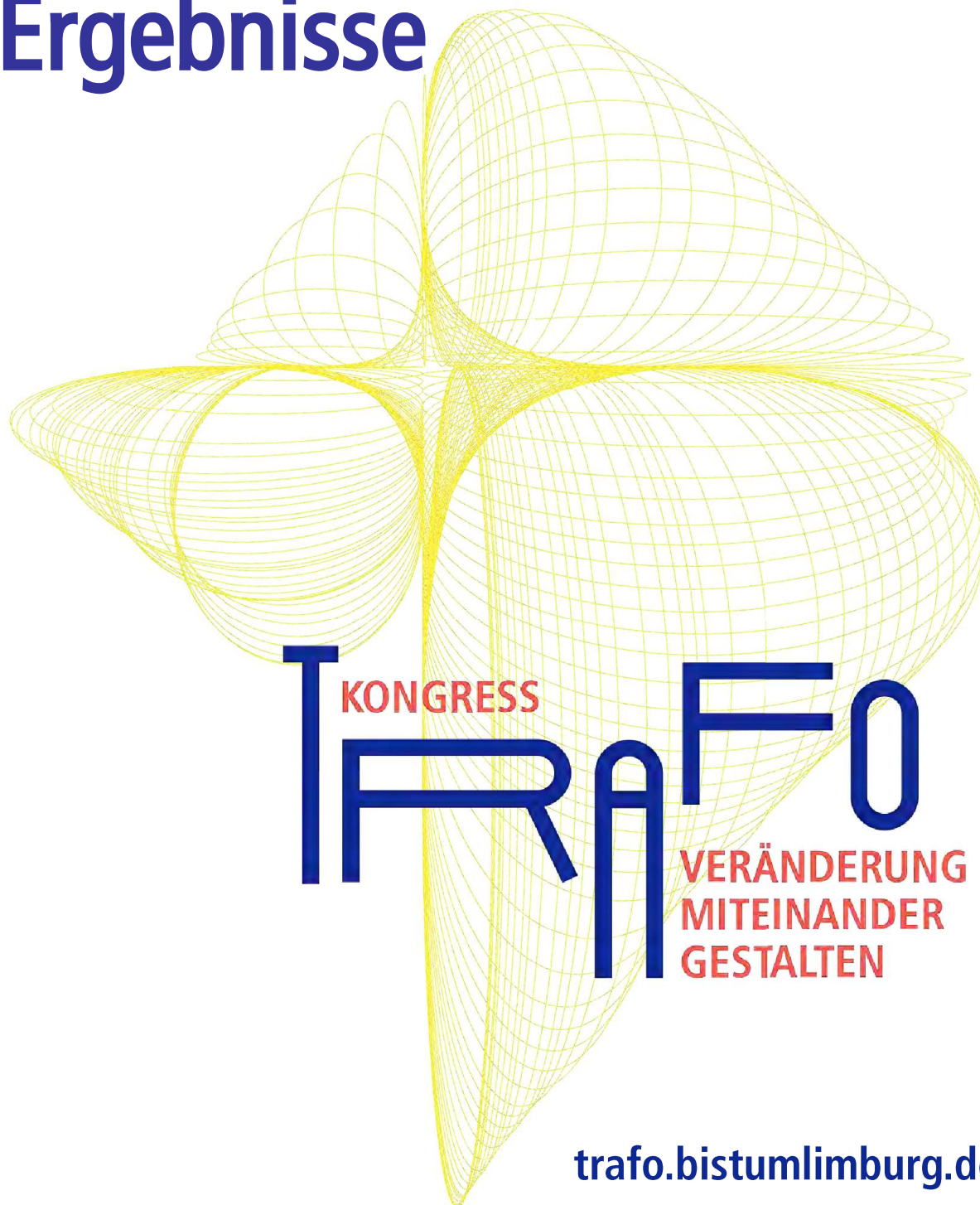


Fotodokumentation

Ergebnisse



T KONGRESS **RAFO**
VERÄNDERUNG
MITEINANDER
GESTALTEN

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.

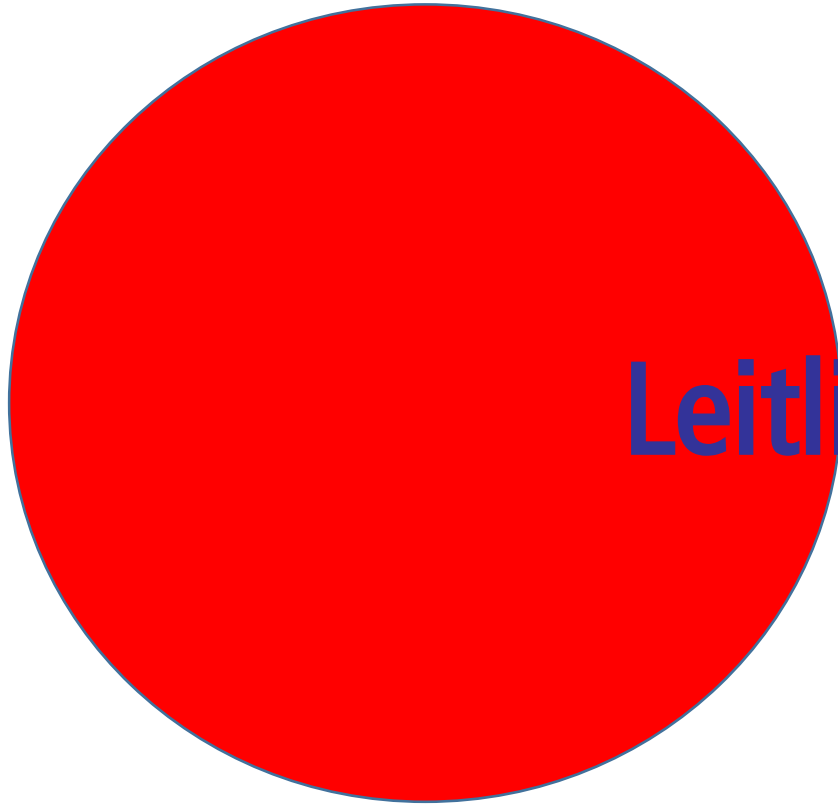
Wir veröffentlichen diese Rohdaten, um dem Anspruch der Transparenz gerecht zu werden. Die Teilnehmenden und auch die interessierten Leser*innen sollen die Möglichkeit erhalten, den Auswertungsprozess in seinen einzelnen Schritten nachverfolgen zu können.

Limburg, 08.11.2021

Dr. Barbara Kruse

Werner Thomas

Projektleitung Phase 2 im Transformationsprozess



Leitlinien

IRAf0

Leitlinie

13. Wir evaluieren unsere Arbeit



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.
• Mistiklos sein
• Try and error

Kritikfähigkeit und Selbstreflexion
Professionalität
Kritikfähigkeit
aus Fehlern lernen

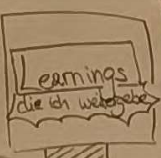
Qualitätssteigerung
Feedback-Kultur
sinnvoller Ressourceneinsatz

Neue und andere Qualität zu Gunsten des Nutzes* innerlich
• Offenheit in Personale
• Kritik nicht negativ ist, sondern gewünschte Haltung

1. Störgeräusch nicht über Fehler und Schwächen
• keine auf den Tisch stellen
• alle helfen es besser zu machen

Bliss von außen wird drinnen holt

Das ist schon Alltag in einer neuen Barrei? Woher in Dorf!



Wer überprüft wen?
Hinterfragen - aber nicht verneinend, wenn es nicht gleich perfekt ist
Sicher sein darf sein, tolle Aufgaben existieren

GANZ WICHTIG!

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

Keine anderen Böden ausfüllen!

Wohin die Mut zukunftsorientiert läuft und ankommt

QM für BO

gibt es das noch nicht????

Maßstab müssen die Menschen sein für die Kind nicht (mehr) relevant ist!

Mut verbessern - Vorgesetzte anerkennen

Rückfragen und Reflektieren die eigenen Handlungen. MA denken und auch selber

20% 'Antrieb' freibew
83% Anteil der ♀ ↑
Was ist neuwertiges in der letzten 10 Jahre passiert?

Seriöse Qualität und liebevolle Arbeit sind untrennbar

Wir beenden was nicht erfolgreich ist oder besser machen



Feedback-Kultur auch in den 'ausgelagerten' pastoralen Feldern

auf allen Ebenen? sich immer wieder fruchtbar

Alle? Verbindlich? Wird das überprüft?

Fehlermanagement lernen

Arbeit evolutionär
=> braucht zahlreiche Zeit

Wir begreifen unsere Kritiker

Wir arbeiten strukturiert

SMART EVO

Ehrlicher Blick von mir und anderen auf die jeweils Arbeit. Fehler und Schwächen sind korrigierbar und müssen werden zu helfen, gesamt werden. Bitte Qualitätsfragen und Lösungsansätze

FEEDBACK WURDE GEHÖRT!

Qualitätskriterien für die Pastoral entwickeln!

Zu viel eigene 'Bandenbildung' - schon ... manchmal einfach mit 'Feldern' leben

Endlich!

Transparenz des Ordinariates

Was verbinde ich mit

Aufarbeitung
Sex Missbrauch
Transparenz
muss in allen
Einheiten + Einrichtungen
geleitet 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
Vorwissen
wissen
Offenheit

Transparenz
von Entscheidungen
(Entscheidungs-
findung)

hoffentlich
mehr Klarheit

Entscheidungen
werden nach-
vollziehbar sind
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

„Beheimatigten“
gehört der
Vorgang gehört an!

Jeder weiß
wie viel Geld
für was ver-
wendet wird

Fragen werden
beantwortet,
Entscheidungen sind
transparent
es gibt keine Blätter
mehr

Weniger
Unzufriedenheit
der Einzelnen

Dass die Labels
besser
sortiert sind
Lernen daraus

Keine Angst
etwas
zu benennen

Vom hohen Ross
runter kommen
und auf Hufe-
postern stehen
Weg legen
→ NLE sind OK

Offenheit
dafür zu sorgen
bringen

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

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

Ich würde
mit meinen Argumenten
sagen, dass die
anderen nicht schlecht

aber nicht mit
DIESEN
Prämien-Gehältern, oder?

Leitlinie

10. Wir fördern Hauptberufliche und Ehrenamtliche

Gleichwertige Ressourcen für alle

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

Mehr Menschen interessieren sich für HA der EA Mitarbeit

Wenn die Ende 2017 beschlossen (von der Diakoniewerkstatt) Stelle für Ehrenamt-Förderung langfristig wird.

Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

EINE BESSERE ZUSAMMENARBEIT

Fort- u. Weiterbildungsangebote auch für Ehrenamtliche

→ sollte eigentlich selbstverständlich sein: 10 kann es!

Forderungen heißt:
- Verlässliche Verantwortung
- Praktische Unterstützung (z.B. Schulung, Material, etc.)
- Anreizsetzung

- Fort- und Weiter-
bildung
- Praktische
Unterstützung
- Anreizsetzung

Auf die
Formulierung
Hauptberuflich
achten, ist Fortbildung

Unser
Kirche scheitert
z.T. am Personal!
Feld / Charismen
Umstellung
ist notwendig!

MEHR
VERTIKÄLE

Gleichberechtigung

- würde ja bedeuten
sich weiterzubilden
zu dürfen!
Ist das möglich?

Petras / Genes
der ländliche Leben
auf geht, geht
sich nicht!!

Wer hinterfragt
und prüft die
Qualifikation der
Hauptberuflichen?

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

TEAMARBEIT
ZWISCHEN
HAUPT- UND
EHRENAMT
NO MÖGLICH

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

ZUHOREN

Mehr Akzeptanz
der ehrenamtlich.
+
Hirarchien-
glättung

Mehr Engagement
durch EA
ja, so ist es!

mehr
Charismen-
orientierung
auch bei
Ehrenamtlich werden
erst genommen und
nicht als "Lückenfüller"
gesehen.
Es gibt Personalent-
wicklung für Haupt-
u. Ehrenamt.
Hauptberufliche als
Dienstleister
für Ehrenamtliche

und:
Partizipation
Mitbestimmung

Hauptamt
= Fachkraft
Ehrenamt
= mehr Bezug
an den Ortlichen

BEGENSEITIGE
WERTSCHÄTZUNG

MEHR
BEI ALLEN
PARTEIEN

Ich werde auf
meine Charis-
men angesprochen
werden danach
ausgesprochen
Hilfe zum Ent-
decken erhalten

Zufriedenheit
über Entwicklung
von Hauptberuflichen
werden unterstützt
und gefördert

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

Voran merke ich das?

MOTIVATION

... und
motivieren
sie!

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

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

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

Verantwortung
- Abgeben
können
- Deligieren

Weniger Angst
vor sachkompetenten
Ehrenamtlichen

Weniger
gegenseitige
Vorwürfe

MEHR
ZUFRIEDENHEIT?

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

Flächenorientiert
Mitarbeiter-
gespräche.
Gezielte Personal-
entwicklung

Wertschätzung

Leitlinie

9. Wir setzen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit um.

Wann?

Frith Spores
or Safe Spores

Geschlecht
≠
männlich/weiblich

Idee:
Eine Kirche in
der Ordnung wichtig
ist.

voran merke ich das?

glaubwürdig
keit

Was verbinde ich mit dieser

Leitlinie

Toleranz

Viel mehr
Angebote, die
auf die
Vielfalt der
Menschen passen

Jeder kann
sein wie
er/sie ist

Beschneidete
Stelle!?

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

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

Multi-professionelle
Teams mit Theologie
in der Mitte
in denen nicht auch
Vielfalt der Lebensformen
und Beziehungen
widersprüchlich

neue /
andere
Rede von
Gott

viel mehr
Interkulturalität

strateg.
Ziel!

Respekt

→ wir sind
Teil der
Gesamtgesellschaft

nicht nur
Frage der
Quote
aber nur als
Anstoß

Begrenzung auf
Prüfungsausschuss

FRAUENROLLE
IN DER KIRCHE
"THE PRIORITY"

Wertschätzung

wer stellt
fest, ob sie
hergestellt
ist? Wann?
was, wenn nicht?

strategisches
Ziel!!

Wie gelingt es
ganz unterschiedliche
Menschen
zu beteiligen?

Quote hilft
aber um
Kultur zu
ändern und
Quote überflüssig
→ raus aus
der
Komfortzone
Offenheit
für alle
zu spüren

Ehrlichkeit
im Hinblick
auf die viel-
fältigen
Lebensformen der
Mitarbeiterinnen

diverse
Beschreibung der
Gruppen / Projekt
gruppen

→ wir müssen
neue Ansätze
vielfältig.

Menschen mit
unterschiedlichen
Identitäten +
Orientierungen
kommen zu uns

sich anfragen
lassen

Zeit Konflikte
ist ausstehend

Mentoring - wird
andere Programme
zur Förderung

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

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

Queere Lebensrealitäten
werden anerkannt und
als Bereicherung gesehen
auch unter den Mitarbeit-
erinnen

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 neues Begriff
von Expertinnen

= nicht-akademisch
gebildete Mitarbeiterinnen

Geschlechter-
gerechtigkeit
ist kein Ziel
an sich.
Sie sind unser
Ziel sein!

Das ist für
Diversität (Hilfenetz
+ Impulse durch neue
Mitarbeiterinnen aus
anderen Milieus)
etwas so verändern, so
dass diese Personen

Keine Ent-
scheidung ohne
Frauen.
Nirgenols.

Frauen stehen
alle Ämter offen

Gott *

Leitlinie

5. Wir treffen Entscheidungen da, wo sie anfallen.

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

Das Entscheidendes nicht vergessen sondern von denen gehalten werden die Sie betreffen!

Vertrauen statt Mißtrauen

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

Dass endlich von oben nach unten geleitet wird, nach dem Vorbild u. Auftrag Jesu (Mt 10) Dienst als Ethik auf Herrschaft ist Verleugnung der Evangeliums

Mehr Vertrauen in vor Ort handelnde Akteure.

Woran merke ich das.

Dass die jeweils Unteren wesentlich verantwortlich sind, was sie selber können und wollen. Ohne "Kompetenz-Kompetenz" ist das Subsidiaritätsprinzip hohler.

Dann auch Entscheidung der Ebenen erst gemacht werden! (WiD ist ViD)

PS geht nicht nur um Entscheidungen sondern auch um Spielräume die sind von oben vorgegeben. Wer den dir. Wachsen kommt vor mehr. Herrliches Wohndien. Lediglich.

Dass wirklich Macht abgegeben wird. Und die die vor Ort entscheiden nicht über Ressourcen verfügen.

Von getroffene Entscheidungen werden ohne wenn und aber akzeptiert.

Es würden Entscheidungen getroffen wenn sie anstehen und nicht wenn es zu spät ist.

Subsidiarität verlangt vor allem auch die Verlagerung von Personal- und Finanzressourcen auf die unteren Entscheidungsebenen.

Wie und über was wird evaluiert?

in der Akzeptanz der Entscheidung

Entscheidungen sind nicht reversibel, wenn sie für die Situation die Grundrisse der Situation nicht passen

Verlagerung von BO auf die mittlere oder örtliche Ebene

Auch Leitungsentscheidungen (so nach unten) werden in der Entscheidung einbezogen oder Kontrolle

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

Subsidiarität würde in der Entscheidung einbezogen oder Kontrolle

Schaffen werden, da bisher nach ein Wunsch ist.

wenn die p. Willigen Eigenen

Es werden keine Kompetenzen der Planung auf irgendeine Mittelbehörde übertragen. Pläne werden nicht an Unterbehörden des B.O.

Wir können vor Ort mit entsprechenden Ausstattungen entscheiden, was nötig ist.

Die Verlagerung von Verantwortung darf nur akzeptiert werden, wenn Ressourcen und Unterstützung mit durchgereicht werden!

Wenn das so ist, wie kommt dann die Pfam vor Z

in einer historischen Struktur???

Wer legt die "Wo" die Entscheidungs-Orte ist?

... und Verantwortliche die Folgen der Entscheidung

Wir werden 2. Bsp in einer Einrichtung als Fallstudie von Schwestern und Mönchen um Probleme zu lösen

Wenn doch die, die die Entscheidung treffen auf die direkte Umsetzung verantwortlich sind. Bedingte Entscheidung -> Macht diese Umzusetzen

Woher wird für "Wo" Entscheidungen aufgeben? Zuerst mal junge Menschen mit ein? Drogen Kinder und Entscheidung?

Wert und Haltung, die an Subs-P. und nicht ist Vertrauen in die Ebene muss sein und willens zu Vertrauen in die Ebene muss sein und willens zu Vertrauen in die Ebene muss sein

Das gilt Sinnvollerweise SOFORT

Entscheidung von "oben" die Situation "vor Ort" nicht berücksichtigt

VOR ORT WEIS MAU GENAU WAS SACHU IST SCHNELLES HANDEL SICH ELLE REAKTION GUTS "WEGWEISER" FÜR UNS

KURZE ENTSCHEIDUNGS WEGE SCHNELLERE UMSETZUNG

Es gibt eine Applikationsform, um das einfordern, zum Thema zu machen. Mechanismus der Konfliktlösung

Die Mehrfach- und/oder gegenseitige Zuständigkeit auch.

Nicht da, wo Sie auffallen, sondern NOTA

SUBSIDIARITÄT SONNE VERTRAUEN IN DIE HANDELNDEN VOR ORT.

Wir treffen die Entscheidungen da, wo sie anfallen und wollen sie auch da umsetzen

Zuschreibung von Kompetenz und Professionalität der jew. Ebene

Hohere GESCHWINDIGKEIT / FLACHERE KURVEN ANGEHENDUNG

Dezentralisierung von Funktionen

Die Frage: Wer trifft die Entscheidungen? Sollte geklärt werden

Lassen wir dann unsere Hierarchie außer Acht? Schön wäre es

ABER BITTE NICHT NUR IM NOT SITUATION!

die Kirchen pläne machen vor oben

Entscheidungen müssen von gleichen Prozess kommen, um sie anwenden zu können

Subs. ist eine Sache für "Unten". Aber es braucht auch ein "Oben", weil Subsidiarität ohne Solidarität ein Hohlraum ist. Subsidiarität ist selten solidarisch!

ist Subsidiarität wegweiser 2

Reaktion von Pfam auf Synodalität

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

Sozialräumliches Denken hat Einzug gehalten

Leitlinie

2. Wir arbeiten mit einer gemeinsamen Strategie

definiert. Es gibt Strategien & deren Strategieprozess für das BO; Es sind auch Bistumsstrategien, aber keine Schulters-...-H

Problem = Welche der vielen verschiedenen Strategien ist gemeint: Personal Marketing, Geschäftsbetrieb, bis. Markt ausbauen?

"gemeinsam" durch Entscheidungen im BO?

das zusammenkommen kooperieren ist einfacher

TRAFI KONGRESS

Was verbinde ich mit der Leitlinie?

Zuerst der Mensch!

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

Strukturen für Menschen

Woran merke ich das?

... Wenn sie wirklich gemeinsam gefunden ist

gemeinsame Ziele sind definiert

Die Frage: Für wen sind wir da?

die durch den hl. Geist getrieben ist?

Wo kommt das her? Bis geht über, neben, hinter unter aber nicht gemeinsam!

Ich kann mir ein Bistum nicht vorstellen. Was könnte so eine Strategie sein

Wie sind die Entscheidungen im Bistum? Sind nicht Top-Down, sondern Kundengruppe. Wie können sie dazu beitragen?

Strategie ist alles bestimmt! Was entwickelt diese Strategie (u)?

Dass wir Energie bauen

Wie ist das? Ein gewisse Strategie?

Das Evangelium ist unser gemeinsame Strategie. Woher ist es?

Was ist die Strategie? Wer fordert sie?

Strategie setzt ZIEL voraus

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

alle Bereiche arbeiten daran orientiert; Strategie ist über alle Bereiche!

Wir ziehen an einem Strang & kommen sohin für die Zukunft bereit.

Gemeinsame Strategie zwischen WW, und F ist nicht zweckmäßig

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

Was steht bei unserer Arbeit im Vordergrund = Hom...

Was sind unsere Ziele, unsere Berufung?

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

Leben und Handeln im Namen Gottes

Wenn sie allen einen freien Spielraum ermöglicht, können sie mit Luft damit unterfangen sind

2. Was ist denn unsere gemeinsame Strategie?

SCHWIERIG FÜR WELCHE BEREICHE? INDIVIDUALITÄT ruft TROTZDEM HÖRBLICH SEIN

War die gemeinsame Strategie nicht real die nächsten Jahre?

Wie granular kann / muss eine Strategie sein

Ich schreibe Strategie gerade jetzt als gemeinsame Strategie vor. Welche Bedeutung hat das? Wie wird es mit den anderen verbunden? Da steht alles drin! Eine tolle Vision!

Wie können wir es die Strategie? Diverses - Graum... ew. Erneuerung? Was entwickelt, was unsere Strategie ist?

Eine Strategie für alle Vorteile des Wort Gottes...

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

Wer entscheidet die Strategie?

Entscheidend ist der INHALT und die WERTE der Strategie

Strategie = soziologisch, ökologisch, Transformation... geht von Wkt. - Fkt. auf unterschiedlichen Werten, aber eine Vision!

Wer entwickelt diese Strategie?

Leitlinie

4. Wir trennen die Aufsicht
von der Dienstleistung.

4

Klar definierte
Rollen/Zuständigkeiten
Verantwortungen
Entscheidungsprozesse

Ich habe
die
Freiheit über
die
Mittel
Dinge
zu gestalten

Welche
Aufsicht?

ende ich mit dieser
Transparenz

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

Woran merke
... was?
Gewaltenteilung

was heißt was
konkret?

Wertschätzung
&
Ermöglichung

Mehr Raum
für Kreativität

Mehr Freiheit
und Raum für
Eigeninitiative

Alles tun
von denen
bes. planen,
für die es ist
verständnis uns
selbst

einfacher
kloarer in der
Sprache

überfällig

Wow! Dienstleistung
enthält die Mitte... das
und Kund... immer
in Blick.
Der Kunde ist
König!

Mehr Qualität
+ Sicherheit

Überlässigkeit
und Transparenz
von Jobs

Es geht
Schneller D
weil alles ist o
warum es geht

Transparente
Entscheidungs
prozesse

SUPER
LIKE!

Wie ist das in
dieser Hinsicht
sicher?
nicht?

Ein 10 und können
in dem ungewissen
Handeln möglich
steht ist
Die einen
beraten
Die anderen...
dass die Zahlen...
ist und...
ist

Mehr Qualität
+ Sicherheit

Ermöglicht die Aufsicht
von anderer Seite eine
große Freiheit - da
es ja immer eine...
Ausgangs...?

Diversität
von Mitarbeitern
und Engagement

Verfälschung und
Entwicklungen
in der...
bestfalls für die
Zukunft vorzuden

konkret
was heißt das?
Dienstleistungs...
ist unrealistisch

kompetente
Innenentwicklung

Was bedeutet
Aufsicht?
Hast du zum...
auf...?

größere
Rolle...
→ Orientierung
+ Sicherheit

Ich werde
2 Bsp.
des...
S...
was...
(m)

An einer...
Umstrukturierung
des Bauamts
und der
Renaissance

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

Und was sind die?
Und wo...?

Trennung von
Dienstleistung...
R...
zu...
f...
f...

Klare
Rollen!

VIEL
MEHR
MENSCHEN-POWER

Was ist mit
"Dienstleistung"
gemeint?
W...
F...
Jugendverbänden

andere Bereiche
Er...
Selbstverständnis
S...
de...
de...
de...

Verstehe das
Zusammenhang
nicht...
Dienst...
braucht...
wie...
arbeiten

Wir brauchen
Aufsicht!
Miteinander

Selbstmit-
bestimmung
und
Verantwortung

Leitlinie

6. Wir koppeln Ausg

Wirkung

ng.

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

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

Entlastung - man kann breiten lassen, was nicht will

Was verbinde ich mit dieser Leitlinie? Neue Priorisierungen

Realität dauern so hat die Kommunikation Platz

Ökonomisches Denken?

Gutes Personalmanagement

Mehr Austausch (nur Langfristig)

Wie lässt sich das aus Wirkung bestimmen?

Wir machen an Kopplungsstruktur erkennbar, könnte man ergänzen.

Totes Kapital

(um)nutzen z.B. Immobilien

Wuchs Verantwortung für die

Planungsebene

Ist kirchliche Präsenz vor Ort messbar? e.B. Durchführung eines Planbriefs

Knappe Ressourcen werden sinnvoller eingesetzt

Durch Strukturante Einstellungsprozesse werden Stellen optimal besetzt

Konsequenz - unabhängig von Person u. Amt u. Stellung

Gelungne Arbeit Projekte können wachsen

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

Woran merke ich das?

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 aufhält und Gemeinschaft erleben können

Mehr Begeisterung in kirchlichen Veranstaltungen

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

Mehr Budget für Seelsorge + Pastoral

Controlling

Man kann manche Wirkungen nicht feststellen, die Wirkungsbereiche sind jedoch vorhanden, aber schwer zu messen, aber 10% wichtig für die Kath. Kirche

Warnung: nicht zu kurzfristig denken!

Beim Jahresabschluss - fiktive, z.B. Schule nach vorne

Es gibt Zieldefizite und Jahresberichte

Weniger Verschwendung

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

Wie messe die Wirkung?

Wie wird Wirkung? Erfolg ist kein die Name Gottes

Neue Schwerpunktthemen der Zukunft

Die Fin sind wieder der Oberbegriff

Skepsis - ob das wohl funktioniert?

mass auch für das B0 gelten!

Leistungsorientierte Bezahlung (Eingangs- und Einstufung)

THAGE-AUFWERTUNG

Wir können was auch mal auf die Schulden kloppen

Knappe Ressourcen werden besser genutzt

Wir haben Ziele + überprüfen sie in dem Betrieb

Leitlinie

8. Wir stärken Kommunikation und Kooperation.

WARUM WISSEN DIE GEHEIMEN SOWENIG VON TRAFI

Mehr gegenseitiges Verständnis

an einem **WIRP**

Agile Arbeitsweise

Leitung
Vogel
Kommunikation

Wir fragen uns, wer wirklich Teil wie den Vollerst 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

SEHR WICHTIG

Selbst wohnend

Kooperation ist Kommunikation werden, unterstützen und sich entwickeln.

Ver-netzung!

Augenhöhe

Verschiedene Stimmen werden gehört. Beratungen finden offen statt

Weniger (vermeidbare) Konflikte

Wechselnde Kooperationsmöglichkeiten

Ich fühle mich informiert

Der Unterschied zwischen Wort & Tat liegt in der **TAT!**

Stellen in der Kommunikation schaffen!

Übersehbar Kommunikationserleichterung Zeit zum Austausch
Tätigkeiten übertragen
z.B. Liturgie
=> Sozialraum

Leere Worthülsen!

Sie ist sehr wichtig
Hörbarkeit Kommunikation ist genau so wichtig wie vertikale Kommunikation

mehr Zuhören
weniger Reden

Mehr lösungsorientiertes Handeln

am Gesprächsklima

ES SIND ALLE MIT ENGAGEMENT UND HIERIN AN EINEM STRANG

Eingangsbestätigung

über Zwischenschritte informieren
-> Phantasie brechen

Unterschiedliches ist gewünscht und bestärkt durch verteilte Kommunikation

Kommunikation mit ALLEN!

Kooperieren bedeutet konkret??

Waffenburg - Denken auflösen!

Das ist unsere größte Baustelle!

getragene 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

Wir lernen zu akzeptieren, dass wir zusammenarbeiten - WIP - das gehen wir alle können wollen

Kommunikations-training

Wir arbeiten mit oder als Profis

Team "Pin Coaster"

Offener Austausch
gute Informationsweitergabe

Wir fragen uns, wer wirklich zu kommunizieren ist

Unsere Sprache ist verständlich

AnspruchspartnerInnen sind leicht auffindbar

Gewählte Gremien (PöB) werden von Entscheidungsträgern ins Boot geholt und informiert bzw. um Rat gefragt.

Wir sind voneinander und sind offen für andere Lebenswirklichkeiten, Gedanken, Lösungen, ...

Wir befähigen zur Kommunikation

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

Wir sprechen über Betroffene nur mit ihnen

Kommunikation - Austausch
ermöglicht

ZU VERKÜNDEN WAS WIR MACHEN UND ZU MACHEN WAS WIR VERKÜNDEN

Zuhören - Informieren - Verbindlichkeit - kein Eigeninteresse Wertschätzung

Kompetentes miteinander Ehrenamtliche werden befähigt

Vertrauen

Leitlinie

11. Wir stellen

Wer hat
Entschieden,
wieviel Geld
für Tramp da
sein darf?

Welche
Transparenz
ist gebührt?
öffentliche, ich,
in Gruppen, Protesten,
Freunden, ...

Aufgabe an Leitlinie
11
Wollen wir wirklich
Alles öffentlich
machen oder haben
wir ANGST davor

-> zu unkonkret
-> was soll trans-
parent 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
Transfer-
transprogramm?

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

Woran merke ich das?

Ich bekomme
Auskunft was
die Frage-
unfarsach
betradelt

Es wird nicht
immer alles mit
normal gehem ge-
halten!

Es gibt
weniger
Gerüchte

Wir vermeiden
Wilson-
Hierarchie

"Zellen Schutz"
wird nicht mehr
drin gemacht
hinterbracht!
Kontakt wird
geübt.

Ich finde rasch den
zuständige Person für
meine Anfrage

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
Kartellen

Optimierte
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
gefasst werden sollen
nach vollzähl-
baren St.
Pkt.

Wir
sind
eh schon
mitarbeit

11 ist das Zukunft,
oder geht es schon
los?

Selbstverständ-
lichkeit

Wertschätzung
+
ehrliche
Kommunikation
auf Augenhöhe

OFFENHEIT
+
WALDICHEIT

MEHR
MITNAUER

Keine Hinter-
zimmerentschei-
dungen, für die
niemand Verant-
wortung über-
nimmt.

VERTRAUENS-
GEMINN
ZU DEN
HANDELNDEN

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

Ethik und
abgehört, sind
informiert!

Alle Vorste-
hen die Zu-
sammenkünfte,
Entscheidungen

Keine Macht
durch Jufor-
wahrisus -
"monopole"

Wenn Termine
für ehrenamt
benötigt
wofür ist?

Schweren Themen
werden offen
angegriffen

Transparenz
in welchen
Bereichen?

Betroffene von sexu-
alisierten Gewalt
wissen zu jeder Zeit,
welche Verfahrensschritte
gegangen werden
und haben Einfluss-
möglichkeiten

Leitlinie
3. Wir orientieren uns an den Nutzern

"Nutzer"
was soll das sein

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

Begriff Nutzer*innen
Ist das Kivabe für alle mit den Menschen

Eine ständige Verengung
Was soll ich für Dich tun?
ist notwendig

Nutzer?
Wer ist das?
• der gläubige
• der Hauptklientel
• der Aktive
• der der Hilfebraucher

Wenn die Glocken läuten zur Klimadebatte

Dass alle wie andere sein

Wie orientiere ich mich mit dem Evangelium
gilt allen Menschen!

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

Beschreiben Sie was ist die Kommunikation Die Wertschätzung

Was ist die Leitlinie des Bistums

Woran merke ich das

An der Willkommenskultur

Wir Kontakt und für mich so, als wüssten wir schon alles

Wahrscheinlich belegen wir andere Themen

Positive Rückmeldung der Nutzer*innen

Bitte den "Nutzer*innen" ersetzen? → Absuchen? → Glaubwürdig?

Zieht den Krisen nicht zu klein, wer Nutzer*in sein kann!
Orientierung 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

Bevorhaben sind nicht in einem engen Schatz z.B. Präsenz und S.O.

Wird wir wissen was gut & wichtig ist

Nicht im Angebot danken, zu denen man hingehen muss
→ Geh-Struktur etablieren

Zuhören Menschen

Nutzer*innen sind alle in der Gesellschaft

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

Es geht um Lebensqualität für alle

Caritas und Seelsorge in einem Aufzug in einem Boot

Wir sind für die da, die es brauchen... z.B. am Ende des Lebens

Form ist keine relevant Größe in einem Jahr...

Die Nutzer*innen erfahren zentral ein qualitatives gute Dienstleistung?

Nutzer*innen sind nicht nur in Gemeinde / katholisch gedacht

Es reicht nicht die Haltung der einzelnen Mitarbeiter*innen der Gd, sondern die Mitarbeiter*innen die Mitarbeiter*innen-orientierung muss systematisch eingewoben werden

Endlich!!!

"Nutzer"
Das stellt für mich keine Augenhöhe dar!
Das ist ein Leistungs-Ordnungsverhältnis

Es besteht von Nutzern*innen kein Entbehrungen

Wird die Produktion beim Gemeindefest am Fr. Abend schon einzelne EA allein an Tischen und keine "depression", die sich über Wochenenden hinweg bemerkbar dar/in-bewusstsein sind

NPH AN DEN NEARPOINT DIALOG

Die Kinder-mitglieder sind keine Nutzer, sondern Teilhaber

Wir machen das, was die anderen von uns wollen!
Stellen wir dies bitte nicht auch gegen? Geben, was man uns sagt?

Feedback der Nutzer*innen annehmen!

Wir sind bedarfsorientiert Dienstleister

Veränderung!

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

Nicht wie orientieren Feedback einbringen

Das ist die einzige Alternative

Um oder von wem bitten wir?

Was wir gefordert sind, was die öffentlichen Politik entgegensteht?

DEMARTE REINSTRUKTUR UND DER CUTIERENGE MITTELUM

EVACUATION DER BEDARF

Wo oder was sind Nutzer*innen?

Die Menschen erwarten von uns immer in ihre Glaubensmacht zu begehen!

Nutzer*innen Adressat*innen

Blickt auf die künftigen Nutzer*innen!

BO-Kräfte gehen in Pfarreien, berate und dadurch gibt es Weiterentwicklung des kirchlichen Lebens → neue Angebote entwickeln

Nutzer*innen & Entscheidungspersonen überlegen, oder Perspektive anderer sind stellen → Zentral!

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!

und Inklusion!

Viel mehr und ganz ungeschriebene Menschen sind unterwegs → Kirche ist bunt, jede u. jeder findet sich wieder und einen Platz.

In meiner Erstellung wie ich über andere Menschen urteile

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

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

Geschwändersprache
Sprache ist selbstverständlich geworden
- genauso ohne
Gottbilder & andere

an merke ich
obke Vielfalt

Geschlechter-sensible Liturgie

Diversität fördert die Produktivität und lässt einen nicht in alten Mustern verstricken

andere verorten / neue Ideen

Diversität ist in der Leitung gerade aber gelebt / vorhanden.

- Sichtbarkeit von Frauen, nicht nur bei Diskussionen oder bei Gottesdiensten

Auch alle Menschen sind divers!

Was versteht man unter dem Begriff Diversität? Welche Gruppen gehören dazu, welche nicht?

Wissen zu interpositionale ist auch für alle ausstrahlen können alle Chancengleichheit & Vielfalt

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

Mit allen für alle

Sollte wir nicht nur die Personen berücksichtigen die sichtbar sind!

Vielfalt auf allen Ebenen

Farrern

Das der Mensch im Mittelpunkt steht!

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

Auch das Ehrenamt der Männer fördern.

Nicht über Männer reden, sondern mit ihnen reden

Es können diese Punkte diskutiert werden
- auch nicht
- kath. Mitbestimmung
- werden

Mitbestimmung werden nicht zu kirchl. Herold gebracht

Man führt sich die spirituelle und weil er ist weil aufgelöst

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

Mitarbeiterinnen unterschiedlicher sexueller Identität bereichern unsere Neugemeinschaft.

Perspektive muttersprachl. Gemeinden!
"Beter, Eigenang"

Segen für ALLE
Werte für ALLE
Verantwortung für ALLE

Andere / Diverse Lebensumstände sind Vorzüge in Kirche durch gelebt werden ohne Kontrolle durch wenige

Weltoffenheit

Doppelrechen aufgrund höherer Stellenumfang (Austausch / Abstimmung)

Alle sind willkommen und wer dem auf Augenhöhe begegnet

Selbstge für alle Menschen, die in der Kirche sind
- Hochkirche
- Pfingstkirche
- Evangelikale, etc.

Angabe auch an die Bedürfnisse u. Eigenschaften von Männern im Volk was am meisten (das sind 25% der Männer)

echte Diversität mit Herausforderung

Unser - Topfchen

Bitte für Frauen bei weißen Tüchern

Wir brauchen eine Gleichstellung und wir sind die Instrumente, die wir nicht durch die ersetzt werden können

EFFIZIENT.
WENIGER
VERSCHLEISS

Es kommt für
die großen Sachen
Grundausstattung
und
"aktive" Wirkung
anhand

Wirkung
kein Zahlen
↳ 'Evolution'

so ein
Blödsinn

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

Kongresskosten
vs. Sparen in
der Pfarrei

Prio
AUF
Aqvis

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

Woran merke ich das?

Das heißt auch
Umverteilen
=> ohne Konflikte
geht's kaum

Kirche erreicht
mehr Menschen
+ Miliars

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

Ich beschreibe
selber
Ziele.

Ausgaben können
auch Meditation
von Zeit
(etwas) sein!

Das qualifiziert
ich, alles drings
weil für das B

Wers 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 dann

Schwerpunkte
setzen

Nur prüf-
wie die
Wirkung?

Messkriterien
festlegen
Was legt fest?

Welche Maßstäbe
bestimmen das?
Wie bestimmt sie?

Was ist "Wirkung"?
Welche Kriterien
gibt es?

Was ist "Aus-
gabe"?

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

Umverteilung
ist notwendig
und möglich

Multi-
Mitarbeiter-
gespräche.

3 MEIßEL
MESSBAR
MACHBAR
MOTIVIEREND

Wirkung Jördan
durch
Charismaförderung

Wie wird die
Wirkung ge-
messen?
Was soll sie
messen?

Wie genau?
wer
überprüft
das?

Bedingungs-
loses
Grundein-
kommen
notwendig!

1. Verbinden
zum Kette
passiert in
der Kita
geht es dafür
geht mehr
Unterstützung?

Das ist Alltag
in der Pfarrei!

Wirkung
muss
messbar
sein!

Ziele und
Kriterien
müssen
formuliert sein

... das Prinzip
gilt für alle Bereiche
(auch liturgisch
theologisch, pädagogisch,
etc. etc.)
-> Die Umsetzung muss
geschehen!

Weniger
KONKURRENZ
denken
wird gefordert

Das diakonische
Handeln
gewinnt an
Bedeutung.

WENIGER
AKTIONISMUS

Wirkung
muss
messbar
sein!

Leitungsorgan-
vorläufige Teams
bilden die von
ihrer Arbeit
Betroffenen
teilhaftig um-
gibt. Qualitäts-
Evaluations

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

Weniger
Finanzbürokratie
[Alten]

HÖHERE
ZUFRIEDENHEIT
BESSERE
RESONANZ

=> solche im
Dienst
Dasein
überprüfen, wobei
wie Geld aus-
geben wird über-
prüfen, was damit
erreichbar ist.

Wie wird die
Wirkung ge-
messen?
Was soll sie
messen?

Die Frage nach
der Wirkung ist
auch die Frage nach
der Qualität auf.

Leitl
7. Wir ne
Gemeinsam sind wir stärker.
Mehr Themen, mehr Menschen sind im Blick

Einkundungsprobleme
Gemeinsam leben
=> vor Ort
gibt es das (Kultur) schon...

Teamleitung und Teamverantwortung?
-> auch Verantwortung von EA?

Doppelspieler ist ein gutes Abbild des Einzelf Modells

Es wird mehr miteinander arbeitet

das es Leadership gibt die gemeinsam leiten und verabschieden

etwas offnung!
immerhin gibt es Anfänge

binde ich mich an Parität
Sich ergänzende Qualifikationen

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

Wenn es ein Gesellschaft ist die Lösung verbindet - am besten 2-3 Personen mit 7-8 Personen

Unterschiedliche Sichtweisen kommen zum Zuge

Das es auch Schulung für das Team-Leiten! gibt

Selbst und andere unterstützen
Gott ist im Team

Schwarm-intelligente

Wichtig im Team ist dass jeder, wenn Entscheidungen auch willig, geschaffen werden, anworten Behinderung

Dialog im Angebots!

Jeden ernst nehmen

Hierarch. Kirchenstrukturen
-> Stop aus Rolle für Trieres Leitungsmodell

Komplexität
- Diversität
- Multiperspektivität

Klarer Jargon, Heide ist nicht dann hoffentlich abgestimmt!

Weniger einsame Entscheidungen

Qualität von Leitung steigt

mehr Geschlechtergerechtigkeit

Dialogische Kultur in der Entscheidungsfindung
- Demokratisierung

Warum kann sich ein Team aus 2 Personen nicht eine tolle Sache leisten?

Ich möchte mehr Unterstützung
Es wird mir leichter

Ein Erstreben auch der Subjekten Handhabbar! Applikation!

Es gibt nicht mehr z.B. die eine Einrichtungsleitung

Das geht die "Gurre" dazu... wird nur mit einem kleinen Moment bis irrelevant...

Mehr Ehrenamt & mehr Frauen in Leitung

Leitung nach Kompetenzen, die sich gegenseitig ergänzen
Vorsicht: alle können sich auch niemand mehr verantwortlich fühlen.

Verbesserung der Schnittstellenarbeit durch andere Ausprache

Aufeinander hören.
Ernst nehmen

Wenn es nur ausreichen kann, an was es sich wenden

Ich verbinde damit, dass das längt Realität ist.

Das ist nicht NEUES, das sollte längt eine Basis & Grundlage sein!

Wie so lässt sich die Last der Verantwortung tragen, übernehmen, wie auch die negativen Folgen unserer Handlung und Abschied nehmen!

Vorsicht: alle können sich auch niemand mehr verantwortlich fühlen.

Leute ernst nehmen, die was von ihrem Fach verstehen

die Zielgruppe!

Nur Listen einander nicht mit 24!

Mehrere Perspektiven

Dazu braucht es teamfähige Leistungen und leistungsfähige Teams, Wasen wir das?

Kompetenzen, die sich ergänzen

deutung aussagen: partizipativ, wahllos, unklar, diffus, + handlungsplan, + thematisiert

ist in allen Zirkeln und gewaltigen Präzision in Team ist immer? was ist das?

Es gibt Diskussion Entwicklung, WIE überhaupt Leitung geschieht.

Was setzt die Team zusammen?
Gründe sind wichtig!

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

Teamzusammensetzung - nach Eignung/Neigung oder um ein Team zu verwalten/geren?

Es gibt keinen der wie das 2000 Jahre alten Wissen mit Multisensitivität

Pflicht das und für Missions HA & EA? kann das gelingen?

Leitlinie

3. Wir orientieren uns an den Nutzer*innen.

OFFENES
OHNE
FÜR ALLE

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

Die Zahl der Nutzer*innen wächst wieder

Was verbinde ich mit dieser Leitlinie?

→ Vorgesehene orientieren sich an den Bedürfnissen / Lebensumständen der 'Nutzer'

AUF GRUPPEN ZUSAMMEN
MENSCHEN

Erleben was die Menschen in den verschiedenen Lebenssituationen brauchen, nicht nur Best. Temp. Kommunikation, Familien...

Wer ist Nutzer*in?
→ auf Menschen zugehen
→ Blick über den geschulten 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 Soz. und dem Auftrag, den es uns gegeben hat

Von unten nach oben denken

Wir kreisen nicht um uns selbst

'Bottom-up' statt 'Top-down' denken... Bissigkeit auf Angehörige

Motivation zur Mitarbeit steigt

Wir sind näher an den Menschen / nicht mehr abgehoben

Lieber partnerschaftlich als Nutzer*innen

Ein anderes Wort für Nutzer*innen ist Parasit

Daran, was Betroffenen selbst entscheiden können, ob ihr Fall gezeigt wird. Es wird nicht über sie hinweg bestimmt!

Wir fragen wir hören zu wir setzen um wir melden zurück

Platz ist nicht mehr leer in unseren Händen, nur 'galt'

Es geht sich nicht mehr an

Aufrichtiges Interesse am Anderen

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

Soziale Perspektive beachten!

Perspektivwechsel! Herausforderung: Woher wissen wir, was für Menschen wirklich sind? Wie können wir sie unterstützen?

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

→ gesellschaftlich relevante Orte / Themen werden in Kirche in den Fokus gerückt
→ Es wird aus einer neuen Perspektive geschaut

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.

Woran merke ich das?

Zufriedenheit bei den Mitarbeiter*innen
ANGEKÜNDIGT WERDEN
→ EURENANT

• Weniger Kirchen aussteige & mehr jung Erwachsene in der Kirche

Mehr Menschen suchen ihren Ort bei Kirche

Niemand sagt mehr: "Das was schon immer so..."

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

Kirche wird wieder als relevant / als attraktiver Gesprächspartner wahrgenommen

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

Wem die Zahl junger Anrufer*innen nimmt

Mehr Jugendliche in der Kirche

Klar, weil Gott ist mit uns!
- Hoffnung
- Vieles muss ganz anders werden.
- Die gute Botschaft wieder in den Mittel-Punkt rücken

Welche Zukunft?
- Digital
- Kirche
- Mensch
- Veränderung

Das ist keine Leitlinie, sondern eine Überschrift oder Präambel.

Wir schauen dem gesellschaftlichen u. wissenschaftlichen Blick auf die Zukunft.

Welchen Schritt auf den Zugängen sind und er auf uns

am Trafo
Wenn mich unsere Tochter fragen: "Kommt das mit zum Gottesdienst?"

Was ist dieser Leitlinie:

Engels oder 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

Kirche schaut auf die Lebenssituation der Menschen hier und heute!

Offenheit für innovative Ideen

Die hinterfragen was in regelmäßigen Abständen

Noch nicht!

Offenheit für Neues + "Andersartiges"

dazu braucht es:
- technische (innovative) Ausstattung nach Aufgabenbereich & nicht nach Leistung
- Weiterbildungen!
- Ressourcen, um es nicht "nur" nebenher zu machen

Unsere Dienstleistungen werden nachgefragt

Dass wir die Jugend erreichen Sie sich bei w engagiert

Ist für mich zu unbestimmt, Schlagwort ohne Inhalt

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

Umdenken

• Multipl. wird ganz Neues / Fremdes ausprobiert.
• Ganz andere Menschen sind in Kirche unterwegs
• Die Themen der Gesellschaft sind die Themen der Kirche

Wir bekommen Geld für Neues
Dinge, die nicht mehr, Ressourcen

Wir denken nicht eng in Gebote und der 30-Jahrigen

Junge Menschen werden da?

Das ist auch ein Segen, Pfingstbesuche und immer mehr Menschen gehen

Wie kommt man, was wirklich zukunftsfähig ist? Nach welchen Kriterien? Wer entscheidet das?

Wie sehen wir unsere Familien heute?

OFFEN FÜR VERÄNDERUNG

Angstfrei Be-Ges. statt Fehlerfreundlichkeit

Unsere Stimme hilft bei der Bewältigung von psych. Folgen

Es würde was wachsen.

Kirchekomfort ist keine Rechtfertigung, wird gefragt u. gehört

Keine Leitlinie, sondern frommer (?) Wunsch!

NEAN WIR AUF BEWERTUNGEN ZUGEN
RABINOLP
KFB / BDKP usw. IN WELCHE ARBEIT EINBLAUBEN

Note der Menschen wahrnehmen!

Ist die Kirche erst dann wenn sie grundlegend verändert
- Haltungen
- Zentrale
- Frauen als Mitarbeiterinnen
- mehr Frauen in Leitung
- mehr Mütter
- mehr Kinder
- mehr soziale Dienste
- mehr soziale

Können wir das postuieren?

Wenn ich 8 Stunden auf dem Tisch verbleibe, wenn postuieren Sprache & Worte nicht verstanden, wenn ich niemandem angeschlossen bin

Nach mehr, wenn wir nicht da, was es fehlt...

Wie? Wenn wir kaum noch gesellschaftlich anchlussfähig?

Das "Wir" der Leitlinien Wer ist das?

weil das alternativer ist, sollten wir zukunftsfähig sein

WENN WIR DIE MENSCHEN ABHOLEN

Ein Wunder

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

Menschen alleine ans Werk als fehlenden Akteure was und doch mit uns in Kontakt

es gibt keine Alternative

Was sind?
Zwischenworte
AUCH KEINER zu lassen!

Nur keine toten Pferde!

WENN WIR DIE MENSCHEN ABHOLEN

- WENIGER AUSTRITTE
- VOLLERE GOTTESDIENSTE
- WEHR TAUFEN

Wiele junge Menschen im Seminare und in der Jugendarbeit

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

Leitlinie

10. Wir fördern Hauptamtliche Ehrenamtliche.

LEITLINIE
ON EHRENA
AMTLICHEN
FÖRDERUNG
UNTERSTÜTZUNG

Verbinde ich mich mit...

Ich bin oft...
...pennant.

Diskussionen und Offenheit - Meinungsvielfalt

Fördern lässt einen wachsen

Ermöglichen... nicht Reduktion
TUN nicht fördern
FÖRDERN

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

- Bezugsperson
- Wortgottesdienst mit Kommunionfeier

- Würde Zeit!
- Reaktion auf Pastoralmappe!

Gute Ehrenamtliche mit toller Auszubildung wirklich ernst nehmen ihren Dienst

Die jeweiligen Charismen werden honoriert!

Qualifizierung von Ehrenamtlichen

ist eine Notwendigkeit ohne Ehrenamt keine Zukunft

Wichtigkeit von Ehrenamtliche Hauptamtliche

Es wird von HA ernst genommen

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

EA stärker annehmen, das ist gut. Alles gleich zu machen ist falsch!

Man die mit dem Infoportal befasst. Hauptamtliche die gute Sache lesen und auch bei ihnen Entscheidungen berücksichtigen.

10. Wie fördern wir Ehrenamtliche? Wie erreichen wir sie?

Wir lassen sie ehrenamtlich nachhaken und motivieren

DIE TALENTE ERNSTHAFT TEILNEHMEN. MITLEITUNGSSTÄRKE ERMÖGLICHEN.

Begegnung auf Augenhöhe mit Respekt und Offenheit. Das selbe als ganz anders!!!

Stelle für Ehrenamtliche Koordination

Talente werden vollumfänglich genutzt

HPM gehören relativiert

persönliche Laufbahnplanung + gezielte Förderung von HPM und von Lebensstufen

angepasste Arbeitszeiten der Hauptamtlichen

es gibt mehr als 1000 Standards für PA, und es sind die Standards zu Beginn von Lebensstufen (das Wichtigste)

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

Qualität

Bekenntnis zum Amt

Qualifikationen werden nicht mehr gewürdigt

Zusammenwirken H/EA auf Augenhöhe

Woran merke ich das?

keine Angst das Kreuz zu nehmen

Das Fortbildungsmanagement wird komplexer

Qualifizierung nicht als „nice to have“ sondern als klare Erwartung -> lebenslange Lernprozesse

Im Leitungsraum 30+ Fortbildung tauchen EA auf

EA können Fortbildungsangebote besser nutzen für ihre Eigenentwicklung

Wenn die jeweiligen Stärken wirksam werden

Arbeit auf „Augenhöhe“

Das Ehrenamtliche nicht nur am Alten katapultieren wollen was auch für Personal offen sind

Personalentwicklung wird Förderung des Servicestellen - unterschiedlich

Leitlinie

12

12. Wir leben und arbeiten mit den der Kirchenentwicklung.

Ist das nicht ein totale Sinnlos blöde? Interessiert das die Menschen in der Gesellschaft?

Bräuen wir die was, wenn wir jetzt auch Leitlinien haben?

Fin den Mitarbeiterinnen - Kultur des BO

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

Integrität / Zulassen und Offener Ausgang

Offenheit für Veränderung Prüfen was gut ist und trägt

Chancen für einen Neuanfang

Neue und andere Grundhaltung

Wie sind die Abstände?

Haltungen sollen konkret messbar und umsetzbar sein

Aufbruch

Begeisterung

über Haltungen der Kirchentwicklung kommt es ein Leben auch mit dem Evangelium dazu mit Liebe und Glauben?

ich mit dieser Zukunft - neues Verständnis von Kirche - Hoffnung

Auch die Haltungen der Kindentwicklung müssen vorzeitiger hinterfragt werden

Für mich sind das Wurzeln. Es braucht konkretes.

oder so vielen Veränderungen zulassen

Offenheit Veränderung neue Wege

Fehlerfrei individualisiertes Leben -> wach mit dem Vorzeichen auf dem Problem

Weg vom Abhängen dem Weg von selber -> heutzutage sind wir bei sich selbst in Aktion

Edm 3 arbeiten mit Haltungen die KE Wozu ist, genau, um das Leben soll? (im täglichen Auftrag)

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

Verbindlichkeit!

Nicht fragfähiges offenes Bistum

Offene Prozesse

Räume eröffnen

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

Willkommen Kultur

Haltung verändert das Miteinander

Kein Machtmissbrauch

In Gemeindegemeinschaft

Kein Kontrollen weniger Anwesenheit

Bereitschaft zum Eingeständnis von Nicht-Wissen bei Fehlentscheidungen

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

Woran merke ich das?

Wertschätzung Anerkennung Augenhöhe Wahrnehmung

Wir respektieren und akzeptieren alle Menschen

Wahrhaftigkeit Glaubwürdigkeit

Wird es der Bedeutung der Haltungen der Kirchentwicklung gerecht, wenn sie als eine Leitlinie nicht mehr (oder nicht) abgehandelt werden?

Leben mit wirklich danach erst mal umsetzen -> dann überprüfen

Glaubensfreude

Wir leben in Bewegung

Subsidiäre Entscheidung -> Bindung ist möglich

an einer Kultur des Einander Zutrauens (auch zwischen Haupt & Nebenamt)

- wir gehen anders mit einander um!

mehr Frieden und Freundlichkeit

des Grundgedankens des Vertrauens durchzieht alles - weil es die Wirklichkeit ist, mit der es passiert ist - in der Selbsterfüllung

Ja. Das gefällt Limburg nicht Timmer -> in Konsequenz

Wir leben in Bewegung

Wir leben in Bewegung

Eine Gemeinschaft entsteht nicht dadurch, dass Menschen füreinander geliebt haben. Vielmehr ist diese Liebe, die sie in einer Beziehung zu einer lebendigen Liebe führen - und daraus wiederum lebendige Beziehungen, die die Gemeinschaft ausmachen. (nach St. Augustin) First things first! GOTT