

Leitlinie Nr. 1

Leitlinie: Wir sind zukunftsfähig.

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L01-01-01	Klar, weil Gott ist mit uns! – Hoffnung – Vieles muss anders werden – Die gute Botschaft muss wieder in den Mittelpunkt rücken.
L01-01-02	Welche Zukunft? – digital – Kirche – Menschen – Veränderung – Umwelt – Gesellschaft
L01-01-03	Eigenlob der Selbst(...) ?
L01-01-04	Nachhaltiges Handeln
L01-01-05	Wir hinterfragen uns in regelmäßigen Abständen.
L01-01-06	Noch nicht!
L01-01-07	Wozu?
L01-01-08	Ist für mich zu unbestimmt, Schlagwort ohne Inhalt.
L01-01-09	Wir sind bereit „heilige Kühe“ zu hinterfragen und ggf. aufzugeben
L01-01-10	Wie bestimmt man, was wirklich zukunftsfähig ist? Nach welchem Kirchenbild? Wer entscheidet das?
L01-01-11	Wie sehen wir unsere Familien HEUTE?
L01-01-12	Keine Leitlinie, sondern frommer (?) Wunsch!?
L01-01-13	Wenn wir auf Berufsgruppen zugehen + KAB/Kolping/KFD(DBKLJ usw. in unsere Arbeit einbinden
L01-01-14	Nöte der Menschen wahrnehmen!
L01-01-15	Wie? wenn wir kaum noch gesellschaftlich anschlussfähig sind!?
L01-01-16	Das „Wir“ der Leitlinien. Wer ist das?
L01-01-17	Was sonst
L01-01-18	Ist die Kirche erst dann, wenn Sie grundlegend was ändert – Machstrukturen – Zölibat – Frauen als Priesterinnen – Anerkennung der LGDBT – mehr Ansprache von Kindern und Jugendlichen – DAS ist unsere Zukunft
L01-01-19	Es gibt keine Alternative
L01-01-20	In welche Form auch immer eine „Kirche“ wird es immer geben
L01-01-21	Zuhören können + auch Kritik zulassen!
L01-01-22	Wenn das alternativlos ist, sollten wir zukunftsfähig sein
L01-01-23	Wir reiten keine toten Pferde
L01-01-24	Neues Ausprobieren
L01-01-25	Anpassen an die Zeit / Beweglichkeit / Organisation im Detail anpassen
L01-01-26	Unterstützen / Dienstleistungsgedanke / Beratung
L01-01-27	Ehrenamt wahrnehmen / stärken
L01-01-28	Information / Informationsverlust / Verstehen der anderen Seite
L01-01-29	Technik / privater Einsatz technischer Mittel / Schulung / mobile Kommunikation / einheitliche gehobene Technikqualität / angemessene Digitalisierung spart Personalkosten
L01-01-30	moderne Beziehungs- und Arbeitskultur = Dienstleistungsgedanke / Wertschätzung / Aufmerksamkeit /
L01-01-31	Augenhöhe (kein Hierarchiegedanke, kein Bittsteller, kein Oben und Unten)
L01-01-32	Verwaltung = "zu den Menschen gehen"
L01-01-33	BO muss "menschlicher" werden
L01-01-34	Was ist der Auftrag des Bischöflichen Ordinariats

Transkript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L01-01-35	Mitgeben an TRAFO: Wer füllt die Begriffe mit klaren Inhalten?
L01-01-36	Mitgeben an TRAFO: Ausreichende Ressourcen
L01-01-37	Mitgeben an TRAFO: "Nebenschauplätze" (zB. Umwelt) einbeziehen

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

Quell-Code	Inhalt
L01-02-01	Das ist keine Leitlinie, sondern eine Überschrift oder Präambel
L01-02-02	Wir trauen dem gesellschaftlichen u. wissenschaftlichen Blick auf die Zukunft und (...)
L01-02-03	Weiterentwicklung von veralteten Strukturen: z.B. Gottesdienst, Angeboten, Impulsen
L01-02-04	Offenheit für innovative Ideen
L01-02-05	Offenheit für Neues + „Andersartiges“
L01-02-06	Digitalität + digitale Präsenz muss endlich zum kontinuierlichen Thema werden. Dazu braucht es: technische (sinnvolle) Ausstattung nach Aufgabenbereichen und nicht nach Leitung, - Weiterbildung – Ressourcen, um es nicht „nur“ nebenher zu machen
L01-02-27	Haltungsänderung
L01-02-28	Umdenken – mutig wird ganz neues, Fremdes ausprobiert.- ganz andere Menschen sind „in Kirche“ unterwegs – Die Themen der Gesellschaft sind die Themen der Kirche.
L01-02-29	Wir bekommen für neues Geld, Dinge, die nicht ankommen, lassen wir.
L01-02-30	Wir denken nicht eng in Gemeinde und der BO-Struktur
L01-02-31	Offen für Veränderung
L01-02-32	Angstfrei und Begeistert und fehlerfreundlich
L01-02-33	Können wir das Postulieren?
L01-02-34	Müssen uns zukunftsfähig nicht andere zuschreiben?
L01-02-35	Gute Kommunikation
L01-02-36	Klarere Wege / optimierte Orga
L01-02-37	Deutliche Zuständigkeiten
L01-02-38	Am Menschen orientiert
L01-02-39	Dienstleister
L01-02-40	Dienstleister

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L01-03-01	Er/wir einen Schritt auf Christus zugegangen sind und er auf uns
L01-03-02	Am Trafo
L01-03-03	Wenn mich unsere Töchter fragen: „Kommst du mit zum Gottesdienst?“
L01-03-04	Wenn man ein Bild von Zukunftsfähigkeit erkennen würde (-> wohin wollen wir dann?)
L01-03-05	Kirche schaut auf die Lebenssituationen der Menschen hier und heute
L01-03-06	Unsere Dienstleitungen werden nachgefragt

Transskript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L01-03-07	Menschen sprechen auch nach Jahren noch dankbar von Unterstützung aus dem BO
L01-03-08	Das wir die Jugend erreichen. Sie sich bei uns engagiert.
L01-03-09	Dass auch an Sterbende, Pflegebedürftige und demente Menschen gedacht wird.
L01-03-10	Es würde was wachsen.
L01-03-11	Unsere Stimme hilft bei der Bewältigung von gesell. Fragen
L01-03-12	Kirche kommt vor, ist keine Randerscheinung, wird gefragt u. gehört -> über alle
L01-03-13	Man merkt, wenn wir nicht da wären ... es fehlt was.
L01-03-14	Wenn ich Strukturen auf einen Blick verstehe, wenn jede*r unsere Sprache und Worte versteht, wenn sich niemand ausgeschlossen fühlt.
L01-03-15	Ein Wunder
L01-03-16	Wenn wir die Menschen abholen
L01-03-17	Wenn wir einen relevanten Beitrag leisten, das etwas besser wird, das etwas voran geht z.B. mit Photovoltaik auf unseren Dächern
L01-03-18	Menschen nehmen uns wieder als relevanten Akteur wahr und treten mit uns in Kontakt
L01-03-19	-weniger Austritte – voller Gottesdienste – mehr Taufen
L01-03-20	Viele junge Menschen im Gemeindeleben – andere Gottesdienstformen
L01-03-21	Besseres Verständnis / Augenhöhe
L01-03-22	Es geht schneller / Zeitersparnis
L01-03-23	man kennt den Ansprechpartner
L01-03-24	Wertschätzung / Miteinander fühlbar
L01-03-25	Kirchengemeinden / Ehren- und Hauptamt stehen im Mittelpunkt der Aktivitäten
L01-03-26	zeitnahe Bearbeitung

Leitlinie Nr. 2

Leitlinie: Wir arbeiten mit einer gemeinsamen Strategie

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L02-01-01	Zuerst der Mensch!
L02-01-02	Wo kommt die Strategie her?
L02-01-03	Die Frage: Für wen sind wir da?
L02-01-04	... die durch den Hl. Geist getragen wird.
L02-01-05	Bis jetzt neben, hinter, unter aber nicht gemeinsam.
L02-01-06	Wer hat als „Wir“ eine gemeinsame Strategie?
L02-01-07	Das Evangelium ist unsere gemeinsame Strategie. Leben wir es?
L02-01-08	Was ist die Strategie? Wer findet sie?
L02-01-09	Gemeinsame Strategie zwischen WW und F ist nicht zweckmäßig
L02-01-10	Wo kommt diese Strategie her? In der Ergebnisdokumentation gibt es sie nicht.
L02-01-11	2. Was ist denn unsere gemeinsame Strategie?
L02-01-12	Schwierig. Für welche Bereiche. Individualität muss trotzdem möglich sein.
L02-01-13	Wie (...) muss eine Strategie sein?
L02-01-14	Ich schlage Schöpfung und Gerechtigkeit als gemeinsame Strategie vor. Heilsame Beziehung mit Schpfung, mit Mitmenschen, mit Gott, da steckt alles drin. Eine tolle Vision.
L02-01-15	Wie kommen wir zu der Strategie? Diverse „Gremien“ zur Entwicklung? Wer entscheidet, was unsere Strategie ist?
L02-01-16	War die gemeinsame Strategie nicht einmal die Nächstenliebe?
L02-01-17	Nach welcher Strategie arbeiten wir aktuell? Stellen wir uns diese Frage ehrlich?
L02-01-18	Wer entscheidet die Strategie?
L02-01-19	Entscheidend ist der INHALT und die WERTE der Strategie.
L02-01-20	Eine Strategie für alle Verbände das Wort Gottes ...
L02-01-21	Strategie = sozio-ökologisch Transformation ... geht von WW – Ffm auf unterschiedlichen Wegen, aber eine Vision.
L02-01-21	Wer entwickelt diese Strategie?

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

Quell-Code	Inhalt
L02-02-01	Problem: Welche der vielen möglichen Strategien ist gemeint: Personal, Marketing, Geschäftsentwicklung, ber. Marktausbau?
L0202-02	„gemeinsam“ durch Entscheidungen im BO?
L02-02-03	Strukturen für Menschen
L02-02-04	Ich kann mir das für ein ganzes Bistum nicht vorstellen. Was könnte so eine „Strategie“ sein?
L02-02-05	Wir sind für alle da! Die Entscheider im Bistum sind nicht Angehörige in der Kundengruppe. Wie können sie dann Entscheidungen für diese treffen?
L02-02-06	Strategie setzt ZIEL voraus.

Quell-Code	Inhalt
L02-02-07	Kommunikation +Transparenz wollen wir. Dazu gehört auch zu wissen, was solche Begriffe bedeuten.
L02-02-08	Vertreten der gleichen Werte, Was steht bei meiner Arbeit im Vordergrund = Mensch
L02-02-09	Was sind unsere Ziele, unser Profil, unsere Berufung?
L02-02-10	Anpassung der Pastoralen Grundsätze und Umsetzung bis ins kleinste Glied, trotz individuellen Möglichkeiten.

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L02-03-01	... wenn sie wirklich gemeinsam gefunden ist.
L02-03-02	Gemeinsame Ziele sind definiert.
L02-03-03	Strategie ist allen bekannt. Wer entwickelt diese Strategien?
L02-03-04	Dass wir Energien bündeln
L02-03-05	Alle Bereiche arbeiten daran orientiert; Strategie ist umgesetzt in alle Bereiche.
L02-03-06	Wir ziehen an einem Strang & kommen offensichtlich (...) zur Zukunftsfähigkeit
L02-03-07	Leben und Handeln im Namen Gottes
L02-03-08	Wenn sie Menschen frei setzt, Spielraum ermöglicht, Menschen mit Lust damit unterwegs sind.

Leitlinie Nr. 3

Leitlinie: Wir orientieren uns an den Nutzer*innen.

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L03-01-01	Das sollte nie anders ein.
L03-01-02	„Nutzer“ was soll das sein
L03-01-03	Wer sind die Nutzer*innen – Hoffentlich nicht nur die 5-10% der Engagierten! Dann verkommen wir zu einem Verein.
L03-01-04	Begriff: Nutzer*innen - Ist das Kirche für oder mit den Menschen?
L03-01-05	Eine ständige Vergewisserung „Was soll ich für Dich tun?“ ist notwendig
L03-01-06	Das Evangelium gilt allen Menschen! Zieht den Kreis nicht zu klein, wer Nutzer*in sein kann!
L03-01-07	Was ist mit den „Nicht-Nutzern“ den 90% die „Unsichtbaren“
L03-01-08	Bitte den Begriff „Nutzer*innen“ ersetzen! -> Menschen, -> Gläubigen
L03-01-09	Orientierung an den Sorgen, Nöten + Hoffnungen der Menschen
L03-01-10	Orientieren uns an den Bedürfnissen Menschen
L03-01-11	Was ist mit den 97% um die wir uns zur Zeit nicht kümmern! Wie erreichen wir sie? wie nehmen wir sie mit? was sind ihre Bedürfnisse?
L03-01-12	Nutzer*innen sind alle in der Gesellschaft
L03-01-13	„Nutzer“ Das stellt für mich keine Augenhöhe dar! Das ist ein Unterordnungsverhältnis
L03-01-14	Einbeziehen von Mitarbeiter*innen bei Entscheidungen
L03-01-15	Es reicht nicht die Haltung bei einzelnen Mitarbeiter*innen des BO, sondern die Nutzer*innen-Orientierung muss systemisch eingewoben werden.
L03-01-16	Endlich!!!
L03-01-17	Unsere „Nutzer*innen“ sind die Falschen
L03-01-18	Beobachtung: beim Come-together am Fr. Abend stehen einzelne EA allein an tischen und keine*r derjenigen, die sich übers wiedersehen freuen bemerken das / inkludieren sie.
L03-01-19	Nahe an den Bedarfen + Dialog
L03-01-20	Die Kirchenmitglieder sind keine Nutzer, sondern Teilhabende
L03-01-21	Wer definiert denn, wer (unsere) Nutzer*innen sind?
L03-01-22	Nicht nur orientieren – feedback einholen, befragen,
L03-01-23	Das ist die einzige Alternative
L03-01-24	Klimademos mitmachen
L03-01-25	Wer oder was sind Nutzer?!
L03-01-26	Nutzer*innen in Entscheidungsprozesse einbeziehen, aber Perspektive anderer sicher stellen -> zentral
L03-01-27	Die Menschen erwarten von uns ihnen in ihre Glaubenssache zu begleiten
L03-01-28	Nutzer*innen (durchgestrichen) Adressat*innen
L03-01-29	Blick auf die künftigen Nutzer*innen
L03-01-30	Feedback der Nutzer*innen ernst nehmen
L03-01-31	Nutzer? Wer ist das? der Gläubige, der Haupt-/Ehrenamtliche, der Atheist, der, der Hilfe braucht
L03-01-32	Vorgesetzte orientieren sich an den Bedürfnissen/Lebensumständen der Nutzer
L03-01-33	Auf Gruppen zugehen – Menschen
L03-01-34	Eruieren, was die Menschen in den verschiedenen Lebenssituationen brauchen. nicht nur Taufe, Kommunion, Firmung

Transskript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L03-01-35	Wer ist „NutzerIn“? – auf Menschen zugehen – Blick über den gewohnten Tellerrand, Neue(s) entdecken – Perspektivwechsel
L03-01-36	Völlig neu in unserer deutschen Ortskirche
L03-01-37	Die Frage: Was brauchst Du? – Bedürfnisorientierung – Interesse an der Welt
L03-01-38	Blick auf den „Anderen“ Nicht von mir aus denken
L03-01-39	Klar, wir orientieren uns an Gott und dem Auftragh, den er uns gegeben hat.
L03-01-40	Nicht darauf hoffen, dass die Menschen zur Kirche kommen, dort sein wo die Menschen sind, mit Sorgen, Frage, Anliegen
L03-01-41	Von unten nach oben denken
L03-01-42	Soziale Perspektive beachten
L03-01-43	Nutzerorientierung = Kundenorientierung – Wer sind die konkret? – intern – extern
L03-01-44	Perspektivwechsel, Herausforderung: woher wissen wir eigentlich wirklich was unsere Nutzer wollen?
L03-01-45	Begriff "Nutzer" ist nicht ganz klar. Eindimensional. Was wäre mit "Gläubige/-r"
L03-01-46	Es wird hier vielleicht nur an die Mitarbeitenden im BO gedacht - was ist mit dem Kirchort / Gemeinde vor Ort?
L03-01-47	Kirchenbesucher (Gläubige), Kurs- und Akademiebesucher, eine Vielzahl von Menschen
L03-01-48	Der Begriff Nutzer ist sehr global und weiträumig zu sehen.
L03-01-49	Begriff kommt auch aus der Ökonomie (Was bringen uns die Nutzer?) und von daher missverständlich.
L03-01-50	Nutzer: Menschen die an uns Interesse als Kirche haben
L03-01-51	Welche Sichtweise wird angenommen, wenn der "Begriff" Nutzer verwandt wird?
L03-01-52	"Nutzer" und "User" sollten durch "Mensch" ersetzt werden --> Stichwort Menschlichkeit.
L03-01-53	Der Begriff "Orientierung" ist evtl. missverständlich.
L03-01-54	Nutzer-> Menschen auf dem Weg.
L03-01-55	Wie ist bzw. wird die Messbarkeit der Leitlinie definiert bzw. realisiert?
L03-01-56	Vielleicht sollte besser gemeint werden: "Wir orientieren uns an den Bedürfnissen der Menschen."
L03-01-57	Definition von "Bedürfnis"?
L03-01-58	Messbarkeit von Wirksamkeit wie (vor allem im pastoralen Bereich)?
L03-01-59	Es gibt "Dienstleister", aber auch pastorale MA, Religionspädagogen, Erwachsenenbildner. Bei denen ist die "Wirksamkeit" schwieriger zu fassen.
L03-01-60	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.
L03-01-61	Mitgeben an TRAF0: Unklar: wer ist gemeint mit "Nutzer" - kurze Definition hierzu und Diskussion in der Gruppe
L03-01-62	Mitgeben an TRAF0: Es sollte nicht nur nach dem Bedarf gefragt und geschaut werden. Die Wirksamkeit sollte hierzu im Vordergrund stehen.
L03-01-63	Mitgeben an TRAF0: Wichtig: der Begriff "Nutzer" soll ersetzt werden! Z.B. " Menschen (die) auf dem Weg (sind) "
L03-01-64	Aktuell fehlende Nutzer*innenorientierung (Bsp. Bau)
L03-01-65	Erreichen der "Nicht-Nutzer*innen"
L03-01-66	Wer sind die Nutzer*innen? Diese Orientierung brauchen wir als Öffnung für alle Menschen
L03-01-67	Ist das neu? In manchen/vielen(?) Bereichen funktioniert es schon, aber es geht noch mehr...

Transskript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L03-01-68	Grundhaltung: Da sein für die, die nachfragen
L03-01-69	Maßstab zur Messbarkeit? (Feedback/ -kultur zur Messung/ Überprüfung) - Qualitätsmanagement -
L03-01-70	Frage der Wirksamkeit ist eine eigene Dimension, hat aber auch eigene Herausforderungen
L03-01-71	Was ist das, was uns/ unseren Glauben/ unsere Frohe Botschaft ausmacht?
L03-01-72	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
L03-01-73	Gibt es bisher eine solche Orientierung? Ja und Nein, abhängig vom jeweiligen Themengebiet/ "Seelsorgebereich"/ Pastoralem Handlungsfeld, Bsp. Kinder und Jugendarbeit in partizipativer Arbeitsweise
L03-01-74	Die Menschen sind im Blick, aber deren Bedürfnisse werden aus der kirchlichen Perspektive vermutet/ vorausgesetzt - Bedürfnisorientierung ist entscheidend
L03-01-75	Perspektive auf das Ordinariat als Zielgruppe der aktuellen Transformationsbemühungen
L03-01-76	Stärkung der einzelnen Ebenen (Subsidiarität) - wichtige Perspektive für die Veränderungen im Ordinariat und der Mittleren Ebene
L03-01-77	Mitgeben an TRAF0: Frage des zugrundeliegenden Kirchenbilds, Orientierung am Evangelium bleibt unklar
L03-01-78	Mitgeben an TRAF0: gute wertschätzende Kommunikation, wenn Nutzer*innenbedürfnisse unerfüllbar bleiben
L03-01-79	Mitgeben an TRAF0: Überdenken des Begriffs "Nutzer*innen"

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

Quell-Code	Inhalt
L03-02-01	Die Kommunikation – die Wertschätzung
L0302-02	Wir sind da, wo Familien sind
L03-02-03	Inhalte bestimmen die Struktur. „Form follows function“. Wenn uns etwas nicht mehr taugt, lässt es sich auch leicht verändern.
L03-02-04	Zuhören – hinschauen
L03-02-05	Nicht in Angeboten denken, zu denen man hingehen muss -> Gehstruktur etablieren
L03-02-06	Nutzer*innen sind nicht nur in den Gemeinden /katholisch gedacht
L03-02-07	Die Nutzer*innen erfahren zeitnah eine qualitativ gute Dienstleistung
L03-02-08	Wir machen das, was die anderen von uns wollen! haben wir dies bisher nicht auch getan? Getan, was man uns sagte?
L03-02-09	Wen oder was benutzen wir?
L03-02-10	Feedback der Nutzer:innen ernst nehmen!
L03-02-11	Blick auf die künftigen Nutzer*innen
L03-02-12	Gesellschaftl relevante Orte Themen werden in Kirche in den Fokus gerückt
L03-02-13	Es wird aus einer neuen Perspektive geschaut
L03-02-14	Wir sehen den Schmerz der Menschen und deren Bedürfnisse. Das bestimmt unser Handeln, nicht unsere Wünsche und Ideen

Transskript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L03-02-15	Nicht mehr die Strukturen, die Traditionen, Verwaltungswege stehen im Vordergrund, sondern der Mensch
L03-02-16	„Bottom up“ statt „Top-Down“ denken ... Begegnung auf Augenhöhe
L03-02-17	Motivation zur Mitarbeit steigern
L03-02-18	Wir kreisen nicht um uns selbst
L03-02-19	Wir sind näher an den Menschen/nicht mehr abgehoben
L03-02-20	Aufrichtiges Interesse am Andern
L03-02-21	Klassische Pfarrei ist nicht mehr leitend in unserem Handeln, sondern „alle“
L03-02-22	Änderungen werden sich forcieren.
L03-02-23	"Wir" im Bistum ist größer als nur das BO
L03-02-24	Menschen im In- und Ausland. Kooperationspartner (weltweit) sehen bei uns Veränderungen.
L03-02-25	Wir brauchen eine andere "Wortformel" als "Nutzer"
L03-02-26	Wir sind auch Hörende und Lernende
L03-02-27	Von woher denken wir? Vom "Du" oder vom "Ich"? Das wird die Zusammenarbeit bestimmen
L03-02-28	Wir sollten den Anderen (Menschen) nicht aus den Augen verlieren und vor allem abholen. Haben wir den Menschen oder die Rolle des anderen im Blick?
L03-02-29	Wir orientieren uns an den Bedürfnissen der Menschen. Wir hören aufmerksam hin was die Menschen uns sagen.
L03-02-30	Wir geben "Rechenschaft" ab über unsere Arbeit (vgl. MHG-Studie)
L03-02-31	Wir nehmen z.B. das Evangelium als Maßstab - Ethik - Haltungen - Moral - Soziallehre
L03-02-32	Überprüfung von "Dingen", die schon immer laufen, ohne jemals in ihrer Wirksamkeit überprüft zu werden - Freiwerdende Ressourcen (Exnovation)
L03-02-33	genug Ressourcen sind für die Reaktion auf die Bedürfnisse der jeweiligen Nutzer*innen da
L03-02-34	kirchliche Angebote gehen mehr in die Breite, nicht nur die pastoralen "Standardfelder", unabhängig von reiner Zahlenorientierung (Wirtschaftlichkeit)
L03-02-35	umstürzende Veränderungen müssen/ dürfen hin- und angenommen werden (entgegen bewährten Rahmenbedingungen)
L03-02-36	Nutzer*innen-Orientierung ist nicht deckungsgleich mit der Wirksamkeit - Für wen sind wir da und wo sind unsere/ die kirchlichen Grenzen?

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L03-03-01	Wenn die Glocken läuten zur Klimademo
L03-03-02	An der Willkommenskultur
L03-03-03	Wir sind in Kontakt und tun nicht so, als wüssten wir schon alles.
L03-03-04	Wahrscheinlich besorgen wir andere Themen
L03-03-05	Bauvorhaben sind nicht in einer ewigen Schleife zwischen Pfarrei und BO
L03-03-06	Nicht wir wissen was gut und wichtig ist
L03-03-07	Caritas und Seelsorge in einem Auftrag in einem Boot
L03-03-08	Es geht um Lebensdienlichkeit für alle
L03-03-09	Wir sind für die da, die uns brauchen ... z.B. am Ende des Lebens
L03-03-10	Pfarrei ist keine relevante Größe in meinem Denken
L03-03-11	Wir sind bedarfsorientierte Dienstleister
L03-03-12	Veränderung!

Transskript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L03-03-13	Bedarfe + Perspektive der Nutzer wird das entscheidende Kriterium
L03-03-14	BO Mitarbeiter gehen in Pfarreien, beraten und dadurch gibt es Weiterentwicklung des kirchlichen Lebens -> neue Aufgaben entwickeln
L03-03-15	Offenes Ohr für alle
L03-03-16	An den Nutzer*innen orientieren oder (auch) an denen, die „Kirche,“ nicht nutzen
L03-03-17	Zufriedenheit bei den MA*innen
L03-03-18	Angesprochen werden -> Ehrenamt
L03-03-19	Weniger Kircheng Austritte & mehr junge Erwachsene in der Kirche
L03-03-20	Mehr Menschen suchen ihren Ort bei Kirche. Niemand sagt mehr „Das war schon immer so“
L03-03-21	Daran, dass Beschwerden von Pers., die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, Ernst genommen werden und hilfreich bearbeitet werden.
L03-03-22	Daran, dass man sich über Anfragen, unerwartete Wünsche und Beschwerden freut. Dadurch erfahren wir, was die Menschen brauchen.
L03-03-23	Kirche wird wieder als relevant / als attraktiver Gesprächspartner wahrgenommen
L03-03-24	Wenn die Zahl junger ehrenamtlicher zunimmt. Mehr Jugendliche ein Zuhause bei uns finden
L03-03-25	Lieber Partnerschaftlich als Nutzer*innen
L03-03-26	Ein anderes Wort für Nutzer*innen ist Parasit
L03-03-27	Wir fragen, wir hören zu, wir setzen um, wir melden zurück
L03-03-28	Daran, dass Betroffene selbst entscheiden können, ob ihr „Fall“ angezeigt wird. Es wird nicht über sie hinweg bestimmt.
L03-03-29	Es ändert sich nichts.

Leitlinie Nr. 4

Leitlinie: Wir trennen Aufsicht und Dienstleistung

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L04-01-01	Welche Aufsicht?
L04-01-02	Transparenz
L04-01-03	Was heißt das konkret?
L04-01-04	Wertschätzung und Ermöglichung
L04-01-05	Überfällig
L04-01-06	Wow! Dienstleistung. Endlich die Nutzer_innen und Kund_innen im Blick. Der Kunde ist König.
L04-01-07	SUPER LIKE!
L04-01-08	Wie ist das in der derzeitigen Hierarchie umsetzbar? (..)
L04-01-09	(...) konkret – was heißt das? Dienstleistungs-BO ist unrealistisch.
L04-01-10	Kompetente Innenrevision
L04-01-11	Was bedeutet Aufsicht? Habe ich zum letzten Mal auf dem Schulhof erlebt.
L04-01-12	Verstehe den Zusammenhang nicht ... Dienst am Menschen braucht Herz + Liebe – wie kann das beaufsichtigt werden?
L04-01-13	Was ist mit Dienstleistung gemeint? untersch. Strukturen zw. Pfarrei / Jugendkirche / Fachstellen / Jugendverbänden
L04-01-14	In anderen Bereichen eigentlich eine Selbstverständlichkeit und das sollte es auch in der Kirche sein.

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

Quell-Code	Inhalt
L04-02-01	Ich habe die Freiheit und die Mittel Dinge zu gestalten.
L04-02-02	Mehr Raum für Kreativität
L04-02-03	Mehr Freiheit und Raum für Eigeninitiative
L04-02-04	Überflüssigkeit und Transformation von Jobs
L04-02-05	Mehr Qualität + Sicherheit
L04-02-06	Ein klarer bekannter Rahmen in dem innovatives Handeln möglich ist -> Die einen beraten -> Die anderen schauen dass der Rahmen bekannt ist und eingehalten wird.
L04-02-07	Ermöglicht eine Aufsicht von anderer Seite eine größere Freiheit – da es ja immer eine „höhrere Instanz“ gibt?
L04-02-08	Größere Rollenklarheit -> Orientierung + Sicherheit
L04-02-09	Ich werde z.Bsp. als Einrichtung gefragt, was ich/wir brauche(n)
L04-02-10	Trennung von Dienstleistung und Aufsicht darf nicht zu Verzögerung führen.
L04-02-11	Wer braucht Aufsicht?! Miteinander

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L04-03-01	Gewaltenteilung

Transkript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L04-03-02	Alles Tun von denen her planen, für die es ist verändert uns selbst
L04-03-03	Einfacher klarer in der Sprache
L04-03-04	Es geht schneller! weil klar ist, worum es geht
L04-03-05	Transparente Entscheidungsprozesse
L04-03-06	Diversität bei Nutzer*innen und Engagierten
L04-03-07	Verfehlungen und Fehlentscheidungen werden entdeckt. bestenfalls für die Zukunft vermieden.
L04-03-08	An einer völligen Umstrukturierung des Bauamtes und der Rentämter
L04-03-09	Ich muss Lösungen für meinen Probleme CIT/Öffentlichk. Arbeit, REcnungsw. nicht selbst finden/vorschlagen
L04-03-10	Klare Rollen!
L04-03-11	VIEL MEHR „MEN POWER“
L04-03-12	Selbstwirksamkeit und Verantwortung

Leitlinie Nr. 5

Leitlinie: Wir treffen Entscheidungen da, wo sie anfallen.

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L05-01-01	Subsidiarität
L05-01-02	Wer entscheidet – wer ist Wir?
L05-01-03	Das Entscheidungen nicht vorgegeben werden, sondern von denen getroffen werden, die sie betreffen.
L05-01-04	Vertrauen statt Mißtrauen
L05-01-05	Dass wirklich Macht abgegeben wird. Und die, die vor Ort entscheiden, auch über Ressourcen verfügen.
L05-01-06	Vor Ort getroffene Entscheidungen werden ohne Wenn und aber akzeptiert.
L05-01-07	Subsidiarität aus Personalität mit Solidarität ist eine Forderung der Gerechtigkeit. Wenn die Kirche nicht gerecht organisiert ist, geht sie ein.
L05-01-08	Auch Leitungsentscheidungen (da wo noch notwendig) ... einer echten Kontrolle.
L05-01-09	(nicht lesbar)
L05-01-10	Wenn das so ist, warum kommt dann die Pfarrei kaum vor?
L05-01-11	Woher wist Ihr, wo Entscheidungen anfallen? Bezieht man junge Menschen mit ein? Dürfen Kinder mitentscheiden?
L05-01-12	In einer hierarchischen Struktur ????
L05-01-13	Wer legt fest, wo die Entscheidungsebene ist?
L05-01-14	Das gilt sinnvollerweise sofort.
L05-01-15	(nicht lesbar)
L05-01-16	Nicht da, wo sie anfallen, sondern nötig.
L05-01-17	Subsidiarität sowie Vertrauen in die Handelnden vor Ort.
L05-01-18	Wir treffen die Entscheidungen da, wo sie anfallen und wollen sie auch da verantworten.
L05-01-19	Die Frage: „Wer trifft wie welche Entscheidungen?“ sollte geklärt werden.
L05-01-20	Lassen wir dann unsere Hierarchie außer Acht? Schön wäre es.
L05-01-21	Aber bitte nicht nur in Notsituationen.
L05-01-22	Wahrnehmung von Verantwortung funktioniert nur, wenn die Ressourcen gerecht verteilt werden
L05-01-23	Wer entscheidet, wer entscheidet? - Lassen wir es zu, dass andere Ebenen entscheiden
L05-01-24	Messbare Wirkung der Ausgaben und der Entscheidungen
L05-01-25	Befähigung zur Entscheidung und zur Annahme der Verantwortung
L05-01-26	Subsidiarität funktioniert nur bei der Annahme der Verantwortung
L05-01-27	Mut zur Entscheidung muss man lernen
L05-01-28	Es kann anstrengend werden, einen solchen Kulturwandel wirklich anzugehen, aber auch sehr spannend
L05-01-29	Mitgeben an TRAFO: Mut und Zuversicht
L05-01-30	Mitgeben an TRAFO: Vertrauen in die Ebenen
L05-01-31	Mitgeben an TRAFO: Festhalten an der Leitlinie

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

Quell-Code	Inhalt
L05-02-01	Warum ist Subsidiarität wegformuliert?
L0502-02	Reduzierung von Gremien ohne Synodalität ent (...) geben.
L05-02-03	Dass endlich von oben nach unten gedient wird, nach dem Vorbild und Auftrag Jesu (Mk 10). Dienst als Etikett auf Herrschaft ist Verhöhnung des Evangeliums.
L05-02-04	Mehr Vertrauen in vor Ort handelnde Akteure.
L05-02-05	Es würden Entscheidungen getroffen, wenn sie anstehen und nicht, wenn es zu spät ist.
L05-02-06	Subsidiarität verlangt notwendig auch die Verlagerung von Personal- und Finanzressourcen an die unteren Entscheidungsebenen.
L05-02-07	Verlagerung von BO auf die mittlere oder örtliche Ebene.
L05-02-08	Vertrauen an die jeweilige Ebenen
L05-02-09	Es werden keine Kompetenzen der Pfarreien auf irgendwelche Mittelbehörden übertragen.
L05-02-10	Pfarreien werden nicht zu Unterbehörden des BO.
L05-02-11	... und verantworten die Folgen der Entscheidung.
L05-02-12	Keine Entscheidung von „oben“, die Situation „vor Ort“ nicht berücksichtigt
L05-02-13	Vor Ort weiß man genau, was Sache ist. Schnelles Handeln, schnelle Reaktion, gute Werbung für uns.
L05-02-14	Zuschreibung von Kompetenz und Professionalität der jew. Ebene
L05-02-15	Die Kirchenprobleme kommen von oben.
L05-02-16	Entscheider muss den gesamten Prozess kennen, um verantwortlich zu entscheiden.
L05-02-17	Mehr Dynamik, werden aktiver
L05-02-18	Gestalten können
L05-02-19	mehr Eigenverantwortung
L05-02-20	mehr Ideen und Kreativität

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L05-03-01	Dass (ich) Entscheidungen hinterfragen darf und auch Rechenschaft anfordern kann.
L05-03-02	Sozialräumliches Denken hat Einzug gehalten.
L05-03-03	Dass die jeweils Unteren wesentlich unterscheiden können, was sie selber können und wollen. Ohne „Kompetenz-Kompetenz“ ist das Subsidiaritätsprinzip Makulatur.
L05-03-04	Das auch Entscheidungen der Ehrenamtlichen ernst genommen werden. Wir sind wir.
L05-03-05	Es geht nicht nur um Entscheidungen, sondern auch um Spelräume, die wir (...)
L05-03-06	Wie und wer evaluiert?
L05-03-07	An der Akzeptanz der Entscheidung.
L05-03-08	Entscheidungen sind revidierbar, wenn sie für die Situation, die Bedürfnisse der Menschen nicht passen.
L05-03-09	Wir können vor Ort mit entsprechender Ausstattung entscheiden, was nötig ist.
L05-03-10	Die Verlagerung von Verantwortung darf nur akzeptiert werden, wenn Ressourcen und Zuständigkeiten mit durchgereicht werden!
L05-03-11	Wir werden z. Bsp. in einer Einrichtung als Fachleute wahrgenommen und haben Mittel um Probleme zu lösen – Ressourcen

Transkript - Leitlinien

L05-03-12	Wenn durch die, die die Entscheidung treffen auch die direkte Umsetzung veranlassen können. Bedarf -> Entscheidung -> Macht diese umzusetzen.
L05-03-13	Kurze Entscheidungswege – Schnellere Umsetzung
L05-03-14	Es gibt eine Appellationsinstanz, um das einzufordern, zum Thema zu machen. Mechanismen der Konfliktlösung
L05-03-15	Dezentralisierung von Entscheidungen
L05-03-16	Die Mehrfach- und/oder Gegeneinander-Zuständigkeit endet.
L05-03-17	Hohe Geschwindigkeit / Flache/kurze Entscheidungswege
L05-03-18	Subs. Ist eine Sache für „Unten“. Aber es braucht auch ein „oben“, weil Subs. Ohne Solidarität ein Hauen und Stechen ist. Subs. Basiseinheiten sind selten solidarisch.
L05-03-19	hohe Motivation
L05-03-20	Prozessbeschleuniger, evtl. höhere Bereitschaft Ehrenamt
L05-03-21	hohe Flexibilität
L05-03-22	neue Konzeptionen
L05-03-23	Mut und Zuversicht
L05-03-24	Vertrauen in die Ebenen
L05-03-25	Festhalten an der Leitlinie

Leitlinie Nr. 6

Leitlinie: Wir koppeln Ausgaben an Wirkung.

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L06-01-01	Eine Wirkung.
L06-01-02	Neue Priorisierungen
L06-01-03	Renditedenken wo hat die (...) Platz
L06-01-03	Ökonomisches Denken?
L06-01-04	Gutes Personalmanagement
L06-01-05	Wie lässt sichtbar uns Wirkung bestimmen?
L06-01-06	Mehr Austausch (nur Langfassung)
L06-01-07	Wir machen unsere Ausgabenstruktur zukunftsfähig, könnte man ergänzen.
L06-01-08	Wer entscheidet ob etwas Wirkung entfalten und anhand welcher Kriterien
L06-01-09	Totes Kapital (um)nutzen z.B. Immobilien
L06-01-10	Mehr Verantwortung für die Pfarrgemeinden
L06-01-11	Controlling
L06-01-12	Wie messe ich Wirkung? Wer misst Wirkung? Erfolg ist keiner der Namen Gottes.
L06-01-13	Neue Schwerpunkte, Themen der Zukunft
L06-01-14	Skepsis- ob das wohl funktioniert?
L06-01-15	Muss auch für das BO gelten!
L06-01-16	Effizienz. Weniger Verschleiss
L06-01-17	Es braucht für die großen Bereiche Grundausstattung und „(...) an Wirkung orientiert.
L06-01-18	Wirkung – in Zahlen – Emotional
L06-01-19	So ein Blödsinn
L06-01-20	Und wer legt fest, was Wirkung ist und wer misst sie?
L06-01-21	Messkriterien festlegen – wer legt sie fest
L06-01-22	Ich frage mich, wird die Wirkung festgestellt und nach welchen Kriterien
L06-01-23	Ich beschreibe selbst Ziele
L06-01-24	Welche Maßstäbe bestimmen das? Wer bestimmt sie?
L06-01-25	Ausgaben können auch Investitionen von zeit (ehrenamt) sein!
L06-01-26	Das bezweifle ich, allerdings auch für das BO
L06-01-27	Wer stellt das fest? Wirkung kommt, wenn es getan wird.
L06-01-28	Was ist Wirkung? Welche Kriterien gibt es?
L06-01-29	Was ist Ausgabe? Was ist „Wirkung“ – klare Vorgabe & Regeln
L06-01-30	Wir verabschieden uns von Steinen und investieren in Menschen!
L06-01-31	Wir setzen uns Ziele fest und evaluieren diese
L06-01-32	Umverteilung ist notwendig und möglich
L06-01-33	Verbindliche Mitarbeitendengespräche
L06-01-34	Schwerpunkte setzen
L06-01-35	3M-Ziele formulieren: Messbar, machbar, motivierend
L06-01-36	Wer prüft wie diese Wirkung?
L06-01-37	Wirkung fördern durch Charismenförderung
L06-01-38	Wie wird die Wirkung gemessen? wer soll sie messen?
L06-01-39	Die Frage nach der Wirkung ruft auch die Frage nach der Qualität auf.
L06-01-40	FAZIT: übereinstimmend kritische! FRAGEN:
L06-01-41	- "Wirkungen" entfalten sich oftmals erst "in the long run", und lassen sich entsprechend nicht für die Beimessung von Ressourcen zugrunde legen.

Transskript - Leitlinien

L06-01-42	- "Zuschreibungen": Was läßt sich überhaupt als (fördernde) Ursachen identifizieren? Was ist Kausalität, oder Kontingenz?
L06-01-43	- "Wertungen": Welche "Wirkung" soll höher eingestuft werden als andere (z.B. "positive Kirchnerfahrung" vs. "Glaubenerkenntnis, höhere Gottesdienstfrequenz" o.ä.?).
L06-01-44	"andere Prioritäten": anhand von Heizkosten pro GottesdienstteilnehmerIn würde eine andere Entscheidung fallen, als bei Berücksichtigung der theologischen Qualität als "Quelle und Höhepunkt" etc.
L06-01-45	"Grundsatzfrage": lediglich "Belohnung" der erfolgreichen Ansätze, oder Einsatz für das noch-nicht-Gelungende?
L06-01-46	"Grundsatzfrage": wer ist das "wir", das entscheiden soll - bei wem liegt die Verantwortung im Zuge von Dezentralisierung, und wie transparent/partizipativ ist das?
L06-01-47	"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!)
L06-01-48	"eklesiologische Grundsatzfrage": Ausrichtung an Effizienz-Kriterien kann sogar diametral sein zum prophetischen Auftrag von Kirche!
L06-01-49	"eklesiologische Grundsatzfrage": Wirkungsausrichtung ist letztlich unsolidarisch
L06-01-50	"kirchenentwicklerische Rückfrage": Effizienz-Nachweise verhindern Innovation! - wenn die propagierte "Fehlerfreundlichkeit" letztlich in Ressourcenzuteilung umgemünzt wird
L06-01-51	"theologische Anfrage": Ist "Erfolg" ein christliches Kriterium?! Nicht erst im Kontrast zur "Erfolglosigkeit" von MärtyrerInnen oder gar Kreuzestod ...
L06-01-52	"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 ...)
L06-01-53	Mitgeben an TRAFÖ: bitte die obigen Grundsatzanfragen ERNST NEHMEN!

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

Quell-Code	Inhalt
L06-02-01	Anfrage an Leitlinie 6: Woran will ich die Wirkung der Ausbreitung des Evangeliums messen? sehr schwer möglich.
L0602-02	Delegation von Verantwortung
L06-02-03	Ist kirchliche Präsenz vor Ort messbar? z.B. Wirkung des Pfarrbriefs
L06-02-04	Konsequenz – unabhängig von Person und Amt und Stellung
L06-02-05	Knappe Ressourcen werden sinnvoller eingesetzt
L06-02-06	Gelungene Arbeit Projekte können wachsen.
L06-02-07	Durch strukturierte Einstellungsprozesse werden Stellen optimal besetzt
L06-02-08	Gute Ausstattung hat größer Wirkmöglichkeit -> Geld für Orte kirchlichen Lebens
L06-02-09	Man kann manche Wirkung nicht feststellen! Leistungskatalog bei Jugendverbänden eher schwierig, aber zu 110% wichtig für die kath. Kirche
L06-02-10	Warnung: nicht zu kurzfristig denken!“
L06-02-11	Die Für und Wider der Ökonomisierung
L06-02-12	Bringen Arbeitsfelder, z.B. Schule nach vorne!
L06-02-13	Leistungsorientierte Bezahlung (Eingruppierung, Einstufung)
L06-02-14	Kongresskosten vs. Sparen in der Pfarrei

Transkript - Leitlinien

L06-02-15	Prio auf Akquise
L06-02-16	Wirkung muss messbar sein.
L06-02-17	Mehr Verantwortung auf Ebene der Pfarrgemeinde
L06-02-18	Bedingungsloses Grundeinkommen notwendig
L06-02-19	Leitungsverantwortliche / Teams bitten die von ihrer Arbeit Betroffenen regelmäßig um qualif. Rückmeldung Evaluation
L06-02-20	1. Verbindung zur Kirche passiert in der Kita – gibt es dafür jetzt mehr Unterstützung?
L06-02-21	Das ist Alltag in der Pfarrei!
L06-02-22	Ziele und Kriterien müssen formuliert sein.
L06-02-23	Konkurrenzdenken wird gefördert
L06-02-24	... das Prinzip gilt für alle Bereiche (auch liturgie & theologische (...) festgesetzte) -> Der Wahrheit ins Gesicht blicken
L06-02-25	Wer entscheidet die Ausgaben Prioritäten
L06-02-26	Das diakonische Handeln gewinnt an Bedeutung
L06-02-27	Leitlinie 6 stellt mehr Fragen als Orientierung
L06-02-28	erhebliche Zunahme an Bürokratisierung
L06-02-29	quantitativ oder qualitativ
L06-02-30	systemaffirmativ und nicht verändernd/transformativ
L06-02-31	unsolidarisch, Innovation braucht Fehlerfreudigkeit
L06-02-32	Als Glaubende wir sind Zeichen und Werkzeug und sind nicht bwl. Maßstäben (BWL-Maßstäbe?)
L06-02-33	Am Schluss ist es für die Beteiligten ein Vernetzungstreffen :-)

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L06-03-01	Am Erfolg! das es wächst! (mit dem Wissen um ausprobieren können)
L06-03-02	Entlastung – man kann bleiben lassen, was nicht wirkt.
L06-03-03	Was ist Wirkung?
L06-03-13	Leistungsorientierte Bezahlung (Eingruppierung, Einstufung)
L06-03-04	Investitionen in Klimaschutzmaßnahmen – fachliche Unterstützung der Basis – das wäre damit Investition in die Zukunft
L06-03-05	Mehr Wirtschaftlichkeit
L06-03-06	Wir erreichen mehr Menschen
L06-03-07	Transparente Mittelverteilung nach klaren Kriterien
L06-03-08	Menschen erleben die Kirche vor Ort als Ort, wo sie sich gerne aufhalten und Gemeinschaft erfahren können
L06-03-09	Mehr Begeisterung in kirchlichen Veranstaltungen.
L06-03-10	Nicht an der Zahl der teilnehmenden Personen, sondern daran welche positiven Erfahrungen und Erlebnisse diese haben.
L06-03-11	Mehr Budget für Seelsorge + Pastoral
L06-03-12	Es gibt Zieldefinitionen und Jahresberichte
L06-03-14	Weniger Verschwendung
L06-03-15	Menschen nehmen „die Kirche“ in ihrem Ort wahr – an der Basis -> Wirkung „nach außen“
L06-03-16	Imageaufwertung
L06-03-17	Wir können uns auch mal auf die Schultern klopfen
L06-03-18	Knappe Ressourcen werden besser genutzt
L06-03-19	Wir haben Ziele und überprüfen sie -> keine Beliebigkeit
L06-03-20	Das heißt auch Umverteilen -> ohne Konflikte geht's kaum

Transkript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L06-03-21	Kirche erreicht mehr Menschen + Milieus
L06-03-22	Klare Prozesse Wirkungs-Ziele -> Evaluation -> Konsequenzen ziehen
L06-03-23	Weniger Finanzbürokratie – Alltag
L06-03-24	Höhere Zufriedenheit, bessere Resonanz
L06-03-25	Dass wir überprüfen, wofür wir Geld ausgeben werden, überprüfen was damit gemacht wird.
L06-03-26	Weniger Aktionismus
L06-03-27	große Unklarheit über Begrifflichkeit und Konsequenzen
L06-03-28	immenser Mehraufwand für Erhebungen, Evaluierungen etc. (s. Pflegekräfte et.c)
L06-03-29	"Bei euch soll es nicht so sein!"

Transskript - Leitlinien

Leitlinie Nr. 7

Leitlinie: Wir nehmen Leitung im Team wahr.

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L07-01-01	Gemeinsam sind wir stärker. Mehr Themen, mehr Menschen ins im Blick
L07-01-02	Erkundungsvorhaben „Gemeinsam leiten“ -> vor Ort – gibt es das (teilweise) schon...
L07-01-03	Etwas Hoffnung, immerhin gibt es Anfänge
L07-01-04	Sich ergänzende Qualifikationen
L07-01-05	Sich selbst und andere unterstützen – Gott ist im Team
L07-01-06	Schwarmintelligenz
L07-01-07	Dialog in Augenhöhe
L07-01-08	Wirkung im Team ist dann gut, wenn Entscheidungen wirklich getroffen werden. Ansonsten Behinderung
L07-01-09	Jeden ernst nehmen
L07-01-10	Ungleich Hierarch. Kirchenstrukturen -> Stop aus Rom für Trierer Leitungsmodell
L07-01-11	Kluger Gedanke – Hierarchie wird dann hoffentlich abgeschafft
L07-01-12	Ich verbinde damit, dass das längst Realität ist.
L07-01-13	Das ist nichts NEUES, das sollte längst eine Basis und Grundlage sein
L07-01-14	Mehrere Perspektiven
L07-01-15	Dazu braucht es teamfähige Leitungen und leistungsfähige Teams, haben wir das?
L07-01-16	Kompetenzen, die sich ergänzen
L07-01-17	Leitung im Team in einem hierarchischen System? Wie geht das?
L07-01-18	Wer setzt die Teams zusammen – grundsätzlich gut
L07-01-19	(...) miteinander unterwegs sein
L07-01-20	Gilt das auch für Mix aus HA & EA? Kann das gelingen?
L07-01-21	Teamzusammensetzung – nach Eignung/neigung oder um ein Team zu vervollständigen
L07-01-22	Teamleitung geht mit dem Teilen der Macht einher
L07-01-23	Gute Kommunikation im Team wichtig
L07-01-24	Entscheidungen werden transparent und aus mehreren Perspektiven beleuchtet
L07-01-25	Teamleitung muss gemeinsam gedacht werden
L07-01-26	Teamleitung entlastet den einzelnen
L07-01-27	Verantwortung wird geteilt und die Rechenschaft wird gemeinsam wahr genommen
L07-01-28	Frage eines Besuchers: Was ist bei Leitungstandems, wenn keine gemeinsame Entscheidung getragen werden kann?
L07-01-29	Mitgeben an TRAF0: Sorge des Abgehobenseins eines Leitungsteams
L07-01-30	Mitgeben an TRAF0: Fortbildungsmodule für Teamleitungen

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

Quell-Code	Inhalt
L07-02-01	Teamleitung und Teamverantwortung -> Verantwortung vom EA
L07-02-02	Doppelspitze ist ein gutes aber nicht das einzige Modell
L07-02-03	Wenn ich zwei Gesichter mit der Leitung verbinde – am besten Mann und Frau (...)
L07-02-04	Weniger einsame Entscheidungen
L07-02-05	Qualität von Leitung steigt

Transskript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L07-02-06	Mehr Geschlechtergerechtigkeit
L07-02-07	„Dialogische“ Kulturen in der Entscheidungsfindung ... Demokratisierung
L07-02-08	Warum kann sich ein Team aus zwei Personen nicht eine volle Stelle teilen?
L07-02-09	Mehr Ehrenamt & mehr Frauen in Leitung
L07-02-10	Leitung nach Kompetenzen, die sich gegenseitig ergänzen – und nicht nur Theologen
L07-02-11	Vorsicht: da könnte sich auch niemand mehr verantwortlich fühlen
L07-02-12	Nur sol lässt sich die Last der Verantwortung tragen. Übernehmen wir auch die negativen Folgen unseres Handelns und tragen sie zusammen?
L07-02-13	Leute ernst nehmen, die was von ihrem Fach verstehen
L07-02-14	Letiung muss sein: paritätisch (weiblich, männlich, divers) und hauptamtlich, ehrenamtlich
L07-02-15	(...)
L07-02-16	Es führt zu einer größeren Zufriedenheit der Beteiligten
L07-02-17	mehr Offenheit
L07-02-18	größere Attraktivität von katholischer Kirche, wenn deutlich wird, dass sie ernst macht
L07-02-19	Modalitäten der Wahl von Leitenden muss geklärt werden
L07-02-20	Kommunikation insgesamt wird sich stark ändern, größere Transparenz
L07-02-21	Besucher: Entscheidung kann schwierig werden und dadurch langsamer

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L07-03-01	Es wird mehr miteinander geredet
L07-03-02	Dass es Leitungsteams gibt, die gemeinsam leiten und verantworten
L07-03-03	Unterschiedliche Sichtweisen kommen zum Zuge
L07-03-04	Dass es auch Schulung für das Team-Leiten gibt!
L07-03-05	Wenn Ehrenamt wirklich ernst genommen wird
L07-03-06	Ich erfahre Unterstützung – es wird mir leichte
L07-03-07	Das Ernstnehmen auch der unbequemen Standpunkte /Argumentationen
L07-03-08	Es gibt nicht mehr z.B. die Einrichtungsleitung
L07-03-09	„Was sagt der Pfarrer dazu ...“ wird nur noch einem kleinen Moment bis irrelevant
L07-03-10	Verbesserung der Schnittstellenarbeit durch andere Ansprache der Zielgruppe
L07-03-11	Aufeinander hören – Ernst nehmen
L07-03-12	Wenn ich mir aussuchen kann, an wen ich mich wende
L07-03-13	Wir hören einander nicht nur zu!
L07-03-14	Es gibt Diskussion, Entwicklung, WIE überhaupt Leitung geschieht.

Leitlinie Nr. 8

Leitlinie: Wir stärken Kommunikation und Kooperation

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L08-01-01	Warum wissen die Gemeinden so wenig von TRAF0?
L08-01-02	Lebendigkeit
L08-01-03	Der Unterschied zwischen Wort & Tat liegt in der TAT!
L08-01-04	Sehr notwendig – Vernetzung
L08-01-05	Kooperation will Gemeinsamkeiten wecken, entdecken und weiter entwickeln
L08-01-06	Stellen in der Kommunikation schaffen.
L08-01-07	Überschaubare kommunikationseinheiten, Zeit zum Austausch, Mit wem kommunizieren wir -> kirchenintern, -> sozialraum
L08-01-08	Leere Worthülsen
L08-01-09	Sie ist sehr wichtig. Horizontale Kommunikation ist genauso wichtig wie vertikale Kommunikation
L08-01-10	Ohne wirklich gute (und vielleicht auch strukturierte Kommunikation geht keine Strahlkraft aus ...
L08-01-11	Kommunikation mit ALLEN!
L08-01-12	Kooperieren bedeutet konkret???
L08-01-13	Wagenburgdenken auflösen
L08-01-14	Das ist unsere größte Baustelle
L08-01-15	Gelingende Kommunikation brauchte Vertrauen, braucht positive Kommunikationserfahrung
L08-01-16	Plattformen bilden zum Austausch
L08-01-17	Zu verkünden was wir machen und zu machen was wir verkünden
L08-02-18	Zuhören – informieren- Verbindlichkeit – kein Eigeninteresse – Wertschätzung
L08-02-19	zu wenig Kommunikation und Transparenz
L08-02-20	fehlende Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen
L08-02-21	zu wenig Kommunikation zwischen Hauptamtlichen
L08-02-22	"jeder kocht sein eigenes Süppchen"
L08-02-23	Kommunikation zwischen Bezirk und Pfarrei schwierig, Weiterleitung an Ehrenamtliche kann problematisch sein
L08-02-24	Art und Weise der Kommunikation wird nicht immer bedacht (Barrieren schaffen durch Kommunikationsweise)
L08-02-25	Kommunikation wird u.a. als Statusdarstellung genutzt, Machtsicherung, bewusste Nicht-Weitergabe
L08-02-26	keine klaren Anweisungen/Aussagen, schwere Wortwahl, viele Mails zum gleichen Thema, keine inhaltliche Konzentration auf das Wesentliche
L08-02-27	aktuell "zu viele Schleifen" innerhalb der jeweiligen Organisation
L08-02-28	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
L08-02-29	Mitgeben an TRAF0: offen sein für Neues
L08-02-30	Mitgeben an TRAF0: nicht in allgemeinen Aussagen verharren, sondern auf eine Handlungs-/Arbeitsebene kommen
L08-02-31	Mitgeben an TRAF0: nicht nur reden, sondern TUN

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

Quell-Code	Inhalt
L08-02-01	Mehr gegenseitiges Verständnis
L0802-02	Augenhöhe
L08-02-03	Mehr zuhören, weniger reden
L08-02-04	Mehr lösungsorientiertes Handeln
L08-02-05	Kooperation und Kommunikation zwischen allen „Hierarchieebenen“ auf Augenhöhe
L08-02-06	Wir lernen zu akzeptieren, dass wir gemeinsam auf unterschiedlichen Wegen dem gleichen Ziel nahe kommen wollen.
L08-02-07	Kooperation nicht nur mit Mitgliedern der „Kirche“ -> Offen sein
L08-02-08	Einfache Sprache kurze, knackige Aussagen
L08-02-09	„Nutzer“ erfahren von uns Gutes, nicht nur Skandale
L08-02-10	Miteinander reden und Dinge gemeinsam absprechen, ja ,wichtig!
L08-02-11	Wir lernen von einander und sind offen für andere Lebenswirklichkeiten, Gedanken, Lösungen
L08-02-22	Kompetentes miteinander, Ehrenamtliche werden beteiligt.
L08-02-23	Wir befähigen zur Kommunikation
L08-02-24	Vertrauen
L08-02-25	diese Leitlinie muss gelebt und nicht nur auf Papier verewigt werden; kritisches Hinterfragen bei Problemen in der Kommunikation (warum kommt es zu diesen Problemen? Was sind die Beweggründe, warum eine anderweitige Kommunikation gewählt wird?)
L08-02-26	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
L08-02-27	andere Art der Fehlerkultur im Bistum: wie wird mit Kritik/feedback umgegangen?
L08-02-28	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

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L08-03-01	An einem WIR
L08-03-02	Agile Arbeitsteams, anlassbezogen
L08-03-03	Leitung wagt Kommunikation
L08-03-04	Wir fragen uns, wer wirklich Texte wie den Volltext der Leitlinien verstehen kann.
L08-03-05	Ich fühle mich informiert.
L08-03-06	Kommunikationswege sind transparent und bekannt
L08-03-07	Weniger (vermeidbare) Konflikte
L08-03-08	Wechselnde Kooperationsmöglichkeiten
L08-03-09	Am Gesprächsklima
L08-03-10	Es sind alle mit eingebunden und ziehen an einem Strang
L08-03-11	Eingangsbestätigung, über Zwischenschritte informieren -Phantasien bremsen
L08-03-12	Unterschiedlichkeit ist gewünscht und bestärkt durch wertschätzende Kommunikation
L08-03-13	Kommunikationstraining
L08-03-14	Kein „Kirchensprech“

Transkript - Leitlinien

L08-03-15	Wir arbeiten it oder als Profis
L08-03-16	Offener Austausch, gute Informationsweitergabe
L08-03-17	Wir fragen uns, was wirklich zu kommunizieren ist
L08-03-18	„Ich interessiere mich für Dich“ ist durchgängig als Haltung spürbar.
L08-03-19	Wir sprechen über Betroffene nur mit ihnen
L08-03-20	Wir befähigen zu Kommunikation
L08-03-21	Art und Weise, wie die Kritik ausgesprochen und angenommen wird

Leitlinie Nr. 9

Leitlinie: Wir setzen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit um.

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L09-01-01	Toleranz
L09-01-02	Viel mehr Angebote, die auf die Vielfalt der Menschen passen.
L09-01-03	Jeder kann sein wie er/sie ist.
L09-01-04	Beschwerdestelle!
L09-01-05	Respekt – wir sind Teil der Gesamtgesellschaft
L09-01-06	Viele Diversitätsmerkmale: Alter, Geschlecht, soz. Herkunft, Bildungsniveau, Beteiligungswillen
L09-01-07	Nicht nur Frage der Quote aber nur als Anstoß
L09-01-08	Begegnung auf Augenhöhe, Wertschätzung
L09-01-09	Frauenrolle in der Kirche „The Priority“
L09-01-10	Strategisches Ziel!!
L09-01-11	Wer stellt fest, ob sie hergestellt ist? Wann? Was, wenn nicht?
L09-01-12	Unglaube: Lässt die Amtskirche das auf allen Ebenen zu!
L09-01-13	Männer und Frauen sind auch in der Kirche gleichberechtigt, gleichwertig, gleichwürdig – schaffen wir das?
L09-01-14	Geschlechtergerechtigkeit ist unumgänglich. Sie muss unser Ziel sein.
L09-01-15	Ein neuer Begriff von Expert:innen ungleich nicht-akademisch gebildetes Milieu
L09-01-16	Wie gelingt es ganz unterschiedliche Menschen zu beteiligen?
L09-01-17	Viel mehr Angebote, die auf die Vielfalt der Menschen passen.
L09-01-18	Segen für ALLE
L09-01-19	Wir nehmen alle Menschen mit und respektieren jeden.
L09-01-20	Es wird aber höchste Zeit!
L09-01-21	Was verstehen Sie konkret unter dem Begriff Diversität? Welche Gruppen gehören dazu, welche nicht?
L09-01-22	Frauen in Führungspositionen, Priesteramt für Frauen anstreben (...)
L09-01-23	Es muss schon in der Ausbildung zu Kirchenberufen die Wertschätzung der Geschlechter gelebt werden.
L09-01-24	Niemand ist gleicher als der oder die andere. – Respekt – Toleranz – sehen mit dem Herzen
L09-01-25	Auch das Ehrenamt der Männer fördern
L09-01-26	Perspektive Muttersprach. Gemeinden! „Beteiligung“
L09-01-27	Segen für ALLE, Weihe für ALLE, Verantwortung für ALLE
L09-01-28	Angebote auch an die Bedürfnisse u. Möglichkeiten von Männern im Vollerwerb ausrichten (das sind 95% der Männer)
L09-01-29	Leitlinie ist noch nicht umgesetzt
L09-01-30	Zukunftsauflage
L09-01-31	Priesteramt wird bestehen bleiben --> Aber andere Stellen dann geschlechtergerecht besetzen
L09-01-32	Gut, dass es diese Leitlinie gibt --> ist wie eine "offene Wunde, die behandlungswürdig ist"
L09-01-33	Machtfragen müssen geklärt werden/erkämpft werden
L09-01-34	In Verbänden ist das Thema sehr wichtig und wird ernst genommen
L09-01-35	Gott* und Gendersternchen - Diskussion in der Bischofskonferenz
L09-01-36	Diversität weiter denken als nur Geschlechterfrage
L09-01-37	Skepsis, wie es umgesetzt werden soll

Transkript - Leitlinien

L09-01-38	am meisten Handlungsbedarf bei dieser Leitlinie vorhanden
L09-01-39	Kirche "nicht unbedingt divers"
L09-01-40	an öffentlicher Wahrnehmung würde sich nichts ändern
L09-01-41	Bei bleibenden Strukturen ist die Motivation für Frauen hohe Posten und Weihe machen zu dürfen nicht so hoch
L09-01-42	Mehr Meinungen müssen gehört werden (vor allem von diversen Menschen und Frauen)
L09-01-43	Diversität zeigt sich auch in gesellschaftlichen Schichten
L09-01-44	Alle anderen Geschlechtsidentitäten müssen ernstgenommen und vertreten werden
L09-01-45	Soll kein Tabu-Thema mehr sein
L09-01-46	Mitgeben an TRAFÖ: 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!
L09-01-47	Mitgeben an TRAFÖ: 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
L09-01-48	Mitgeben an TRAFÖ: 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."

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

Quell-Code	Inhalt
L09-02-01	Wann?
L09-02-02	Ideal: Eine Kirche in der Outing überflüssig ist.
L09-02-03	Multiprofessionale Teams mit Theologen in der Minderheit, in denen sich auch Vielfalt der Lebensformen und Beziehungen widerspiegeln.
L09-02-04	Neue / andere Rede von Gott
L09-02-05	Quote hilft aber um Kultur zu ändern und Quote überflüssig macht.
L09-02-06	Raus aus der Komfortzone
L09-02-07	Diverse Besetzung der Gremien / Projektgruppen
L09-02-08	... gewinnen Menschen und Vielfalt
L09-02-09	Offenheit für alle zu spüren
L09-02-10	Ehrlichkeit im Hinblick auf die vielfältigen Lebensformen der Mitarbeitenden.
L09-02-11	Und Inklusion
L09-02-12	Viel mehr und ganz unterschiedliche Menschen sind unterwegs -> Kirche ist bunt, jede und jeder findet sich wieder und einen Platz
L09-02-13	Diversität fördert die Produktivität und lässt einen nicht in alten Mustern verstauben
L09-02-14	Andere Gesichter / neue Ideen!
L09-02-15	Geschlechtersensible Sprache ist selbstverständlich geworden – genauso offene Gottesbilder & -anreden
L09-02-16	Diversität ist in der Leitung gerade oben gelebt/vorhanden.
L09-02-17	Mit allen – für alle – nicht über Menschen reden, sondern mit ihnen reden
L09-02-18	-> das wir nicht die Personen berücksichtigen, die sowieso da sind

Transskript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L09-02-19	Vielfalt auf allen Ebenen
L09-02-20	Es können auch ohne Probleme, Diskussionen auch nicht kath. Mitarbeiterinnen eingestellt werden.
L09-02-21	Mitarbeiterinnen werden nicht zur kirchlichen Heirat gedrängt.
L09-02-22	Andere/Diverse Lebensentwürfe und -vorstellungen von Kirche dürfen gestaltet werden ohne Kontrolle durch wenige
L09-02-23	Weltoffenheit
L09-02-24	Man fühlt sich akzeptiert und vielleicht mehr aufgehoben
L09-02-25	Echte Diversität ist Hauptherausforderung
L09-02-26	Doppelspitzen erfordern höhere Stellenumfänge (Austausch / Abstimmung)
L09-02-27	Die Zielgruppe fühlt sich ernstgenommener
L09-02-28	Gendergerechte Sprache macht uns glaubwürdiger im Umgang mit der Zielgruppe
L09-02-29	Die Stellenbesetzung/Zusammensetzung des Personals wird sich ändern
L09-02-30	Ein "ganz normaler Umgang" mit dem Thema
L09-02-31	Keine Diskussion mehr darüber, ob Menschen mit anderer Religion eingestellt werden dürfen (Bspw. in Kita muslimische Erzieher*innen)
L09-02-32	Atmosphäre (Arbeits-)klima ändern
L09-02-33	Berufung und Charismen im Vordergrund - nicht Macht

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L09-03-01	Faith Spaces are Safe Spaces
L09-03-02	Geschlecht ungleich männlich/weiblich
L09-03-03	Viel mehr Interkulturalität
L09-03-04	Strategisches Ziel
L09-03-05	Glaubwürdigkeit
L09-03-06	Gibt Konflikte – ist anstrengend ...
L09-03-07	Menschen mit unterschiedlichen Identitäten und Orientierungen kommen zu uns
L09-03-08	Mentoring und andere Programme zur Förderung
L09-03-09	Sich anfragen lassen
L09-03-10	Schnittstelle zur Leitlinie 10 -> mehr Charismenorientierung auch bei Hauptamtlichen
L09-03-10	Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit stellt sich dann (und erst dann) nicht mehr, wenn sie erreicht ist, weil sie so selbstverständlich ist.
L09-03-11	Queere Lebensrealitäten werden anerkannt und als Bereicherung gesehen, auch unter den Mitarbeiter*innen.
L09-03-12	Keine Entscheidung ohne Frauen. Nirgends.
L09-03-13	Frauen stehen alle Ämter offen.
L09-03-14	Das wir für Diversität (Multipersp. + Impulse durch neue Kolleg*innen wir zu deren Milieus) etwas so verändern, dass diese Personen auch ... (nicht lesbar)
L09-03-15	Gott*
L09-03-16	In meiner Einstellung wie ich über andere Menschen urteile
L09-03-17	Ich gehe in die Kirche und spüre Gott ist nicht nur ein Mann
L09-03-18	Geschlechtersensible Liturgie
L09-03-19	Gelebte Vielfalt
L09-03-20	Auch alte Menschen sind divers
L09-03-21	Selbstverständlichkeit von Frauen, nicht nur zur Dekoration oder (...), sondern bei Entscheidungen
L09-03-22	Pfarrerinnen
L09-03-23	Das der Mensch im Mittelpunkt steht.
L09-03-24	Alle Menschen haben gerne mit Kirche zu tun, weil sie spüren, dass sie so sein und wirken dürfen, wie sie sind.
L09-03-25	Mitarbeiter*innen unterschiedlicher sexueller Identität bereichern unsere Dienstgemeinschaft.
L09-03-26	Alle sind willkommen und werden auf Augenhöhe behandelt.
L09-03-27	Seelsorge für alle Menschen, die in Not sind – Hochaltrige, Pflegebedürftige, Kranke, (...)
L09-03-28	Unsere Toiletten
L09-03-29	Keine Gremien mit weißer Mehrheit mehr
L09-03-30	Wir brauchen keine Gleichstellungsordnung mehr weil wir die Instrumente leben und nicht durch sie geleitet werden müssen.

Transskript - Leitlinien

Leitlinie Nr. 10

Leitlinie: Wir fördern Hauptberufliche und Ehrenamtliche.

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L10-01-01	Eine bessere Zusammenarbeit, Fort- und Weiterbildungsangebote auch für Ehrenamtliche, Gleichberechtigung
L10-01-02	Fördern heißt: Verlässliche Ansprechpersonen der
L10-01-03	Verlässliche Ansprechpersonen der Hauptamtlichen gegenüber den Ehrenamtlichen, Fort- und Weiterbildung, Praktische Unterstützungen, z.B. Schlüsselzugang, Mailzugang; Qualitätssicherung in punkto Fort- und Weiterbildung
L10-01-04	Würde ja bedeuten sich weiterentwickeln zu dürfen. Ist das gewünscht?
L10-01-05	Pastoral- und Gemeindereferenten haben das kirchliche Leben tief geprägt. Übergeht sie nicht.
L10-01-06	Wer hinterfragt und prüft die Qualifikation der Hauptamtlichen?
L10-01-07	Auf die Formulierung <u>Hauptberuflich</u> achten ist ... (nicht lesbar)
L10-01-08	Fortbildung. Nach Charismen fragen. Interesse an der Person. Die Frage, was oder wen brauchen wir.
L10-01-09	Unsere Kirche scheitert z.T. am Personal. Förderung / Charismenorientierung bietet Hoffnung
L10-01-10	Mehr Wertschätzung
L10-01-11	Teamarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt – wo möglich.
L10-01-12	Talente von Ehrenamtlichen fördern u. unterstützen
L10-01-13	Wir lernen Charismen und Begabungen – abseits der hierarchischen Strukturen zu erkennen und zu nutzen
L10-01-14	Ich bin gespannt
L10-01-15	Diskussionen und Offenheit – Meinungsvielfalt
L10-01-16	Fördern lässt einen wachsen
L10-01-17	Ermöglichen ... nicht „Reden“ -> TUN; nicht fordern -> FÖRDERN – Ehrenamt
L10-01-18	Die Gruppe der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter*innen wird immer wichtiger. Wir müssen ihnen Verantwortung vor Ort geben. – Bezugspersonen – Wortgottesdienst mit Kommunionfeier
L10-01-19	Wurde Zeit – Reaktion auf Priestermangel
L10-01-20	Gute Ehrenamtl. mit toller Ausbildung wirklich ernst nehmen, ihnen etwas zutrauen
L10-01-21	Qualifizierung von Ehrenamtlichen
L10-01-22	Ist eine Notwendigkeit – ohne Ehrenamt keine Zukunft
L10-01-23	Wie fördern wir Ehrenamtliche? Wir erreichen wir sie noch?
L10-01-24	Wie lassen sich Ehrenamtliche noch finden und motivieren?
L10-01-25	Gleiche Wichtigkeit von Ehrenamt und Hauptamt
L10-01-26	Die Talente ernsthaft teilnehmen. Mitleitungsraum ermöglichen.
L10-01-27	Kommunikation zwischen Ehrenamt und Hauptamt (Pastoralteam) verbessert sich - Basis: Haltung bei den meisten Hauptamtlichen
L10-01-28	nachhaltige Dokumentation von Vorgängen / zentrale Ablageorte der Dateien (auch für Nachfolger zugänglich); Qualitätsmanagement
L10-01-29	flachere Hierarchien und transparente Entscheidungen
L10-01-30	Erziehungspartnerschaften wären gut, um Verhältnis zu stärken
L10-01-31	Frust legt sich und Motivation wird gestärkt
L10-01-32	Ortsausschuss soll vor Ort stärker im Pastoralteam eingebunden werden
L10-01-33	Einführung eines Beschwerdemanagements (zur Konfliktvermeidung)

Transskript - Leitlinien

L10-01-34	Mitgeben an TRAFÖ: aus Platzgründen hier eingetragen!!!!: Tag der (neu und alt) Ehrenamtler einführen als Austauschplattform !!!! - jährlich stattfindend!!!
L10-01-35	Mitgeben an TRAFÖ: sprechen auf Augenhöhe ist einzuüben und zu akzeptieren (Lernprozess)!!! - Selbstverpflichtung
L10-01-36	Mitgeben an TRAFÖ: wertschätzender Umgang in beide Beziehungsrichtungen
L10-01-37	Mitgeben an TRAFÖ: Feedbackkultur einüben!!!

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

Quell-Code	Inhalt
L10-02-01	Gleichwertige Ressourcen für alle
L1002-02	Die Frage „wie geht es Dir?“ gibt es noch nicht.
L10-02-03	Mehr Akzeptanz der Ehrenamtlichen und Hierarchieglättung und Partizipation / Mitbestimmung
L10-02-04	Zuhören
L10-02-05	Mehr Engagement durch EA, ja, so isses!
L10-02-06	Mehr Charismenorientierung auch bei ...
L10-02-07	Ehrenamtliche werden ernst genommen und nicht als „Lückenfutter“ gesehen. Es gibt Personalentwicklung für Haupt- und Ehrenamtliche – gute Fortbildungsmöglichkeiten
L10-02-08	Hauptamt=Fachkraft, Ehrenamt = mehr Bezug zu den Örtlichen
L10-02-09	Hauptamtliche als Dienstleister für Ehrenamtliche
L10-02-10	Mehr Zufriedenheit bei allen Parteien
L10-02-11	Gegenseitige Wertschätzung
L10-02-12	Rollenveränderung von Hauptamtlichen werden unterstützt und begleitet
L10-02-13	Es gäbe echte Personalentwicklung. Die könnte für HA + EA zur Verfügung stehen.
L10-02-14	HPM gehören relativiert.
L10-02-15	Persönliche Laufbahnplanung + gezielte Förderung von HAs und keine Löcherstopfen
L10-02-16	Qualität
L10-02-17	Bekenntnis zum Amt
L10-02-18	Qualifikationen werden nicht mehr gewürdigt
L10-02-19	Zusammenwirken von H/E auf Augenhöhe
L10-02-20	Wir versinken im Chaos. Die hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter sind etwas Besonderes.
L10-02-21	EH wird von HA ernst genommen.
L10-02-22	EA stärker ernst nehmen, da ist gut. Alles gleich zu machen ist falsch.
L10-02-23	Wir fordern die Ehrenamtlichen ganz schön heraus, wenn wir sie jetzt fördern – tut das gut?!
L10-02-24	Begegnung auf Augenhöhe mit Respekt und Offenheit
L10-02-25	derzeit: fehlende Wertschätzung; man wird als Ehrenamtler nicht informiert; fehlender Austausch; Supervision bzw. Fort- und Weiterbildung für Ehrenamtler anbieten
L10-02-26	z. B. Sekretariatsunterstützung für Ehrenamtler
L10-02-27	Transparenz - auch bzgl. pastoral musikalischen (o. ä.) Angebote
L10-02-28	Feedbackkultur entwickeln
L10-02-29	Verbesserter Umgang miteinander!!!
L10-02-30	neue Kräfte können nachwachsen
L10-02-31	Angebote von Mediation dem Ehrenamt anbieten

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L10-03-01	Mehr Menschen interessieren sich für HA oder EA Mitarbeit
L10-03-02	Wenn die Ende 2019 beschlossene (von der Dezentenkonferenz) Stelle zur Ehrenamtsförderung umgesetzt wird.
L10-03-03	... und motivieren sie.
L10-03-04	Flächendeckend Mitarbeitergespräche – Gezielte Personalentwicklung
L10-03-05	BO macht Angebote – Pfarre schafft Plattform für EA zur Info + Kommunikation
L10-03-06	Wertschätzung
L10-03-07	Menschen tun Dinge, die sie gerne tun und richtig tun
L10-03-08	Verantwortung abgeben können, delegieren
L10-03-09	Weniger Angst vor sachkompetenten Ehrenamtlichen
L10-03-10	Zuordnung von Personal nicht nach Pastoral oder nicht Pastoral, sondern nach Funktionalität / Themen
L10-03-11	Weniger gegenseitige Vorwürfe
L10-03-12	Ich werde auf meine Charismen angesprochen / Hilfe zum Entdecken erhalten und meine Aufgaben werden danach ausgerichtet.
L10-03-13	Mehr Zufriedenheit – zufriedene Mitarbeitende, die ihr Charisma gefunden haben und gerne und gezielt an unterschiedlichen Stellen der Kirche mitarbeiten
L10-03-14	Angepasste Arbeitszeit der Hauptberuflichen
L10-03-15	Es gibt nachvollziehbare Standards für PE und es wird (...)
L10-03-16	Keine Angst das Kreuz zu nehmen
L10-03-17	Das Fortbildungsmanagement wird simpler
L10-03-18	Qualifizierung nicht als „nice to have“ sondern als klare Erwartung -> lebenslanges Lernen
L10-03-19	Im Leitungsteam BO + Bistum tauchen EA auf.
L10-03-20	EA können Fortbildungsangebote bekommen für ihre Engagementbereiche
L10-03-21	Wenn die jeweiligen Stärken wirksam werden
L10-03-22	Arbeit auf „Augenhöhe“
L10-03-23	Das Ehrenamtliche nicht nur am Alten festhalten wollen und auch für Neues offen sind.
L10-03-24	Personalentwicklung und -förderung als Servicestelle unterstützend
L10-03-25	Wenn die mit dem Trafo-Prozess befassten Hauptamtliche die (...) geben (...) lesen und auch bei ihren Entscheidungen berücksichtigen.
L10-03-25	Stelle für Ehrenamtskoordination
L10-03-26	Talente werden vollumfänglich genutzt.

Leitlinie Nr. 11

Leitlinie: Wir stellen Transparenz her.

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L11-01-01	Endlich!
L11-01-02	Aufarbeitung sex. Missbrauch, Transparenz muss in allen Einheiten und Einrichtungen gelebt werden.
L11-01-03	Symmetrische Kommunikation – Gehört werden
L11-01-04	Klare Worte!
L11-01-05	Offen miteinander umgehen
L11-01-06	Transparenz von Entscheidungen (Entscheidungsfindung)
L11-01-07	Voneinander wissen • Offenheit
L11-01-08	„Geheimnisträger“ gehören der Vergangenheit an!
L11-01-09	Reflexion, Evaluation -> Kommunizieren
L11-01-10	Vom hohen Ross runterkommen und auf Machtpositionen keinen Wert legen
L11-01-11	Offenheit, Dinge zur Sprache zu bringen
L11-01-12	Können wir das? Sind nicht unsere Strukturen von Rom so beschränkend?
L11-01-13	Gott sei Dank! sehr wichtig und notwendig
L11-01-14	Offener Austausch über unausgesprochene Themen
L11-01-15	Ich werde ernst genommen mit meinen Argumenten, auch wenn sie den Anderen nicht schmecken
L11-01-16	Aber nicht mit DIESEM Gremien-Gewusel, oder?
L11-01-17	Wer hat entschieden, wieviel Geld für Trafo da sein darf?
L11-01-18	Was kostet das Transformationsprogramm?
L11-01-19	Ich bekomme Auskunft wenn ich frage – umfassend und verständlich
L11-01-20	Es wird nicht immer alles erst einmal geheim gehalten.
L11-01-21	Prozesse finden nicht verdeckt statt. Es gibt keine „hidden agenda“
L11-01-22	Reden mit einer offenen Sprache sprechen
L11-01-23	Mitgenommen werden in wichtigen Prozessen
L11-01-24	Das ist überfällig
L11-01-25	Selbstverständlichkeit
L11-01-26	Transparenz heißt nicht, dass alle alles wissen müssen, aber wer interessiert ist, soll umfassend Einblick gewährt bekommen.
L11-01-27	Wertschätzung + ehrliche Kommunikation auf Augenhöhe
L11-01-28	Die Macht des Klerus sollte hinterfragt werden.
L11-01-29	Verwendung von Kirchensteuern transparent für alle machen, sodass jede*r Anteil daran haben kann.
L11-01-30	Öffentlichkeitsarbeit
L11-01-31	Mitgeben an TRAFO: Bitte den Anspruch der Transparenz auch auf den Transformationsprozess anwenden, bspw. bei der Besetzung von Arbeitsgruppen, der Entscheidungsfindung und der Umsetzung
L11-01-32	Mitgeben an TRAFO: Mut zur konsequenten Umsetzung einer Beschwerdeordnung
L11-01-33	Mitgeben an TRAFO: Themen so aufarbeiten, dass sie auch ohne großes Vorwissen zugänglich sind, sodass eine breite Mitbestimmung/-wirkung möglich ist

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

Quell-Code	Inhalt
L11-02-01	Feeerne Zukunft -> Intransparenz des Ordinariates
L11-02-02	Willkür wird hoffentlich minimiert
L11-02-03	Aufrichtige Kommunikation – Glaubwürdigkeit
L11-02-04	Hoffentlich mehr Klarheit
L11-02-05	Entscheidungen werden nachvollziehbar und dadurch besser akzeptierbar
L11-02-06	Vertrauen wächst • Vertrauen • Lust wieder miteinander auf dem Weg zu sein
L11-02-07	Weniger Unzufriedenheit der einzelnen
L11-02-08	Welche Transparenz ist gemeint? Öffentlichkeit, interne Gremien, Prozesse, Finanzen?
L11-02-09	Anfrage an Leitlinie 11: Wollen wir wirklich alles öffentlich machen oder haben wir ANGST davor?
L11-02-10	Es gibt weniger Gerüchte
L11-02-11	Wir vermeiden „Wissenshierarchie“
L11-02-12	Alle Entscheidungen & Prozesse werden offen gelegt und nicht nur „gemütliche“
L11-02-13	Es gibt mehr Vertrauen.
L11-02-14	Optimierte Prozesse in allen Bereichen, Verbesserung der Selbstreflexion
L11-02-15	Klarheit kann Ängste nehmen
L11-02-16	Entscheidungen fallen an der Stelle, an der sie gefällt werden sollen nach nachvollziehbaren Gründen (...)
L11-02-17	Mehr miteinander
L11-02-18	Offenheit + Ehrlichkeit
L11-02-19	Alle verstehen die Zusammenhänge, Entscheidungen
L11-02-20	Keine Macht durch „Informationsmonopole“
L11-02-21	Transparenz in welchen Bereichen
L11-02-22	bspw. Transparenz, wenn der PGR vom VRK die Finanzplanung erklärt bekommen will
L11-02-23	Entscheidungsprozesse veröffentlichen
L11-02-24	Ein Pfarrer kann nicht ein gemeinsames Wirken vieler Beteiligter blockieren

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L11-03-01	Kein Schweigen – kein Vertuschen – Offenheit, deutliche Kommunikation von Seiten des Bistums – Infos nicht über die Presse
L11-03-02	Motivation bei Betroffenen
L11-03-03	Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen
L11-03-04	Klare Kriterien im Verwaltungshandeln
L11-03-05	Jeder weiß wie viel Geld für was von wem aufgewendet wird
L11-03-06	Fragen werden beantwortet. Entscheidungen sind protokolliert. Es gibt keine Bittsteller mehr.
L11-03-07	Keine Angst etwas zu benennen
L11-03-08	Dass die Tafeln besser sortiert sind (etwas ironisch)
L11-03-09	Zu unkonkret, was soll transparent werden
L11-03-10	Das ich weiß wo ich Fragen beantworten kann!
L11-03-11	Ich weiß, wo Entscheidungen von wem warum getroffen werden
L11-03-12	„Datenschutz“ wird nicht mehr als Argument missbraucht! Kontakt wird gesucht.

Transkript - Leitlinien

Quell-Code	Inhalt
L11-03-13	Ich finde rasch die zuständige Person für mein Anliegen
L11-03-14	Ich vertraue meinem Gesprächspartner
L11-03-15	Geld und Immobilien gehören auch dazu.
L11-03-16	Wir sind ehrlich miteinander
L11-03-17	Ist das Zukunft oder geht es schon los?
L11-03-18	Keine Hinterzimmerentscheidungen für die niemand Verantwortung übernimmt.
L11-03-19	Vertrauensgewinn zu den Handelnden
L11-03-20	Wenn Termine für ehrenamtl. berufstätige möglich ist.
L11-03-21	Schwierige Themen werden offen angesprochen
L11-03-22	Betroffene von sexualisierter Gewalt wissen zu jeder Zeit, welche Verfahrensschritte gegangen werden und haben Einflussmöglichkeiten
L11-03-23	Umdenken beim Haushalt
L11-03-24	Entscheidungen in den Gremien rückbinden,
L11-03-25	Internetauftritt zu diesem Thema
L11-03-26	Möglichkeit zur Beschwerde (die auch Konsequenzen hat), wenn ein Pfarrer dagegen arbeitet

Leitlinie Nr. 12

Leitlinie: Wir leben und arbeiten mit den Haltungen der Kirchenentwicklung

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L12-01-01	Kreativität zulassen mit offenem Ausgang
L12-01-02	Offenheit für Veränderung – prüfen was gut ist und trägt
L12-01-03	- Zukunft – neues Verständnis von Kirche – Hoffnung
L12-01-04	Auch die Haltungen der Kirchenentwicklung müssen von Zeit zu Zeit hinterfragt werden.
L12-01-05	Für mich sind das Worthülsen. Es braucht Konkreteres.
L12-01-06	Chancen für einen Neuanfang.
L12-01-07	Neue und andere Grundhaltungen
L12-01-08	Offen für neues – Veränderungen zulassen
L12-01-09	Wie sind die überhaupt?
L12-01-10	Haltungen sollten konkret, verstehbar und umsetzbar sein
L12-01-11	Offenheit, Veränderung, neue Wege
L12-01-12	Aufbruch
L12-01-13	Begeisterung
L12-01-14	Gotteserfahrung – Glaube – Hoffnung
L12-01-15	Neben Haltungen der Kirchenentwicklung könnte es ein „Leben“ auch nach dem Evangelium sein, mit (...)
L12-01-16	Leben und arbeiten nach Haltungen der KE – wissen wir genau, was das bedeuten soll?
L12-01-17	Fehlerfreundlichkeit leben – macht Mut, Dinge wirklich auszuprobieren
L12-01-18	Weg vom Altbackenen, weg vom schreiben -> handeln -> aktiv sein siehe 72h Aktion
L12-01-19	Willkommen Kultur
L12-01-20	Change-Kurse wären eine gute Grundlage hierfür gewesen, aber leider wurden und werden diese nicht für alle angeboten
L12-01-21	"Kirchenentwicklung" als eigenständiges Ressort? Kirche entwickelt sich die ganze Zeit, oder?
L12-01-22	"Kirchenentwicklung" ist ein technischer Begriff - können wir die Kirche entwickeln?
L12-01-23	Mitgeben an TRAFÖ: Breitere Basis für "frischen Wind" braucht es
L12-01-24	Mitgeben an TRAFÖ: Es braucht eine (positive) Grundhaltung
L12-01-25	Mitgeben an TRAFÖ: Wie können diese Haltungen vor Ort umgesetzt werden? Wie kann man sie breit aufstellen?
L12-01-26	Mitgeben an TRAFÖ: Haltungsänderung muss auf unteren Ebenen gelebt werden, nicht nur von oben vorgegeben werden
L12-01-27	Mitgeben an TRAFÖ: Der Heilige Geist existiert weiterhin - aber merken wir das auch (bei uns)?
L12-01-28	Mitgeben an TRAFÖ: Wie können wir unseren Grundauftrag wieder in den Fokus rücken?
L12-01-29	Mitgeben an TRAFÖ: Option für Arme / Benachteiligte / Ausgeschlossene / "kirchlicher Nicht-Mainstream" dürfen nicht aus dem Blick geraten

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

Quell-Code	Inhalt
L12-02-01	Ist das nicht ein toller Binnenblick? Interessiert das die Menschen in der Gesellschaft?
L12-02-02	Brauchen wir die noch, wenn wir jetzt auch Leitlinien haben?
L12-02-03	Verbindlichkeit
L12-02-04	Haltung verändert das Miteinander
L12-02-05	Kein Machtmissbrauch
L12-02-06	Nicht Tragfähiges offen benennen
L12-02-07	In Gemeinde mehr Spielräume
L12-02-08	Offene Prozesse
L12-02-09	Wir erleben eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit
L12-02-10	Räume eröffnen
L12-02-11	Keine Kontrolleure , (...) weniger Ängstlichkeit
L12-02-12	Wir vertrauen auf die Wirksamkeit des Hl. Geistes in unserer Arbeit und öffnen uns für ihn z.B. Unterscheidung der Geister
L12-02-13	Bereitschaft zum Eingeständnis von Nicht-wissen bzw. Fehlentscheidungen
L12-02-14	Was ist mit den Haltungen, die ich nicht in den Leitlinien finde? (...)
L12-02-15	Wir sind in der Welt, nicht außerhalb - und setzen dort Zeichen
L12-02-16	Diverseres Verständnis von "Gottesdienst"
L12-02-17	Kirche wird einladender, partizipativer
L12-02-18	Kirche traut den Menschen wieder mehr zu

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L12-03-01	An der Mitarbeiter*innen-Kultur des BO
L12-03-02	Ich glaube, es ist anstrengend, die Haltungsveränderung – für jede und jeden ganz persönlich
L12-03-03	Wertschätzung, Anerkennung, Augenhöhe, Wahrnehmung
L12-03-04	Wir respektieren und akzeptieren alle Menschen
L12-03-05	Wahrhaftigkeit, Glaubwürdigkeit
L12-03-06	Wir gehen anders miteinander um!
L12-03-07	Mehr Freude und Freundlichkeit
L12-03-08	Leben wir wirklich danach? Erst mal umsetzen -> dann überprüfen
L12-03-09	(...)
L12-03-10	Der Grundzug des Vertrauens durchzieht alles – weil es die Weise Gottes ist, mit der er präsent ist in der Schöpfung
L12-03-11	Ja. Das gefällt Limburg nicht immer -> inkonsequent
L12-03-12	Glaubensfreude
L12-03-13	Subsidiäre Entscheidungsfindung ist möglich
L12-03-14	Wir bleiben in „Bewegung“
L12-03-15	Kirche geschieht auch an nichttraditionellen Orten
L12-03-16	Gottesdienst findet auch ohne Eucharistie statt
L12-03-17	Die Kirche ist für alle da - vor allem für Ausgeschlossene
L12-03-18	Hierarchien sind nicht mehr merklich - Nicht-Theologen können verkündigen
L12-03-19	Laien spenden (vermehrt) Segen, nicht nur Priester

Transkript - Leitlinien

L12-03-20	"Segensverständnis" ändert sich
-----------	---------------------------------

Leitlinie Nr. 13

Leitlinie: Wir evaluieren unsere Arbeit

1 Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

Quell-Code	Inhalt
L13-01-01	Sich hinterfragen lassen, sich selbst und sein Tun in Frage stellen, kritikfähig sein, Try and error
L13-01-02	Kritikfähigkeit und Selbstreflexion
L13-01-03	Professionalität, Kritikfähigkeit aus Fehlern lernen
L13-01-04	Das ist schon Alltag in einer neuen Pfarrei! Leider nur dort!
L13-01-05	Learnings, die ich weitergebe
L13-01-06	GANZ WICHTIG! Haben wir den Mut zu lassen was nicht läuft und ankommt.
L13-01-07	Wir denken über Ziele nach, machen Neues und prüfen, ob Ziel erreicht haben.
L13-01-08	Hinterfragen- aber nicht verzweifeln, wenn es nicht gleich perfekt war. Scheitern darf sein bitte trotzdem weitermachen.
L13-01-09	Keine endlosen Bögen ausfüllen
L13-01-10	QM für BO
L13-01-11	Hinweis auf L13-01-10: gibt es das noch nicht?
L13-01-12	Maßstab müssen die Menschen sein, für die Kirche nicht (mehr) relevant ist!
L13-01-13	Mut, Verbesserungsvorschläge anzuhören
L13-01-14	Rückfragen und Reflektieren der eigenen Handlungen, (Rest nicht lesbar)
L13-01-15	Auf allen Ebenen? sich immer wieder hinterfragen
L13-01-16	Alle? Verbindlich? wird das überprüft?
L13-01-17	Zuviel eigene „Bauchnabelschau“ ... manchmal einfach mit „Fehlern“ leben.
L13-01-18	Es geht darum sich, selbst zu überprüfen und sich überprüfen zu lassen in der Ausrichtung auf das Ziel hin.
L13-01-19	Minievaluation geschieht im Team
L13-01-20	Mitgeben an TRAFÖ: 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 kein Argument gegen die Evaluation von Formaten ist, die Gotteserfahrung ermöglichen sollen. Hier kann die organisationale Ebene in den Blick genommen werden.
L13-01-21	Mitgeben an TRAFÖ: Die Formulierung "Wir evaluieren unsere Arbeit" stimmt nicht mit der Beschreibung der Leitlinie auf der Rückseite überein.
L13-01-22	Mitgeben an TRAFÖ: Auf der einen Seite geht es um die individuelle Arbeit. Auf der anderen Seite geht es um die Ausrichtung und die Ziele.
L13-01-23	Mitgeben an TRAFÖ: Vorschlag: Wir lassen uns permanent in unserer Ausrichtung auf das Ziel hin evaluieren.
L13-01-24	Mitgeben an TRAFÖ: Noch ein Vorschlag zur Evaluation: Evaluation des Ordinariates könnte durch die Nutzer*innen, die Pfarrgemeinden erfolgen

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

Quell-Code	Inhalt
L13-02-01	Qualitätssteigerung, Feedback-Kultur, sinnvollerer Ressourceneinsatz
L13-02-02	Neue und andere Qualität zu Gunsten der Nutzer*innen • Offenheit untereinander, weil „Kritik“ nicht negativ ist, sondern gewünschte Haltung
L13-02-03	Keine „grauen“ Zonen

Transskript - Leitlinien

L13-02-04	Nach welchen Kriterien? Wer wird befragt?
L13-02-05	Schlechte Qualität und lieblose Arbeit wird unterbrochen.
L13-02-06	2011 „Im Heute glauben“ – S. 3 „Anteil der Frauen erhöhen“ was ist nennenswert in den letzten 10 Jahren passiert?
L13-02-07	Fehlermanagement lernen
L13-02-08	Arbeit evaluieren -> braucht zusätzliche Zeit
L13-02-09	SMARTER !
L13-02-10	Ehrlicher Blick von mir und den anderen auf die jetzige Arbeit, Felder und Schwachpunkte sind berücksichtigt und müssen anderen gar häufiger gestattet werden. Mehr Qualitätsgewinn und Weiterentwicklung
L13-02-11	Ziele müssen zukünftig konkret formuliert und messbar gemacht werden
L13-02-12	Die allgemeinen Ziele (Haltung der Kirchenentwicklung leben und Leitlinien beachten) müssen in konkrete Ziele für das tägliche Arbeiten übersetzt werden
L13-02-13	(Selbst-)Überprüfung der eigenen Leistung wird zum Teil des Arbeitsprozesses
L13-02-14	Evaluation wird zur Hilfestellung werden - Evaluation ist Dienstleistung und nicht Aufsicht
L13-02-15	Nutzerorientierung geschieht durch Evaluation (strukturiertes Hören auf die Bedarfe) _Leitlinie 3
L13-02-16	Wirkungsorientierung geschieht durch Evaluation _ Leitlinie 6

3 Woran merke ich das?

Quell-Code	Inhalt
L13-03-01	Wir bewegen uns außerhalb unserer „Wohlfühlphase“
L13-03-02	Immer Neues wird ausprobiert – mutige Projekte
L13-03-03	Blick von außen wird eingeholt
L13-03-04	Ich ärgere mich nicht über Fehler und bekomme auch keinen auf den Deckel dafür, sondern alle helfen es besser zu machen.
L13-03-05	Es werden nicht permanent nur „Jubelmeldungen“ ausgesandt.
L13-03-06	Völlig neue Fehlerkultur. Fehler sind Lernanlässe.
L13-03-07	Wir beenden, was nicht erfolgreich ist oder bessern nach.
L13-03-08	Feedback-Kultur, auch in den „engsten“ pastoralen Feldern
L13-03-09	Wir befragen unsere Kritiker
L13-03-10	Wir arbeiten strukturiert.
L13-03-11	Feedback wurde gehört
L13-03-12	Qualitätskriterien für die Pastoral entwickeln!
L13-03-13	Bevor ich starte, muss ich wissen was das Ziel ist und wo ich hin will
L13-03-14	Zeit wird dafür eingeräumt