen vorzeit zu spät hinführt werden

Für mich sind das Wurzeln. Es braucht Kontexte.

Offene Prozesse  
Veränderungen zulassen

Wir erleben eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit

Offenheit Veränderung neue Wege

Räume öffnen

Keine Kontrollen weniger Anwesenheit

Leben wir wirklich danach? Erst mal umsetzen dann überprüfen

Eine Gemeinschaft entsteht nicht dadurch, dass Menschen füreinander Gefühle haben, sondern dass sie in einer Beziehung zu einer lebendigen Wirklichkeit leben - und daraus wiederum lebendige Beziehungen untereinander entstehen. (nach St. Augustin) First things first! GOTT

der Grundgedanke des Vertrauens durchzieht alles - weil es die Weise Gottes ist, mit der er passiert ist - die Schöpfung

Ist das nicht ein totale Binnenblide? Intendiert das die Klendran in der Gesellschaft?

Bräckeren wir die noch, wenn wir jetzt auch Leitlinien haben?

An den Mitarbeiterinnen - Kultur des BO

ich glaube, es ist ausstrahlung, die Haltungsänderung für jede und jeden ganz persönlich!

Beschreiben Sie, was anders ist, wenn diese Leitlinie das Handeln in unserem Bistum bestimmt.

Verbindlichkeit!

Nicht fragfähiges offenes Bistum

Haltung verändert das Miteinander

Kein Machtmissbrauch

In Gemeinde mehr Spielräume

Woran merke ich das?

Wertschätzung Anerkennung Augenhöhe Wahrnehmung

Wir respektieren und akzeptieren alle Menschen

Wahrhaftigkeit Glaubwürdigkeit

Wird es die Bedeutung der Haltungen der Kirchenentwicklung gerecht, wenn sie als eine Leitlinie und vielen (Nr. 12) abgehandelt werden?

an einer Kultur des Einanders Zutrauens (auch zwischen Haupt & Ehrenamt)

- Wir gehen anders miteinander um!

mehr Frieden und Freundlichkeit



# TRAFO Beratung der Leitlinien 1 + 2 + 3

**Wann?** Freitag, ca. 20:15-21:15

## **Aufgabe:**

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Beginnen Sie mit einer Runde und lassen Sie alle Menschen in ihrer Gruppe zu Wort kommen: Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (ca. 15 Minuten)
- Sammeln Sie gemeinsam: Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen? Woran merke ich das? (ca. 25 Minuten)
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleteilnahme>).

## **1A: Wir sind zukunftsfähig**

*Das Bischöfliche Ordinariat unterstützt die Kirche im Bistum Limburg in der Gestaltung und Ausübung ihres Auftrags und setzt diesen in zeitgemäßen Strategien, Prozessen und Arbeitsweisen um.*

### Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- Neues Ausprobieren
- Anpassen an die Zeit / Beweglichkeit / Organisation im Detail anpassen
- Unterstützen / Dienstleistungsgedanke / Beratung
- Ehrenamt wahrnehmen / stärken
- Information / Informationsverlust / Verstehen der Anderen Seite
- Technik / privater Einsatz technischer Mittel / Schulung / mobile Kommunikation / einheitliche gehobene Technikqualität / angemessene Digitalisierung spart Personalkosten
- moderne Beziehungs- und Arbeitskultur = Dienstleistungsgedanke / Wertschätzung / Aufmerksamkeit /
- Augenhöhe (kein Hierachiegedanke, kein Bittsteller, kein Oben und Unten)
- Verwaltung = "zu den Menschen gehen"
- BO muss "menschlicher" werden
- Was ist der Auftrag des Bischöflichen OrdinariaT

Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?

Woran merke ich das?



Gute Kommunikation	Besseres Verständnis / Augenhöhe
Klarere Wege / optimierte Orga	Es geht schneller / Zeitersparnis
Deutliche Zuständigkeiten	man kennt den Ansprechpartner
Am Mensch orientiert	Wertschätzung / Miteinander fühlbar
Dienstleister	Kirchengemeinden / Ehren- und Hauptamt stehen im Mittelpunkt der Aktivitäten
Dienstleister	zeitnahe Bearbeitung

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Wer füllt die Begriffe mit klaren Inhalten?
- Ausreichende Ressourcen
- "Nebenschauplätze" (zB. Umwelt) einbeziehen

## **1B: Wir sind zukunftsfähig**

- Keine Ergebnisse notiert.

## **2A: Wir arbeiten mit einer gemeinsamen Strategie**

Keine Ergebnisse notiert.

## **2B: Wir arbeiten mit einer gemeinsamen Strategie**

Keine Ergebnisse notiert.

## **3A: Wir orientieren uns an den Nutzer\*innen**

*Die neue Struktur orientiert sich an den Bedürfnissen der Nutzer\*innengruppen. Die eigene Wirksamkeit misst sich an der Wirksamkeit für andere. Durchgängiges Merkmal: Nutzer\*innen-Orientierung für Zukunftsfähigkeit.*

Ist dieser Arbeitsplatz besetzt? Bitte hier angeben ob eine Gruppe hier bereits arbeitet - das hilft gegen Missverständnisse.

- Die Gruppe ist besetzt durch 13 Personen. Wir machen eine kurze Vorstellungsrunde.

Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- Begriff "Nutzer" ist nicht ganz klar. Eindimensional. Was wäre mit "Gläubige/-r"
- Es wird hier vielleicht nur an die Mitarbeitenden im BO gedacht - was ist mit dem Kirchort / Gemeinde vor Ort?



- Kirchenbesucher (Gläubige), Kurs- und Akademiebesucher, eine Vielzahl von Menschen
- Der Begriff Nutzer ist sehr global und weiträumig zu sehen.
- Begriff kommt auch aus der *Ökonomie* (Was bringen uns die Nutzer?) und von daher missverständlich.
- Nutzer: Menschen die an uns Interesse als Kirche haben
- Welche Sichtweise wird angenommen, wenn der "Begriff" Nutzer verwandt wird?
- "Nutzer" und "User" sollten durch "Mensch" ersetzt werden --> Stichwort Menschlichkeit.
- Der Begriff "Orientierung" ist evtl. missverständlich.
- Nutzer-> Menschen auf dem Weg.
- Wie ist bzw. wird die Messbarkeit der Leitlinie definiert bzw. realisiert?
- Vielleicht sollte besser gemeint werden: "Wir orientieren uns an den Bedürfnissen der Menschen."
- Definition von "Bedürfnis"?
- Messbarkeit von Wirksamkeit wie (vor allem im pastoralen Bereich)?
- Es gibt "Dienstleister", aber auch pastorale MA, Religionspädagogen, Erwachsenenbildner. Bei denen ist die "Wirksamkeit" schwieriger zu fassen.
- Eine Evaluierung der pastoralen Arbeit ist schwierig (kommt hierbei überhaupt die "echte" Wirkung zu tage?) --> es ist allerdings wahrscheinlich schwierig hierzu einen "anderen "Begriff" zu finden.
- 

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
Änderungen werden sich forcieren.	
"Wir" im Bistum ist größer als nur das BO	
Menschen im In- und Ausland. Kooperationspartner (weltweit) sehen bei uns Veränderungen.	
<b>Wir brauchen eine andere "Wortformel" als "Nutzer"</b>	
Wir sind auch Hörende und Lernende	
Von woher denken wir? Vom "Du" oder vom "Ich"? Das wird die Zusammenarbeit bestimmen	
Wir sollten den Anderen (Menschen) nicht aus den Augen verlieren und vor allem abholen. Haben wir den Mensch oder die Rolle des anderen im Blick?	
Wir orientieren uns an den Bedürfnissen der Menschen. Wir hören aufmerksam hin was die Menschen uns sagen.	



Wir geben "Rechenschaft" ab über unsere Arbeit (vgl. MHG-Studie)	
Wir nehmen z.B. das Evangelium als Maßstab - Ethik - Haltungen - Moral - Soziallehre.....	

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Unklar: wer ist gemeint mit "Nutzer" - kurze Definition hierzu und Diskussion in der Gruppe
- Es sollte nicht nur nach dem Bedarf gefragt und geschaut werden. Die Wirksamkeit sollte hierzu im Vordergrund stehen.
- **Wichtig: der Begriff "Nutzer" soll ersetzt werden! Z.B. " Menschen (die) auf dem Weg (sind) "**

### **3B: Wir orientieren uns an den Nutzer\*innen**

*Die neue Struktur orientiert sich an den Bedürfnissen der Nutzer\*innengruppen. Die eigene Wirksamkeit misst sich an der Wirksamkeit für andere. Durchgängiges Merkmal: Nutzer\*innen-Orientierung für Zukunftsfähigkeit.*

Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- Aktuell fehlende Nutzer\*innenorientierung (Bsp. Bau)
- Erreichen der "Nicht-Nutzer\*innen"
- Wer sind die Nutzer\*innen? Diese Orientierung brauchen wir als Öffnung für alle Menschen
- Ist das neu? In manchen/vielen(?) Bereichen funktioniert es schon, aber es geht noch mehr...
- Grundhaltung: Da sein für die, die nachfragen
- Maßstab zur Messbarkeit? (Feedback/ -kultur zur Messung/ Überprüfung) - Qualitätsmanagement -
- Frage der Wirksamkeit ist eine eigene Dimension, hat aber auch eigene Herausforderungen
- Was ist das, was uns/ unseren Glauben/ unsere Frohe Botschaft ausmacht?
- Orientierung an Gott und den Menschen (deren Bedürfnisse), der Begriff Nutzer\*innen ist zunächst undefiniert --> den Begriff Nutzer\*innen durch Menschen ersetzen (oder durch die **jeweiligen** Nutzer\*innen) plus Ergänzung um unsere göttliche Perspektive
- Gibt es bisher eine solche Orientierung? Ja und Nein, abhängig vom jeweiligen Themengebiet/ "Seelsorgsbereich"/ Pastoralem Handlungsfeld, Bsp. Kinder und Jugendarbeit in partizipativer Arbeitsweise
- Die Menschen sind im Blick, aber deren Bedürfnisse werden aus der kirchlichen Perspektive vermutet/ vorausgesetzt - Bedürfnisorientierung ist entscheidend
- Perspektive auf das Ordinariat als Zielgruppe der aktuellen Transformationbemühungen



- Stärkung der einzelnen Ebenen (Subsidiarität) - wichtige Perspektive für die Veränderungen im Ordinariat und der Mittleren Ebene
- 

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
Überprüfung von "Dingen", die schon immer laufen, ohne jemals in ihrer Wirksamkeit überprüft zu werden - Freiwerdende Ressourcen (Exnovation)	
genug Ressourcen sind für die Reaktion auf die Bedürfnisse der jeweiligen Nutzer*innen da	
kirchliche Angebote gehen mehr in die Breite, nicht nur die pastoralen "Standardfelder", unabhängig von reiner Zahlenorientierung (Wirtschaftlichkeit)	
umstürzende Veränderungen müssen/ dürfen hin- und angenommen werden (entgegen bewährten Rahmenbedingungen)	
Nutzer*innen-Orientierung ist nicht deckungsgleich mit der Wirksamkeit - Für wen sind wir da und wo sind unsere/ die kirchlichen Grenzen?	

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Frage des zugrundeliegenden Kirchenbilds, Orientierung am Evangelium bleibt unklar
- gute wertschätzende Kommunikation, wenn Nutzer\*innebedürfnisse unerfüllbar bleiben
- Überdenken des Begriffs "Nutzer\*innen"



# 6TRAFO Beratung der Leitlinien 4 + 5 + 6

**Wann?** Freitag, ca. 20:15-21:15

## **Aufgabe:**

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Beginnen Sie mit einer Runde und lassen Sie alle Menschen in ihrer Gruppe zu Wort kommen: Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (ca. 15 Minuten)
- Sammeln Sie gemeinsam: Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen? Woran merke ich das? (ca. 25 Minuten)
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleteilnahme>).

## **4A: Wir trennen die Aufsicht von der Dienstleistung**

Keine Ergebnisse notiert.

## **4B: Wir trennen die Aufsicht von der Dienstleistung**

Keine Ergebnisse notiert.

## **5A: Wir treffen Entscheidungen da, wo sie anfallen**

*Die neue Struktur steht für Subsidiarität, Dezentralität und Gewaltenteilung. Sie stellt sicher, dass im Bistum Entscheidungen da getroffen und verantwortet werden, wo sie anfallen. Aufträge und Rollen werden klar beschrieben.*

### Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- Wahrnehmung von Verantwortung funktioniert nur, wenn die Ressourcen gerecht verteilt werden
- Wer entscheidet, wer entscheidet? - Lassen wir es zu, dass andere Ebenen entscheiden
- Messbare Wirkung der Ausgaben und der Entscheidungen
- Befähigung zur Entscheidung und zur Annahme der Verantwortung
- Subsidiarität funktioniert nur bei der Annahme der Verantwortung
- Mut zur Entscheidung muss man lernen
- Es kann anstrengend werden, einen solchen Kulturwandel wirklich anzugehen, aber auch sehr spannend.



<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
Mehr Dynamik, werden aktiver	hohe Motivation
Gestalten können	Prozessbeschleuniger, evtl. höhere Bereitschaft Ehrenamt
mehr Eigenverantwortung	hohe Flexibilität
mehr Ideen und Kreativität	neue Konzeptionen

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Mut und Zuversicht
- Vertrauen in die Ebenen
- Festhalten an der Leitlinie

## **5B: Wir treffen Entscheidungen da, wo sie anfallen**

Keine Ergebnisse notiert.

## **6A: Wir koppeln Ausgaben an Wirkung**

*Die neue Struktur sichert die Budgetierung von Ressourcen, die dezentral verantwortet werden und an Wirkungscontrolling gekoppelt sind. Sie stellt Kriterien und Analyseinstrumente zur Verfügung.*

Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- FAZIT: übereinstimmend kritische! FRAGEN:
- - "Wirkungen" entfalten sich oftmals erst "in the long run", und lassen sich entsprechend nicht für die Beimessung von Ressourcen zugrunde legen.
- - "Zuschreibungen": Was läßt sich überhaupt als (fördernde) Ursachen identifizieren? Was ist Kausalität, oder Kontingenz?
- - "Wertungen": Welche "Wirkung" soll höher eingestuft werden als andere (z.B. "positive Kirchenerfahrung" vs. "Glaubenerkenntnis, höhere Gottesdienstfrequenz" o.ä.);
- "andere Prioritäten": anhand von Heizkosten pro GottesdienstteilnehmerIn würde eine andere Entscheidung fallen, als bei Berücksichtigung der theologischen Qualität als "Quelle und Höhepunkt" etc.
- "Grundsatzfrage": lediglich "Belohnung" der erfolgreichen Ansätze, oder Einsatz für das noch-nicht-Gelungende?
- "Grundsatzfrage": wer ist das "wir", das entscheiden soll - bei wem liegt die Verantwortung im Zuge von Dezentralisierung, und wie transparent/partizipativ ist das?
- "Umsetzungsfrage": Es entspricht nicht dem Wesen von Kirche als Glaubensgemeinschaft, Kosten-Nutzen-Analysen (naheliegenderweise: von



FinanzexpertInnen) zur Entscheidungsgrundlage zu machen (Anmerkung eines Lesers: Sehr richtig!)

- "ekkesiologische Grundsatzfrage": Ausrichtung an Effizienz-Kriterien kann sogar diametral sein zum prophetischen Auftrag von Kirche!
- "ekkesiologische Grundsatzfrage": Wirkungsausrichtung ist letztlich unsolidarisch
- "kirchenentwicklerische Rückfrage": Effizienz-Nachweise verhindern Innovation! - wenn die propagierte "Fehlerfreundlichkeit" letztlich in Ressourcenzuteilung umgemünzt wird
- "theologische Anfrage": Ist "Erfolg" ein christliches Kriterium?! Nicht erst im Kontrast zur "Erfolglosigkeit" von MärtyrerInnen oder gar Kreuzestod ...
- "Plädoyer für Proexistenz": als Kirche sind wir nur "attraktiv" und "wirksam" (im Sinne von Botschaft und Auftrag), selbstlos für andere da zu sein - ohne nach "Erfolg" oder "Wirkung" zu streben (bsp.: "undankbare" Geheilte, Salbung Jesu mit kostbarem Öl ...)
- 

2

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
Leitlinie 6 stellt mehr Fragen als Orientierung	große Unklarheit über Begrifflichkeit und Konsequenzen
erhebliche Zunahme an Bürokratisierung	immenser Mehraufwand für Erhebungen, Evaluierungen etc. (s. Pflegekräfte et.c)
quantitativ oder qualitativ	
systemaffirmativ und nicht verändernd/transformativ	"Bei euch soll es nicht so sein!"
unsolidarisch, Innovation braucht Fehlerfreudigkeit	
Als Glaubende wir sind Zeichen und Werkzeug und sind nicht bwl. Maßstäben	
Am schluß ist es für die Beteiligten ein Vernetzungstreffen :-)	

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- bitte die obigen Grundsatzanfragen ERNST NEHMEN!
- 
- 

## **6B: Wir koppeln Ausgaben an Wirkung**

- *Keine Ergebnisse notiert.*



# TRAFO Beratung der Leitlinien 7 + 8 + 9

**Wann?** Freitag, ca. 20:15-21:15

## **Aufgabe:**

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Beginnen Sie mit einer Runde und lassen Sie alle Menschen in ihrer Gruppe zu Wort kommen: Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (ca. 15 Minuten)
- Sammeln Sie gemeinsam: Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen? Woran merke ich das? (ca. 25 Minuten)
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleteilnahme>).

## **7A: Wir nehmen Leitung im Team wahr**

*Leitung wird zukünftig im Team gedacht – damit wird ein Beitrag geleistet, Machtmissbrauch zu verhindern. Leitung ermöglicht Rahmenbedingungen, damit Mitarbeitende ihre Verantwortung für die Gesamtstrategie wahrnehmen können. Dadurch wird die Qualität von Prozessen und Entscheidungen verbessert.*

Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

Teamleitung muss erlernt werden

- Teamleitung geht mit dem dem Teilen der Macht einher
- Gute Kommunikations im Team wichtig
- Entscheidungen werden transparent und aus mehreren Perspektiven beleuchtet
- Teamleitung muss gemeinsam gedacht werden
- Teamleitung entlastet den einzelnen
- Verantwortung wird geteilt und die Rechenschaft wird gemeinsam wahr genommen

Frage eines Besuchers: Was ist bei Leitungstandems, wenn keine gemeinsame Entscheidung getragen werden kann?

Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?

Woran merke ich das?



Es führt zu einer größeren Zufriedenheit der Beteiligten	
mehr Offenheit	
größere Attraktivität von katholischer Kirche, wenn deutlich wird, dass sie ernst macht	
Modalitäten der Wahl von Leitenden muss geklärt werden	
Kommunikation insgesamt wird sich stark ändern, größere Transparenz	
Besucher: Entscheidung kann schwierig werden und dadurch langsamer	

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Sorge des Abgehobenseins eines Leitungsteams
- Fortbildungsmodule für Teamleitungen
- 

## 7B: Wir nehmen Leitung im Team wahr

Keine Ergebnisse notiert.

## 8A: Wir stärken Kommunikation und Kooperation

*Die neue Struktur fordert und fördert Kommunikation und Kooperation nach Innen und nach Außen sowie zwischen Haupt- und Ehrenamt. Diese Arbeitsweise ermöglicht schnelle, flexible und tragfähige Entscheidungen.*

Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- zu wenig Kommunikation und Transparenz
- fehlende Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen
- zu wenig Kommunikation zwischen Hauptamtlichen
- "jeder kocht sein eigenes Süppchen"
- Kommunikation zwischen Bezirk und Pfarrei schwierig, Weiterleitung an Ehrenamtliche kann problematisch sein
- Art und Weise der Kommunikation wird nicht immer bedacht (Barrieren schaffen durch Kommunikationsweise)
- Kommunikation wird u.a. als Statusdarstellung genutzt, Machtsicherung, bewusste Nicht-Weitergabe
- keine klaren Anweisungen/Aussagen, schwere Wortwahl, viele Mails zum gleichen Thema, keine inhaltliche Konzentration auf das Wesentliche
- aktuell "zu viele Schleifen" innerhalb der jeweiligen Organisation



- Schwierigkeiten, den richtigen Ansprechpartner zu finden oder die Bearbeiter zu identifizieren Problem: bei individualisierten Mails wissen dann aber die Kollegen nicht, was im Vorgang "Sache" ist
- 

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
diese Leitlinie muss gelebt und nicht nur auf Papier verewigt werden; kritisches Hinterfragen bei Problemen in der Kommunikation (warum kommt es zu diesem Problemen? Was sind die Beweggründe, warum eine anderweitige Kommunikation gewählt wird?	
gleiche Themen werden in verschiedenen Gremien besprochen, die Zusammenführung der Ergebnisse und die Weiterleitung der Informationen/Erkenntnisse dauert jedoch zu lange -> Zusammenlegung der Gremien und/oder bessere und schnellere Kommunikation der Ergebnisse	
andere Art der Fehlerkultur im Bistum: wie wird mit Kritik/feedback umgegangen?	Art und Weise, wie die Kritik ausgesprochen und angenommen wird
freies Reden/Fragen, ohne im Hinterkopf zu haben, was andere über diese Äußerung/Frage denken; Kritik üben zu dürfen, ohne dass es auf einen wieder zurückfällt - setzt Fehlertoleranz aller Beteiligten voraus	

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- offen sein für Neues
- nicht in allgemeinen Aussagen verharren, sondern auf eine Handlungs-/Arbeitsebene kommen
- nicht nur reden, sondern TUN

## **8B: Wir stärken Kommunikation und Kooperation**

- *Keine Ergebnisse notiert.*



# 9A: Wir setzen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit um

*Diversität und Geschlechtergerechtigkeit sind gelebte und geförderte Standards im Bistum Limburg.*

## Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- Leitlinie ist noch nicht umgesetzt
- Zukunftsaufgabe
- Priesteramt wird bestehen bleiben --> Aber andere Stellen dann geschlechtergerecht besetzen
- Gut, dass es diese Leitlinie gibt --> ist wie eine "offene Wunde, die behandlungswürdig ist"
- Machtfragen müssen geklärt werden/erkämpft werden
- In Verbänden ist das Thema sehr wichtig und wird ernst genommen
- Gott\* und Gendersternchen - Diskussion in der Bischofskonferenz
- Diversität weiter denken als nur Geschlechterfrage
- Skepsis, wie es umgesetzt werden soll
- am meisten Handlungsbedarf bei dieser Leitlinie vorhanden
- Kirche "nicht unbedingt divers"
- an öffentlicher Wahrnehmung würde sich nichts ändern
- Bei bleibenden Strukturen ist die Motivation für Frauen hohe Posten und Weihe machen zu dürfen nicht so hoch
- Mehr Meinungen müssen gehört werden (vorallem von diversen Menschen und Frauen)
- Diversität zeigt sich auch in gesellschaftlichen Schichten
- Alle anderen Geschlechtsidentitäten müssen ernstgenommen und vertreten werden
- Soll kein Tabu-Thema mehr sein
- 

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
Die Zielgruppe fühlt sich ernstgenommener	
Gendergerechte Sprache macht uns glaubwürdiger im Umgang mit der Zielgruppe	
Die Stellenbesetzung/Zusammensetzung des Personals wird sich ändern	
Ein "ganz normaler Umgang" mit dem Thema	
Keine Diskussion mehr darüber, ob Menschen mit andere Religion eingestellt werden dürfen (Bspw. in Kita muslimische Erzieher*innen)	
Atmosphäre (Arbeits-)klima ändern	
Berufung und Charismen im Vordergrund - nicht Macht	



Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Als Kirche müssen wir Anschluss an die Lebenswirklichkeit der Menschen finden, und alle Menschen ohne Bewertung akzeptieren. Anders sind wir nicht gesellschaftsfähig und verrate unsere Botschaft! > Darum geht es und dafür ist Diversität unerlässlich!
- Diversität und Geschlechtergerechtigkeit darf nicht nur "kosmetische" Veränderung (z.B. der Sprache) bleiben, es muss als Grundhaltung gelebt werden und alle Bereiche verändern sonst bleibt das eine "offene Wunde" in der Glaubwürdigkeit der Kirche
- Es braucht ein klares Bekenntnis in Wort und Tat: "Das Bistum Limburg erkennt Diversität an und heißt sie gut. Diversität wird in allen Bereichen aufgegriffen (Geschlechterfrage / Berufe / Alter...), eine wirkliche Integration der unterschiedlichen Perspektiven ist auch in Entscheidungsprozessen selbstverständlich."

## **9B: Wir setzen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit um**

- *Keine Ergebnisse notiert.*



# TRAFO Beratung der Leitlinien 10 - 13

**Wann?** Freitag, ca. 20:15-21:15

## Aufgabe:

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten) die
- Beginnen Sie mit einer Runde und lassen Sie alle Menschen in ihrer Gruppe zu Wort kommen: Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (ca. 15 Minuten)
- Sammeln Sie gemeinsam: Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen? Woran merke ich das? (ca. 25 Minuten)
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleteilnahme>).

## 10A: Wir fördern Hauptberufliche und Ehrenamtliche

*Die neue Struktur fördert die Ressource Personal (in Haupt – und Ehrenamt) in besonderer Weise. Die organisationale Trennung zwischen pastoralem und nicht pastoralem Personal wird aufgehoben.*

### Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- aus Platzgründen hier eingetragen!!!!: Tag der (neu und alt) Ehrenamtler einführen als Austauschplattform !!!! - jährlich stattfindend!!!

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
Kommunikation zwischen Ehrenamt und Hauptamt (Pastoralteam) verbessert sich - Basis: Haltung bei den meisten Hauptamtlichen	derzeit: fehlende Wertschätzung; man wird als Ehrenamtler nicht informiert; fehlender Austausch; Supervision bzw. Fort- und Weiterbildung für Ehrenamtler anbieten
nachhaltige Dokumentation von Vorgängen / zentrale Ablageorte der Dateien (auch für Nachfolger zugänglich); Qualitätsmanagement	z. B. Sekretariatsunterstützung für Ehrenamtler
flachere Hierarchien und <b>transparente</b> Entscheidungen	Transparenz - auch bzgl. pastoral musikalischen (o. ä.) Angebote
Erziehungspartnerschaften wären gut, um Verhältnis zu stärken	Feedbackkultur entwickeln



Frust legt sich und Motivation wird gestärkt	Verbesserter Umgang miteinander!!!
Ortsausschuss soll vor Ort stärker im Pastoralteam eingebunden werden	neue Kräfte können nachwachsen
Einführung eines Beschwerdemanagements (zur Konfliktvermeidung)	Angebote von Mediation dem Ehrenamt anbieten

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- **sprechen auf Augenhöhe ist einzuüben und zu akzeptieren (Lernprozess)!!! - Selbstverpflichtung**
- wertschätzender Umgang in beide Beziehungsrichtungen
- Feedbackkultur einüben!!!

## 10B: Wir fördern Hauptberufliche und Ehrenamtliche

Keine Ergebnisse notiert.

## 11A: Wir stellen Transparenz her

*Die neue Struktur ist nachvollziehbar und einheitlich im Aufbau für Außen und Innen. Eindeutige Ansprechpersonen sorgen für zeitgerechte Dienstleistung. Prozesse und Beratungs- und Entscheidungswege sind transparent.*

Ist dieser Arbeitsplatz besetzt? Bitte hier angeben ob eine Gruppe hier bereits arbeitet - das hilft gegen Missverständnisse.

- Ja

Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- Die Macht des Klerus sollte hinterfragt werden.
- Verwendung von Kirchensteuern transparent für alle machen, sodass jede\*r Anteil daran haben kann.
- Öffentlichkeitsarbeit

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
bspw. Transparenz wenn der PGR vom VRK die Finanzplanung erklärt bekommen will	Umdenken beim Haushalt
Entscheidungsprozesse veröffentlichen	Entscheidungen in den Gremien rückbinden, Internetauftritt zu diesem Thema



Ein Pfarrer kann nicht ein gemeinsames Wirken vieler Beteiligter blockieren	Möglichkeit zur Beschwerde (die auch Konsequenzen hat), wenn ein Pfarrer dagegen arbeitet

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Bitte den Anspruch der Transparenz auch auf den Transformationsprozess anwenden, bspw. bei der Besetzung von Arbeitsgruppen, der Entscheidungsfindung und der Umsetzung
- Mut zur konsequenten Umsetzung einer Beschwerdeordnung
- Themen so aufarbeiten, dass sie auch ohne großes Vorwissen zugänglich sind, sodass eine breite Mitbestimmung/-wirkung möglich ist

## 11B: Wir stellen Transparenz her

Keine Ergebnisse notiert.

## 12A: Wir leben und arbeiten mit den Haltungen der Kirchenentwicklung

*Die neue Struktur ist so gut, wie die Kultur, in der sie gelebt wird. Die Haltungen der Kirchenentwicklung tragen die neue Kultur im Bistum.*

Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- Change-Kurse wären eine gute Grundlage hierfür gewesen, aber leider wurden und werden diese nicht für alle angeboten
- "Kirchenentwicklung" als eigenständiges Ressort? Kirche entwickelt sich die ganze Zeit, oder?
- "Kirchenentwicklung" ist ein technischer Begriff - können wir die Kirche entwickeln?

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
Wir sind in der Welt, nicht außerhalb - und setzen dort Zeichen	Kirche geschieht auch an nichttraditionellen Orten
Diverseres Verständnis von "Gottesdienst"	Gottesdienst findet auch ohne Eucharistie statt
Kirche wird einladender, partizipativer	Die Kirche ist für alle da - vor allem für Ausgeschlossene
Kirche traut den Menschen wieder mehr zu	Hierarchien sind nicht mehr merklich - Nicht-Theologen können verkündigen



	Laien spenden (vermehrt) Segen, nicht nur Priester
	"Segensverständnis" ändert sich

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Breitere Basis für "frischen Wind" braucht es
- Es braucht eine (positive) Grundhaltung
- Wie können diese Haltungen vor Ort umgesetzt werden? Wie kann man sie breit aufstellen?
- Haltungsänderung muss auf unteren Ebenen gelebt werden, nicht nur von oben vorgegeben werden
- Der Heilige Geist existiert weiterhin - aber merken wir das auch (bei uns)?
- Wie können wir unseren Grundauftrag wieder in den Fokus rücken?
- Option für Arme / Benachteiligte / Ausgeschlossene / "kirchlicher Nicht-Mainstream" dürfen nicht aus dem Blick geraten

## **12B: Wir leben und arbeiten mit den Haltungen der Kirchenentwicklung**

- *Keine Ergebnisse notiert.*

## **13A: Wir evaluieren unsere Arbeit**

*Die neue Struktur stellt sicher, dass Ausrichtung und Ziele konsequent und regelmäßig überprüft werden. Dies geschieht mit Blick auf die Entwicklung der Gesamtorganisation in unserem Auftrag als Kirche.*

Was verbinde ich mit diesen Leitlinien? (Runde)

- Es geht darum sich, selbst zu überprüfen und sich überprüfen zu lassen in der Ausrichtung auf das Ziel hin.
- Minievaluation geschieht im Team.

<u>Was wird anders, wenn diese Leitlinien das Handeln in unserem Bistum bestimmen?</u>	<u>Woran merke ich das?</u>
Ziele müssen zukünftig konkret formuliert und messbar gemacht werden	Bevor ich starte, muss ich wissen was das Ziel ist und wo ich hin will
Die allgemeinen Ziele (Haltung der Kirchenentwicklung leben und Leitlinien beachten) müssen in konkrete Ziele für das tägliche Arbeiten übersetzt werden	
(Selbst-)Überprüfung der eigenen Leistung wird zum Teil des Arbeitsprozesses	Zeit wird dafür eingeräumt



Evaluation wird zur Hilfestellung werden - Evaluation ist Dienstleistung und nicht Aufsicht	
Nutzerorientierung geschieht durch Evaluation (strukturiertes Hören auf die Bedarfe) _Leitlinie 3	
Wirkungsorientierung geschieht durch Evaluation _ Leitlinie 6	

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Es braucht eine Weiterentwicklung der bisherigen Evaluationsmethoden, wobei eine Trennung zwischen Evaluation der Organisation und Evaluation von Gotteserfahrung bestehen bleiben sollte. Letztere lässt sich nur bedingt evaluieren, was aber keine Argument gegen die Evaluation von Formaten ist, die Gotteserfahrung ermöglichen sollen. Hier kann die organisationale Ebene in den Blick genommen werden.
- Die Formulierung "Wir evaluieren unsere Arbeit" stimmt nicht mit der Beschreibung der Leitlinie auf der Rückseite überein.  
Auf der einen Seite geht es um die individuelle Arbeit. Auf der anderen Seite geht es um die Ausrichtung und die Ziele.
- Vorschlag: Wir lassen uns permanent in unserer Ausrichtung auf das Ziel hin evaluieren.

Noch ein Vorschlag zur Evaluation:

Evaluation des Ordinariates könnte durch die Nutzer\*innen, die Pfarrgemeinden erfolgen

## **13B: Wir evaluieren unsere Arbeit**

- *Keine Ergebnisse notiert.*





# Modelle der Dezentralisierung

TRAF0



# Regionalzentrum und Fachzentrum

AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTEUR\*INNEN  
IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG  
UND ENDNUTZER\*INNEN

## 1. Benennen Sie Chancen.

Klare Strukturen  
Edele Modellierung  
Edele Verantwortungen  
Mehr Kirche, vor Ort  
möglich

Die Leitlinien  
können hier gut  
plaziert werden!  
!

Ansprechpartner  
sind, vor Ort,  
klar, zureichend  
(Zielbild)

Wir sehen die Chance  
Jugend(verbands-)arbeit  
zu verankern /  
zu berücksichtigen

aus „rein local-player“  
wird „regional-player“  
↳ Bündelung  
↳ Kommunikation

Regionalität  
(im Sinne von Nähe)  
kann besser  
gelebt werden  
inkl. Wirkung!

Personalver-  
antwortung  
für Priester wupf  
zentral bleiben  
(bei Bedarf)

WEG ZU WEIT  
PFARREIEN SIND  
SCHON ZU GROSS

finden & kompetente  
Ansprechpersonen in  
der Region  
+ Kooperationsmöglich-  
keiten

## 2. Benennen Sie Herausforderungen.

Verhältnis von  
Regionalzentrum  
zu Pfarren  
ist überhaupt  
nicht thematisiert

PFARREIEN  
SIND NICHT  
ABTEILUNG DER  
B.D. ODER DER  
REGIONALZENTRUM

Rolle des Fachzentrums  
unklar, bevor  
die Themen/Schwerpunkte  
nicht bekannt sind

gut für Fachkraft  
und Laien  
- aber für Laie-Deu-  
Edele?

Alte und neue  
Verantwortung.  
Wer ist das?  
Wo sind die Verantwortungen?

Vernetzung  
Fachzentrum  
↳ Region?  
wie?

Endnutzer  
an Entscheidungs-  
findung nicht  
beteiligt  
=> Gefahr an  
Bedarfe verstoßen

Endnutzer wissen  
kaum mehr, was Bezirke  
sind, so wird es erst  
richtig mit Regionen sein.

Wettbewerb  
der Regionen  
untereinander  
verhindern

### BERATUNG ZUR DEZENTRALEN AUSGESTALTUNG

- VERNETZUNG
- PERSONAL-  
FINDUNG

Unanspruchsvoller /  
Kontaktmöglichkeiten  
von Ort dürfen nicht  
vernachlässigt werden.



# Regionalzentrum und Fachzentrum

AUS DER PERSPEKTIVE VON  
SUBEN UND HAUPTAMTLICHEN

## 1. Benennen Sie Chancen.

CHANCE:  
LEITUNG  
DURCH ÜBERV  
MÖGLICH! KLEINER  
MUT

„Regiongefühl“  
↳ ich kenn alle

Passiert sehr gut zur  
Struktur der  
Jugendverbände

Jugend ist  
strukturell verankert

Partizipation und  
Entscheidung liegt  
vor Ort  
↳ Leitlinie 5.

VERBÄHN  
IN DIE  
GESELLSCHAFT  
UND DERER  
GRUPPEN

SCHULE  
BERUFSSCHULE  
KITA  
TAGESMUTTER  
ÖKUMENE

Zusammen führen  
der Region in sich  
und innerhalb des  
Bistums

## 2. Benennen Sie Herausforderungen.

Gefahr vor  
Anonymität  
(im Bezirk konnte  
man sich untereinander  
und Ansprechpartner)

ALLE VERBÄHN  
MITEINANDER  
Kommunikations-  
kanäle einrichten  
- digital -

Bezirke haben  
jetzt schon Bedeutung  
verloren!  
- Wo ist die, was ist die?  
ist??  
=> Regionen wird  
es erst recht so sein!

Haben die Anblich-  
befugnisse auch  
fachliche Gründe,  
oder geht es hier  
um größere politische  
Linien?

ÜBER  
BISTUMS-  
GRENZEN  
HINAUS  
z.B. TRAFD IM  
BISTUM MAINZ

Budget- und  
Personalverantwortung  
-> schön  
-> top  
-> großartig

Klare Botschaft  
dass Modellveränderung  
statt gemacht ist =>  
Motivation für  
Ehrenamtliche

Chance für  
Ehrenamtliche  
herbeizuwachsen  
+  
neue Themen zu  
erschließen

„Führungsverantwortung“  
klingt wie „Führungs-  
auftrag“, ein Begriff  
aus dem Strafrecht-  
buch

entscheidung  
-> klären

Budget + Leistungs-  
verantwortung  
in kleinen?  
Struktur?  
Organisation?

Können  
Ehrenamtliche  
Priester führen?

Wird eher wie  
ein Modell für  
die alle Volks-  
kirche

entren  
als „neue Beschäftig-  
möglichkeit“ -> das  
ist die Gefahr. Deshalb  
möglichst lange  
insgesamter Bereich  
pendelnde Vertikale  
von Aufgaben diskutieren

DEZENTRALEN

Professionelles  
Personalmanage-  
ment +  
Personalität der  
Mitarbeiter

Einflussmöglich-  
keit auf Linie  
im Bistum / Bistum

Einbindung von  
Ehrenamtlichen  
bei konkreten Themen  
hat geringe  
Hebelschwelle

Leitung  
auch für die  
Pfarrer des Bist.

Die „Berufung“  
auf Zeit  
ermöglicht  
„Kareaturen“

Nähe:  
↳ weiter die Strecke,  
deshalb weniger  
machen sich auf  
den Weg

Themen der  
Menschen vor Ort  
wahrnehmen  
-> synodale  
Beteiligung

regionale Struktur  
ebene sinnvoll, nur  
das Bistum vollständig

Steuern auf  
regionaler Ebene planer-  
übergreifend  
- nahe an den Menschen  
und ihren Bedarfen



Modell 2:

# Regionalzentrum und Fachzentrum

AUS DER PERSPEKTIVE VON  
EHREN- UND HAUPTAMTLICHEN

**TRAFN**  
EA im Leitungskreis  
Wer soll das leisten können?  
Schon in Flotten ist es schwer Grenzen zu setzen  
Jüngere + Elternteiler sind bei V&A schon im Trafsalot

Personalverantwortung (Dienstverges.) bei Fachexpert\*in

1. Benennen Sie Charakteristika

→ Steuerung des Profils der Teams nach regionalen Gegebenheiten - möglich

Ausgaben und Wirkung lassen sich leichter evaluieren

Als EA mehr Entscheidungs-befugnisse

EA haben Teilnahme an Leitung

Können Laien in Leitung Dienst-vorgesetzte für homogene Teams sein?

Vernetzung Ehrenamtliche über Pfarrgemeinden hinweg

Das Synodale bleibt erhalten

2. Ber

Orderunge

Wir gehen keinen gr. Schritt in die Zukunft

Personalfähigkeit des pers. Personals wie kann das gut u. professionell gehen

Wie sieht es mit Befähigung von Leitungsteams (Beratungsdiensten z.B.)

Auch bei diesem Modell werden den Pfarrern Ressourcen entzogen. Die Arbeit wird aber nicht weniger.

Sind 3-5 Regionen nicht zu groß geplant? Braucht es sie dann noch?

Bleibt pastorales Personal in einer Region "gefangen"? Wie geschieht Amt

Mandat wird an Verantwortung bzw. Gestaltungsspielraum geknüpft

Sehr komplex u. Frage der Verwirklichbarkeit

Beide Modelle: Sind Fachzentren schon gesetzt? Wie weit ist 'hier' noch offen?

Was heißt "auf Zeit mandatiert"? Sind dauerhafte Personalwechsel für die Aufgabe hilfreich?

Nicht "kirchlichen" Themen werden ausgeschlossen.

BERATUNG ZU N AUSGEST. -UNG

Jede als Priester möchte v. Bischof geführt werden.



Modell 2:

# Regionalzentrum und Fachzentrum

## SPEKTIVE VON HAUPTAMTLICHEN

ne post. Orte  
d Chancen  
sits der  
Harrri!

**BUDGET**  
- BÜNDELUNG  
ERMÖGLICH  
SCHWERPUNKT-  
SETZUNG!

modle Weg  
ist vor Ort  
in de Region  
möglich

Entscheidungs-  
verlagerung  
in die  
Region hinein

Subsidiarität =  
Verantwortung  
2 Budget vor Ort

BO ist für  
EA  
irrelevant  
→ Judizial  
FE

Professio

Sie Chancen.

Pfarrer verlieren  
an Macht

Fachzentrum:  
Zentrali-  
sierung  
Sollte man  
so nennen  
(Transparenz)

Fachzentrum  
= Synodale ge-  
stellten vor Ort  
nicht mit,  
Wie bleibt  
BILDUNG positio-  
niert?

Wo steht die  
Gemeinde/  
Pfarrri in diesen  
Modellen der  
Fachzentren

Synodale  
Einbindung ist  
vorgesehen und  
beibeh.

GERINGERE  
DISTANZ ZUR  
BASIS

Fachzentrum  
Kreisverant-  
wortliche:  
Wie kann Proje-  
im Fachzentrum  
R/C in der Struktur  
wirksam werden? FE  
ENERGUNG

Fachzentrum  
Kreisverant-  
wortliche:  
Welches Team  
vor Ort?

Stärkung der  
Plana neuen  
Typs.

DIE  
INTELLIGENZ  
2  
REGON  
STRUKTUR

Bündelung  
von  
Kompetenzen/  
Fachwissen

Klare  
Zuständigkeit,  
Ansprechbarkeit:  
"Ich weiß, wohn ich  
womit gehen muss"

Regionalzentren  
Wie kann es  
neben Fachzu-  
trauen stehen?  
Wer koordiniert  
ordnet, leitet, wertet  
auf, umschließt über  
Plana?

Pfarrer  
bekommen  
Gespräche geführt

Für was werden  
Gelder ausgegeben,  
wer entscheidet  
es?

Fachzentren:  
müssen FACHLICH  
gut aufgestellt sein,  
es ist es egal ob in  
nburg oder vor Ort  
sässig  
klar Ansprechpartner

Ressourcen werden  
gebündelt  
(z.B. Ehrenamtsförderung)

Leitungs- und  
Budgetverantwortung  
auch außerhalb  
von Strukturen, die  
nur Klerikern vor-  
behalten sind.

pos. Regionalzentren  
Bischof ist nicht  
einem Bischof  
"ausgeliefert"

KONKURRENZ  
ZWISCHEN  
DEN ZENTREN

Wenn jemand in der  
Plana mit seiner Idee  
scheitert oder nicht  
genügend Mitarbeiterinnen  
findet, hat dort  
Möglichkeiten → Vernetzung  
→ Budget  
→ fachl. Unterstützung  
→ Appellationsinstanz

Blick auf  
die spez. Region  
bleibt erhalten

ische  
Vah

## IG ZUR DEZENTRALEI

Wie können wir  
Ehrenamtliche relevant  
und entscheidend ein-  
binden - ohne sie  
zeitlich zu über-  
fordern.

Wie machen  
wir es  
RICHTIG  
GUT?

Reg.-Zentrum  
• Hilft gg.  
Einzelwoch  
• unterstützt  
Team-Ged

Für Auftraggeber  
(z.B. Kreis) sind/können  
interessanter werden

ionalzentren  
Möglichkeit  
de Vernetzung de  
Ehrenamtliche vor  
Ort

weniger Veränderung  
weniger Verantwortung

Wie funktioniert  
die Einbindung  
auf die  
Gleichungsebene?  
(Sitzungsprotokolle)

Keine  
Standardisierte  
Qualität

Entscheidungs-  
→ Wer  
entscheidet



Modell 2:

# Regionalzentrum und Fachzentrum

AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTEUR\*INNEN  
IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG  
UND ENDNUTZER\*INNEN

# TRafo

KONGRESS

unmöglicher Begriff!

## 1. Bennen Sie Chancen.

Neustrukturierung  
der Mittelebene  
mit synodalen  
Verantwortung

Budget- +  
Personal-  
verantwortung  
dezentral

Zusammenarbeit  
von Pfarrern  
Bündelung von  
Synopsen!

RZ können  
auch Verantwortung  
zu Kreisen/  
Städten bieten

Gelungene  
Umsetzung  
des  
Subsidiaritäts-  
prinzips

Synodaler  
Rat der Region  
als wichtiges  
Beratungs-  
gremium

Die synodale  
Struktur bleibt  
erhalten!

Super!  
Endlich regionale  
Personal-führung  
und -unterstützung

Öffnung für  
Interessierte außer  
halb von Planel-  
strukturen

## 2. Bennen Sie Herausforderungen.

Wie können  
Kontakte gehalten/  
geknüpft werden  
zu polit.-Ebene

Aufgaben/  
Kompetenzen  
neu definieren

Teilweise:  
Umgang mit  
viel größeren  
Einheiten  
als bisher

Warden so  
Prozesse u.  
Abläufe optimiert  
und für den "End-  
nutzer" bedienungsfähig?

Reden um den  
heiligen Brä:  
Welche Fachzentren  
sind konkret  
geplant?

Weite Wege bei wenigen  
Zentren?  
Vermeidliche Grenzen  
müssen überwunden  
werden

Regionalität  
als einen Schwer-  
punkt haben, vor  
allem auch in  
ausfüllen

Modell 3:  
Regionalzentren  
und keine  
Fachzentren

BERATUNG ZUR DEZENTRALEN AUSGESTALTUNG



Modell 2:

# Regionalzentrum und Fachzentrum

AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTEUR\*INNEN  
IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG  
UND ENDNUTZER\*INNEN

*unmöglicher Begriff*

1. Benennen Sie Chancen.

*Kirche kann  
anderes "Gesicht"  
bekommen jen-  
seits der Platte*

*- Akteure  
vorschlag?*

2. Benennen Sie Herausforderungen.

BERATUNG ZUR DEZENTRALEN AUSGESTALTUNG



# Modell 2: Regionalzentrum und Fachzentrum

AUS DER PERSPEKTIVE VON: A  
IN GESELLSCHAFTLICHER METR  
UND ENDNUTZ

Belmonte Linie  
auch in Zentrum  
oder nicht das ZD?

Der FVB  
=> Fachzen-  
tren?  
Wo angesiedelt?

Fachzentren -  
Regionalzentren  
=> Bedarf an nicht  
Katholiken in den  
Fachzentren aus  
den Regionalzentren

## 1. Benennen Sie Chancen.

## 2. Benennen Sie Herausforderungen.

Die Endverbände  
sind synodal  
vertreten!

Vernetzung,  
verbindliche,  
Kompetente  
Anspruchspartner\*  
innen

Vielleicht kann  
besser ausgebildet  
werden  
Näherer Ansprechpartner  
und schallere  
Einkaufsmöglichkeiten  
Endnutzen

Wann soll ich mich  
synodal für eine  
Region engagieren  
?

Endnutze:  
Wie wird die Nähe  
zum Endnutzer hergestellt?

Wie leitet man  
die Regionen auf!

Die Kommunen  
haben eine  
Institution als  
Anspruchspartner und  
keine freigestellten  
Krisenverantwortlichen

Kontakt zu  
ausländische  
Organisationen und  
andere Wiken auch  
auf Region möglich

Man muss sich  
synodal einbringen  
(von dem Modell 1)

Dienst- und  
Fachaufsicht  
über die Zentren?  
Regiert der FVB  
durch?  
gilt für beide Model.  
in einer hierarchischen  
Kirche!

Wie werden die  
Örtlichkeiten für  
die Fachzentren  
ausgewählt?

Bei einem  
Verein endlos  
die Plätze oder  
weil die Verantwortl.  
beim Vorstand Gaps  
auch in der Region  
braucht es werden es  
sicherlich Endnutzer  
PERSONAL  
LIEB MACH  
WAS!

Verschiedenheit der  
Regionen  
- Stadt  
- Kult. Land  
- Diaspora  
Wird besser  
wideregepiert

Regionale Besonderheiten  
sind stärker  
berücksichtigt  
Anspruchspartner  
in der Region

Die Verantwortung  
wird von der Basis  
weggenommen  
Synodales Element  
ist eingebunden.

Die Zentren werden  
als zentrale  
Organisation aufge-  
fasst sein. Das  
fließt hoffentlich  
-> Teilkultur!

Entlastung durch  
Mitglied der  
Region für das  
Team für geschäftl.  
Sachverhalte  
Bund ist toll  
und der Staat ist groß  
Süper Kalorien für Entlastung

Sin erleben  
von digitalen Werkzeug  
des Professions  
gelingt! 😊

Nur  
2 Entscheidungen  
möglich dort  
wo sie an-  
fällt

## BERATUNG ZUR DEZENTRALE

Die Verantwortung  
für den Fall die  
Entlastung vor  
Ort.  
Dafür braucht es  
die Profis / Aufsicht/  
als Mittel an die die  
entlasten

Prozesse Qualitäts-  
management  
=> Was darf  
angefordert  
werden  
=> Was ist nicht  
anzustreben



Modell 2:

# Regionalzentrum und Fachzentrum

AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTEUR\*INNEN  
IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG  
UND ENDNUTZER\*INNEN

TRAF  
KONGRESS

unmöglicher Begriff!  
aber hilfreich

## 1. Benennen Sie Chancen

Weg von  
Vorindustriellen  
Räumen/Regionen  
→ mehr sozio-  
demographisch  
orientiert

Leitung: dadurch  
entsteht größere  
Proportionalität  
Blick auf die Le-  
benswirklichkeit  
der Menschen.

Auffindbarkeit  
kann regionale  
Besonderheiten  
adressieren

Je mehr Menschen  
aus allen Bereichen  
überbrosen werden,  
umso kreativer  
wird es!

Durchlässigkeit  
zum  
Status Quo  
Entw.-fortschritt

endlich mehr  
personelle und  
finanzielle  
Ressourcen  
in die Regionen

Regionalzentren<sup>2</sup>  
ermöglichen den Blick  
auf  
→ Bedarfe d. Infra-  
struktur  
→ unterschiedliche  
Bundesländer

Echte Regionalität  
(und damit die unbedingt  
notwendigen kurzen Wege)  
bilden erhalten/werden  
geschaffen. Niederschwellige  
Angebote für die Menschen /  
die Nächsten (das sind keine  
Endnutzer!) werden möglich.

Alternativen:  
- Nutzer\*innen  
- Gläubige  
- Adressat\*innen  
- Menschen, die  
Angebote nutzen

Regionen brauchen  
Identität  
(Das haben schon die  
Bezirke nicht)  
ja

Plattform (digital)  
herstellen, damit  
engagierte von  
einander wissen  
profitieren  
können.

## 2. Benennen Sie Herausforderungen

DAS VIRTU. RECHT  
SIEHT FÜR PERMI-  
TENZ "DIGITALE  
SETZUNG" VON. ABER  
WIE TÄTIG?  
ISS DAS MIT ILM  
ABKLÄRBAR?

Beide Modelle  
wurde hier wirklich aus der  
Perspektive der Menschen  
gedacht...  
oder liegt der Fokus doch  
auf der möglichst  
größtmöglichen funktionierenden  
Distanzvermittlung?

Ehren- + Haupt-  
amtliche sind doch,  
auch  
1. „Erdnutzer\*innen“  
2. Akteur\*innen in  
gesellschaftlicher Verantwortung

synodal  
bedeutet:  
Gegenüber von  
Autorität  
→ so nicht abgelehnt

Regionalzentren  
vernetzen,  
so dass am  
Schluss das "WIR"  
bleibt! WIR, DAS  
BISTUM LIMBURG  
Wir, mit dem  
gleichen Ziel!

BERATUNG ZUR DEZENTRALEN AUSGESTALTUNG



modell 1:

# Nachzentrum und reisverantwortliche

# TRafo

KONGRESS

## AUS DER PERSPEKTIVE VON EHREN- UND AMTSTLICHEN

### 1. Bennen Sie Chancen.

Vertretung /  
Präsenz  
in der Politik,  
Bürgerschaft usw.

Resonanz-  
boden  
für gesellschaftliche  
Themen

Spezialisierung  
leichter  
• Charismenorientiertes Arbeiten  
gebündelt Kompetenz  
zur Verfügung stellen  
und finden.

Ganz neue,  
ganz andere  
Themen, die  
andere u. neue  
Menschen ansprechen

gesellschaftspolitisch  
Themen: Migration  
Wohnen  
Arbeit  
Bedeutung des spirituellen  
Gemeinwohl  
Kann beachtet werden

mehrfachliche  
Kompetenzen  
vor Ort.

Ehrenamtliche  
Teilnahme an Arbeit  
der evangelischen  
Strukturverbände  
kann gefördert werden

kreisverantwortliche,  
verantwortung,  
oder  
Koordination

\*Halbe\* Kreisverant-  
wortliche zeitlich  
(und womöglich auch  
inhaltlich) total  
überfordert, müsse man  
dieser Funktion eine  
echte Bedeutung zu.

Keine regionale  
Synodalität.  
"Distriktsynode" mit  
nur noch schwachem  
Kontakt zur Basis

Bennen Sie H...

gen. Strategie  
präzisiert nach  
mehr an  
Bedeutung

Wenig Konform  
und den Leitlinien.  
Ehrenamtliche werden  
in der Halgestaltung  
ausgeschlossen.

die Heraus-  
forderung  
ist die innere  
Haltung  
gegenüber Veränderung

Kein Zugewinn  
an Gläubigen,  
Kirchenwertschieder  
wirden austarnt!

Kein Gebote  
Amt und Mandat  
Fehlende Möglichkeit  
der Ehrenamtliche  
Respektive einzulassen

Kein Einfluss  
von Synodalen Gremien  
auf Themen und  
Ergebnisse der  
Fortschritte

Nutzung der  
Fortschritte durch  
den Ehrenamtliche  
und der "Basis"  
völlig fehlen

Unterschiedlichkeit  
der Verhältnisse  
Viel ist so gelingen,  
Menschen zu erreichen oder  
Kirche für die Menschen  
erreichbar zu machen?  
Ich habe da Zweifel!

### BERATUNG ZUR DEZENTRALEN AUS...

Keine ausdrückliche  
Beteiligung der  
Ehrenamtlichen in  
den Regionen.



Modell 1:

# Fachzentrum und Kreisverantwortliche

AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTEUR\*INNEN IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG UND ENDNUTZER\*INNEN

TRAFo  
KONGRESS

unmöglicher Begriff!

## 1. Benennen Sie Chancen.

für gesellschaftspolitische Themen sind Experten vorhanden.

Öffnung von Strukturen hin zu den politischen Strukturen

eine Art "Presse Sprecher"

als Gegenüber d. Gesellschaft/Politik erkennbar / gekannt

höherer Grad an Expertise / Spezialisierung denkbar

bisherige Kontakte mit den Kreisv. einbringen  
Vernetzung mögl. schneller klar, wer ist das Gegenüber

VERNETZUNG VON KOMMUNE + KIRCHE

Klarheit über die "richtige" Ansprechperson / Zuständigkeit

## 2. Benennen Sie Herausforderungen

Entscheidend Welche Themen behandelt die Fachzentren

Priester müssen das Gesicht der Kirche = W. akzeptieren  
u. umzusetzen  
→ auch wenn keine Frauen

Kein Gestaltungsspielraum für Ehrenamt

Kreisverantwortliche als Gesicht der Kirche etablieren (Marketing notwendig)

Fachzentren = Outsourcing der bestehenden Dienste / Abteilungen

Kein Synod. Gremium: wo bleiben Ehrenamtliche?

Pastoralteams werden durch 50% - Kreisbeauftragte geschwächt  
Warum?

Alle müssen "Hörende" werden. Herausforderung der Befähigung

Überforderung des Kreisv.

Zeit des Übergangs sehr gut gestalten

Reicht die zeitl. Kapazität des Kreisverantwortl.

Sind die Kreise und PNT deckungsgleich

Werden hier Machtstrukturen aufgebrochen? Synodalität...

Wo ist das Ehrenamt? Wo ist die Jugend?

BERATUNG ZUR DEZENTRALISATION



# Fachzentrum und Kreisverantwortliche

AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTEUR\*INNEN IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG UND ENDNUTZER\*INNEN

unmöglicher Begriff!

## 1. Benenne Sie Chancen.

Anbindung an zivile/polit. Strukturen (Kreise/Städte)  
↳ auch bei der Region!

Endnutzer\*innen finden an einer klaren Stelle eine hohe Kompetenz auf einem Gebiet, was ihnen wichtig ist.

Kreisverantwortliche als Ansprechpartner\*innen für Akteure\*innen in gesellschaftl. Verantwortung (u.a.) sehr wichtig  
→ Kooperation

Mehr Sichtbarkeit für Fachthemen

Kürzere Wege zur Kompetenz

Nutzer\*innen orientiert

Attraktivität als Arbeitgeber steigt

freie Wirtschaft Mentalität = Agil - Reorganisieren!

Personal Entfaltung

Jugend kann besser platziert werden da man sich auf Kreis Ebene bewegt

## 2. Benenne Sie Herausforderungen.

Synodale Repräsentanz der "Endverbraucher" nicht gegeben

Kreise/Städte nicht deckungsgleich mit  $\Sigma$  von x Pfarrern (nT)

Machen sich Menschen auf dem Weg?

Welchen Sinn macht die Vernetzung von Kreisverantwortlichen in einem Fachzentrum? (lokale Diversität)

synodales Element fehlt auf regionaler Ebene!

Wer ist mein Ansprechpartner?

unklare Ansprechzuordnung für Kommunen Kreisverantwortl. ist systematisch überfordert (Teil Freistellung?)

Subsidiaritätsprinzip bei Budget- und Personalverantwortung fehlt!

Wie wird Caritas in das Fachzentrenmodell integriert? Wie gelingt die Zusammenarbeit der Ebenen?

## BERATUNG ZUR DEZENTRALUNG

Die Synodalität gewährleisten. Menschen im Ehrenamt wollen mitwirken und-entscheiden

Ökumene in der Region lebendig zu gestalten

① Vernetzungen Fach-Regionalzentren für die Endnutzer\*innen transparent gestalten

→ den gläubigen Mut machen  
→ sie motivieren, sich am Veränderungsprozess zu beteiligen  
→ negative Gedanken umwandeln (es geht nicht)

↳ Gibt es genügend Personal? Nur überlegen!

alles den "Bach" herunter)

Siehe Modell Vorde hier wirklich aus der Perspektive der Menschen gedacht... oder liegt der Fokus doch eher auf einer möglichst gründlichen funktionierenden Dienstungsverwaltung?



unmöglicher Begriff

### 1. Benennen Sie Chancen.

- Identität des Bereichs
- Vermeidung der Wiederanfertigung der Bezirksämter
- Klaren Ansprechpartnern für Landwirte
- Stärkere Orts- / Kreisnähe als in Regionalzentren
- Rollenklärung des PNT
- Bekämpfung von Kompetenz- & Know How
- Schlankes 30
- Stärkere Wirkung in der Gesellschaft
- Pfarrverpflichtung / Unterstützung

### 2. Benennen Sie Herausforderungen.

- einfache Struktur. Der Output muss stimmen.
- Mandatierung EA
- "Waffen gleichheit" auf Ebene der ökonomischen Politik
- Rollenklärung herstellen
- Welchen Nutzen haben die Endnutzer davon?
- Strukturänderung wird in Öffentlichkeit & bei Öffentlich- nicht Wahrgenommen
- Doch das alte Bezirksamt?
- Kreisverantwortliche so ausgestatten, dass sie zur Visionen beitragen (neue Anskunft / Mitarbeiter)
- Abgrenzung / Schnittstelle Fachzentrum im Ort und Pfarre
- Bequemes Modell, wird keine Veränderung bewirkt.
- Machtstrukturen bleiben bestehen -> da nicht innen werden nicht gesehen / gehört



Modell 1:

# Fachzentrum und Kreisverantwortliche

## AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTEUR\*INNEN IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG UND ENDNUTZER\*INNEN

### 1. Benenne Sie Chancen.

Wenn kein Bedrickis abgebildet wird, habe ich leichter Zugang

Lokaler, regionaler Zuschnitt: nicht Neuausrichtung an kommunalen Strukturen oder Sozialräumen

Vernetzung, Förderung und Erhaltung dessen, was uns im Augenblick geblieben ist.

Innovationen Stärke möglich!

aufbrüchliche Zielgruppen

Kirche hält professionellen Support für Lebens- und Themenkomplexe

Vernetzung mit anderen Gruppen die regional Absicht ist & schnell

weit weg von Situationen vor Ort

Wie stellen wir sicher, dass die Fachzentren das ganze Bistum im Blick haben?

Wie können wir das "Kreuzgefühl" erhalten oder in den Zentren erzeugen?

Synodal ??

Kreisverantwortl. ist das realistisch?

Warum ist (Land-)Kreis so wichtig?

Wertschätzung für Ebeneverantwortliche wird eingeschränkt. Mitgestaltungsmöglichkeit nicht ausreichend gegeben!

Keine echte Dezentralisierung; Fachzentren behalten viel Macht

Erreichbarkeit von Fachzentren wenn sie nicht regional vernetzt sind?

Warum soll der Kreis plötzlich so wichtig sein? Zuschmitt lieber an ökum. Strukturen?

50% Kreisverantwortl., reicht das aus? was ist mit synodaler Teilhabe?

Wie wird eine gut Kommunikation gewährleistet? Fachzentrum-Kreisverantwortl. Mensch vor Ort

Bei Fachzentren und Angeboten für Nutzer\*innen müssen sie aktiv für Angebote interessieren - tun die das? - Prominente Kirchen

Gefahr des Spezialwissens und der Versäulung in Fachzentren - andere Organisationen wollen genau das wissen

Kommunikation über die Ebenen

Anbindung der Nutzer\*innen an Fachzentren -> Wie findet man sich als Akteur\*in, Dialekt, - Ebene auf Nutzer\*in

Wer weit springen will, kann nicht für Modell 1 sein

Warum? wegh des End. Produkt

Alternativen: Nutzer\*innen Adressat\*innen Gläubige Menschen, die Angebote nutzen

mandatiertes, fachkompetentes EA - wer kann diese Rolle ausführen? - Jugendhilfe in Ausbildung - Eltern mit Werten Kirchen -> was Zukunft hier der Vn?



### 1. Benennen Sie Chancen.

Bestuhlungsmöglichkeit. Keine können besser an solche Situationen angepasst werden

ist etwas näher am Bedarf der Gemeinden!

Einbindung von Ehrenamt mit Mandat!

Synodalstruktur wird berücksichtigt!

Nähe zu Pfarren der Region -> Fortführung des Netzwerkgedankens

- Klar v. transparenter Struktur mit definierten Aufgaben.  
- Synergie v. Bestandteil für die Pfarren

Dialog von BO mit Regionen wird notwendig -> breitere, demokratisch legitimieren

Zusammenarbeit gesellschaftliche Akteure von OR

Ein neue Kultur der Kommunikation wird nötig sein. Kommunikationskultur in den Blick nehmen

Modell 2 ist die ernsthafteste Umsetzung der Leitlinien

BERATUNG ZI

Gilt für beide Modelle!!  
Ist das Modell schlanker??

Pro- & Contra Modelle  
Vorstände die sich NICHT  
welche Konsequenzen für das Ehrenamt (Zeit, Kapazität)?

Wie spricht man die an, die noch keine "Endnutzerinnen" an?  
Gibt es nichts, das vom Akteur bleibt?  
Bewahrungswertes

In einfacher Vorfassung, handfest-Verantwortung über den Pfarren und "Näheren"

Wann wird dann Regionalisierung? Macht das Personal dabei mit?

Es sollten Regionen nach "Struktur" ausgliedert werden, z.B. Stadt oder Bischof, unterschiedliche Arbeitsweisen

Alles steht und fällt mit der Inhalte der Fachpositionen

KLARE FORMULIERUNG DER KOMPETENZEN

... können werden wir diese Aufgabe übertragen.  
Hoffentlich das!

Nähe zu Menschen in den Orten / Plänen herzustellen  
Ziel: Verbesserung Mehrwert im Vergleich zu jetzt

Ich möchte nicht phantasieren, Les andere Denken. Bitte nach Möglichkeiten suchen, die Menschen selbst zu befragen!

Gute Abgrenzung der Aufgaben  
Pfarr-Region-Bischof nötig.  
Am besten: Schilke aufgestellt BO

### Benennen Sie Herausforderungen.

Werden es die Mitarbeiter\*innen, die Teams zu verlassen und die Region aufgeben?

Modell wirkt überbürokratisch

Eine weitere "Unbekannte" weil der Wettbewerb um die Aufmerksamkeit erst gewonnen werden muss



Modell 1:

# Fachzentrum und Kreisverantwortliche

AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTIVIERUNG IN GESELLSCHAFT UND ENDNUTZER\*

1. Benennen Sie Chancen.

Kirche hat eine Telefonnummer

Wie können durch dieses Modell Menschen angesprochen werden, die jetzt nicht durch PNT erreicht werden? Wo verbessert sich was? spürbar?

Ressourcen und Kompetenzen für die Fläche  
→ Glaube erfahrbar machen

Ausrichtung an Landkreisen ist näher an den Gemeinden und eher überschaubar.

Ehrenamtliche haben passive Rolle (Empfänger:in)  
Ein Mandat gibt es nicht mehr. Soll ich auch kein offizielles sondern als Kirche

Wie halten Fachzentren Kontakt mit allen Pfarreien?

Begriff "Endnutzer" bitte überdenken.

Wie wird die gemeinsame Aufgabe erfüllbar?

Regelmäßige, gesteuerte, gezielte u. geförderte Personalfunktion  
→ Qualitätssteigerung der pastoralen Arbeit

Hilft es, wenn Pfarreien zu einem Verwaltungsbehörden werden?

Diese Art der Arbeit könnte auch von LM aus geleistet werden. (Zentrale)

Voraussetzung gut funktionierender PNT  
Was, wenn dies nicht der Fall ist? Wo/Wie wird interveniert?

perspektive der Laien nicht aus dem Blick verlieren

Anlagerung der 80 m die Fläche ohne Verbesserung für Ehrenamtliche

Nutzer  
⇒ aktiv  
Wer ist das denn?  
- Adressat:innen  
- Menschen, die Angebote nutzen

Begriff der "Nutzer:innen" ist unklar. Was ist mit "passiven" (90% Kirchensmitgliedern?)  
Gibt es Ziel der "Aktivierung"?

Warum Aktivierung?  
Auch nicht Kirchensmitgliedern anbieten!

möglicher Begriff

Wer ist "Endnutzer"?  
Sind das Ehrenamtliche vor Ort ... oder PNT's?  
Oder die Menschen, die wir erreichen wollen?

BERATUNG ZUR DEZENTRALISIERUNG



# Fachzentrum und Kreisverantwortliche

AUS DER PERSPEKTIVE VON: AKTEUR\*INNEN  
IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG  
UND ENDNUTZER\*INNEN

unmöglicher Begriff!  
Worum?

## 1. Benennen Sie Chancen.

## 2. Benennen Sie...

Nutzer\*innen  
finden (multi-)  
professionelle  
Kompetenz zum  
Themenfeld und  
damit wirksame  
Unterstützung

Profilierung  
nach außen  
besser möglich  
→ klare Kompetenzen  
für Akteur\*innen  
erkennbar

Diversität  
kann sich  
gut abbilden  
lassen

Fachzentren  
ermöglichen Produkte  
hoher Qualität

→ Partner im  
Kreis haben  
Anspruchnahme

VIEL BESSERE  
UND PASSGENAHERE  
ANSPRACHE  
VON DRETTEN

Vernetzung/  
Kooperationen  
vereinfacht durch  
geogr. Aufteilung

Fachzentren mit  
gebündeltes Kom-  
petenz gut für TN  
an gesellschaftlichen  
Diskussionen - für die  
TN am bürokratischen  
leben müssen sie aber im  
Regime verankert sein!

Nicht ein bisschen  
Ganz neu denken  
Umbau hilft nicht!

Bei aller Einbil-  
dung in ein Produkt-  
team vor Ort und in  
ein Feldteam "Re-  
gionalität" - bei dem  
Kreisverantwortliche  
bleibt eine Tendenz zum  
Einzelkämpfertum -

und damit bleibt 2  
das Modell nahe bei  
den derzeitigen Regime-  
verantwortlichen

regionale  
Vernetzung  
fehlt  
für EA

Legitimation  
in Stellungnah-  
men auf  
regionaler Ebene  
ist durch gezielte  
Gremien essentiell  
stärker

Alternativ-  
Vorschlag?  
- Gläubige  
- Nutzer\*innen  
- Menschen, die Angebote nutzen  
- Adressaffinen  
- Empfänger\*innen

Die Zivilgesellschaft  
ist in Regional-  
Organisationen  
Kontakt kann nicht  
nur über eine  
Veranstaltung gehen

müssen sich zu jeder  
Thema erst Mit-  
strecker\*innen suchen  
Im Regionalzentrum  
kann es das Thema plus  
in einem Team erörtern  
(und dann gibt Kooperation  
partner\*innen sind)

Vernetzung  
zwischen den  
Parteien  
gemeinsames  
agieren hinübernehmen

Wenn gemeinsames  
Gremienarbeit  
braucht es eben  
institutionellen  
informativen Austausch

Erreichbarkeit  
(außer virtuell)  
auffindbarkeit  
(Foto Navit)

Ganz  
wichtig!

"zu  
WEITE  
WEGE"

"Schwache"  
Gemeinschaftspartner  
(Krs statt Stadtdeh)

Probleme bei  
der Ökonomie  
von Produkt zu  
er. Wicked Cases!

Wollen dies  
Anspruchspartner  
in der Reg.

BERATUNG

ALTI



# 1. Zentrum und verantwortliche

AUS DER PERSPEKTIVE VON  
EHREN- UND HAUPTAMTLICHEN

## 1. Benennen Sie Chancen.

- Starke Kompetenz- und Ressourcenbindung, die der volanti. Komplexität (Technik & Gesellschaft) besser begegnen kann
- Verschlingung B.O. - Mit Kirche anders in Kontakt kommen.
- Wären auch Baufragen hier angesiedelt?
- Abgabe Themen der FZ können out of the box besetzt werden
- Ressourcen effizienter!
- Zentrum für Populärkultur Lebenswelten & Spiritualität
- Die Kreisverantw. als Themengeber einstellbar (in den Synoden, Notwendig)
- für Suchende eine Chance - Interessen gemeinschaften
- mögliche Offenheit und Durchlässigkeit für neue Themen, gesellschaftl. Entwicklung Initiativen von unten
- Hohes Fachlichkeits- & Austausch in FZ
- Echte Expertinnen

## 2. Benennen Sie H...

- Beziehungsgeflecht Fachzentren
- Ressourcen HA+EA menpower
- (Human) Ressourcen Konkurrenz
- Sorge, dass sich Fachzentren nur in den klassischen, heute schon bekannte Bereiche ausgestalten  
→ Offenheit für neue Themen + Querschnitt über
- Die Vernetzungsaufgaben sollen flexibel von den Pfarrern organisiert werden können.
- Syndale Ökumie sind außer vor keine Kontakte etc Themen möglich
- Mangelnde Diversität v. Multiprof. der Teams eines FZ  
→ Professionalisierung einer Themenfelder
- Verhältnis und Zusammenarbeit mit Pfarrern & Synodalen Ökumie wichtiger Pfarrer als Bistumstelle
- Fachzentren von weit weg von den Menschen
- Wer entscheidet, welche Fachzentren gebraucht werden?
- Was sollen die Kreisverantwortlichen genau machen?

→ große Frage: wie wird Engagement vor Ort wirklich gestärkt welche "Fächer" sind geplant?

Einrichtung von Kreisverantwortlichen erleichtert die Pfarrer in erheblichem Umfang Ressourcen für einen sehr vagen Zweck / Vorteil

Bistumsleiter bestialt Themen der Fachzentren → Politik der Bistum Synodale Ökumie mit auf den Weg



Modell 1:

# Fachzentrum und Kreisverantwortliche

AUS DER PERSPEKTIVE VON EHREN- UND HAUPTAMTLICHEN

1. Benennen Sie Chancen.

KREISVERANTWORTLICHE SIND IN PFAFFEN GÜBERBUNDEN

Regionen und Pfarren führen kein Eigenleben

Neuorientierung neue Wege gehen!

Schaffung zentral bistumswest zuständig. Fachzentren bringt keine Dezentralisierung. Wege werden zu lang, Barrieren höher

ennen Sie Herausforderungen.

Es fehlt ein synodales Premium

u. Umständen Leute Wege Überforderung

KREISVERANTWORTLICHE, DIE NICHT PFAFFEN SIND, WERDEN VON ANDEREN NUTZUNGEN (POLITIK, ÖKUMENIE, VERBUNDEN) WENIGER ERHIT BEFRAGT

Es ist problematisch Marktträger (auswärtig) zu finden. Insofern wäre es ein Vorteil und eine Versöhnung BSR etc. zu streichen

Kreisverantwortliche sollt zusätzlich im Personalbestand sein

FZ bedienen einen bestimmten Bereich. Es ist trotzdem Kenntnis der Pfarren voraus!

Wo bleibt die Anbindung an die Kommunität Kreis

Wieso heißt es "fachkompetent" nur bei Ehrenamt und nicht bei Hauptamt? (Broschüre S.7)

50% Friststellung und mit Landtagsberatung. Daten zu reden ist viel zu viel!

Klären von Diensten der FZ sind Erwartungen der Pfarrei.

Kontrolle fehlt

gr. Distanz zur Situation vor Ort

Für Fachzentren braucht es ganz klare Aufgaben-umkehrungen, damit Dienste abgerufen werden können

BERATUNG ZUR DEZENTRALISIERUNG

Ehrenamtliche können zu gesellschaftlich relevanten Themen in die Region Stellung nehmen ohne Synodale Grenzen



# TRAFO Beratung "Dezentrale Präsenz" MODELL 1 – FACHZENTREN UND KREISVERANTWORTLICHE

**Wann?** Samstag, ca. 10:05-11:05

**Perspektive:** Akteur\*innen in gesellschaftlicher Verantwortung und Endnutzer\*innen.

## Aufgabe:

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Beginnen Sie mit einer Runde und lassen Sie alle Menschen in ihrer Gruppe zu Wort kommen: Was verbinde ich mit diesem Modell? (ca. 10 Minuten)
- Sammeln Sie gemeinsam aus der Perspektive von Akteur\*innen in gesellschaftlicher Verantwortung und Endnutzer\*innen (ca. 45 Minuten):
  - Benennen Sie Chancen.
  - Benennen Sie Herausforderungen.
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleilnahme>).

## Gruppe A (Modell 1 Extern)

<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
Modell 1 kann Ressourcen bündeln.	Gefahr: Ein Fachzentrum wird schleichend ein Regionalzentrum. Es braucht eine inhaltliche Perspektive auf das gesamte Bistum. Das Stadt-Land-Gefälle muss in der inhaltlichen Ausrichtung berücksichtigt werden.
Es ist leichter, von den Inhalten her zu denken.	Es braucht eine Ausrichtung an den Zielen und Strategien des Bistums. Gefahr: Zu starke Ausdifferenzierung im inhaltlichen Bereich und Verlust des Kontakts zum Bistum.
Es reicht, wenn Kreisverantwortliche als eindeutige Ansprechpartner da sind.	Sie müssen den politischen Spagat zwischen Politik, Pfarrei und Bistum leisten und müssen Profis für das Angebot des Bistums sein.



Service kann digital angeboten werden, dazu braucht es eine Verbesserung der digitalen Auffindbarkeit.	Wir brauchen eine Verbesserung, damit Angebote und Personen leichter gefunden werden können.
Im Gegensatz zu Modell 2 gibt es in Modell 1 für inhaltliche Fragen nur Fachzentren als Ansprechpartner. Das ist eindeutig. Fachzentren = inhaltliche Expertise / Kreisverantwortliche = politische Ansprechpartner	Es braucht eine Unterscheidung zwischen Stadt und Land. Die PnT auf dem Land sind schon Regionalzentren. In der Stadt (Ffm und WI) braucht es Ansprechpartner.
Wichtig: In jedem Fachzentrum sollte nur <b>ein</b> Thema behandelt werden. so kann eine stärkere Profilierung stattfinden.	An den inhaltlichen Schnittstellen ist für klare Abgrenzung zu sorgen.
Fachzentren können auch dezentrale Angebote machen.	Wie haben viel über die Jugendkirchen gesprochen und konnten uns schlecht vorstellen, wie diese zentralisiert werden. Beziehungsarbeit setzt Präsenz vor Ort voraus.

Fachzentren sind Befähiger für die Menschen vor Ort.

Aus der Außenperspektive gibt es klare Ansprechpartner, die Menschen weiter verweisen können (Bsp.: Trauungsprojekt im Bistum Essen).

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Vereinheitlichung der Begrifflichkeit zwischen MHG-Projekt und Trafo-Prozess: Gibt es Pfarrreferenten (MHG) oder wird es Leitungen aus den Regionalzentren geben? Wer ist der Dienstvorgesetzte für die Pfarrer und das Team? Wer führt die Mitarbeitergespräche?

## Gruppe D (Modell 1 Extern)

Was verbinde ich mit diesem Modell? (Runde)

- Möglichkeit zum Aufbau von konkreten Netzwerken
- nutzer\*innenorientiert
- Größere Nähe zur Basis als in Modell 2
- Bezug zu einer weltlichen Verwaltungseinheit
- Gesellschaftsorientierung
- Eigenverantwortung fürs Budget (Dezentrale Verfügung)



<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
Man kann sich nicht in etablierten Strukturen verlieren.	Wie erreiche ich Menschen, für deren Bedarfe kein Fachzentrum existiert?
Ansprechen von Menschen, die bislang nicht in Pfarreien auftauchen	Was passiert mit den Fachbereichen, die nicht Fachzentren zugeordnet werden?
Kirche präsentiert sich offen.	Wer evaluiert die Interessen der Menschen?
Einladung zum "Experimentieren"	Zeitliche Befristung der Kreisverantwortlichen?
Kontakt zu Menschen vor Ort durch Kreisverantwortliche	Wer ist Dienstvorgesetzter der Kreisverantwortlichen? Wie stark wird die Stimme der Kreisverantwortlichen/des Fachzentrums als Stimme der Basis gegenüber dem Ordinariat/der Bistumsführung sein?
Kompetenz und Expertise schaffen Vertrauen bei den Menschen. Chance zu Prophetischer Kraft.	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind entscheidend
Kirche präsentiert sich mit fachlichen Knowhow, mit "unverdächtigen" Inhalten	Was wird an Positivem aus den bisherigen Strukturen mitgenommen? Gefahr von Zerschlagen von funktionierenden pastoralen/kommunikativen Systemen

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Reicht der Beschäftigungsumfang des/der Kreisverantwortlichen? Könnte "Kreisverantwortliche\*r" auch ein Team sein?
- Stadt und Land haben unterschiedliche Strukturen, die beachtet werden müssen. Gute Kriterien finden für die Größe eines "Kreises".
- Wie werden Ehrenamtliche in das Steuerungsgremium gewählt? Möglichst nach Kompetenz.



# TRAF0 Beratung "Dezentrale Präsenz" MODELL 1 – FACHZENTREN UND KREISVERANTWORTLICHE

**Wann?** Samstag, ca. 10:05-11:05

**Perspektive:** Ehren- und Hauptamtliche.

## **Aufgabe:**

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Beginnen Sie mit einer Runde und lassen Sie alle Menschen in ihrer Gruppe zu Wort kommen: Was verbinde ich mit diesem Modell? (ca. 10 Minuten)
- Sammeln Sie gemeinsam aus der Perspektive von Ehren- und Hauptamtlichen (ca. 45 Minuten):
  - Benennen Sie Chancen.
  - Benennen Sie Herausforderungen.
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleteilnahme>).

## **Gruppe G (Modell 1 Intern)**

### Was verbinde ich mit diesem Modell? (Runde)

- Begriff Fachzentrum ist schwierig. Wissen ist so breit verteilt, dass wir eine andere Vernetzung brauchen als ein Zentrum.
- Bisher noch zu abstrakt.
- Kreisverantwortliche: Was soll er sein außer ein verlängerter Arm des BO
- Ausbildung von Fachexpertise ist positiv
- Rolle des Kreisverantwortlichen ist unklar: Verhältnis Pfarreien und Kreise ist unklar. Mutmaßliche Zuschreibung von außen (verbindlich für die katholische Kirche im Kreis sprechen) ist nach innen nicht gedeckt (keine Verbindlichkeit möglich).
- Fachzentren: Keine Synodalität, daher nicht leitlinienkonform
- Fachzentren schaffen Mittlere Ebene ab. Es ist die Auslagerung von BO-Einheiten. Regionen können nicht mitwirken.
- Es ist unklar, wie die Fachzentren in die ganze Fläche des Bistums wirken sollen.
- Fehlende Synodalität: Es fehlen die, mit denen Umsetzung erfolgen kann.
- Kreisverantwortlicher nicht mehr als "Grüßonkel" beim Landrat
- Wo ist der Benefit bei der Dezentralisierung? Fortschritt gegenüber dem aktuellen Stand?
- Modell ermöglicht Nähe durch Kreisverantwortliche.
- Keine Ressourcenverantwortung für Kreisverantwortliche



- Teilhabe an der Bistumsleitung ist positiv, auch deren Besetzung von unten. Aber unterrepräsentiert in der Bistumsleitung, die weiter zentral dominiert ist (Leitungsteam).
- Unklar: Gibt es eine zeitliche Befristung des Auftrags? Offenheit ist nötig, auf aktuelle Anliegen der Zeit eingehen zu können. Bewegliche Struktur entspräche den Leitlinien.
- Fachzentren sind im Grunde Außenstellen des BO.
- Wirksamkeit nach außen darf nicht außer Acht gelassen werden.
- Fachzentren Spiritualität sowie Schöpfungsverantwortung wären notwendig
- Nutzer\*innen müssen auch die sein, die bisher nicht zur Kirche gehören.
- Leitlinie 10: Stärkung des Ehrenamtes ist unklar. Kreisverantwortliche hat keine Resource dafür.
- Kreisverantwortliche agieren ohne ehrenamtliche / synodale Zusammenarbeit
- Leitlinie 5: Subsidiarität, Dezentralität und Gewaltenteilung fehlen bei diesem Modell. Keine regionale Mitwirkung bei der Bestellung der Fachzentren, das geschieht von der Bistumsebene her.
- Ist genug Dynamik im Modell (10 Jahre über den eigenen Horizont)? Selbsterhaltungsimpuls!

<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
Fachzentrum auch dezentral denken?	wo bleibt Synodalität
Fachliche Expertise ausbilden	Personal- und Budgetverantwortung bei Kreisverantwortlichen?
Entsprechung politischer Strukturen an kirchliche Strukturen: Kreise sind ein wichtiges Gegenüber	Rolle der Kreisverantwortlichen unklar
	Leitlinie 5 wird nicht umgesetzt
	Unterschiedlichkeit der Kreise im Bistum und ihrem Verhältnis zu den Pfarreien. Weitere Bezugsgrößen: Ökumene, Caritas ...
	Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt wird in diesem Modell anspruchsvoll. Hoher zeitlicher Anspruch an Ehrenamtliche. Daraus ergibt sich ein Ungleichgewicht.,

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Offenheit und Dynamik der Fachexpertise muss gewährleistet sein! Damit das geeignete Personal vorgehalten werden kann, ist eine deutlich intensivere und systematische Personentwicklung notwendig: Wissen, wer wo was macht.
- Rolle der Kreisverantwortlichen ist unklar!
- Synodalität fehlt, Regionalität ist nicht abgebildet im Bistum, Fachzentren sind nichts anderes als BO-Außenstellen (dann sollte man sie auch so nennen)!



# Gruppe H (Modell 1 Intern)

## Was verbinde ich mit diesem Modell? (Runde)

- Inhaltliche Vorstellung ist zum jetzigen Zeitpunkt schwierig aber für die weiteren Schritte wesentlich.
- Von welchen Fachzentren wird "eigentlich" gesprochen? Sind es die "alten" Dezernate?
- Welche Dynamik ist möglich mit einer solchen Struktur (wo sind die "blinde Flecken", nicht an "altem" unter allen Umständen festhalten).
- Sind die Fachzentren "virtuell" oder wie werden diese aufgebaut - zentral vss. dezentral?
- Es sollten Synergien genutzt werden und keine zusätzlichen Hürden und Schleifen eingebaut werden --> weniger Bürokratie.
- Austausch zwischen den Regionen soll sichergestellt werden und sichergestellt sein.
- Wie wird die Zuständigkeit in die Praxis umgesetzt, wo kommen die Ressourcen her?
- Analogie zu dem Modell der Dekane im Bereich der evangelischen Kirche.
- "Begriff" des Kreisverantwortlichen sollte evtl. neu überdacht und definiert werden. Unterschiedliche Verwendung des Begriffes in der Powerpointpräsentation und in der Broschüre.
- Die Rolle der Pfarrei muss in diesem Zusammenhang geklärt werden und klar sein.
- 

<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
Für die Ökumene sinnvoll.	Wieviele Kreisverantwortliche werden mit einbezogen. Wenn die Anzahl auf eine Person bezogen ist, wäre dies zu wenig. Welcher Bereich wird für den Kreisverantwortlichen definiert und wie ist der Bezug zu den Pfarreien?
Thematische Bereich kommen stärker in den Blick.	Wie sind die Fachzentren mit dem Kreisverantwortlichen vernetzt, bzw. wie sind die Fachzentren untereinander vernetzt?
"Es ist etwas neues"!	Was sind die Querschnittsbereiche, wie erfolgt die Vernetzung?
Das Ehrenamt wird stärker mit einbezogen und gestärkt.	Regionalität sollte stringent umgesetzt werden (auch in ländlichen Regionen). Wie weit ist die Regionalität sonst noch gegeben.
Bessere Vernetzung (muss gut und verlässlich ausgebaut sein!) sowie Transparenz!	2/3 der Arbeit besteht aus Beziehungsarbeit und ist somit auch zukünftig wichtig.
Verschlinkung ist möglich.	Es darf keine Überfordernung der Verantwortlichen geschehen.
	Wie sieht in diesem Zusammenhang der synodale Rahmen aus (in Bezug auf die Fachzentren).



Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Die Regionen fehlen im "neuen" Modell. Ist eine zeitliche Befristung für Fachzentren angedacht (z.B. durch eine Bedarfsanalyse).
- Neue Wege sollten gegangen werden unter dem Gesichtspunkt der **Nutzer\*innen Perspektive**.
- Unklare Rollenverteilung (Zuständigkeiten, Aufgaben, Mandatierung, etc.) muss dingend im Vorfeld genauer belegt und definiert werden.



# TRAFO Beratung "Dezentrale Präsenz"

## MODELL 2 – REGIONALZENTREN UND FACHZENTREN

**Wann?** Samstag, ca. 10:05-11:05

**Perspektive:** Akteur\*innen in gesellschaftlicher Verantwortung und Endnutzer\*innen.

### **Aufgabe:**

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Beginnen Sie mit einer Runde und lassen Sie alle Menschen in ihrer Gruppe zu Wort kommen: Was verbinde ich mit diesem Modell? (ca. 10 Minuten)
- Sammeln Sie gemeinsam aus der Perspektive von Akteur\*innen in gesellschaftlicher Verantwortung und Endnutzer\*innen (ca. 45 Minuten):
  - Benennen Sie Chancen.
  - Benennen Sie Herausforderungen.
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleteilnahme>).

## **Gruppe I (Modell 2 Extern)**

### Was verbinde ich mit diesem Modell? (Runde)

- Mir wäre die Unterteilung in 5 Regionen wichtig, sonst werden die Regionen zu groß.
- Die Kompetenzen und Entscheidungsmöglichkeiten müssen dann konsequenzerweise vor Ort liegen und dort angesiedelt werden.
- Welche Kriterien braucht es um die Zuschnitte der Regionen zu begründen (Wozu braucht es eine Region und was kann durch den jeweiligen Zuschnitt an Mehrwert gelingen?)
- Es gibt Parallelen zu vergangenen Modellen, die Ideen zu den Leitungsstrukturen sind aber neu
- Die regionale Aufteilung gibt es in der Caritas bereits - das hat viele Vorteile, aber auch Herausforderungen (vielleicht ein analytischer Blick darauf hilfreich)
- Diese Regionalisierung stärkt die Player vor Ort und auch die direkte Vernetzung von Personen mit Politik und anderen Playern
- Führungsverantwortung für Pfarrer durch Leitungsteams könnte Konfliktpotential beinhalten
- es könnte eine starke inhaltliche Fokussierung geben durch die Fachzentren



- die finanzielle Ausstattung der Regionalzentren ist wichtig, damit schnell und ohne lange Wege Entscheidungen zu Stande kommen
- für mich ist im Modell 2 ein "Mehr" an Dezentralisierung möglich
- ich erhoffe mir eine bessere schnellere Kommunikation
- Modell 2 hat zwei Bonuspunkte: 1) synodale Mitbestimmung ist hier bereits drin b) es gibt eine stärker Bündelung vor Ort
- Wie gelingt es, dass am Ende keine 3 oder 5 kleine Bistümer entstehen?
- Wir gelingt Personalführung auch über die einzelnen Regionen hinaus, wie kann der "Personalfluss" auch offen gehalten werden?
- Grundgedanke: Mehr Verantwortung soll in die Fläche gehen (z.B. Budgetverantwortung wird stärker vor Ort wahrgenommen)

<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
Koppelung der Perspektiven in der Pastoral zwischen kategorial und territorial und muttersprachlich - auch stärkere Verbindung von Caritas und Pastoral	der passende Zuschnitt muss gefunden werden, welche Kriterien braucht es
schnellere Kommunikation kann erreicht werden	die "Dezentralisierung" von Budgetverantwortung ist nur dann eine Gestaltungsmöglichkeit, wenn die Ausstattung angemessen ist - gleichzeitig ist auch die Notwendigkeit zur "Exnovation" teil der Verantwortung
es gibt einen größeren Anreiz das zur Verfügung stehende Geld sinnvoll einzusetzen	Wie gelingt es, dass am Ende keine 3 oder 5 kleine Bistümer entstehen?
mit der Budgetverantwortung geht auch die Verantwortung zur "Exnovation" einher (Es ist eine inhaltliche Entscheidung zu sagen, was nicht mehr geht)	Zuständigkeit im Personalbereich muss geregelt sein (Wer ist für uns zuständig gerade wenn unserer Zuständigkeit mehrere Regionen betrifft?)
die Getauften können endlich verstärkt "wirkliche Verantwortung" für ihren regionalen Bereich übernehmen	es braucht eine Regelung zur gerechten Verteilung von Personalressourcen, gerade auch im Zusammenspiel mit Fachzentren (die für das ganze Bistum zuständig sind)
der Blick auf das Ehrenamt kann gestärkt werden - wer will wo was tun und was braucht die Person an Unterstützung und Einbindung	die unterschiedlichen "Rechtsstrukturen" müssen in der Struktur berücksichtigt sein (Bsp. Rechtsgeschäfte muttersprachlicher Gemeinden)
die "Schwarze Peter Kultur" kann partiell überwunden werden, durch ein Zusammenrücken und die wachsende Notwendigkeit einer Zusammenarbeit	Frage der "Rechtspersönlichkeit" von Regionalzentren muss geklärt werden
	wie kann transparente Teamleitung umgesetzt werden (z.B: auch mit Blick auf die Dienstvorgesetztschaft bzgl. Pfarrer)



Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Wie kann die transparente Teamleitung in den Regionalzentren (kirchen-)rechtskonform umgesetzt werden (z.B. Führungsverantwortung von Laien bzgl. Pfarrer gilt es rechtsicher zu klären)
- Die Reaktionsfähigkeit kirchlichen Handelns vor Ort ist mit Modell 2 viel schneller möglich (Abstimmung mit Akteuren vor Ort / Reaktion auf Themen vor Ort / Erwartungen von Kooperationspartner an kirchl. Handeln)
- stärkere gemeinsame Darstellung von Kirche "nach außen" durch gemeinschaftliches und verbundenes Auftreten

## Gruppe J (Modell 2 Extern)

Keine Ergebnisse notiert.

## Gruppe K (Modell 2 Extern)

Was verbinde ich mit diesem Modell? (Runde)

- Regionen sind sinnvoll - Kontakt zur Zielgruppe
- Dennoch bestimmte Themen Fachspezifisch betrachten
- Regionalzentren spannendes Modell
- Externer Blick spannend zu betrachten
- Weniger verständlich als Modell 1
- Mittlere Ebene soll gestärkt werden
- Außenkontakte sollen intensiviert werden für guten Dialog
- Öffnung für Blick nach außen und involvieren von externen Personen
- 

<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
Eigenständiger und souveräner agieren können; freier in der Absprache der Teams; schneller zu neuen Ideen kommen und umsetzen	Zuständigkeiten/Ansprechpersonen nicht klar
Fachexpertise von außen mithinzunehmen/Externe Expertise einbeziehen/Kooperation	Unterstützung und Befähigung von Ehrenamtlichen - Anfangsschritt geklärt werden
Mitarbeiter*innen stehen auch für die Inhalte	Wie sollen Hierarchieebenen ausgestaltet sein? - agile Systeme haben flache Hierarchien
zeitliche Begrenzung in Bezug auf "Amtszeit" der Regionalteams	
mehr Möglichkeit/Offenheit zur Veränderung und Diversität der Arbeit	
Unterschiedliche theologische Schwerpunktsetzungen	-> Reflexionsmöglichkeiten und Ziele im Blick behalten



Fachzentrum vernetzt bistumsweit - Kooperation sollte erstes Ziel sein	für Externe nicht verständlich/sehr komplex (zb. was ist ein Regionalrat)

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Wer sind Endnutzer\*innen? Auch Personen außerhalb des Bistums? Möglichkeit zur Partizipation? (im Hinblick auf Ökumene)
- Ehrenamtsförderung muss ernster genommen werden - Regionalrat muss erklärt und konkretisiert werden
- Kommunikationswege müssen klar sein - wie erreicht man wen und wer ist für was zuständig?
- Ökumene ist Teil der Kirchentwicklung und sollte explizit aufgegriffen und bedacht werden

## Gruppe L (Modell 2 Extern)

Keine Ergebnisse notiert.

## Gruppe M (Modell 2 Extern)

Was verbinde ich mit diesem Modell? (Runde)

- Nähe zu den Menschen und Pfarreien
- Regionale Besonderheiten können so besser berücksichtigt werden
- Augenhöhe mit den Zivilgemeinden/Kreisen und mit der Zivilgesellschaft
- Diakonische Perspektive

<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
Verschiedene Elemente, die bislang entfernt im BO waren, können nun vor Ort gesteuert werden (bspw. Öffentlichkeitsarbeit, Finanzen, Personalverwaltung und Bau)	Was kann jemand mit Personalverantwortlichkeit tun, wenn bpsw. ein Pfarrer sich "nichts sagen lässt"
Angebote vor Ort sind möglich, von daher wäre ein "Nord-Zentrum" nötig	Die Entfernungen dürfen nicht zu weit werden
Subsidiarität und Synodalität sind dort am besten abgebildet, beste Verwirklichung der Leitlinien	Ein Bau- und Finanzexperte muss in der Nähe vorhanden sein, der für diese Region zuständig ist
Auch für die Außenwirkung von Kirche ist es wichtig, in der Fläche vertreten zu sein und nicht nur in großen Zentren weit weg	Die Regionalzentren müssen auch etwas dafür tun, dass sie bekannt werden
Entlastung der Pfarrbüros/Pfarrer/Pastoralen Arbeit vor Ort	Das Personal muss kompetent, aufmerksam und hilfsbereit sein - serviceorientiert
Weg vom Autokratischen, Aufwertung der Verantwortung von Ehrenamtlichen in Gremien	



Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Bitte nicht zu wenige Zentren einrichten - wenn bspw. vom Norden des Bistums ein Zentrum in Limburg wäre, wäre das viel zu weit
- Die beiden Landesregierungen müssen berücksichtigt werden, ebenso die Erreichbarkeit der Angebote
- Die Mitarbeitenden müssen ansprechbar und freundlich sein - sich der Anfragen annehmen

## **Gruppe N (Modell 2 Extern)**

Keine Ergebnisse notiert.

## **Gruppe O (Modell 2 Extern)**

Keine Ergebnisse notiert.



# TRAFO Beratung "Dezentrale Präsenz" MODELL 2 – REGIONALZENTREN UND FACHZENTREN

**Wann?** Samstag, ca. 10:05-11:05

**Perspektive:** Ehren- und Hauptamtliche.

## **Aufgabe:**

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Beginnen Sie mit einer Runde und lassen Sie alle Menschen in ihrer Gruppe zu Wort kommen: Was verbinde ich mit diesem Modell? (ca. 10 Minuten)
- Sammeln Sie gemeinsam aus der Perspektive von Ehren- und Hauptamtlichen (ca. 45 Minuten):
  - Benennen Sie Chancen.
  - Benennen Sie Herausforderungen.
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleteilnahme>).

## **Gruppe P(R) (Modell 2 Intern)**

### Was verbinde ich mit diesem Modell? (Runde)

- engerer regionaler Bezug, kürzere Fahrzeiten für Ehrenamtliche
- Verantwortlichkeiten und deren Steuerung in mehrere Teile gesplittet, mehrere Verantwortliche müssen sich koordinieren
- hohe Agilität vor Ort, mehr Organisationsaufwand
- kein Aufbau von "Wasserköpfen" -> muss vermieden werden
- wird aber zwangsläufig zu einer Vervielfachung von Bürokratie führen: 5 "Mini-BOs" in den Regionen, um personalverwalterische, arbeitsrechtliche u.a. Expertise vorzuhalten!
- Was können wir für die Ehrenamtler tun? Wir arbeiten für die Menschen
- Der Blick für das Ganze geht verloren - Hauptamtliche richten sich vielleicht in "regionaler Nische" ein und sind von keiner "Zentrale" aus mehr andernorts "passender" einsetzbar

<u>Chancen</u>	<u>Herausforderungen</u>
Abbau von Zentralismus: Konkrete Angebote für das Ehrenamt in der "Region"	Nähe zu den Menschen vor Ort halten



Fachleute/Fachzentren: Wissen konzentriert da.	Vernetzung und Verbindung mit den Gemeinden/Kirchorten/Pfarreien
Regionalzentren / Fachzentren (mit Innovationen)	Was "bieten", insbesondere die Fachzentren, an Themen an?
Synodalität kann gut gelebt werden	Zusammenspiel zwischen allen Ebenen
Fachzentren zentrieren das Wissen in der Region	Problem: jede Region erfindet das Rad selbst neu
Budget- und Personalführungsverantwortung gehören in die Region	Sich mit den Vorschriften auseinander setzen.
Budgetverantwortung	bedeutet auch: sämtliche Fachexpertise und Verantwortung bis in die "Niederungen" - bindet Ressourcen und fehlt damit letztlich für das eigentliche Ziel von Pastoral vor Ort
mit diesem Modell ist es demokratischer	Zusammenarbeit zwischen Seelsorger/-innen und Laien (-> <i>Gewaltenteilung</i> ): Modell Schweiz  (oder geht es bei diesem Ansinnen <u>auch</u> um Machtbestrebungen, gerne "sein eigener Herr" sein zu wollen, unabhängig von "Limburg")?
bietet gute Möglichkeiten für Ansprechpartner für Politik und Gesellschaft Grundlage für die ökumenische Zusammenarbeit	Budgetverantwortung bedeutet auch, dass die Regeln klar bekannt sind  Bekommen wir auch das Personal, das die notwendigen Anforderungen erfüllt  Bei den Regionen nicht 5, sondern 6 mit Lahn-Dill-Eder nicht vergessen!
In Bezug auf die Menschen vor Ort brauchen wir regionale Nähe, wo Menschen ohne Hürden vorbeikommen oder sich an uns in der Region wenden können, Fachzentren helfen da nicht weiter	Nähe vor Ort ist und bleibt nur gewährleistet durch Pfarreien; auch ein "Regionalzentrum" ist aufgrund der Flächen in den meisten Fällen zu weit weg für die einzelnen (so, wie jetzt schon Beschwerden über das "Zentrale Pfarrbüro" ...)
Wichtig ist, was brauchen die Menschen vor Ort? Wenn das gelingt, haben wir auch Kirche vor Ort.	Erfahrung aus den ähnlich organisierten "Visitationsbezirken" im Bistum Trier: Der Blick - auf eventuell "passendes" Personal, lohnenswerte Initiativen und Experimente andernorts usw. - verengt sich!  Personalführungsverantwortung für Pfarrer bedeutet ein großes Umdenken



	<p>und Personalverwaltung vor Ort ("in der Region") bedeutet möglicherweise eine neue Überforderung - nachdem VerwaltungsleiterInnen gerade erst für Entlastung gesorgt haben</p> <p>Fachstellen sind nur für sich selbst da?</p>
Teamarbeit / gemeinsame Entscheidungsfindung	Entscheidungsprozesse brauchen Zeit - wie kann die effizient genutzt werden zum Wohle der Menschen
	Pfarrer brauchen gute Vorgesetzte, die unterstützen und zulassen.
Spezielle Schulungen möglich, z.B. neue Form von Wortgottesdiensten mit Kommunionfeier	<p>Querschnitte möglich: Bildungsarbeit und Schulung, theologische Auseinandersetzung, Wertschätzung für Kirchorte. -&gt; Entlastung Pfarrer /</p> <p>Verantwortung aller aufgrund von Taufe und Firmung (allgemeines Priestertum)</p>

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Wo ist der ökumenische Blickwinkel?
- Bekommen wir neue Mitarbeiter/-innen, die bereit sind, in der katholischen Kirche als Arbeitgeberin in neuen Regional- und Fachzentren mitzuarbeiten?  
**Zitat GV Rösch: "Wir werden nicht mehr Geld haben. Wir werden nicht mehr Personal haben." , auf dem TraFo Kongress, Samstag 30.10.2021., 11:28 Uhr.**
- bitte das hehre Anliegen (Subsidiarität) nicht "ideologisch" umsetzen, sondern realistischen Blick werfen auf die (unerwünschten) Konsequenzen, die anderen Zielen entgegenstehen (Stichwort: "Bürokratisierung")

## Gruppe Q (Modell 2 Intern)

Was verbinde ich mit diesem Modell? (Runde)

- Stärke des Regionenmodells
- Regionalzentren bieten inhaltliche Bündelung, auch mit Blick auf MHG-Aufarbeitung
- neu, aber "strukturkonservativ", vielleicht auch es regionale Ausprägungen in Mischung mit Modell 1
- Stadt-Land-Unterschiede
- Unterschiede zu bisherigen Bezirkseinrichtungen sind wichtig und müssen betont werden
- Chance aber auch Herausforderung auf die Bedarfe der Menschen vor Ort zu schauen
- Leitung der RZ "Pfarrerreferent\*innen" aus dem MHG-Projekt/ Paritätische Leitung?



•

Chancen	Herausforderungen
eindeutige Partner für externe Player	Frage der Partizipation der Ehrenamtlichen, Synodalität
Dezentralisierung - Subsidiarität	Ein RZ "Rhein-Main" ist weit weg von den politischen Ebenen
starke inhaltliche Verortung der Seelsorge und Pastoral	Rolle von Frankfurt (plus "Anhängsel")
innerkirchliche Repräsentanz im Leitungsteam Bistum eines jeden RZ	Synodale Ebenen dürfen nicht nur auf Pfarrei und Bistum reduziert werden
konkrete pastorale Ausrichtung auf eine Region möglich	aber: Gefahr, nur noch innerhalb der eigenen Regionengrenze zu denken / denken zu können (als "Kirchturmdenken 2.0.")
Nutzung von Synergien in einer Region, Ressourcen in den Fachzentren	aber: Nutzen von Dienstleistungen, die von "Zentrale" für alle "NutzerInnen" gleich vorgehalten werden, entfällt dadurch
Entwicklungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche sind in den Regionen sind zugänglicher	Fachzentren dürfen sich nicht nur auf den Ballungsraum Rhein-Main konzentrieren, sondern auch Fachkompetenz in der Region  Aufsicht und Dienstleistung - was heißt das konkret? Wer wählt, entsendet beruft?  auf welcher (ekkesiologischen, auch: kirchenrechtlichen) Grundlage?

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf dieses Modell mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Visionäres Planen oder Wahrnehmen der kirchenrechtlichen Grenzen (Amtstheologie)?
- für die weitere Beratung ist die Definition der Begriffe wichtig
- 

## Gruppe R (Modell 2 Intern)

Keine Ergebnisse notiert.





**Syodales diözesanes  
Gremium**

TRAF0



# Synodales diözesanes Gremium

KONGRESS  
RAF

Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

Diejenigen Vertreterinnen, die über Vernetzungsstrukturen verfügen, können Koalitionen / Positionen und damit Positionsmacht bilden (auch informell) z.B. Priesterrat

Schule  
u.  
Religions-  
lehre

Wenn Subsidiarität z.B. in Regionen gegeben ist und BO 'Dienstleistungen' ist, Wieso dann so ein Gremium 'oben'?  
Entscheidungen wo sie anfallen?

die  
Eingliederung  
der  
Fragestellung  
ist  
unverständlich!  
warum?

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Gegenseitiges Vertrauen  
zwischen HA + EA  
sowie zwischen Amt + Mandat

Jetzt  
das  
wicht  
zu  
davonden  
Verteilungskampf  
um  
Sitze  
in  
Gremium

bisherige DV  
ist  
Vernachlässigung  
mandatierte  
Katholik\*innen  
mit Sprache in  
Gesellschaft  
- das fehlt komplett

Entscheidungen  
per Abstimmung  
Schaffen Gewinnmündigkeiten  
und Gewinnerinnen.  
Andere Wege:  
z.B. Systemischen  
Konzeptionen  
die Richtung  
des Gremiums  
bestimmen



ennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium  
rtreten sein sollten und in welcher Stärke.

Verhältnisbestimmung  
zwischen  
Gremium  
BO und  
DV??  
Prozesse...

ullieren Sie Hinweise, wodurch die  
Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Past. Mitarbeiter  
allen Altersgruppen  
externe Fachleute  
aus der Politik od.  
Ökonomie, Sozialw.

Unter  
Fachexperten  
Vertreter anderer  
Kirchen

Ältere, werdende  
Kirche  
Demografie

Me. die sich  
selbst nicht  
verheilen können  
Pflegebedürftige  
Demente, Kinder...

Altersgruppen  
unter 30 mind 20%  
30-50 "  
über 50 "

Perspektive  
von  
Ordensschwestern  
fehlt

Perspektive der  
Caritas muss  
aufgenommen werden  
→ Kontakt zu  
zahlreichen  
Nutzern!

Unerprobte  
neue Methoden  
allein +  
der Beratung  
und Befassung

Arbeit in Ausschüssen  
langfristige Information  
Konzentrierte Infor-  
mation

Sich über 10-jähriges  
Fragen stellen  
Hess. Landtagsarbeiten  
lassen, wie es hier  
läuft mit Beratern  
u. Entscheidungen

Bistumsleitung  
und  
DV Beratern zu-  
sammen

gemeinsame  
Fachausschüsse  
zw. BO + DV  
(eine getrennten  
Beratern)

Besetzung der  
Ausschüsse  
nach Themen-  
schwerpunkten  
temporär  
mit Fachleuten  
ext & int.

Diözesanversammlung  
als Vertretung des  
'Kirchenvolkes'  
ohne Leistungsbezug  
bei Bistum abhängig  
Beschäftigte

Beratung  
und Vorarbeiten  
werden durch  
Kompetenzteams  
erarbeitet.

Kompetenzteams  
haben tragende  
Rolle und bilden  
auch die  
Perspektiven ab.



# Synodales diözesanes Gremium

KONGRESS  
Raf

Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

kleiner Anteil:  
Bitte nicht nur  
"Frauengruppe",  
sondern es sollte  
auch Quere-  
Lebenswelten berück-  
sichtigen sein

Jugendliche sollten  
vertreten sein.  
Bsp. Jugendsprecher  
innen

Was ist gemeint:  
Fachexpert\*innen  
→ Schwerpunkt?  
Innovation & Entw  
→ Externe Beratung?

Es fehlen  
Vertreter\*innen  
von  
Familien-Bildung

Mehr Ehrenamtliche  
ist gut, aber warum  
nicht Vertreter\*innen  
aus Red der HPM?

Generationen  
vertreten  
(Kinder, Jugend,  
Familie, 3.+4.  
Lebensalter)

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Transparenz...  
Idee:  
Sitzungen für die  
Öffentlichkeit  
streamen....

Gemeinsame  
Übernahme von  
Verantwortung für  
alle Belange des Bistums

Vielfältige  
Perspektiven

Ob der Priester -  
rat in einer DV  
aufgehen soll  
ist noch lange  
nicht entschieden

PARITÄT IN  
DSA / IN DV  
DOPPELHAUPTSATZ  
(WIE IN FRANZ-  
REICH)

LIEBE & DSA  
ALS EIN  
HAUPTAUSSCHUSS

WO IST DER  
STAATSWIRTSCHAFTS-  
RECHTELEHRENDEN  
RÄTHER STUFRAT?

KEINE  
PARITÄT IN  
DER DV - ERST  
AB AUSSCHÜSS!



# Synodales diözesanes Gremium

KONGRESS

Alle Kompetenzen\*  
müssen vorhanden  
deshalb auch  
Ordensangehörige  
Charismen

Die Verfassungs-  
debatte kann  
nicht auf diese  
Weise geführt  
werden!!!

Von Pfarreien  
Entsante nehmen  
gemeindliche Perspektive  
der Pfarre ein  
=> sind Interessen-  
vertretungen & frei!

fehlende  
Perspektiven  
punktuell  
einholen,  
wenn dauerhafte  
Engagement nicht geklärt

Das Grundsystem  
der Pfar-Wahlen muss  
überdacht werden,  
damit auch die Diversi-  
tät zum Einsatz kommt  
und Menschen als Sünde  
& Kompetenz zur Leitung  
Bischofsebene haben

im Schaubild  
fehlt die  
Beratung im  
Vorfeld ...

KEINE ... perspektiv ... in Gremium  
sollten und in welcher Stärke.

Diözesanver-  
sammlung  
(Laienrat nach Vat II)  
sondern DSR  
(Bischof nach Vat II)

Pfarreien als  
Entscheidungs-  
gremien führen nicht zu  
Diversität im  
Gremium

Die DV als  
gewähltes Gremium  
der Katholiken,  
Sprachrohr, demokratisch  
währen entfaltet  
dadurch ...

Welches  
Kirchenbild ist  
die Grundlage  
für das Gremium?

Experten +  
Experten zu  
Thema wie Diözesan  
Schulhilfe  
7Kolge

Verschiedene  
Adressaten erfordern  
unterschiedliche  
Formate. Nicht alle  
Gruppen wollen/können  
sich auf diese Ebene  
einbringen

Seelsorge/innen  
Gemeinschaften

Eine explizite  
Vertretung der  
HPM -> Rat der  
HPM?

Verbände  
nicht überrepräsen-  
tieren

Die Seelsorge/innen  
in den Gemeinden  
sind die  
Multiplikatoren hinein  
in die Pfarreien.  
Sie müssen strukturiert  
im DV sein, nicht nur zufällig

Ordensleute

Wahl als "Königs-  
recht" des Kirchen-  
leitungsorgans  
da ein ungeleitet/re-  
präsentativ ausgenutzt  
Personen ergänzen (Wahl-  
"Bürgerrecht" in der Kirche)

Interdisziplinäre  
Zusammenarbeit  
= Zukunft ...

Wo bleibt  
die DV, der  
die Aufgabe  
zukommt, in  
die Gesellschaft  
zu wirken

Bestehende  
Gremien weiter-  
entwickeln nicht  
abschaffen

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die  
Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Hauptausschuss-  
Idee  
alle 2 Monate  
mit Bischof  
Beschlüsse "mühsam"  
Vichtigkeit  
ca. 18 Personen

DV neuen Typs  
Ankoppelung  
der ehrenamtlichen  
Laien zur  
Bischofs-DV mit ei-  
genen

repräsentative  
Demokratie  
ernst nehmen!  
Multiperspektivität  
im Prozess er-  
gänzen

Gremium  
nicht zu  
groß (Arbeits-  
fähigkeit),  
nicht zwingend  
Vorstellung  
aus allen Pfarreien

Warum nicht  
einfach ein  
arbeitsfähiges  
Gremium aus  
DSR und (kleinen)  
Prioren?  
(siehe Variante,  
MHG)

< 45 Mitglieder  
Wahlversammlung,  
keine di-  
rekte Delega-  
tion aus Pfarre

Beförderung + Intransparenz  
Akzeptanz  
klein gehalten wird und  
die langfristige Be-  
teiligung an sich auf  
wenige Personen konzen-  
triert

deutlich  
mehr EAs  
als HPMs,  
sonst gegenüber  
von Amt u. Plan-  
dat ausgehöhlt

2x 2 Tage  
im Jahr  
sind für Leute  
mit Kindern  
schwierig

Wenn im PR  
nur Männer sind  
wird es schwierig  
mit der Parität!

Gremium dieser  
Größe ist nicht  
handlungsfähig.  
Dadurch entsteht  
Pseudo-Beteiligung  
+ Intransparenz



Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

Gemeindegemeinschaft: Innen  
(PR-GR)  
müssen vertreten sein  
Sie sind und haben eine  
Scharnierfunktion und  
haben einen Stand an  
der Basis. (mind 1f)

Eine Welt

Schöpfungs-  
bewahrung  
Umwelt-  
gedanke

Der Vergleich mit dem Jugend-  
verbänden greift nicht.  
Die Jugendverbände arbeiten  
basisdemokratisch.  
Bei uns ist nicht so!  
Deshalb ist die Aufteilung  
DV zu 1m Jahr ansonsten  
entscheiden HA und Vorstand  
nicht sinnvoll.

Perspektive P&R:  
rotierend  
nicht in jede Pfarrei  
ist für eine gewisse  
Zeit vertreten, aber nicht  
alle gleich Zeit  
(Ressourcen)

Jugend einbinden  
→ Gremium geht  
dahin wo die Jugend  
organisiert ist  
→ nicht junge Mensch  
im Gremium "zwingen"

Die Selbstverpflichtung der  
Bischöfe auf die Synodalen  
Entscheidungen hören zu wollen  
ist gut.

Diese Selbstverpflichtung  
Struktur zu verändern,  
wäre aber nötig und  
sinnvoll. Bischöfe wechseln,  
Strukturen bleiben!

Weniger  
Entscheidungen  
mehr  
entstehen  
lassen.

Kirche  
das nicht  
noch schwer-  
werden

Seelsorge  
im Pflegebereich  
(Ambulant) +  
Stationär ...

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die  
Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Themenbe-  
zogenes  
arbeiten

Möglichkeit der  
punktuelle  
Beteiligung  
(Projektbezogen)

regelmäßige  
Treffen,  
aber auch bei  
Bedarf außer-  
planmäßige  
Treffen

Möglichkeit der  
Mitarbeit, auch  
ohne gewähltes  
Mitglied zu sein  
(Entscheidungsstom-  
peranz nur gewährt)

immer neue  
kreative  
Themensetzung

kurze Berichte  
für das Bittensinfo

Möglichkeit  
für jeden,  
Themen  
vorzuschlagen  
Initiativredn

in Gruppen wird  
Themen vorbereitet,  
die dann ins  
Plenum gebracht  
werden

Themen  
müssen aus  
der Gesellschaft  
kommen

Strukturelle  
und inhaltl. Thema-  
terma  
→ Mensch können  
entscheiden, wo sie  
sich einbringen

kurzere Amtszeiten,  
dann kann mehr aus-  
geplant werden, ob das Engage-  
ment  
eine Wiedernahl sei  
möglich sein.

Der Presbyterat muss  
personell reduziert  
werden.  
(Dabei ca. 20 Männer  
auf 3-4)



Sie Perspektiven, die in diesem Gremium  
sein sollten und in welcher Stärke.

jugendliche  
und  
junge  
Erwachsene  
→ Zukunft

gesellschafts-  
politisch  
Themen ..  
z.B. Klima  
Soziale Sicherung

+ auch  
Perspektiven  
von Kindern  
(z.B. Themen wie  
Kinderschutz /  
Kinderrechte,  
z.B. vertreten  
durch Familienbildung)

Verbände als Orte  
von Kirche → TOP!  
Andere Orte von Kirche  
auch systematisch  
einbeziehen, dafür  
die „Bible“ - Fachexpert\*  
innen nutzen → Dazu  
diese Bible „agil“ beschreibbar  
machen & mit. bei dieser  
Größe betonen

Formulieren Sie Hinweise, wodurch  
Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden

Diversität  
hilft auch  
hinsichtlich  
Lebensalter  
und Lebenswelt

Gemeinsame (Bischof/DV)  
Bestimmung am Anfang  
der ersten Amtszeit,  
welche Themen sind,  
die der Hauptausschuss  
selbstständig entscheiden  
kann. Weil 6 Monate bis  
zur nächsten DV ist eine  
lange Zeit für uneigentlich  
zu treffende Entscheidungen

Ggf. könnte  
auch der Presbyterat  
sich an Entscheidung  
der DV selbst binden  
↳ Antwort auf Frage:  
PR als Teil der DV ohne  
mehr Rechte zuzusprechen  
zu Schenken

Wer beaufsichtigt  
das operative  
Geschäft  
in Ordinariat?



Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

Ökumenebeauftragte/r

idealer Weise  
Spiegel des  
Menschen im  
Bistum  
als Zusammensetzung

Generations-  
proportion  
?

Alle Perspektiven,  
die für Kirche  
arbeiten, und  
in der Vermittlung  
Glaubens be-  
auftragt sind

Advocatus  
Diaboli  
zum Besten der  
Sache !!!

Perspektive  
der Ordens-  
christen fehlt  
völlig!

→ Perspektiven  
nicht-past. MA

→ Caritas  
→ Exzelle innen  
→ Religion/Lehrer innen

→ freie  
Berufung  
möglichkei

Älter Werdende  
Gesell-  
schaft

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Ressourcen  
Synodalamt  
Stark ausweiten  
→ Unterstützung  
d. (erwähnt.) Arbeit

Erhebliches  
freies Budget

Sehr klarer  
Ansatz / Verant-  
wortlichkeit:  
Was ist Fokus der  
Beratung/Entscheidung?

Mitglieder „kommen“  
sich: persönl.,  
Haltungen etc.  
→ Schritte für  
gemeinsamen Auftrag

Klare Struktur-  
und Aufgaben-  
zuweisung  
„Großauftrag“  
deren Einhaltung  
kontrolliert und

Prof.  
Moderation

→ Fachexperten  
i.d.  
Anschiede  
dazuholen



Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

Caritas / caritative Verbände / Gemeindecaritas entsprechend dem realen Anteil an HA + EA Mitarbeitenden

Kontakt Kirche vor Ort muss bleiben  
(= Funktions-  
premium)

Was braucht Kirche vor Ort?

bestehendes System beibehalten, Wahl dem Modell anpassen und Priesterrat einbinden!

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Es läuft wohl auf eine Konzentration der Kompetenzen auf den Hauptausgaben an.

Sinnvoller Auspleil zw. Anzahl der Interessierten + Arbeitsfähigkeit Etw kleiner!

Die Spitze zahlt nicht auf die Handlungsfähigkeit ein

Zusammenwirken von Caritas + Pastoral auf Augenhöhe.

Abstimmungs-Kultur aufbrechen!

Projektkraft auf der Arbeitsebene (geringere Bindungsfreiheit, herausheben)

Themen von der Basis "hochspielen"

Anders Modell 1.

Was genau war daran an dem jetzigen Modell schlecht, dass sich die Systemfrage stellt?

Anders Modell 2

Modifikation des bisherigen Modells könnte genauso



"Kreisverant-  
workere" als  
Brückenköpfe  
in Politik / Ökonomie  
einbinden

Jugend bew.  
Vertreten mit dem  
Blick für/auf  
Jugend

"Ob in der Gesellschaft"  
Kategoriale  
Seelworte

Orte + Einrichtungen  
besonderes  
Seelworte

Eine zahlenmäßig  
überschaubare  
Gruppe (± 49 Pers.)  
Sprecht die Bedentram-  
keit / Verantwortung der/des  
Einzelnen, erhöht die <sup>Arbeits-</sup>  
fähigkeit,  
Gruppierungen müssen  
ineinander stärker in der  
Diskus + Abstimmung gehen



Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

die Stimme derer, die die Kirche verlassen haben muss in dieser Versammlung gehört werden!

Auch wenn Haupt und Nebenamt gleichgestellt ist, sollte die Perspektive der PR u. BR aus den Plänen vertreten sein.

Wie können auch Menschen eingebunden werden, die nicht katholisch sind?

JUGEND  
„Quote“

Betroffene von (sexualisierter) Gewalt durch „Kirchenvertreter“

die Perspektive des HEILIGEN GEISTES

Katholisch sein bzw. Kirchenmitgliedschaft sollte nicht zwingend erforderlich sein  
Wenn jemand eine wichtige Perspektive hat und sich engagiert, sollte es eine Möglichkeit geben

Kritische Perspekt. sollten als Geschenk gesehen werden

Wie gelangen die diversen Menschen in die verschiedenen „Bubbles“?  
Zugang zum Wahlprozess wie wurde ich „Wahlvorteil“

Die „Armen“

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Legitimation ist nötig  
Richtige SyD stellt dies sicher!  
Was ich nicht kenne, kann ich nicht einfordern!

Professionelle Moderation  
ist nicht nebenbei so mitzumachen

besprechen  
beschließen  
verantworten

Effiziente planare Beratung  
Inhalte sind in ihrer Tiefe darzustellen -  
- politisch sinnvoll  
- > Fallrezepte, Shema-Mod.  
- Expertise, Fachwissen extrem gut nutzen.

Wo kommt das Domkapitel

Unterscheidung der Geister in Gruppen  
=> geistliche Prozesse

Wie gelingt Entscheidung in diesem Gremium?  
Tatsächliche Entscheidung  
Nicht Sammlung von Aspekten, und dann wird anderswo entschieden.

2 Phasen im Plenum  
- Arbeitsauftrag gemeinsam formulieren  
- Beratung der Ergebnisse, Modifikation  
Entscheidung

Was ist dieses Modell wert, wenn der Bischof wechselt oder seine Meinung ändert?



Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

# LSBTQ-Perspektiven

AGENDA / TAGESDRUMMUNG ÖFFENTLICH MACHEN

Zu Beginn eine Diskussionsperiode: durch Zufall ermittelte Personen - nicht bipt - als ehrenamtlich (Kirchensteuerzahler) die Meinungen/Ideas thematisieren/beraten SST 1x/12 Monate

25% der Mitglieder der Ausschüsse DÜRFEN NICHT aus der DV STAMMEN

ERGEBNISSE VON KIRCHENAUSGANGSGESPRÄCHEN VON DER DV STAMMEN BERATEN/EINGEBEN

THEMA UMS ZWINGEND BERATEN, VON 25% DER MITGLIEDER DER DV DERANTRAGEN

MITGLIEDER DER AUSCHÜSSE MÜSSEN NICHT EVANGELISIEREN AUS DER DV STAMMEN

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

TEAMARBEITUNG ANFANGS DER WAHLPERIODE (AUF ERGÄNZUNG DER AUSCHÜSSE)

STANDARDISIERTE SOFTWARE + GGF. HANDWAHR

AUSCHÜSSE HABEN ANSPRUCH AUF ERWARTET/INFORMATION DURCH DV

BUDGETMÄSSIG DER SYNODALEN ARBEIT KENNEN DURCH DV ABGELEBEN WERDEN



# modales diözesanes Gremium

KONGRESS  
IRAF

ennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium  
vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

Die Perspektive  
des Ehrenamtes.  
1. Mitglied je  
Pfarr.

Die Perspektive  
der Hauptamtliche  
Pastoralen  
Mitglieder, von  
diese auch Schulle

Die Priester,  
nicht der Priester  
als ganzen, da  
sonst das Gremium  
in Verhältnis Hauptamt/  
Ehrenamt und bezt.  
Fam/keine Unverschieden

Im „neuen“ DSR  
=> Alle Seelsorger = Innen  
=> Alle Berufsgruppen  
=> Queer alle Diözesen

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die  
Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Durch die  
Bildung von  
Anschüssen, die  
die Sitzungen u. Themen  
vorbereiten und  
vorbereiten.

Nutzung digitaler  
Möglichkeiten der  
Beratung ergänzend zu  
Präsenzsitzungen.

Nicht alle  
Entscheidungen  
nur in  
einer Ebene  
" "

Nicht  
zu großes  
Gremium =  
max. 25 Pers.

Nicht versu-  
chen, es allein  
"recht" zu ma-  
chen = nicht  
jedes Diversitäts-  
merkmal abbilden  
klein = effektiv



Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

nicht organisierte Laien berücksichtigen

Ist dies die Abschaffung der bisherigen DV? <sup>Gibt es keine Präsidentin</sup>

Junge Eltern, die in die christliche Erziehung ihrer Kinder stehen  
Was brauchen / erwarten die?  
Perspektiven von wirtschaftlich Schwachen und starken

Gilt es keine „reine“ Laienvertretung mehr?  
Warum? <sup>nicht zu Politik</sup>  
Kirche <sup>besteht</sup> <sup>aus</sup> <sup>Laikalen</sup>

50/50 Verteilung Stadt / Land

Beteiligung fernstehender

Vorschlag:  
Vorstand (gewählt durch DV) der das  
- operative Geschäft führt  
- Gremium repräsentiert

Frage:  
DV → BV, Bist  
Laien sollten abgetrennt sein  
Gewissen Gremium  
BV-Vorstand = BO

die 90% nicht so krass kirchlich geprägt, katholiken innen sind doch damit wieder nicht gehört!  
Statt aus jedem PRR lieber zufällig ausgeloste Katholikinnen

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

Einbindung der Mitarbeiter:innen

Gute Vorbereitung der Beschlussvorlagen

Gremium zu groß u. kompetenzfähig?  
Hauptausschuss zu abgedoppelt

Protokolle sollten etwas einfacher zu verstehen sein, um möglichst viel Interesse zu wecken

Altersdiversität ✓

Großteil der Arbeit / Arbeitsvorbereitung im Hauptausschuss?  
Wenden dann alle Perspektiven aus der DV abgeleitet?

WER ist der Hauptausschuss?



# Synodales diözesanes Gremium

Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

DIE MUTTERSPRACHL. GEMEINDEN SIND Z.Z. UNTERREPRÄSENTIERT! STÄRKE ANALOG ZUR MITGLIEDERZAHL BEI DEN GROßEN GEMEINDEN. BEI DEN KLEINEN PER STÜCK

AUCH DIE KULTURELL/ RELIGIÖSE VIELFALT MUSS ABGEBILDET WERDEN

Warum keine Interessenvertretungen? (Perspektiven fehlen)

Direktorenversammlung ist in diesem Zshg. ein „Einkaufsschwindel“! Mit dem 2. Vorkomm. ist die DV ein Leinwandgremium.

Unterscheidung der Geister im Gremium

Scurry CHANGE  
Sniff  
Hem  
Haw  
KASSE

Was ist mit den Gremien der Diözese deren Vermögen - Verantwortung?

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann.

WIDE + UMFASSENDE VORBEREITUNG DER SITZUNGEN. WIDE MODERATION DER SITZUNGEN.

Ist eine „einzigartige Willensdivergenz“ (Wahl) → beides so leicht weiter zu führen? Gremien?

TALENT "KANN MANN - NICHT ERHEBEN. INTERKULTURALITÄT IST AUCH EINE PRIORITÄT

GEMEINSAM ANKOMMEN → NICHT VOREILIG

STÄRKUNG DES EHRENAHMES DURCH FORTBILDUNGSSCHNITTEN.

Keine Interessensvertretungen mehr  
↓  
Blick auf gemeinsame Verantwortung

Echte Entscheidungs befugnis der Gremien.



# Synodales diözesanes Gremium

Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke.

**Kinder Jugend**  
 glatte Taktik  
 \* und  
**Jugendverbände**  
 \* und  
**Erwachsene**  
 Fachexpert\*innen  
 geistl. (Priester)  
 Coad.-Ref.  
 → Ehrenamt + Haupt-  
 Assistent\*innen  
 &  
 Azubis  
 → bringen frischen  
 Wind  
 Welcher Anteil

**Erwachsene**  
 Fachexpert\*innen  
 geistl. (Priester)  
 Coad.-Ref.  
 → Ehrenamt + Haupt-  
 Assistent\*innen

**Jugendverbände**  
 \* und  
**Erwachsene**  
 Fachexpert\*innen  
 geistl. (Priester)  
 Coad.-Ref.  
 → Ehrenamt + Haupt-  
 Assistent\*innen

**Reduktion**  
 Priester + - Rat  
 → max. 6!

**Jugendverbände**  
 \* und  
**Erwachsene**  
 Fachexpert\*innen  
 geistl. (Priester)  
 Coad.-Ref.  
 → Ehrenamt + Haupt-  
 Assistent\*innen

**Ordensschwestern**  
 sollten auch  
 mit 2 Stimmen  
 vertreten sein

Irgendwann ist  
 es genug  
 keine 100 Abstimm.  
 sondern dann das  
 Thema benehmen zu  
 lassen!  
 (10/20) Fish bowl

Wer  
 kontrolliert  
 den  
 Hauptaus-  
 schuß?

ca 16 Pers.  
 alle  
 4-12  
 Wochen  
 Stab breitet  
 "Wissen" vor u.  
 auf  
 kein politisches  
 Agieren

Wird das  
 wirklich  
 gehört?  
 → Vorstand  
 muss Prozess  
 am laufen halten  
 und evaluieren

Wer entscheidet,  
 welche Themen  
 im Hauptaus-  
 schuß dis-  
 kutiert + ent-  
 schieden werden?

Formu  
 Arbeitsfähigkeit siehe

Raus aus den  
 typischen Sitzungen  
 → rein in das  
 freie Denken!  
 und wenn es bei einem  
 "come-together-  
 Grill-Abend" ist

open workflow  
 ↳ flexible Zeiten  
 ↳ Themenoffenheit  
 ↳ Motivation

vom Thema nicht  
 tangierte Personen  
 gehen in eine Prozess-  
 beobachtung/  
 Qualitätssicherung d.  
 Beratung + Entscheidung

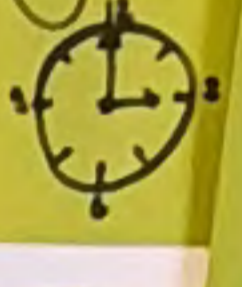
Implementierung  
 Ratsinformatio-  
 nssystem

Aktive Momente  
 erleben, um  
 voneinander zu  
 lernen  
 Jugend lädt auch  
 ein und zeigt was  
 in der Jugendarbeit  
 läuft & anders  
 herum  
 (externer)  
 Beobachter/  
 Prozessmod. die  
 nicht direkt involviert  
 ist, allerdings eine  
 Rückmeldung gibt,  
 was beobachtet wurde  
 (Sender → Empfänger)

1. Thema  
 ↳ Teilnehmer\*innen  
 ↳ Workflow

Perspektiv-Wechsel  
 → Rollentausch  
 Ich sehe das Thema  
 aus einer anderen  
 Brille, als die die  
 ich eigentl. an-  
 scheinend habe

zentrale  
 Arbeit in  
 Ausschüssen

Zeit-  
 management  


Methoden-  
 Kompetenz  
**EXTREM**  
**WICHTIG!**

Gegenseitig  
 auf's Thema  
 einlassen  
 können



Leute, die  
militarisch  
sind.  
offen zum hören/  
lernen

Auftrag  
Milieus  
Zwei Ebenen

Verbandskaufleute  
sorgen nicht für  
Aufhebung der  
Milieubeherrschung!

andere  
Inklusion von  
multisp. Gemeindef  
=> statt dem  
internat. Gemeindef

Vertreter\*innen  
von Kindern

Gremium  
~~entscheidet~~  
entscheidet,  
wie es  
entscheidet  
demokratisch/  
systematisch/...

Keine Vertretung  
aller Parteien,  
sondern Vertreter  
der Beauftragte.  
Vertreter multisp.  
Gemeinden ist  
etwas besser (Lust)

Parlamentarische Themen  
einrichten:  
- Bau  
- Klima  
- ...

ungünstiges  
Verhältnis von  
Vertreter\*innen  
u. Fachleuten  
Fachleuten  
werden nicht gehört!

Vertreter\*innen  
von  
Familien

Die Aufteilung auf  
2 Gremien führt zu  
weniger an Macht-  
kontrolle.  
2x jährlich Tagung =  
weniger Medienkon-  
trolle

Wer ent-  
scheidet,  
wer  
entscheidet?

Wie will man  
Milieubeherrschung  
aufbrechen? -  
durch multisp. Gem.  
+ Verbände ???

Gremium ist viel  
zu groß + tagt viel  
zu selten -> so viel  
Machtmisbrauch  
Vorschub geleistet!

HPTs tragen die  
Hauptarbeit in der  
Pastoralteams vor  
Ort - sie kommen  
nicht vor in der  
Entscheidungs-  
struktur...

Interessenvertretung  
ist nichts schlechtes  
davon lebt unsere  
demokratische Verfas-  
sung als Staat  
Es geht um die Präzision  
in verschiedenen Jb.

wie jetzt  
DSR diverses  
Leser + Expat.  
+ PR  
-> kl. Gremium  
tagt häufig  
alle 4-6 Wochen  
-> Kontrolle

Es braucht  
einen Ort  
bei dem wir  
uns austauschen

AUFGABE  
DES VORSTANDS,  
AUFSICHTSRAT  
UNABHÄNGIGKEIT

guter Support  
-> wie kommt  
man gut an  
Entscheidungen/  
Wissen dran  
(Mitarbeiter-Stab)  
-> geschäftsführung

Gremium  
darf max  
20 Personen  
sein -> Effizienz  
Sitzung 60p.a.

Verwaltungs-  
gerichtsbarkeit  
keine Aufteilung  
auf 2 Gremien.  
Es muss 1 Gremium  
geben, das regelmäßig  
tagt, um wirksame  
Medienkontrolle zu ermög-  
lichen. Es muss viel  
klarer sein, um hand-  
lungsfähig zu sein.

Es ist offensichtlich  
und paternalistisch,  
das Quorum HA/  
EA topdown festzu-  
legen. Es muss der freien  
Wahl der Gemeindef über-  
lassen sein, ob sie Priester,  
HPT, andere HA oder  
synodale EA wählen!

Welche  
finanzielle  
Themen sollen  
enthalten werden?

WICHTIG:  
AUFGABEN  
D. VORSTANDS?  
AUFGABEN  
D. HAUPTAUSSCHUSS

DV muss viel  
kleiner sein, damit  
sie öfter tagen kann  
und mit dem Berat-  
ungsteamp des BO  
Schritt halten kann

die Vertretung  
der DV könnte sein:  
• Synodale aus Regio-  
halbersammlungen  
statt aus PGR ein-  
werben  
• Internationale Ge-  
meinden gründen  
und K.a. Ms. nicht  
eigens abbilden  
(sie können es nicht!)

Prozess  
braucht  
Evaluations-  
schleife

Wie werden Themen  
beraten & entschieden  
zwischen den vers-  
tehlungen pro Jahr?

Kommen alle  
Perspektiven zu  
Wort, wenn es viele  
vertreten sind?  
-> das sicherste

Weniger  
Vertreter\*innen  
d. PNT's

Welche Gemeindef  
existieren noch?  
Steuerat ...  
Wie ist die Ab-  
grenzung

Themen  
benennen  
für Fachexperten  
z.B. Bau, Klima,  
Kinder, VAK,

mehr Vertrauen



Gremium  
stärke.

H P M

Ehrenamtliche

Mitarbeiter (Verwaltung  
usw.)

Formulieren Sie Hinweise, wodurch die  
Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden

Festlegung von  
Geschäftsordnung  
und Wahlgrundsätzen

Zusammenfassung in  
einem sehr großen ge-  
meinsamen Gremium  
hat evtl. nicht die gleiche  
Beratungsqualität wie  
eine gekürzte Beratung  
und Abstimmung.

Festlegung von Quoten  
(Parität) widerspricht  
den Grundsätzen de-  
mokratischer Wahlen.

Perspektivenvielfalt +  
Partizipation bedeutet  
mehr Komplexität -  
darauf muss man bereit  
sein! Passt dazu das  
Ziel der Verschlebung  
und Beteiligungs?  
Sind die Perspektiven  
nicht vorab zu generieren?  
Viele Entscheidungen  
vorher schon zu treffen,  
wo sie auffallen. Dann  
braucht es auch nicht  
alle Posp. zu berücksichtigen



# ErntTRAFO Beratung des Synodalen Diözesan-Gremiums 1-6

**Wann?** Samstag, ca. 13:45-14:25

**Impuls:** Ziel ist es, ein Entscheidungsgremium auf Diözesanebene zu installieren, welches

- die vielfältigen Blickwinkel der Katholik\*innen im Bistum abbildet (Milieuvielalt; generationendurchmischt ...).
- über die großen Linien des Bistums (z. B. pastoral, finanziell und personell) entscheidet.
- eine Selbstbindung des Bischofs ermöglicht (u. a. erneuerte beratungs- & Entscheidungskultur; Abbildung der Vielfalt der Katholik\*innen im Bistum ...).
- sich wegentwickelt von einer Haltung der Interessensvertretung der Mitglieder hin zu einer gemeinsam getragenen Verantwortung mit Blick auf das große Ganze.
- Macht und Gewaltenteilung sinnvoll abbildet.
- mit 50 % Frauen besetzt ist.

## Aufgabe:

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke. (ca. 15 Minuten)
- Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann. (ca. 15 Minuten)
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diesen Vorschlag mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleilnahme>).

## Gruppe 1

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
Einbindung der Pfarreien:	Muss jede Pfarrei vertreten sein, oder reicht auch eine Quote, damit die <i>Perspektive</i> der Pfarreien eingebracht wird?
Perspektive der HPM muss berücksichtigt werden.	
Amtszeit von 4 Jahren ist für junge Menschen nicht attraktiv. Sind auch	



flexible Zeiten des Engagements denkbar?	
Religionslehrer:innen	
Wie sind die Kitas repräsentiert?	
Ordensgemeinschaften	
Gemeinden anderer Muttersprache	Entsendung als Delegation

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Parität Frauen/Männer: Wie kann die sichergestellt werden (z. B. angesichts "gesetzter" männlicher Mitglieder: Priesterrat, GV ...)? Frauenquote?
- Maximale Größe: 100-120 Personen (Es darf keine Perspektive herausfallen)
- Gute und handlungsfähige Arbeitsgruppen/Ausschüsse, die die operative Arbeit machen und Beschlussvorlagen erarbeiten

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Deligierte müssen so demokratisch wie möglich gewählt werden.
- Jenseits einer Frauenquote noch mehr darüber nachdenken: Wie kann mehr Diversität gewährleistet werden (Fachleute, neue Gesichter, verschiedene Generationen, verschiedene "Flügel" des kirchlichen Spektrums)  
"Es dürfen nicht bloß die bisherigen Gesichter wieder auftauchen."

## Gruppe 2

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
FachexpertInnen: externe, auch nicht religiös gebunden Personen	
Gesellschaftliche und politische Perspektiven (nicht nur katholisches Büro der Bistümer in Hessen)	
Konfessionlose Meinungen?	
Ökumene und Interreligiöser Dialog	
Vertreterinnen der Orden und der hauptamtlichen pastoralen MitarbeiterInnen als eigenes Gremium	
Verschiedene Flügel innerhalb der Kirche wie abbilden? (Traditionell bis "modern" und Fernstehende , 90% Aussenstehende)	
Pax Christi/Ausländerbeiräte als Perspektive der neuhinzukommenden Menschen im Bistum	
MitarbeiterInnenperspektive (nicht pastoral)	



<p>??? Infos zu Hauptschuss / Vorstand wären noch nützlich gewesen</p>	<p>??? Stärke: wie kann die "Machtfrage" hier ausgehebelt werden? "Regierung" und "Opposition". Mehrheiten-Minderheiten.</p>
--	--

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- So viele Ideen/Fragen/Konflikte /....: wie ist so ein Gremium *arbeitsfähig*? *Wie oft* kommt man zusammen? Wie *groß* soll das Dialoggremium sein? -> Neue digitale Formate mehr nutzen.
- Für wie lange ist das Gremium gewählt? Wie dynamisch ist das Gremium (Austausch von Mitgliedern möglich?)
- 

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Willkommenskultur für neu ins Bistumkommende?
- Schon bei den einzelnen Gremien auf eine Parität der Geschlechter hinarbeiten.
- 

### Gruppe 3

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
externe Perspektiven im Gaststatus	
seelsorgliche Berufsgruppen außerhalb der Priester, die größtenteils die alltägliche Seelsorge leisten	
Regionale Räte	als Ersatz/ Ergänzung zu den Vertreter*innen der PGRs

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- klare Zeitvorgaben für Beratungs- und Entscheidungsläufe
- Frage der Größe der neuen DV - max 100 als Richtzahl
- transparente Delegation in den Hauptausschuss
- Wahlordnung für den Hauptausschuss - muss der Bischof in den HA gewählt werden?

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Frage des Wahlverfahrens, wer wird gewählt, wer berufen, welche Dynamik entwickelt sich bezüglich der Legitimation wenn der Bischof sich an Entscheidungen binden wil
- Zugangsfrage für die Vertreter\*innen der "übrigen 90%"



- Zugänge zur DV durch Wahl, durch Arbeitsaufträge gebunden,...
- Zentrale Frage der Machtverteilung muss hier noch ausführlich und öffentlich geklärt werden

## Gruppe 4

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
der Blick der 90% ! Wodurch wird das in dem neuen Konzept gewährleistet?	
junge Erwachsene (nicht nur als Vertreter*innen der Jugendverbände)	
pastorale Berufsgruppen	je ein*e Vertreter*in
Priesterrat	nur ein Vertreter, das wäre ein deutliches Zeichen
Orden	
Wirtschaft, Politik, Kultur, Soziologie	
Caritas!!!	

### Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Was brauchen Interessierte, um sich in einer guten, angemessenen Weise beteiligen zu können?
- Es muss eine Überschaubarkeit gegeben sein, damit eine Kultur der Mitarbeit und des Miteinander möglich ist
- 

### Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Wie kann die Perspektive der 90% in eine Mitarbeit gebracht werden?
- Das Gremium sollte um die weiteren, oben genannten Perspektiven erweitert werden, ohne dass das Gremium vergrößert wird. Daher sollte geschaut werden, wie die Gruppierungen zahlenmäßig vertreten sind (z.B. Vertreter\*innen der PGR)
- 

## Gruppe 5

Keine Ergebnisse notiert.

## Gruppe 6

- Keine Ergebnisse notiert.



# TRAF0 Beratung des Synodalen Diözesan-Gremiums 7-12

**Wann?** Samstag, ca. 13:45-14:25

**Impuls:** Ziel ist es, ein Entscheidungsgremium auf Diözesanebene zu installieren, welches

- die vielfältigen Blickwinkel der Katholik\*innen im Bistum abbildet (Milieuvielalt; generationendurchmischt ...).
- über die großen Linien des Bistums (z. B. pastoral, finanziell und personell) entscheidet.
- eine Selbstbindung des Bischofs ermöglicht (u. a. erneuerte beratungs- & Entscheidungskultur; Abbildung der Vielfalt der Katholik\*innen im Bistum ...).
- sich wegentwickelt von einer Haltung der Interessensvertretung der Mitglieder hin zu einer gemeinsam getragenen Verantwortung mit Blick auf das große Ganze.
- Macht und Gewaltenteilung sinnvoll abbildet.
- mit 50 % Frauen besetzt ist.

## **Aufgabe:**

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke. (ca. 15 Minuten)
- Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann. (ca. 15 Minuten)
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diesen Vorschlag mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleilnahme>).

## **Gruppe 7**

Ist dieser Arbeitsplatz besetzt? Bitte hier angeben ob eine Gruppe hier bereits arbeitet - das hilft gegen Missverständnisse.

- Ja

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
Perspektiven derer, die nicht an eine Gemeinde angebunden sind.	
Menschen/ Externe, die eine Analyse der Wirkung der aufgewendeten Mittel vornehmen können	



Repräsentation der 90% der Nicht-Vertretenen Kirchenmitglieder	
Qualifikation und Eignung, Durchmischung vs. Geschlechtergerechtigkeit	
Breitere Repräsentanz der Verbände	
Menschen mit Kompetenzen, Erfahrung - Verbindlichkeit	
Hauptamtliche mit Fachkompetenzen	

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Größe, die die Arbeitsfähigkeit einer so großen DV gewährleistet ?!
- Können wir noch so viele Ehrenamtliche für ein solches Gremium oder Gremien gewinnen?
- Wirkung von Maßnahmen und Entscheidungen kontrollieren.

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- 
- 
- 

## Gruppe 8

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
Grundsätzlich ist die Zuordnung der Personengruppen in Ordnung aber weitere Gruppen sind noch mit einzubinden und die Gewichtung der Perspektiven sollte überdacht werden	
Die Orden sollten vertreten sein, um geistliche Impulse in die Transformation einzubringen	Entscheidend sind die Kompetenzen der Vertreter*innen, nicht die Anzahl
Bei der Auswahl der Vertreter*innen sind die erforderlichen speziellen Kompetenzen in den Ausschüssen zu berücksichtigen (z.B. Finanzen, Rechtskunde,...)	
Die Jugendlichen erscheinen unterrepräsentiert	Mit Blick auf die Gesamtzahl sollte die Altersstruktur mit in die Gewichtung einfließen



### Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Anreize schaffen für Jugendliche und junge Erwachsene, sich hier zu engagieren (z.B.: Auswahl des Veranstaltungsortes bei Präsenzveranstaltung so, dass die Anreise mit ÖPNV möglich ist, Fahrkarten mit ÖPNV vorab an teilnehmer verteilen...)
- Eine erfolgreiche Beratung bedingt eine gute Vorbereitung, und ein ausführliches Vorliegen des Beratungsgegenstandes und ausreichend Vorbereitungszeit, Angebote zur gemeinsamen Vor-Beratung schaffen (z.B. Video-Konferenz zum gemeinsamen Austausch im Vorfeld)
- Hybride Veranstaltungen sollten Standard werden

### Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Veränderung ist gut und Veränderung sollte auch für die Vertreter\*innen in der Diözesanversammlung überlegt werden ( z.B.: Anzahl der aufeinanderfolgenden Wahlperioden begrenzen)
- 
- 

## Gruppe 9

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
Die Vertreter*innen der Ordensgemeinschaften sind nicht mit aufgenommen.	
Vertreter*innen aus dem Bereich der Kindertagesstätten	

### Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Ist diese Hauptgremium evtl. nicht zu groß, bzw. wie oft wird getagt --> Klare Abgrenzung
- Unterschiedliche Charismen sollten angesprochen werden.
- Unterstützung in der Vorarbeit sowie bei der Durchführung des Dialogs (einheitliche und verständliche Sprache)
- 

### Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Professionalisierung der Ehrenamtliche, damit keine Überforderung stattfindet bzw. können die benötigten Ehrenamtliche überhaupt motiviert und gewonnen werden.
- Sollte ein Mandat (z.B. für Jugendvertreter, etc.) individuell zugeschnitten werden (Laufzeit ...).

## Gruppe 10



<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
Querschnitt der Bevölkerung	
Ehrenamtliche Verantwortungsträger in den Kige	
Caritas, Kita, Schulen, Jugendverbände	
Vertretung aus den möglichen Fachzentren	
Hauptamtlichkeit (Priester, Pastoralreferenten, BO, etc)	
Inklusion	
alle die in Kirche aktiv sind sollen sich in den Gremien vertretend wissen bzw. deren Interessen eingespielt werden - Transparenz	

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- ein ausgeprägtes WIR Gefühl
- Kommunikation und Transparenz - evtl. bei Bedarf Expertengruppen gründen, die als Berater den Gremien zur Verfügung stehen
- digital und innovative Kommunikationsplattform als Grundlage für die Gremienberatung
- eher Kompetenzorientierung als auf die Verteilung nach Geschlechtern achten

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Beschwerdemanagement an die Gremien
- Ehrenamtsakademie zur Befähigung der Ehrenamtes
- Vertrauen den Gremien geben, dass alle Interessen vertreten werden

## Gruppe 11

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
Hauptamtliche Seelsorger:innen, Ordensvertreten	2+2
Bischof und Leitungsteam	6
Jugend- und Erwachsenenverbände	2+2 (Dpsg, KJg und Kolping, Kab)
Priesterrat	6
Regionalzentren/Fachzentren	3 (Frankfurt, Limburg/Westerwald und Taunus/Rhein)
Pfarrgemeinderat	15
Muttersprachliche Gemeinden	3



Fachexperten (Ehrenamtliche und Fachleute in einem)	5
---	---

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Entscheidung wird eventuell nicht von denen getroffen, die es direkt betrifft (Leitlinie 5) -> richtige Trennung von Themen
- Auf Größe achten ~40 (nur wichtige Themen von dieser großen Gruppe entscheiden lassen)
- 

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Basis ernstnehmen
- Frage: wer ist kontinuierliches Mitglied, bei wem ist es sinnvoll?
- 

## Gruppe 12

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
aus Aufgaben heraus denken und fragen, wer für diese Aufgabe in die DV Einzug finden kann (z.B. KiTa/Schule u.a., Handlungsfelder definieren); nicht territorial (wen kann man aus welcher Region schicken -> Gefahr der reinen Repräsentanz-Besetzung)	
klassische Dreiteilung sollte vertreten sein (Diakonie, Verkündigung und Liturgie) -> Abbildung des Gesamtbildes des kirchlichen Handelns (inkl. "Beschickungskontingente")  offen: Festlegung der Größen für das jeweilige Kontingent	Beschickung gem. Prioritätenbestimmung,/Gewichtung z.B. Liturgie 10, Diakonie 30, Verkündigung 20, maximales Kontingent 60 DV  Länge der Bindung zu diskutieren, ggf. Hinzuziehen von Leuten projektbezogen (Fachexpertise auf Zeit)

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Zeitdauer; Mandantszeit
- gute Vorbereitung durch vorbereitete Mitglieder
- Frage der Kompetenz: Abgrenzung Leitungsteam Bistum - DV (

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)



- **Andere Kriterien der Zusammensetzung der DV** gem. Handlungsfeldern/Grunddienste der Kirche (klassische Dreiteilung)
- Wer soll synodaler Vertreter im Fachzentrum werden?
- gelb (Bischof/Leitungsteam BO) ohne Stimmrecht? Bischof doppelt vertreten, auch durch Bischofsvikare (blau und gelb)
- Wie ist Hauptausschuss zusammengesetzt und mit welchen Kompetenzen?



# TRAF0 Beratung des Synodalen Diözesan-Gremiums 13-18

**Wann?** Samstag, ca. 13:45-14:25

**Impuls:** Ziel ist es, ein Entscheidungsgremium auf Diözesanebene zu installieren, welches

- die vielfältigen Blickwinkel der Katholik\*innen im Bistum abbildet (Milieuvielalt; generationendurchmischt ...).
- über die großen Linien des Bistums (z. B. pastoral, finanziell und personell) entscheidet.
- eine Selbstbindung des Bischofs ermöglicht (u. a. erneuerte beratungs- & Entscheidungskultur; Abbildung der Vielfalt der Katholik\*innen im Bistum ...).
- sich wegentwickelt von einer Haltung der Interessensvertretung der Mitglieder hin zu einer gemeinsam getragenen Verantwortung mit Blick auf das große Ganze.
- Macht und Gewaltenteilung sinnvoll abbildet.
- mit 50 % Frauen besetzt ist.

## **Aufgabe:**

- Bestimmen Sie eine Zeitnehmer\*in und eine Mitschreiber\*in. Nutzen Sie das Inhaltsverzeichnis, um Ihren Arbeitsplatz zu finden. Wenn gewünscht, teilt die Mitschreiber\*in den Bildschirm. (ca. 5 Minuten)
- Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten und in welcher Stärke. (ca. 15 Minuten)
- Formulieren Sie Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann. (ca. 15 Minuten)
- Zum Abschluss: Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diesen Vorschlag mitgeben? (ca. 5 Minuten)

**Fragen?** Einmal auf den Hilfe anfordern-Knopf klicken oder den technischen Support anrufen (Telefonnummer siehe <https://trafo-bistumlimburg.de/#digitaleilnahme>).

## **Gruppe 13**

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
Vertreter der Jugendverbände	mit großem Gewicht
Menschen, die nicht dem "Innercircle" angehören	
Externe Beratung	
die 90% (das "wie" gestaltet sich schwierig)	
Außensicht, Beobachter	zumindest als Berater
Ökumene	



--	--

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Auch für Ehrenamtliche attraktive Modelle
- Gute Kommunikation im Vorfeld (ausreichender Informationsfluss - so viel wie nötig, so knapp wie möglich)
- Mehr als zwei Treffen - auch online
- Klare Entscheidungswege

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Transparente, deutliche Entscheidungskompetenzen (Inhalte und Wege)
- 
- 

## Gruppe 14

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
Muttersprachliche Gemeinden	
Verbände	
Ehrenamtliche, die weder in einer Pfarrei noch in einer muttersprachlichen Gemeinde vertreten sind	
Caritas	
Pastorale Mitarbeiter	
Orden	
Pfarreien vor Ort sollen vertreten sein	so, wie es vor Ort leistbar ist

Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- Es muss ausreichend Zeit zur Verfügung gestellt werden (Beratung), ebenso Kommunikationsmittel und -strukturen
- Die Arbeitsaufträge an Ausschüsse müssen klar kommuniziert werden, die Ausschüsse sollen auch mit Nicht-DV-Mitgliedern (Expert\*innen, Interessierte) besetzt werden können - Ergebnis sollte eine Entscheidungsvorlage mit begründeter Empfehlung geben (aber kein Filter/Beeinflussung!)
- Die Entscheidungen dürfen nicht zu schnell gefällt werden, sondern sollten nach der Sammlung von Praxiserfahrung nach einer Zeit "ad experimentum" gefällt werden

Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)



- Es ist gut, wenn die Pfarreien auf Bistumsebene vertreten sind - dafür sollte diese Person die ganze Pfarrei im Blick haben (keine "Einzelkämpfer")
- Es muss bedacht werden, wo die wirklichen Entscheidungen gefällt werden, wenn ein Gesamtgremium nur zwei Mal jährlich tagt
- Die Gestaltung des Gremiums auf Bistumsebene sollte davon abhängig gemacht werden, ob es einen Regionalrat o.ä. auf mittlerer Ebene gibt oder nicht - die Pfarreien sollten auf jeden Fall eine Vernetzungs- und Mitbestimmungsmöglichkeit haben

## Gruppe 15

- Keine Ergebnisse notiert.

## Gruppe 16

<u>Nennen Sie Perspektiven, die in diesem Gremium vertreten sein sollten</u>	<u>in welcher Stärke?</u>
wichtig wären die Vertreter der Berufsgruppen (GR und PR)	
sowie Ordenreferentin	
Rat der Geistlichen Berufe	
Prozessbegleitung durch Supervisor:innen oder Geistl. Begleitung	

### Hinweise, wodurch die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden kann

- die Häufigkeit der Versammlung ist zu überdenken - 2xjährlich erscheint zu wenig
- 
- 

### Was möchten wir dem weiteren Transformationsprozess in Bezug auf diese Leitlinie mitgeben? (max. 3 Stichpunkte)

- Beratung "Ehrenamtlicher" als eigenständiges Gremium - keine Vermischung. Zwei Sprecher aus diesem Gremium treten dem Bischof gegenüber und vertreten die Entscheidungen.

## Gruppe 17

- Keine Ergebnisse notiert.

## Gruppe 18

Keine Ergebnisse notiert.



**FREIRAUAM**

TRAF0



# TRAFO Freiraum

**Wann?** Dieser Raum ist durchgehend offen für Sie.

**Wofür?** Hier können Sie Nachrichten und Feedback hinterlassen für den weiteren Transformationsprozess.

## **Bonus:**

- Graphic Recording: [Tag 1](#) | [Leitlinien](#)
- Folien: [Dezentrale Präsenz](#) | [Synodales Diözesan-Gremium](#) | [BO-Modell](#) | [MHG](#)



## **Allgemeine Kommentare**

- Zu den Leitlinien heißt es im Heft, dass sie "im Zuge des Transformationsprogramms" entwickelt wurden, Was ist dieses Transformationsprogramm?
- Im Vorwort zum Programmheft heißt es "Unsere Kirche ist in der Krise". Wie ist das genauer gemeint? Was sind die Symptome, die hier identifiziert werden?
- Ist die erste Frage wirklich ernst gemeint??? Sind Sie so unvorbereitet hier?
- Das Improtheater ist sehr gut, vor allem mit der Anmerkung zur Geistlichen Begleitung des Tages...
- Improtheater war klasse
- In Sachen Transparenz ist mir noch nicht ganz klar, wie die Ergebnisse der Beratung einer Entscheidung zugeführt wird bzw. wer genau dann entscheidet.
- Wer sichert und fasst zusammen? Externe? Leider ist es durch ausschließliche Kleingruppenarbeit nicht möglich, einen Gesamteindruck zu bekommen bzw. eine gemeinsame Entwicklung über den Tag heute ist nicht möglich.

## **Zu den Leitlinien**

- Gelten diese "nur" für das BO/ die Mittlere Ebene oder das gesamte Bistum?
- Wer ist mit "wir" gemeint?
- Sehr interessante Ergebnisse der Bearbeitung

## **Zu den Handlungsfeldern**

- Die Zusammensetzung der DV könnte sich nach ganz anderen Kriterien als den territorialen oder strukturellen und berufsständigen Herkünften definieren, z.B. mit Kontingenten für die Grunddienste/Handlungsfelder Diakonie, Liturgie, Verkündigung. Einer DV mit 60 Personen könnte man auch Schwerpunktakzente verleihen mit Diakonie 30, Liturgie 10 und Verkündigung 20 Personen, besetzt jeweils mit HA/EA/Expertkompetenzen ... vgl. Digital-AG 12 zur kurialsynodalenberatung.
-



•

## **Zum Kongress**

- Da wäre ich auch gerne dabei gewesen, aber kam für mich wegen Corona nicht infrage (+1)
- Es ist schwierig, dass Menschen mit dem großen Blick auf das Ganze und Wissen um die kirchenrechtlichen Regelungen auf die stoßen, die den Blick auf ihr Handlungsfeld haben. Es scheint auch viele Frustrierte zu geben.
- Thematische Gruppen sollten moderiert werden von jemand, der Antwort auf inhaltliche Fragen geben kann, der sich in der Vorbereitung damit beschäftigt hat.
- Gruppen mit freiem Thema sollten bildbar sein.
- Die Gruppe am Samstagmittag, wo man sich nicht aussuchen konnte, wo man reingeht, hat am besten funktioniert.

## **Zum weiteren Prozess**

- Bitte konkrete Formulierungen
- Wer ist die dem Bistum die künftige Verfassung gebende Versammlung? Sind das die bisher mandatierten Gremien(zusammensetzungen) oder ein anderes Plenum?
- Ist die Veränderung im BO überhaupt gewollt? Zu viele Mitarbeitende scheinen Angst um ihren Job (oder ihre Macht?) zu haben. Wie kann hier Beratung (und später Entscheidung) stattfinden, die alle einbezieht und gleichzeitig unabhängig von einzelnen persönlichen Befindlichkeiten ist und auch wirklich Veränderung schafft?
- Die Leitlinie Dezentralität sollte sich bereits im Modus der Trafo-Entscheidungsfindung abbilden. Analog der Selbstverpflichtung des Bischofs könnte sich der DSR für die Trafo-Entscheidung dazu verpflichten, keine Lösung zu empfehlen, die nach Beratung in Pleko und Priesterrat nicht auch von den Vorständen der Bezirks- und Stadtsynodalräte mitgetragen wird. Die Bezirks- und Stadtdekane könnten sich ihrerseits dazu verpflichten, von ihrem Widerspruchsrecht auf Bezirksebene keinen Gebrauch zu machen. => Leitlinie 5
- Wer wird einbezogen, in die Gestaltung der Themen der Fachzentren? Es sollten individuell Stimmen eingeholt werden aus den derzeitigen Arbeitsbereichen und die Vorstellung von zukünftiger Arbeit: hier sind teilweise schon konkrete Konzepte (auch im Sinne der Leitlinien etc.) vorhanden!! Hier stellt sich die Frage, wo können sie angebracht werden??
- Ich möchte auch gehört werden in der Ausgestaltung der Fachzentren und Regionalzentren. Habe da auch Ideen, Wünsche nach Kooperation und Empfehlungen. Wie?

## **... und sonst?**

- Ich habe das Gefühl, dass wir nicht über Themen diskutieren, die für die Menschen wirklich relevant sind. Meiner Meinung nach haben wir im Bistum, in katholischer Kirche, viel wichtigere, tiefgreifendere Probleme als die Organisation auf Bistumsebene. Wie sorgen wir dafür, dass wieder mehr Menschen in die Kirche kommen, wie kommt katholische Kirche an die Menschen? Wie werden wir im Glauben zukunftsfähig? Wie verhalten wir uns wirklich christlich? Was ist christliches Verhalten? Wenn wir in diesen Fragen auf einem guten Weg sind, können wir uns auch über die dahinter liegende Struktur unterhalten.



- Partizipation/Beteiligung ist gut, ("ja, aber"), doch es ging bisher mehr um Formelles, Gerüst und Struktur. Ich konnte hier allgemein nur wenig sagen. Wünschenswert ist, ebenso konkrete Beiträge leisten zu dürfen für das eigene Arbeitsfeld und sich dadurch mehr einzubringen zu können. Teilweise kann man auch etwas zum Allgemeinen beitragen, doch ich möchte auch gehört werden in meinem eigenen Bereich, welche konkreten Vorstellungen vorhanden sind und welche Chancen es zukünftig geben kann. Da sollten alle die Möglichkeit haben, gehört zu werden. Sonst hat man das Gefühl, dass andere über den eigenen Arbeitsbereich entscheiden, aber gar nicht wissen, wie die Arbeit eigentlich aussieht und welches Potential es hat. Wo kann man konkrete Konzepte der Veränderung und Perspektive und Wünsche einbringen?
-



Das Trafo-Prog hatte den Auftrag BO. Einfach gesagt: Besseres BO = Bessere Dienstleistung & Aufsicht = Bessere Arbeit für die Gläubigen, durch Harmonisierung & Einrichtungen. Den TN hier wird jedoch gesagt es gehe um Bistum als Kirche

oder sie denken sogar es gehe um die deutsche Kirche. Unter dieser Prämisse sind die Leitlinien missverständlich. Bitte deutlicher sagen, auf was sich die Beratung bezieht.

Ich finde es schade, dass wir es offenbar nicht schaffen, den Dualismus BO → ← aufzuheben zu überwinden. Jede / wirkt hinten agierend, keine / traut sich hervor, alle handeln in einer Haltung von Verlust-Abwehren und Missgunst. Gerade diejenigen, die Kulturwandel einfordern, spielen das alte Machtspiel mit ...

## Diversität

nicht nur als Text

... vor allem in der

Männer & Frauen lesen im Wechsel

...  
!Diversität!

Wer erhält unsere Rückmeldungen zu den Leitlinien und wie geht es damit weiter?

## WIR ...

Wer ist das?  
Sind das auch Mandatsträgerinnen?

Bitte Modell  
3 wenigstens  
ermöglichen

What  
would  
Jesus  
do ...

Wer definiert  
Ziele?  
Ausrichtung  
am Evangelium  
fehlt.

Wo kann die  
Brauchbarkeit  
der Leitlinien  
für den Prozess  
angefragt werden?



Als Ehrenamtliche  
stellt sich mir  
die Frage:  
"Wer hat in Zukunft  
die "Macht" im BO?"

im Bistum  
heilen! IRAFO

Hauptamtliche  
GA<sup>er</sup> innen sind  
sollten  
Entscheidungsträger  
sein

Gremien:  
DV wie bisher  
DSR + 6 Verbandsvert.  
+ 6 Priester  
(fast) fertig! IRAFO

Wo sind die  
Fragen aus  
I-MHG? <sup>Betroffenen-</sup>  
<sup>perspektive?</sup>  
Macht? IRAFO

Was ist das  
Spezifische /  
Christliche der  
Leitlinien? Sind  
Sie nicht beliebig  
austauschbar (AWO)

Wer hat diese Leit-  
linien formuliert?  
Ich brauche Alltags-  
sprache, um sie zu ver-  
stehen! IRAFO

"DIENT VORGESETZTE"  
SIND FÜR PFARREN  
IM RECHT NICHT  
VORGESCHRIEBEN. IST DIESES  
MODELL "RELIGIÖS" MIT  
EINER ABGEGRENZUNG?  
IRAFO

Mir fehlen die  
Stichworte  
Qualität +  
Innovation  
Oder habe ich  
was übersehen?

Hier ist Raum  
für Ihre  
Ideen IRAFO

Wir sollten die  
positive Energie auch  
für einen echten  
Leitbildprozess nutzen!  
IRAFO

Was heißt  
"Zukunfts-  
fähig"? WER?  
IRAFO

Was ist  
"die" Strategie?  
Leitlinie 1  
IRAFO

Ermöglichen -  
NICHT  
hemmen!  
IRAFO



Zu wenig  
Zeit für  
Zweiergespräche.  
Zustimmung!

Problem der  
Entscheider  
=> an Ende  
Können Sie wirklich  
Entscheiden sich  
selber abzuschließen

Wird die mittlere Ebene  
überhaupt „gebraucht“?

Bessere finanzielle und  
personelle Ausstattung  
der neuen „großen“ Pfarreien

Wäre auch näher am  
Endnutzer - keine  
weiten Wege

Worum  
geht es  
uns? Was  
ist uns  
Relevant?

Art der Fragestellung  
nimmt Entscheidung  
vorweg. Keine  
echte offene  
Beratung möglich  
-> nicht ehrlich  
gewesen?

Dialog zwischen EA + HA  
Hauptamtliche müssen  
besser verstehen, wie  
Ehrenamtliche „ticken“

MENSCHEN  
ABHOLEN  
NICHT WARTEN  
OB SIE  
KOMMEN

Ich finde es schwierig  
über Veränderungen zu  
diskutieren, wenn immer nur  
der gleiche Personenkreis an  
solchen Veranstaltungen  
teilnimmt...

MUSS  
KOMMEN

Leitlinien:  
Wer ist eigentlich  
WIR?

Danke für eure  
Bereitschaft und  
den schönen  
Rahmen hier!

Haltungen der Kirchenent-  
wicklung sind gut und hilfreich  
für Kulturwandel. Als Orientierung  
für unser Leben und Arbeiten  
ist jedoch das Evangelium  
zentral

Das Ziel heißt:  
Mit den Menschen  
Welchen Beitrag  
leisten die Struk-  
turmodelle dazu?



# IDEE:

o Aus Fahnen & Bannern & Roll Ups im Nachgang Taschen nähren lassen & verlegen für einen guten Zweck

Transparenz = Kommunikation

Grundhaltung

Was kann ich für Dich tun  
als eine  
von uns

Wann sitzen die Pfarrer in der Verwaltung? Sie werden in den Gemeinden gebraucht! Mit dem Hauptberuf in Leitung!

es fehlt eine Leere Pinnwand zu den Leitlinien

Jü. Grundsätze  
bist du ja!

Wo finden sich die Grunddienste der Kirche in den Leitlinien wieder?  
(Sie könnten auch für ein Unternehmen xy sein)

NutzerInnen ist irreführend. Wer ist gemeint?  
Aus 80 - sieht noch voll brauchbar. Für aktive Laien nicht!

Komplexität rausnehmen!

Sensibel mit der Wichtigkeit der Ausscheitsthemen umgehen!

Inhalte fehlen

Brauchen wir Titel?  
Jedes moderne Unternehmen führt das "Du" bis zum Vorstand ein.  
Wie überlegen immer noch "Wie muss ich das dann anreden?"



auf der  
Pastoralgründe

SCHÖNE FORM  
STATT  
FACHLICHE  
DISKUSSION

Die Ausführungen  
sind zu komplex  
→ daher schwer  
zu verstehen

Super Idee,  
dieser "Frei-  
raum!"



TALENTE  
NUTZEN  
VERTRAUEN  
AUF FÄHIGKEITEN  
WIR SIND, ALLE

Sprechen/weisen  
wir das  
"Gleiche"  
→ Meta-Sprache ???

DER KONGRESS  
TANZT...

Zukunftsperspektive:  
Ein Großteil der HPs und Ehrenamtler  
wird in den nächsten 10-15 Jahren  
wegfallen. Es sollte eine stärkere  
Vernetzung und Förderung der  
U40 MitarbeiterInnen und  
Engagierten geben.

Inklusion lässt sich  
bisher Bereich klar  
wird, dass nicht  
abgegrenzt werden →  
dies einen Raum bilden

Ehrenamt will  
gesehen  
entlastet werden!  
Sie wollen  
wertgeschätzt werden  
(beteiligt)

Die Syno hat  
das Bistum  
sehr geprägt. Nicht  
mal eben abschaffen!

Lasst uns diese Chancen  
wie dieser Kongress  
bitte besser nutzen.  
Wir können mehr  
als Post its! Dazu  
müssen wir besser

effizienteren Zugang  
zu den Quellen,  
Schätzen der Evan-  
gelisierenden haben.  
Auf dem Kongress  
Speed hilft da nicht!!!

DER ENTWURF  
SYNOPIE BREIT  
IST EINFACH - NUR  
SCHLECHT - GUT  
WIE IM HALB!



# TRAFO Freiraum

**Wann?** Dieser Raum ist durchgehend offen für Sie.

**Wofür?** Hier können Sie Nachrichten und Feedback hinterlassen für den weiteren Transformationsprozess.

## **Bonus:**

- Graphic Recording: [Tag 1](#) | [Leitlinien](#)
- Folien: [Dezentrale Präsenz](#) | [Synodales Diözesan-Gremium](#) | [BO-Modell](#) | [MHG](#)



## **Allgemeine Kommentare**

- Zu den Leitlinien heißt es im Heft, dass sie "im Zuge des Transformationsprogramms" entwickelt wurden, Was ist dieses Transformationsprogramm?
- Im Vorwort zum Programmheft heißt es "Unsere Kirche ist in der Krise". Wie ist das genauer gemeint? Was sind die Symptome, die hier identifiziert werden?
- Ist die erste Frage wirklich ernst gemeint??? Sind Sie so unvorbereitet hier?
- Das Improtheater ist sehr gut, vor allem mit der Anmerkung zur Geistlichen Begleitung des Tages...
- Improtheater war klasse
- In Sachen Transparenz ist mir noch nicht ganz klar, wie die Ergebnisse der Beratung einer Entscheidung zugeführt wird bzw. wer genau dann entscheidet.
- Wer sichert und fasst zusammen? Externe? Leider ist es durch ausschließliche Kleingruppenarbeit nicht möglich, einen Gesamteindruck zu bekommen bzw. eine gemeinsame Entwicklung über den Tag heute ist nicht möglich.

## **Zu den Leitlinien**

- Gelten diese "nur" für das BO/ die Mittlere Ebene oder das gesamte Bistum?
- Wer ist mit "wir" gemeint?
- Sehr interessante Ergebnisse der Bearbeitung

## **Zu den Handlungsfeldern**

- Die Zusammensetzung der DV könnte sich nach ganz anderen Kriterien als den territorialen oder strukturellen und berufsständigen Herkünften definieren, z.B. mit Kontingenten für die Grunddienste/Handlungsfelder Diakonie, Liturgie, Verkündigung. Einer DV mit 60 Personen könnte man auch Schwerpunktakzente verleihen mit Diakonie 30, Liturgie 10 und Verkündigung 20 Personen, besetzt jeweils mit HA/EA/Expertkompetenzen ... vgl. Digital-AG 12 zur kurialsynodalenberatung.
-



•

## **Zum Kongress**

- Da wäre ich auch gerne dabei gewesen, aber kam für mich wegen Corona nicht infrage (+1)
- Es ist schwierig, dass Menschen mit dem großen Blick auf das Ganze und Wissen um die kirchenrechtlichen Regelungen auf die stoßen, die den Blick auf ihr Handlungsfeld haben. Es scheint auch viele Frustrierte zu geben.
- Thematische Gruppen sollten moderiert werden von jemand, der Antwort auf inhaltliche Fragen geben kann, der sich in der Vorbereitung damit beschäftigt hat.
- Gruppen mit freiem Thema sollten bildbar sein.
- Die Gruppe am Samstagmittag, wo man sich nicht aussuchen konnte, wo man reingeht, hat am besten funktioniert.

## **Zum weiteren Prozess**

- Bitte konkrete Formulierungen
- Wer ist die dem Bistum die künftige Verfassung gebende Versammlung? Sind das die bisher mandatierten Gremien(zusammensetzungen) oder ein anderes Plenum?
- Ist die Veränderung im BO überhaupt gewollt? Zu viele Mitarbeitende scheinen Angst um ihren Job (oder ihre Macht?) zu haben. Wie kann hier Beratung (und später Entscheidung) stattfinden, die alle einbezieht und gleichzeitig unabhängig von einzelnen persönlichen Befindlichkeiten ist und auch wirklich Veränderung schafft?
- Die Leitlinie Dezentralität sollte sich bereits im Modus der Trafo-Entscheidungsfindung abbilden. Analog der Selbstverpflichtung des Bischofs könnte sich der DSR für die Trafo-Entscheidung dazu verpflichten, keine Lösung zu empfehlen, die nach Beratung in Pleko und Priesterrat nicht auch von den Vorständen der Bezirks- und Stadtsynodalräte mitgetragen wird. Die Bezirks- und Stadtdekane könnten sich ihrerseits dazu verpflichten, von ihrem Widerspruchsrecht auf Bezirksebene keinen Gebrauch zu machen. => Leitlinie 5
- Wer wird einbezogen, in die Gestaltung der Themen der Fachzentren? Es sollten individuell Stimmen eingeholt werden aus den derzeitigen Arbeitsbereichen und die Vorstellung von zukünftiger Arbeit: hier sind teilweise schon konkrete Konzepte (auch im Sinne der Leitlinien etc.) vorhanden!! Hier stellt sich die Frage, wo können sie angebracht werden??
- Ich möchte auch gehört werden in der Ausgestaltung der Fachzentren und Regionalzentren. Habe da auch Ideen, Wünsche nach Kooperation und Empfehlungen. Wie?

## **... und sonst?**

- Ich habe das Gefühl, dass wir nicht über Themen diskutieren, die für die Menschen wirklich relevant sind. Meiner Meinung nach haben wir im Bistum, in katholischer Kirche, viel wichtigere, tiefgreifendere Probleme als die Organisation auf Bistumsebene. Wie sorgen wir dafür, dass wieder mehr Menschen in die Kirche kommen, wie kommt katholische Kirche an die Menschen? Wie werden wir im Glauben zukunftsfähig? Wie verhalten wir uns wirklich christlich? Was ist christliches Verhalten? Wenn wir in diesen Fragen auf einem guten Weg sind, können wir uns auch über die dahinter liegende Struktur unterhalten.



- Partizipation/Beteiligung ist gut, ("ja, aber"), doch es ging bisher mehr um Formelles, Gerüst und Struktur. Ich konnte hier allgemein nur wenig sagen. Wünschenswert ist, ebenso konkrete Beiträge leisten zu dürfen für das eigene Arbeitsfeld und sich dadurch mehr einzubringen zu können. Teilweise kann man auch etwas zum Allgemeinen beitragen, doch ich möchte auch gehört werden in meinem eigenen Bereich, welche konkreten Vorstellungen vorhanden sind und welche Chancen es zukünftig geben kann. Da sollten alle die Möglichkeit haben, gehört zu werden. Sonst hat man das Gefühl, dass andere über den eigenen Arbeitsbereich entscheiden, aber gar nicht wissen, wie die Arbeit eigentlich aussieht und welches Potential es hat. Wo kann man konkrete Konzepte der Veränderung und Perspektive und Wünsche einbringen?
-