

EMPFEHLUNG

Fortschreibung des Projektes „Multiprofessionelle Teams“
als „Profilstellen im Pastoralen Raum“

*erarbeitet durch die Projektleitung „Vielfältige Leitungsformen“
eingebracht durch die Themengruppe „Leitungsformen im Pastoralen Raum“*

HINTERGRUND „MULTIPROFESSIONELLE TEAMS“

- Im Rahmen der Entwicklung vielfältiger Leitungsformen wurden **seit 2020 in einzelnen Pfarreien sog. „Multiprofessionelle Teams“** (MPT) gegründet. Durch dieses Projekt werden die Pfarreien bistumsseits darin unterstützt, eine vakante Stelle im Pastoralteam für ein spezifisches Aufgabenfeld und mit einer anders als theologisch qualifizierten Person zu besetzen.
- Durch die **Fokussierung der Stelle auf spezifische Lebensthemen der Menschen, andere Zielgruppen** oder durch die Weitung eines zuvor homogenen Pastoralteams zielt der Ansatz auf die **Weiterentwicklung der pfarrlichen Pastoral**.
- Von den seit 2020 genehmigten 17 Stellen konnten bis dato 14 eingerichtet und (min. zeitweise) besetzt werden. **Zumeist** haben sich die Pfarreien für das Arbeitsfeld „**Jugendarbeit**“ oder einen **sozial-caritativen Schwerpunkt** entschieden und i.d.R. Sozialpädagog:innen eingestellt.
- Es fällt auf, dass viele **Stelleninhaber:innen bereits wieder ausgeschieden** sind (sowohl von befristeten als auch unbefristeten Stellen). Einige **Stellen waren lange bzw. sind andauernd vakant** (ausbleibende Bewerbungen, tw. Schwierigkeiten bzgl. Einstellung).
- Um das diözesane Projekt mit einer Evaluation zu überprüfen, wurde das **Antragsverfahren** für evtl. neue Stellen **derzeit ausgesetzt**.

VORGEHENSWEISE DER ERARBEITUNG DER EMPFEHLUNGEN

- 1. Evaluation** der Erfahrungen der Multiprofessionellen Teams (2022-2023) [vgl. Anhang zur Vertiefung]
 - leitfadengestützte Interviews mit jeweils sowohl den Stelleninhabenden als auch den leitenden Pfarrern sowie einem weiteren Teammitglied insg. 34 Gespräche mit Personen aus 12 Teams
 - Ergänzung durch 4 leitfadengestützte Interviews mit außer-pfarrlichen bzw. nicht-kirchlichen Kooperationspartner:innen
- 2. Vorstellung** der Ergebnisse der Evaluation und **Erfahrungsaustausch** mit Brainstorming bzgl. der Fortschreibung des Projektes **mit Vertreter:innen der Teams** (Mai 2023)
- 3. Vorstellung** der Ergebnisse der Evaluation und **Erfahrungsaustausch** mit Brainstorming bzgl. der Fortschreibung des Projektes **mit den im BGV beteiligten Kolleg:innen** (6. Juni)
- 4. Erarbeitung der Empfehlungen** und Entwurf der Konzeptidee zum Einbringen in die TG Leitungsformen durch die **Projektleitung „Vielfältige Leitungsformen“** (Sommer 2023)
 - Recherche von Konzepten anderer Bistümer und pastoraltheologischem Diskurs
- 5. Beratung der Empfehlungen in der TG Leitungsformen** (30. Oktober 2023) und **Aufbereitung der Empfehlungen** für das Einbringen als eigenen Empfehlung durch die Projektleitung (Dezember 2023)

ZIELE DER VORGESCHLAGENEN MAßNAHMEN

Beitrag zur Pastoralentwicklung

- Stärkung individueller pastoraler Schwerpunkte
- Erweiterung des pastoralen Handlungsfeldes
- Qualitative Weiterentwicklung der Pastoral
- Förderung des freiwilligen Engagements
- Erweiterung und Ausbau der Kooperationen mit Partner:innen im Sozialraum

Beitrag zur Personalentwicklung

- Etablierung diözesaner Standards für Stellenprofil und Mitarbeiter:innen
- Attraktivität der Stellen erhöhen, Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen

⇒ **Anknüpfen an positive Erfahrungen der MPTs und Nachjustieren von Rahmenbedingungen !**

vgl. A. Lelle / G. Schendel: Multiprofessionelle Teams in Territorialeseelsorge und Kirchengemeinde.
In: ZPTh 41 (2021) 2, 143-161.

Fortschreibung der Multiprofessionellen Teams

ERARBEITETE EMPFEHLUNG

Empfohlen wird

A. Die Einrichtung von „**Profilstellen für weitere Berufe im pastoralen Raum**“

- (1) Diözesane Verortung und Begleitung der Profilstellen durch eine Projektleitung
- (2) Start mit einer Pilotphase

B. Das Auslaufen des Projektes „**Multiprofessionelle Teams**“ in der bisherigen diözesanen Ausrichtung

- (1) Bestandsschutz / Übergangsregelung für existierende Teams

A) „PROFILSTELLEN FÜR WEITERE BERUFE IM PASTORALEN RAUM“

Schaffung der Möglichkeit, Mitarbeiter:innen für bestimmte Aufgabengebiete der Pastoral / pastorale Felder einzustellen durch Einrichtung eines Kontingents von „Profilsstellen für weitere Berufe im pastoralen Raum“

- Titel: „Profilsstellen für weitere Berufe im pastoralen Raum“
- spezifische *Profile* abhängig von individuellen Herausforderungen im Sozialraum, z.B. Freiwilligenkoordination, Kinder-/Familienarbeit, Jugendarbeit, Frauen-/Männerarbeit, Seniorenarbeit, Sozialarbeit, sozialraumorientierte Aufgaben, Quartiersentwicklung, ...
- „*weitere Berufe*“ – z.B. Soz.-Päd., Päd., Erzieher:innen, u.a. (offen für unterschiedliche Qualifikationen, nicht nur akademische)
- „*Pastoraler Raum*“ als Kooperationsraum und Einsatzort z.B. auf spez. Zielgruppe hin, lokale Schwerpunkte, Projekte oder Einrichtungen, ...

A) „PROFILSTELLEN FÜR WEITERE BERUFE IM PASTORALEN RAUM“

Schaffung der Möglichkeit, Mitarbeiter:innen für bestimmte Aufgabengebiete der Pastoral / pastorale Felder einzustellen durch Einrichtung eines Kontingents von „Profilstellen für weitere Berufe im pastoralen Raum“

- Kontingent von perspektivisch 40 Stellen*
(inhaltliche Kriterien statt Verteilungsschlüssel / Limitierung pro Raum)
- Anstellungsträger: Anstellung für den Einsatz im pastoralen Raum durch den Kirchengemeindeverband*
- Standardisierter Verfahrensablauf zur Einrichtung und Einstellung*

*Details sind in Pilotphase zu erproben.

Fortschreibung der Multiprofessionellen Teams

A1) DIÖZESANE VERORTUNG UND BEGLEITUNG DER PROFILSSTELLEN

Einrichtung einer diözesanen Projektleitung zur BGV-internen Verortung und Begleitung der Profilsstellen

- Beauftragung einer diözesanen Projektleitung: Tandem aus Pastoral- und Personalentwicklung
- Aufgaben
 - Ausarbeitung der pastoral-/personalentwicklerischen Konzeption des Projektes
 - Organisation und Leitung des Verfahrensablaufs
 - diözesane Begleitung und Vernetzung der Stelleninhaber:innen
 - Informationen / Konzeption / Vernetzung der BGV-seits beteiligten Organisationseinheiten
 - Koordination der fachl. Begleitung
 - Ansprechpersonen für Teams
 - Evaluation, ...
- Ziel: Etablierung diözesaner Standards für Qualitätsentwicklung der Stellen

A2) START EINER PILOTPHASE

Start einer 3-jährigen Pilotphase von 1.7.2024 bis 30.06.2027 mit X* neuen Profilstellen

► Ziele

- Diözesanes Konzept der Profilstellen weiter ausformulieren und erproben
- Ausstehende Anfragen mit schon erarbeiteten Ideen für Errichtung von MPTs bedienen
- Organisation und Erprobung des Verfahrensablaufs zur Einrichtung der Stellen
- Erste Erfahrungen mit Idee, Konzept und Begleitung der Profilstellen sammeln (z.B. Begleitungsaufwand ermitteln)
- Fortlaufende Evaluation der Erfahrungen

*abhängig von Ressourcen für Begleitung im BGV

Fortschreibung der Multiprofessionellen Teams

B) ABSCHLUSS DES PROJEKTES IN SEINER BISHERIGEN AUSRICHTUNG

Abschluss des Projektes „Multiprofessionelle Teams“ in seiner bisherigen diözesanen Ausrichtung

- Das bisherige Antragsverfahren für eine refinanzierte Neuanstellung von Stelleninhaber:innen im Multiprofessionellen Team der Pfarreien bleibt ausgesetzt.
- Unter den bisherigen Rahmenbedingungen sind keine weiteren Wiederbesetzungen / Verlängerungen möglich. (Übergangsregelungen für bestehende Teams)
- Kommunikation des Projektendes im Zusammenhang mit neuen Optionen (vgl. Pilotphase)

B1) ÜBERGANGSREGELUNG FÜR EXISTIERENDE TEAMS

Übergangsregelung für existierende Multiprofessionelle Teams der ersten Projektphase

- Bestandsschutz für unbefristet angestellte Stelleninhaber:innen
- befristete Fortschreibungen
 - Voraussetzung: konzeptionelle Reflexion zur Fortschreibung der Stellen
 - Voraussetzung: Kooperation im Pastoralen Raum prüfen (vgl. Kooperationsvereinbarungen)
- Optional:
 - Anbindung an Pilotphase; Begleitung, Vernetzung vgl. Profilstellen

DIE ANSTEHENDE ENTSCHEIDUNG

Welche Entscheidungen müssen konkret getroffen werden?

A. Einrichtung von „**Profilstellen für weitere Berufe im pastoralen Raum**“

- (1) Einrichtung und Beauftragung einer diözesanen Begleitung der Profilstellen durch eine Projektleitung
- (2) Beauftragung der Durchführung einer Pilotphase / Klärung offener Parameter

B. Auslaufen des Projektes „**Multiprofessionelle Teams**“ in der bisherigen diözesanen Ausrichtung

- (1) Erarbeitung einer Übergangsregelung für existierende Teams

ANFORDERUNGEN AN DIE BISCHÖFLICHE VERWALTUNG

Welche Konsequenzen ergeben sich aus den erarbeiteten Empfehlungen für die bischöfliche Verwaltung? Benennen Sie mögliche Aufträge für den VND-Prozess.

- Ressourcen für die Projektleitung
 - multiprofessionelle Zusammenarbeit im personal- / pastoralentwicklerischen Tandem
- Ressourcen für fachl. Begleitung der Stelleninhaber:innen
 - Anbindung an die jeweils fachlich spezifisch Verantwortlichen
- Ressourcen für Personalverwaltung / -entwicklung
- Ausstehende Rollenklärung im Verfahren der Genehmigung, Einrichtung und Begleitung der Stellen
- Vernetztes Arbeiten der beteiligten BGV-Perspektiven

OFFENE FRAGEN

Welche offenen Fragen konnten in der Themengruppe nicht beantwortet werden?

▀ für die Umsetzung in Pilotphase relevante Details:

- Anstellungsträger, solange die neuen Kirchengemeinerverbände noch nicht eingerichtet sind?
- Begleitaufwand?
- Höhe des mögl. Kontingents?
- personalrechtliche Details?

ENTSCHEIDUNGSGORT

Wer trifft konkret die Entscheidung und welche Gremien müssen vorher ggf. eingebunden werden?

▶ Bistumsleitung nach Beratung im Diözesanrat

BETROFFENE UND SCHNITTSTELLEN

Wen betrifft die Entscheidung? Mit wem müssen die Empfehlungen abgestimmt werden?

- Verantwortliche für Pastoral- und Personalentwicklung bzgl. Auftrag als Projektleitung
- Fachlich spezifisch Verantwortliche bzgl. fachlicher Begleitung
- Personalverwaltung / -entwicklung

ZUR VERTIEFUNG

Anlagen

- **Auswertung der Evaluation**
(vgl. PPT Austauschtreffen) 
- **Anforderungen an ein Konzept**
zur Fortschreibung einer Stelle im Kontext
eines Multiprofessionellen Teams 
- **Empfehlungen für die Praxis**
zur Einrichtung einer Stelle im Kontext eines
Multiprofessionellen Teams 

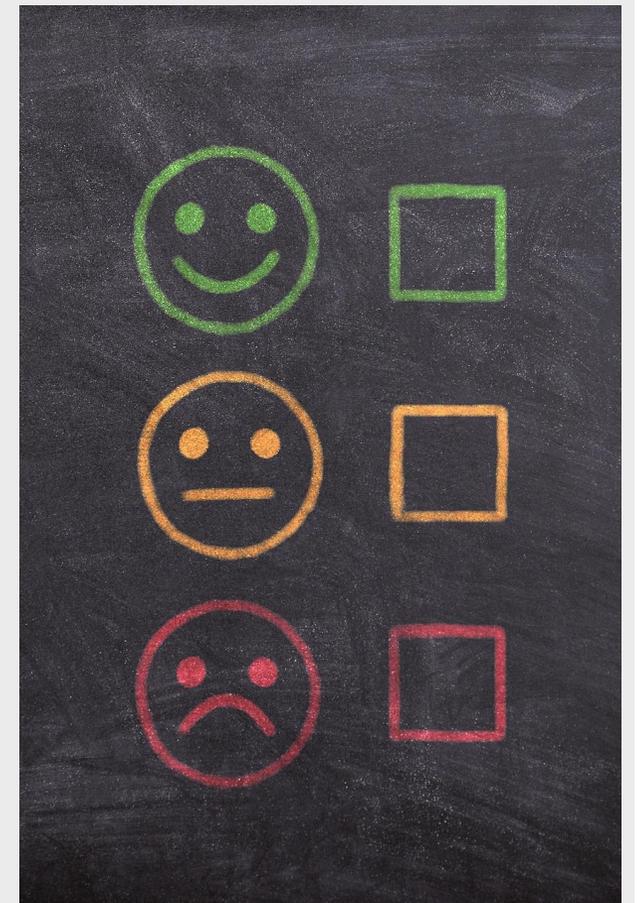
Literaturauswahl

- Lelle, Antonia / Schendel, Gunther:
Multiprofessionelle Teams in
Territorialeseelsorge und Kirchengemeinde.
In: ZPTh 41 (2021) 2, 143-161.
- Honemann, Elmar: „Multiprofessionelle
Pastoralteams“ Ein evaluationsbasierter
Praxisbericht. In: ZPTh 43 (2023) 1, 167-
181.

AUSGANGSSITUATION: ERKENNTNISSE DER EVALUATION

Positive Erfahrung der spezifischen Arbeit nicht-theologischer / nicht-seelsorglicher Stellen in der Pastoral

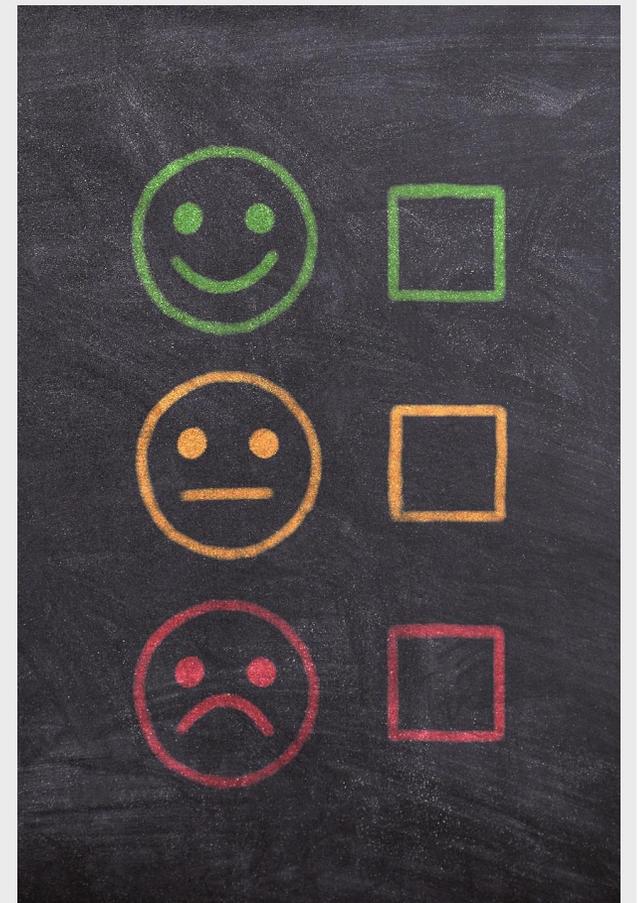
- **Hohe Wertschätzung für „neue“ Person und Perspektive** durch die Teams (Pfarreien)
- **Brückenfunktion der Stelleninhaber:innen:** „Brücke zu den Menschen hier im Ort“
- Konkrete **Kooperation** der Stellen mit nicht-pfarrlichen Akteuren **als Gewinn für die Zielgruppe:** Wertschätzung für Beitrag / Präsenz von Kirche im Sozialraum
- **Gestaltungsspielraum** / große Freiheiten im Aufbau der neuen Stellen **als Chance und Herausforderung**



AUSGANGSSITUATION: ERKENNTNISSE DER EVALUATION

Deutliche Kritik an den Rahmenbedingungen der Stellen und der fachlichen Anbindung

- **Ungeklärte Rahmenbedingungen:** Stellenbezeichnungen, Anbindung / Anleitung, Arbeitsbedingungen, Zeiterfassung, Budget, Kommunikation, ...
- **Ungeklärte Zuständigkeiten** / Zusammenarbeit der beteiligten Instanzen / Verbesserung des Kommunikationsfluss (Pfarreien – ZR – BGV)
- Kritische Reflexion der spezifischen Rolle und Qualifikation sowie **Rahmenbedingungen für die professionelle Arbeit** der neuen Stellen (Rollenklarheit, fachspezifische Anleitung)



ANFORDERUNGEN AN DIE FORTSCHREIBUNG MPT

Anfragen auf der Grundlage der Evaluation

- Titel des Projektes? („Multiprofessionell“?)
- Vielfalt der Stellenprofile? (nicht nur „Jugend“)
- Rollenklärung der neuen Rollen im Pastoralteam / Pastoral der Pfarrei?
- Fachspezifische Anleitung, differenziert bzgl. spezifischen Qualifikation (kollegiale Beratung, Fort- und Weiterbildung, Supervision?)
- Personal-entwicklerische Perspektive der Stelleninhaber:innen? Befristung der Stellen?
- Rolle, Zuständigkeit und Anbindung im Pastoralen Raum?
- Anstellungsträger? (Chancen und Grenzen der Anbindung derartiger Stellenprofile an Pfarrei!?)
- Klärung Leitungsverständnis der Stellen? (bisher als Teil von „Vielfältige Leitungsformen“)

⇒ **Bedarf an Qualitätssicherung bzgl. Personal, Fachlichkeit und Pastoralentwicklung**

⇒ **Wunsch nach Etablierung „diözesaner Standards“ für Qualitätsentwicklung (seitens der Stelleninhaber:innen und der BGV-Fachstellen)**