

Vorwort zur Einordnung der Präsentation

- In zehn Regionalkonferenzen für pastorale Mitarbeitende, zweien für Mitarbeitende anderer Profession sowie einer für Studierende und Mitarbeitende am Berufsanfang wurde gemeinsam erarbeitet, welche Rollen es auf den Hintergrund der strategischen Ziele der Erzdiözese in der künftigen Pastoral braucht.
- Die gebündelten Ergebnisse wurden in diözesanen Gremien und Räten vorgestellt und beraten. Anschließend wurden sie Erzbischof Stephan vorgelegt, der das Rollenkonzept begrüßt und das Rollenportfolio als Basis für die Weiterarbeit bestätigt hat.
- Auf dieser Grundlage hat die Arbeitsgruppe „Rollen und Stellenprofile pastoraler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ weitergearbeitet, das Rollenportfolio ausdifferenziert und einen Vorschlag für den Prozess der Rollen- und Aufgabenklärung im Seelsorgeteam entwickelt.
- Bei den nachfolgend präsentierten Inhalten handelt es sich um Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppe, die in zwei Videokonferenzen am 2. und 10. Juli 2024 vorgestellt wurden.



Rollenbasiertes Arbeiten in der Pastoral

Informationen und Perspektiven

AP 23/24

Rollen und Stellenprofile pastoraler Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

Information über Zwischenergebnisse
Stand Juli 2024

Veränderte Fragestellung

Statt „Wer macht was?“



In welchen Rollen werden pastorale Mitarbeitende gebraucht?





Welche Rollen brauchen wir in der Pastoral?

Arbeit mit der Expertise der pastoralen Mitarbeitenden

12 Regionalkonferenzen „Von der Rolle“ (November 2022 bis Juni 2023)

Fokus der Regionalkonferenzen:

Welche Rollen brauchen wir in der Pastoral, wenn wir die strategischen Ziele der Erzdiözese erreichen wollen?

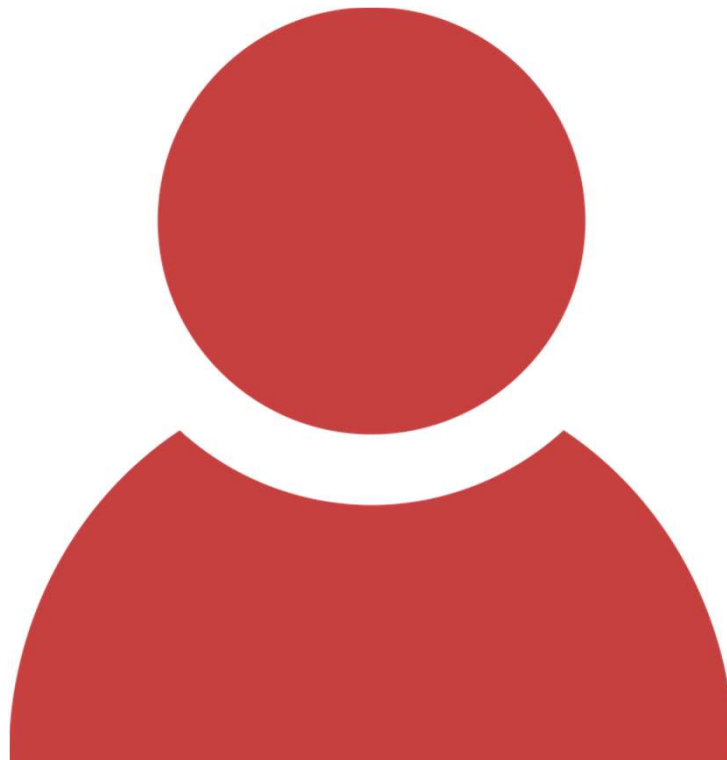
Beteiligung von ca. 60 % der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erzdiözese.

Verständnis von Rolle im Arbeitskontext



Rollen ausgerichtet auf die Ziele der Organisation

Person



Rollen

Aufgaben

Verantwortung

Befugnisse

Kompetenz

Erkenntnisse aus den Regionalkonferenzen



- Hohe Energie, viel Dynamik und Kreativität
- Große Übereinstimmung in den Ergebnissen

...vermutlich, weil viele sich wünschen, so zu arbeiten:

- Konsequente Ausrichtung der Arbeit auf gesetzte Ziele.
- Priorisierung und Fokussierung der Arbeit. Der damit verbundene Abschied von Aufgaben/Arbeitsbereichen eröffnet Raum für Innovation.
- Wo möglich, charismenorientierter Einsatz der Mitarbeitenden.
- Einsatz nach (erworbenen) Kompetenzen und Qualifikationen (Rollen sind mehr als Haltungen oder Berufsbezeichnungen!).

Wie es nach den Rollenkonferenzen weiterging



- **Auswertung und Bündelung der Ergebnisse** durch die **AG Pastoral**
- Weitere Bündelung und Bearbeitung der Rollen
- Beratung im Diözesanpastoralrat und weiteren diözesanen Gremien
- **Bestätigung des Rollenportfolios durch Erzbischof Stephan** im Sommer 2023 als Grundlage für die künftige pastorale Arbeit und die Rollenarchitektur der Seelsorgeteams

Rollenportfolio

Seelsorgerin/Seelsorger
(Geistliche) Begleiterin/(Geistlicher) Begleiter
Missionarin/Missionar
Pionierin im Team / Pionier im Team
Gastgeberin/Gastgeber
Talentsucherin/Talentsucher/Kundschafterin/Kundschafter
Ausbilderin/Ausbilder
Ermöglicherin/Ermöglicher
Netzwerkerin/Netzwerker
Übersetzerin/Übersetzer
Anwältin/Anwalt
Ehrenamtsbeauftragte/Ehrenamtsbeauftragter
Coach/Personalentwicklerin/Personalentwickler
Konfliktmanagerin/Konfliktmanager
Qualitätsmanagerin/Qualitätsmanager
Visionärin/Visionär/Zukunftsentwicklerin/Zukunftsentwickler
Moderatorin/Moderator
Beauftragte/Beauftragte/Koordinatorin/Koordinator
Ansprechperson
Leiterin/Leiter
Fachkundige/Fachkundiger Theologie
Liturgin/Liturge/Ritualexpertin/Ritualexpertin



Arbeitsauftrag AP Rollen und Stellenprofile



Anleitung für Teamprozess der Rollen- und Aufgabenklärung

Ausdifferenzierung des Rollenportfolios

Anleitung für den Klärungsprozess im Team

Rollenbasierte Stellenumschreibung Mitarbeitende

Tool zur Darstellung der Rollenvereinbarungen im Team:

- Rollenbasierte Stellenumschreibung jedes Teammitglieds
- Rollenarchitektur des Teams

Stellenausschreibung

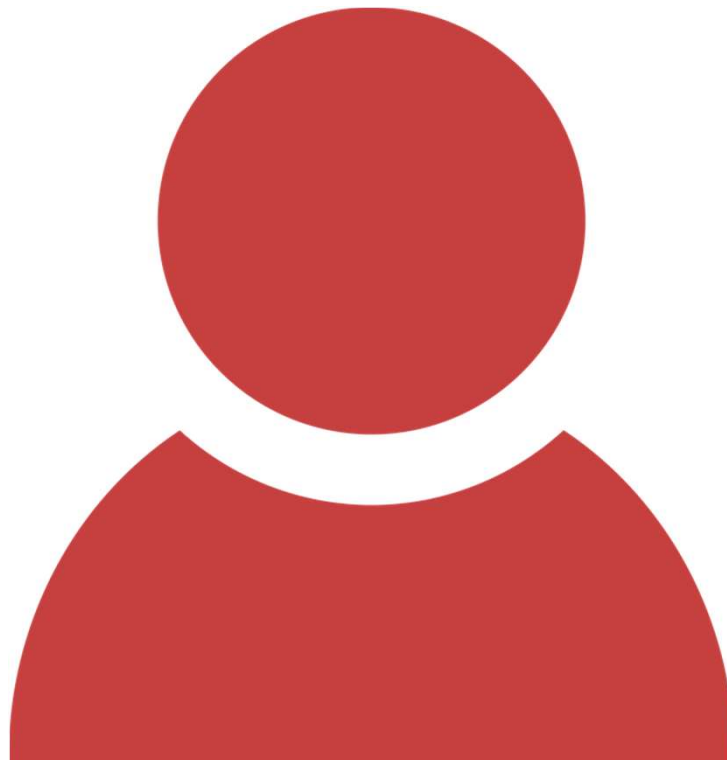
Entwicklung von Kriterien für rollenbasierte Stellenprofile (Ziel: berufsgruppenübergreifende Stellenausschreibung)

Verständnis von Rolle im Arbeitskontext



Rollen ausgerichtet auf die Ziele der Organisation

Person



Rollen

Kernaufgaben

unabhängig vom Arbeitsfeld

Verantwortung

Verantwortung
für die Umsetzung der Ziele

Befugnisse

Handlungsspielraum, Verantwortung
innerhalb des Arbeitsfeldes

Kompetenz

Qualifikation / Kompetenzen/
Kenntnisse/ Charismen

Rollenportfolio



Zwischenergebnisse, Stand Juli 2024

Rollenbezeichnung



Rollenbezeichnung	
Ziele/Zweck	
Kernaufgaben	
Rahmenbedingungen und Befugnisse*	
Merkmale und Haltungen	
Kompetenz und Qualifikationen	

*Die mit der Rolle verbundenen Befugnisse müssen in der jeweiligen Situation vor Ort konkretisiert werden.

Rollenbasiertes Arbeiten - Begriffsklärung



Kernaufgaben

Die spezifischen Aufgaben, die eine Rolle kennzeichnen (unabhängig vom Arbeitsfeld, in dem die Rolle zum Einsatz kommt)

Je nach **Aufgabenbereich**, in dem die Rolle eingesetzt wird, verbindet sich die **Kernaufgabe** mit unterschiedlichen **Aufgaben**.

Beispiel: Die Rolle „**Gastgeber/in**“ ist gekennzeichnet durch die **Kernaufgaben:**

- Sorge für die Gastfreundlichkeit der Pfarrei im Sinne von Barrierefreiheit / Niederschwelligkeit in verschiedener Hinsicht: Zugänglichkeit von Räumen, Öffnungszeiten/Erreichbarkeit, Sprache, Angebotspalette, Ästhetik)
- Sorge für eine Willkommens- und Begegnungskultur in der Pfarrei
- Sorge für eine ansprechende Ausstattung und Ästhetik der pfarreieigenen Räume

Mit der Rolle Gastgeber/in können im Aufgabenbereich Seniorenpastoral andere konkrete Aufgaben verbunden sein als im Aufgabenbereich Taufkatechese.

Fachkundige / Fachkundiger Theologie

Ziele/Zweck	<p>Diözesanstrategie - Ziele 1 und 10</p> <p>Das pastorale Handeln in der Pfarrei kontinuierlich theologisch und religionspädagogisch reflektieren</p>
Kernaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Hinterfragen pastoraler Angebote und Methoden auf theologischen Gehalt und Stimmigkeit hin • Theologische Einordnung gesellschaftlicher Prozesse • Wahrnehmen (pastoral-)theologischer, religionssoziologischer und religionspädagogischer Entwicklungen mit dem Ziel, sie für die Praxis fruchtbar zu machen • Sorge für religionspädagogische/religions-didaktische Qualität von katechetischen Prozessen • Entwicklung von zielgruppensensiblen Konzepten im Bereich Glaubenskommunikation/ Sinnsuche/ Lebensfragen
Rahmenbedingungen und Befugnisse*	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen (Zeit, Raum, Geld)
Merkmale und Haltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Theologische Wachheit • Lebendige Verbindung von Glaube und Leben • Kommunikationskompetenz • Sensibilität für die Zielgruppen und Lernorte des Glaubens (Familie, Schule, Gemeinde)
Kompetenz und Qualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> • Theologische Qualifikation

Pionierin / Pionier im Team

Ziele/Zweck	<p>Diözesanstrategie - Ziele 1- 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neue und vielfältige Wege, das Evangelium in der Pfarrei zu leben, ausprobieren • Grenzen der Pfarrei aktiv überschreiten - im Wahrnehmen (Beispiele gelungener Lebens- und Glaubenspraxis jenseits der Pfarrei aufgreifen) - mit eigenen Initiativen/Angeboten
Kernaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines sensiblen Radars für Suchbewegungen, für Bedürfnisse von Menschen und Themen in den Sozialräumen der Pfarrei • Zusammenarbeit mit Kooperationspartner/innen über die Kirchengemeinde hinaus • Entwicklung und Evaluation von innovativen Projekten • Unterstützung und Begleitung neuer Gruppen/Gemeinden • Entwicklung und Durchführung von liturgischen und spirituellen Angeboten an Anders-Orten
Befugnisse und Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen (Zeit, Raum, Geld)
Merkmale/Haltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgeschlossenheit, Neugier • Milieusensibilität • Mut, Innovationsfreude • Frustrationstoleranz • Organisationsfähigkeit
Kompetenz/Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis aktueller pastoraltheologischer Diskurse • Kompetenz im Bereich Projektmanagement • Kenntnis von Kreativitäts-/Innovationstechniken • Kenntnis von Methoden der Wirksamkeitsüberprüfung und eines geregelten Feedbacks • Hohe Kommunikationskompetenz • Grundkenntnisse in Engagementförderung





Rollenbezeichnung

Ziele/Zweck

Kernaufgaben

Rahmenbedingungen
und Befugnisse*

Merkmale
und
Haltungen

Kompetenz
und
Qualifikationen

*Die mit der Rolle verbundenen Befugnisse müssen in der jeweiligen Situation vor Ort konkretisiert werden.

Zwischenergebnisse,
Stand Juli 2024

Rolle Ehrenamtsbeauftragte / Ehrenamtsbeauftragter

Ziele/Zweck	
Kernaufgaben	
Rahmenbedingungen und Befugnisse*	
Merkmale und Haltungen	
Kompetenz und Qualifikationen	<ul style="list-style-type: none">- Kompetenz im Umgang mit Konflikten- Kompetenz in der Begleitung von Ehrenamtlichen / Ehrenamtlichen-Teams- Qualifikation im Bereich Engagementförderung

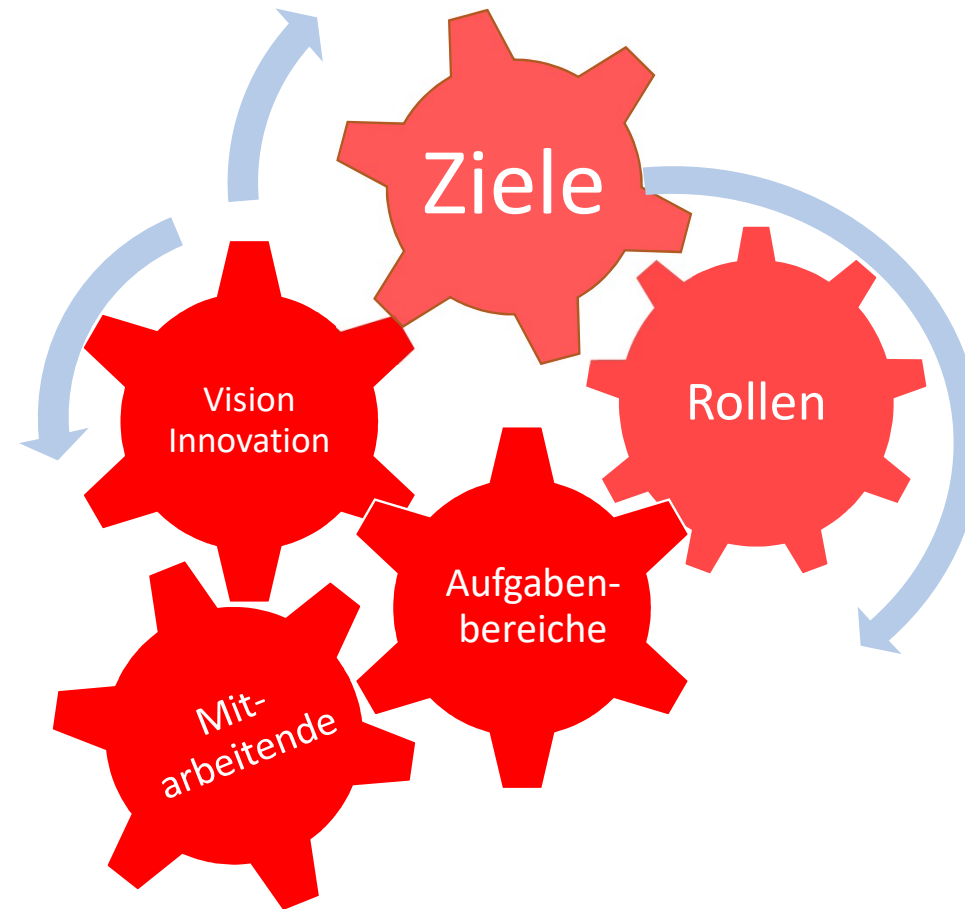
*Die mit der Rolle verbundenen Befugnisse müssen in der jeweiligen Situation vor Ort konkretisiert werden.

Tolle Rollen – und wer macht die Arbeit?

Wie werden die Rollen in den Aufgabenfeldern wirksam?



Arbeiten mit Rollen



Zwischenergebnisse, Stand Juli 2024

Rollen in Aufgaben – Beispiel



Beschlüsse der Pfarrei

1. Die **Neuausrichtung der Erstkommunionvorbereitung** ist Teil der Umsetzung des strategischen Ziels 1 „Wir handeln missionarisch“.

2. **Beerdigungen und Trauerpastoral** werden als Teil der Umsetzung des strategischen Ziels 2 „Wir gehen auf Menschen zu und setzen uns ohne Vorbehalte mit ihren konkreten Bedürfnissen... auseinander“ überprüft und bei Bedarf neu aufgestellt.

Aufgabenbereich Erstkommunionkatechese

Missionar/in
Moderator/in
Gastgeber/in
Pionier/in
Fachkundige/r
Theologie
Übersetzer/in
Ehrenamtsbeauftragte/r

Aufgabenbereich Beerdigungsdienst / Trauerpastoral

Begleiter/in
Seelsorger/in
Pionier/in
Übersetzer/in
Liturgin/Liturge
Qualitäts-
manager/in
Konfliktmanager/in

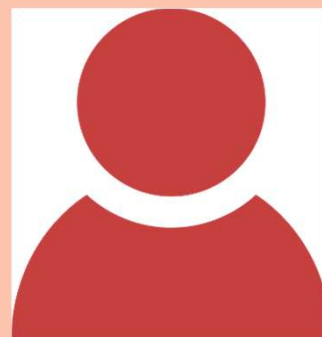
Bühne frei für Ihre Fragen ...



Informationen und Materialien: kirchenentwicklung2030.de

Zwischenergebnisse, Stand Juli 2024

Stellen =



dynamische Rollenbündel

Diakonie

Jugendarbeit

Talentsucherin / Talentsucher

Kernaufgabe	Entdeckung und Förderung von Talenten/Charismen, Coaching und Begleitung der Leiterrunde, Förderung von Aus-/Fort- und Weiterbildung, Koordination
-------------	--

Ermöglicherin / Ermöglicher

Kernaufgabe	Hilfestellung und Begleitung bei der Realisierung von Ideen und Angeboten, Begleitung und Entwicklung von Projekten
-------------	---

Soziale Anlaufstelle / Hilfe vor Ort

Netzwerkerin/ Netzwerker

Kernaufgabe	Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Einrichtungen
-------------	--

Anwältin/Anwalt

Kernaufgabe	Ermöglichung und Sicherung von Teilhabe, Stimme geben
-------------	---

Ansprechperson

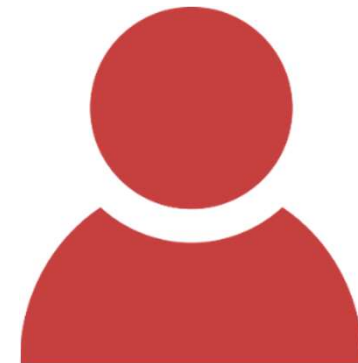
Kernaufgabe	vor Ort sein, Anfragen aufnehmen, Koordination, Da-Sein
-------------	---



Gemeinschaft

Ehrenamtsbeauftragte/ Ehrenamtsbeauftragter

Kernaufgabe	Etablieren einer Dankekultur/Wertekultur Konfliktmanagement Gewinnung Ehrenamtlicher Engagementförderung
-------------	---



Stelle = Dynamisches Rollenbündel

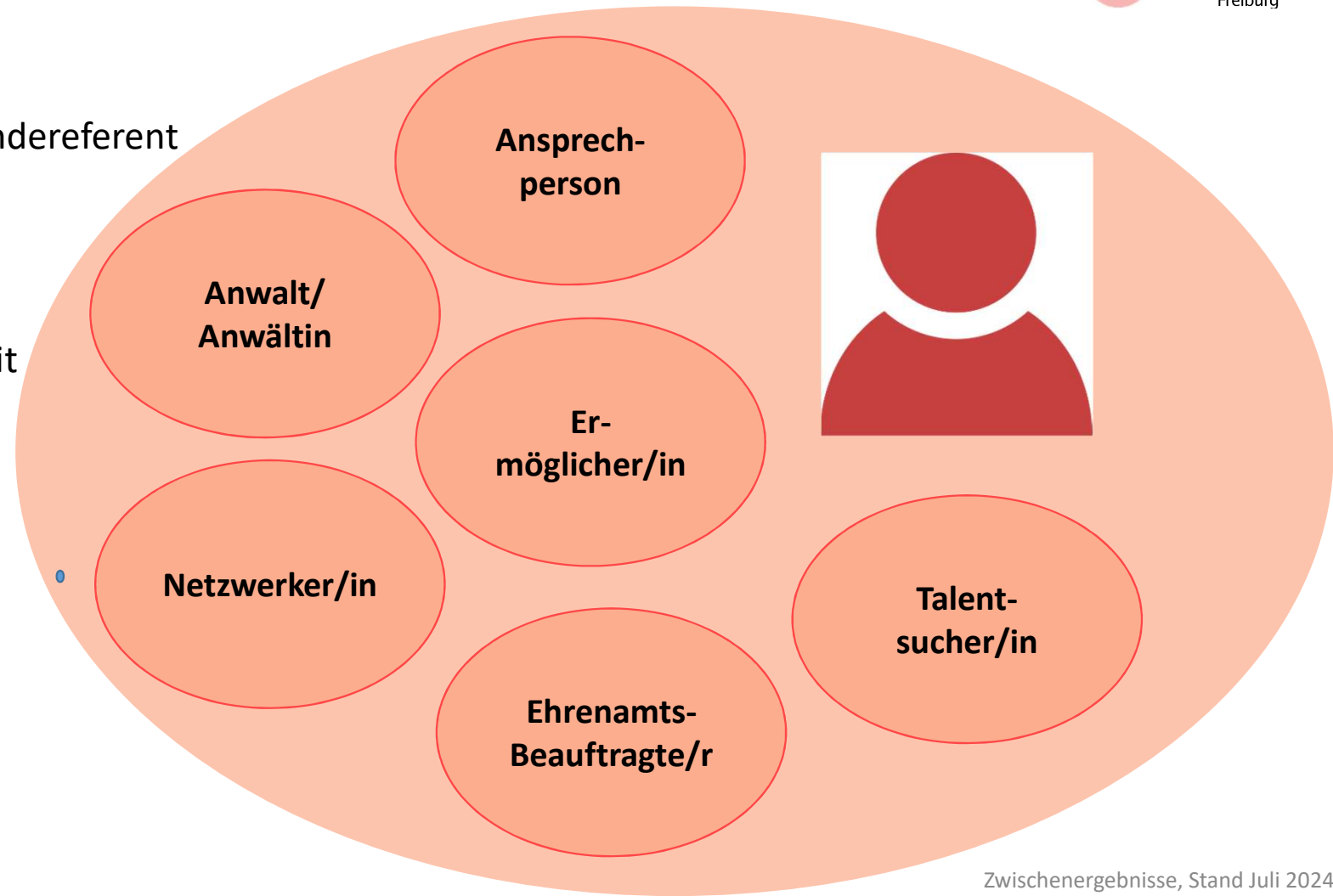


Gemeindereferentin/Gemeindereferent

Diakon

Mitarbeiter/Mitarbeiterin mit
Doppel-Bachelor (soziale
Arbeit und Angewandte
Theologie)

Mitarbeiterin/Mitarbeiter
anderer
Profession



Prozess Rollen- und Aufgabenklärung im Team

1
Vergewisserung Strategie: Ziele / pastorale Schwerpunktsetzung
- strategischen Zielen der Erzdiözese
- Gründungsvereinbarung

2
Sichtung Rollenportfolio
Vergewisserung über Kernaufgaben, Merkmale und Anforderungen der Rollen
- Was ist Kernaufgabe jeder Rolle?
- Welche Rollen erfordern spezifische Qualifikation / Kompetenzen?

3
Sichtung Rollen und Ressourcen
- Welche Rollen gibt es schon im Team? Welche werden von Ehrenamtlichen ausgefüllt?
- Wer hat Qualifikation, Charisma, Erfahrung für bestimmte Rollen?
- Wer sieht sich in welchen Rollen?
--Kollegiale Vergewisserung

4
Klärung von Rollen und Aufgabenbereichen
(auf dem Hintergrund von 1)
- In welchen Aufgabenbereichen sollen welche Rollen wirksam werden?
- Konkretion der Kernaufgaben der Rollen im jeweiligen Aufgabengereich

5
Kritische Wahrnehmung
(auf dem Hintergrund von 1 und 4)
- Welche Aufgabenbereiche sind prioritär, welche untergeordnet, welche fallen weg?
- Welche Rollen braucht es für das Gesamtteam, welche ggf. in Unterstrukturen (z.B. Kompetenzteams oder Kirchorthteams?)

6
Vereinbarung Rollen und Aufgabenbereiche
- Wer übernimmt welche Rollen in welchen Aufgabenbereichen?
Teamprozess mit externer Begleitung
--> Vorstellung der Rollenarchitektur im Pfarreirat

7
Vergewisserung Strategie
-Überprüfung Zielerreichung
-ggf. Nachjustierung

Basis: Ergebnisse von Konzeptions-/Arbeitsgruppen

Feldversuche



Pfarrei St. Alexander Rastatt Pfarrei St. Martin und Lioba Tauberbischofsheim



Zwischenergebnisse, Stand Juli 2024

Weiterarbeit mit den Erkenntnissen aus den Feldversuchen



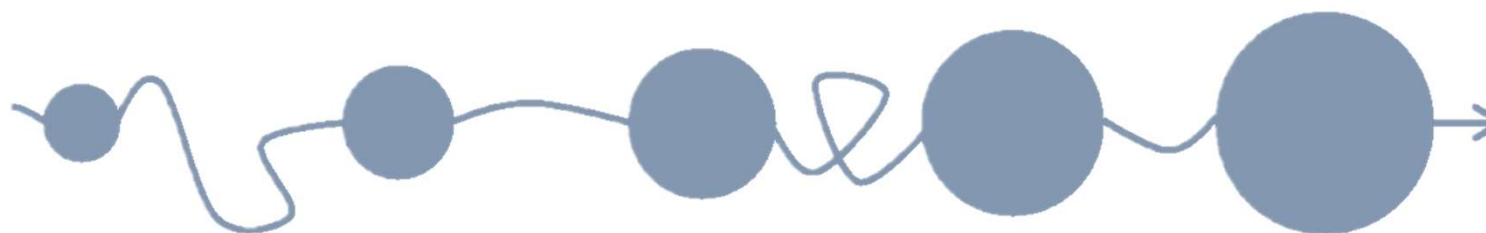
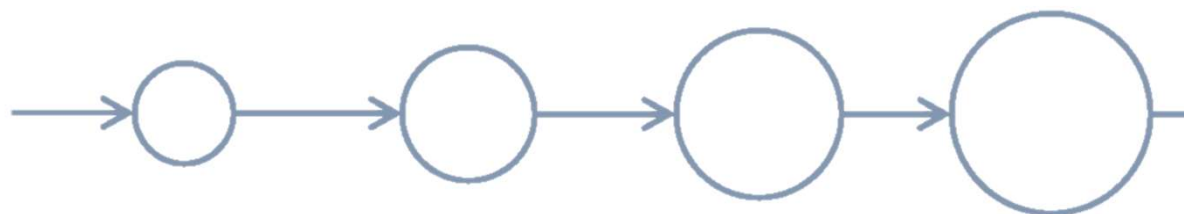
- Überarbeitung und Ausdifferenzierung des vorgeschlagenen Prozesses
 - Präzisierung Auftrag von Leitung
 - Präzisierung Auftrag von Begleitung
- Sicherung der Unterstützungsmaßnahmen für die Teams

Unterstützung der Teams

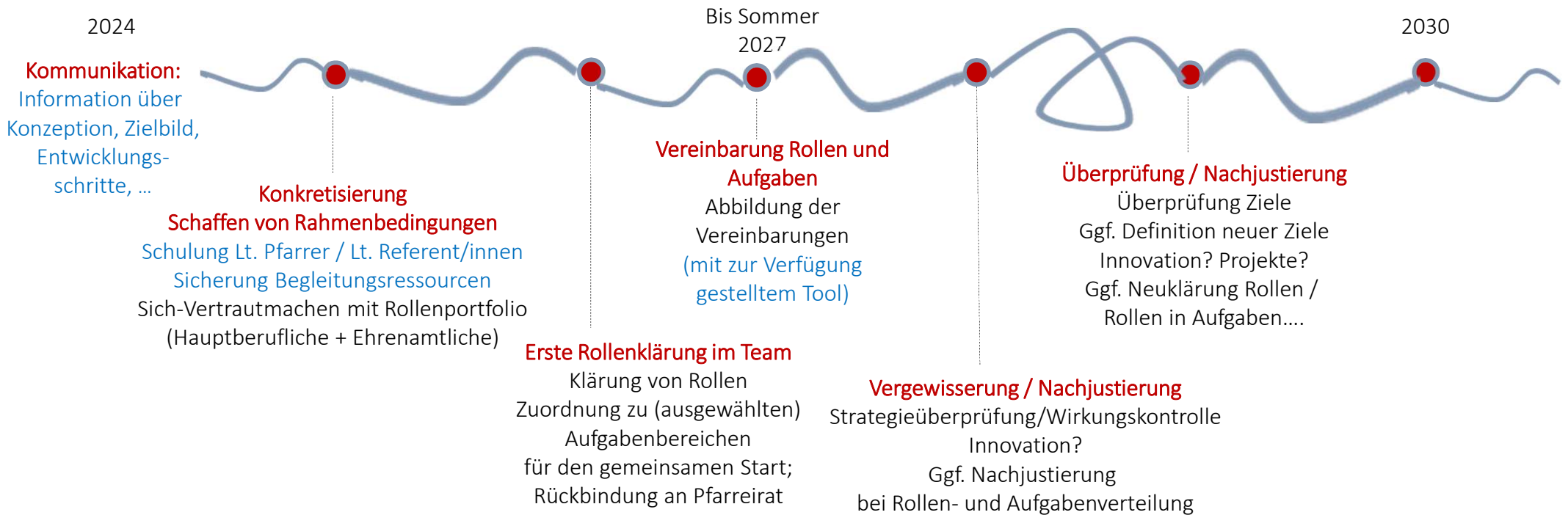


- Begleitung des Teamprozesses der Rollen- und Aufgabenklärung
- Qualifizierung der Leitung (Lt. Pfarrer / Lt. Referent/in)
- Qualifizierung der pastoralen Mitarbeitenden
- Tool zur Darstellung der Rollenarchitektur im Team und der individuellen Stellenumschreibungen der Mitarbeitenden

Von der Aufgabenverteilung zum rollenbasierten Arbeiten



Vorschlag für Entwicklungsschritte

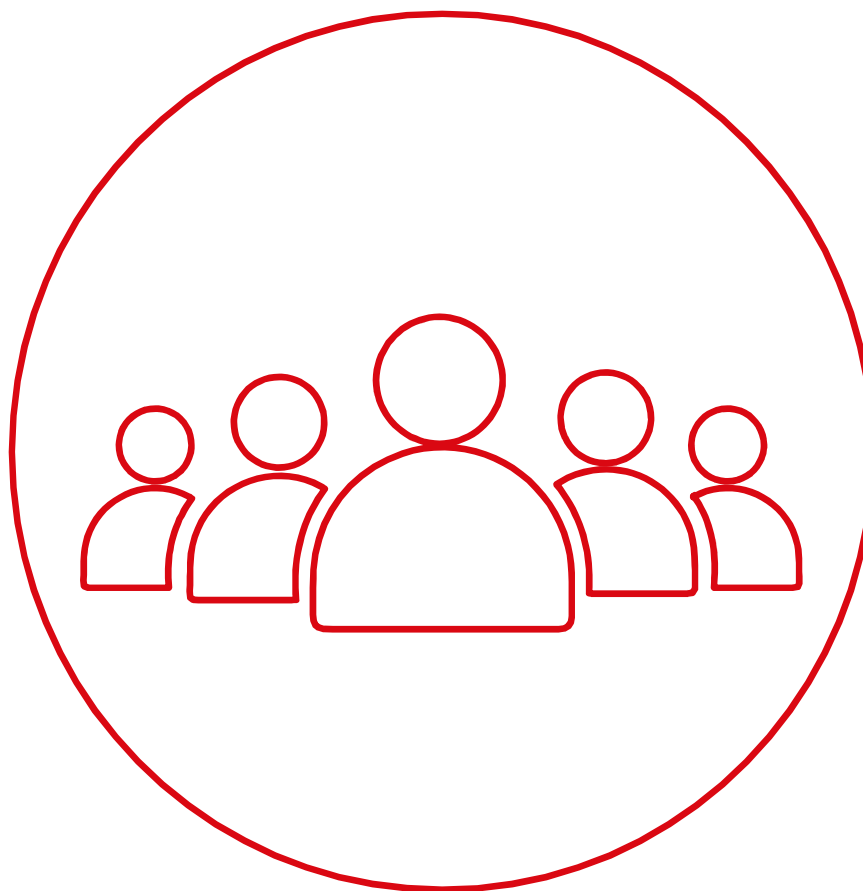


Blau: Aufgaben der AG/Projektverantwortlichen
Schwarz: Aufgaben der Seelsorgeteams

Zwischenergebnisse, Stand Juli 2024

Austausch in Kleingruppen...





Weitere Informationen und Materialien: kirchenentwicklung2030.de

Wie geht es im Arbeitspaket weiter?

- Weiterentwicklung des Teamprozesses der Rollen- und Aufgabenklärung: verschiedene Zugangsweisen, Bausteine für Teams
- Sicherung der Ressourcen für die Begleitung des Teamprozesses
- Weiterarbeit an einem digitalen Tool / Instrument für künftige Stellenumschreibung (Abbildung von Rollen und Aufgaben)
- Entwicklung von Kriterien für künftige rollenbasierte Stellenausschreibungen (berufsgruppenübergreifend)
- Empfehlungen des AP an die Projektleitung bis September 2024
- Weitere Informationen im Herbst 2024 / Winter 2024/2025