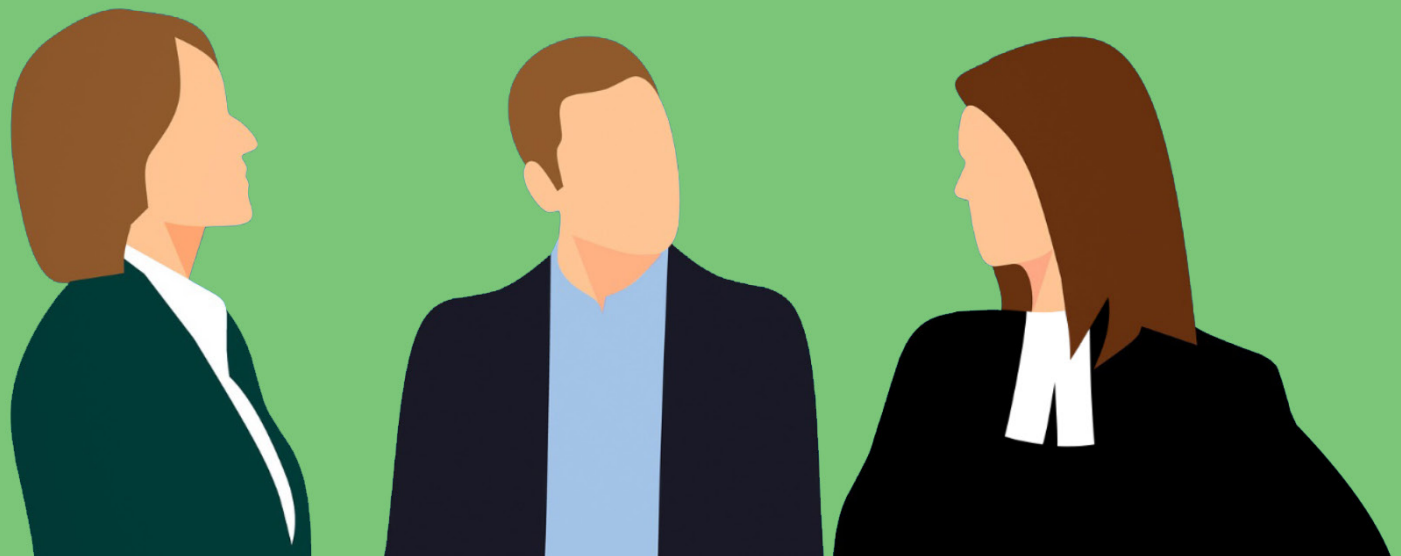
Evangelische Kirche
von Westfalen

IPT–Konzept

Leitfaden für die Konzeptionsentwicklung Interprofessioneller Pastoralteams



Einleitung

Eine schriftliche fixierte Konzeption ist verbindliche Voraussetzung für die Genehmigung und Errichtung eines Interprofessionellen Pastoralteams (IPT).
Diese Konzeption soll strategische Überlegungen im Sinne der Kirchenentwicklung aufnehmen und dies mit den Bedarfen des Sozialraumes und den Ressourcen der Kirchengemeinden abgleichen.
An die Stelle von berufsgruppenorientierten „Zuständigkeiten" rückt die kompetenz-orientierte Wahrnehmung von Aufgaben auf der Grundlage von konkreten Bedarfen. In interprofessionellen Pastoralteams ergeben sich daraus neue, dynamische und flexible Strategien und Konstellationen für gemeinsames Arbeiten.

Antworten sollen auf u.a. die Fragen gegeben werden:

- Wie soll/ kann ein interprofessionelles Pastoralteam neue Akzente setzen, um Chancen der Kirchenentwicklung aufzugreifen?
- Welche beruflichen Kompetenzen werden zusätzlich zur theologischen Kompetenz benötigt und welche kirchlichen Berufe sollen zusätzlich in die pastorale Aufgabe eingebunden werden?

Für die pastoralen Aufgaben sind insbesondere gemeindepädagogische, diakonische, kirchenmusikalische sowie Verwaltungs- und Managementkompetenzen zu denken.

Die Konzeption ist jeweils für den Planungsraum, in dem die pastorale Arbeit verbindlich koordiniert wird, zu erstellen und soll in regionale und kreiskirchliche Planungsprozesse eingebunden und abgestimmt sein.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 2

Warum eine Konzeption für interprofessionelle Pastoralteams notwendig ist? 4

Was enthält eine Konzeption für ein interprofessionelles Pastoralteam? 5

Wie ist der Weg zur Erstellung einer Konzeption? 7

Beratung und Begleitung 9

Warum eine Konzeption für interprofessionelle Pastoralteams notwendig ist?

Kirchenentwicklung wird sich mit den Veränderungen in Kirche und des Sozialraumes auseinandersetzen und von einer strategische Zielvorstellung ausgehen müssen.
Hierzu sind heranzuziehen:

- (ggfs. zu aktualisierende) Gemeindekonzeptionen bzw. Konzeptionen für Personalplanungsräume oder Projekte
- Zahlen der Mitgliederentwicklung
- Daten zu Gebäuden und Finanzen
- Ergebnisse einer Sozialraumanalyse im Blick auf Zielgruppen und ihre Bedarfe und weitere Akteure im Sozialraum

Die erkennbaren Gesamttendenzen z.B. in den Bereichen Mitgliederverlust, Finanzverlust, Traditionsabbruch, Milieuverengung der Kirchenbesucher, Verschiebung des Lebensgefühls der Menschen müssen vor Ort in ihrer Bedeutung ermessen und bedacht werden, um daraus Schlussfolgerungen für die konkrete Arbeit zu ziehen.
Das Konzept beantwortet Fragen beispielsweise nach Auftrag, Chancen und Herausforderungen von Kirche im Sozialraum, den einzubeziehenden Berufsgruppen mit ihrem jeweiligen Profil, den Anforderungs- und Stellenprofilen der einzelnen Stellen und den Organisations- und Kommunikationsformen.

Was enthält eine Konzeption für ein interprofessionelles Pastoralteam?

1. Inhaltlicher Auftrag des interprofessionellen Pastoralteams: In welchen konkreten kirchlichen Handlungsfeldern soll sich das interprofessionelle Arbeiten entfalten und wie soll sich dies äußern?

- Gottesdienst, Kirche und Kultur
- Seelsorge und Beratung
- Diakonie und gesellschaftliche Verantwortung
- Mission und Ökumene
- Bildung und Erziehung
- Leitung und Verwaltung

2. Adressaten der Aufgaben des interprofessionelle Pastoralteams: Wie kann der pastorale Auftrag in dem speziellen sozialen Umfeld beschrieben werden?

- Welche Zielgruppen sollen mit welchem Angebot erreicht werden?
- Welche Zielgruppen will man neu erreichen?
- In welchem Milieuspektrum bewegt sich die Arbeit und welche Milieus spricht sie an und welche bislang nicht?

3. Beschreibung der Herausforderungen und Chancen, die der Sozialraum bietet

- In welcher Weise kann der Sozialraum beschrieben werden?
- Welche Menschen wohnen im Sozialraum im Blick auf Bildung, Sozialstatus, Kaufkraft, Altersspektrum etc.?
- Welche Akteure sind im Sozialraum anzutreffen?
- Welche sozialen Angebote gibt es im Sozialraum?
- Welche Bedarfe von welcher Gruppierung sind erkennbar?
- Welche möglichen Kooperationspartner könnten sich anbieten?
- Wie sieht die Wohnqualität des Sozialraumes aus?

4. Erforderliche Kompetenzen im IPT

- Welche Kompetenzen werden für das interprofessionellen Pastoralteam benötigt und welche andere kirchliche Berufsgruppen sind mit welchem Auftrag einzubeziehen?
- Welches Kompetenzprofil der jeweiligen Berufsgruppen wird für die Erfüllung der pastoralen Aufgaben in diesem besonderen Sozialraum benötigt?

5. Stellenplan mit Stellenanteilen der jeweiligen kirchliche Berufsgruppe

- Berufsgruppen
- Aufgabenzuschnitte
- Aufschlüsselung der Stellenanteile für den pastoralen Dienst für jede Person
- Finanzierung

- Unbefristet, befristet
- Personalstellenplanung aller Berufsgruppen im IPT für die kommenden Jahre unter Berücksichtigung der Kreiskirchlichen Entwicklungen inklusive der Verbindung zu den multiprofessionellen Stellen

6. Anforderungs- und Stellenprofil der einzelnen Stellen im interprofessionellen Pastoralteam

- Kompetenzbereiche der kirchlichen Berufe stellenbezogen aufgeteilt auf Fachkompetenzen und personale Kompetenzen und geforderten Qualifikationen sowie Zuordnung zu den unter 2. genannten Aufgaben/Zielgruppen
- Anwendung für die Ausschreibung und Besetzung der Stellen

7. Klärung darüber, welche Aufgaben in regional-parochialer oder funktionaler Zuständigkeit wahrgenommen werden sollen

- Beschreibung und Zuordnung von Aufgaben und Orten, Einzel oder Teamarbeitsweisen
- Vernetzung mit inner- oder außerkirchlichen Partnern

8. Verbindliche Organisations- und Kommunikationsformen

- Dienst- und Planungsgespräche
- Überörtliche berufsspezifische Konferenzen
- Fortbildungen
- Landeskirchliche Fachtage
- Interne Koordination des interprofessionellen Pastoralteams
- Mitwirkung an der Leitungsverantwortung in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis
- Vernetzung der Teamarbeit mit multiprofessionellen Mitarbeitenden

9. Finanzierung der Stellen und Arbeitsbereiche (inkl. Sachkosten)

10. Anstellungskörperschaft für privatrechtlich Beschäftigte im interprofessionellen Pastoralteam

- In der Regel ist dies der Kirchenkreis. Nur wenn die Finanzsatzung eine Kirchenkreisanstellung nicht möglich macht, kann eine andere Lösung für eine Anstellung gewählt werden.

11. Dienst- und Fachaufsicht der Mitglieder des interprofessionelle Pastoralteams

- Die Dienst- und Fachaufsicht liegt bei den Superintendentinnen/ den Superintendenten oder von ihnen beauftragten Personen

12. Coaching oder Supervision zur Teamentwicklung

Wie ist der Weg zur Erstellung einer Konzeption?

1. Ausgangspunkt bei Konzeptionen

Wenn aussagekräftige Konzeptionen vorliegen, können diese zum Ausgangspunkt genutzt werden, um sie zu aktualisieren und strategisch zu schärfen.
In ihr sollten Aussagen zu finden sein über

- Leitbild und Auftrag
- Einordnung der kirchlichen Arbeit in das gesellschaftliche und kirchliche Umfeld mit den Herausforderungen
- Geschichtliche Prägung mit ggf. Leitwerten
- Leitziele und strategische Ziele für die kommenden 3-5 Jahre
- Beschreibung der Arbeitsfelder mit Auftrag, Zielen und Herausforderungen
- Anhang mit Stellenplan, Stellenprofil und Dienstanweisungen

2. Beschreibung pastorales Aufgabenfeld

Die Beschreibung des pastoralen Aufgabenfeldes ist in die konzeptionellen Vorgaben einzuordnen und mit den besonderen Herausforderungen im gesellschaftlichen und kirchlichen Umfeld und der gewünschten Kirchenentwicklung zu verbinden

3. Zukunftsherausforderungen berücksichtigen

Das pastorale Aufgabenfeld sollte geprüft und geschärft werden anhand der kommenden Entwicklungen im Blick auf die Mitgliederzahlen, den personellen, finanziellen und bauliche Ressourcen und den Entwicklungen im Quartier / Region.

4. Regionalität prüfen

Mögliche regionale Kooperationen sollten in den Blick genommen und mit der personellen Entwicklung/ Stellenplan abgeglichen werden.
Wenn das Aufgaben- und Tätigkeitsprofil im pastoralen Aufgabenfeld umrissen ist, sollte entschieden werden, welche kirchlichen Berufe im Zusammenspiel mit den Pfarrberuf im Blick auf das Kompetenzprofil gut geeignet wären. Hierbei sollen die Kompetenzprofile der einzelnen kirchlichen Berufe genutzt werden: Ev. Pfarrberuf, Gemeindepädagogik, Gemeindediakonie, Kirchenmusik, Gemeindemanagement, Verwaltungsmanagement.

5. Erstellung Stellenplan

Im Weiteren wird ein Stellenplan mit Stellenanteilen der einzelnen Berufsgruppen im interprofessionellen Pastoralteam entworfen und mit dem Anforderungs- und Stellenprofilen der einzelnen Stellen hinterlegt. Dazu

gehören auch die aufgabenbezogenen Beschreibungen der Stellen des interprofessionellen Pastoralteams und die Kennzeichnung der Stellenanteile bezogen auf die pastorale Arbeit und die zusätzlichen kirchlichen Berufsfelder.

6. Organisation- und Kommunikationsformen

Zuletzt kann sich im Konzept den verbindlichen Organisations- und Kommunikationsformen gewidmet werden:

- Dienst- und Planungsgespräche
- Teilnahme an überörtlichen Fachkonferenzen
- Art der Einbindung in Leitung der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises
- Anstellungskörperschaften
- Dienst- und Fachaufsicht
- Coaching oder Supervision zur Teamentwicklung
- Finanzierung

Beratung und Begleitung

Konzeptentwicklung:

Wichtig: Der Mehrwert einer Einbindung der Gemeindeberatung & Organisationsentwicklung liegt in der angebotenen Moderation und durch die Anwendung des beraterischen Handwerkzeugs im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung.

Kontaktadresse: Geschäftsstelle der Gemeindeberatung & Organisations-ent-wicklung im oikos-Institut für Mission und Ökumene, Olpe 35, 44135 Dortmund, Tel.: 0231/540985, www.gboe-westfalen.de, gemeinde-beratung@ekvw.de

Teamentwicklung:

Wichtig: Chancen und Herausforderungen der Zusammenarbeit lassen sich am besten durch eine Metareflexion im Sinne der Supervision oder des Coachings bewerkstelligen. Ferner kann die Supervision oder das Coaching die Teamentwicklung fördern.

Typische Fragestellungen für Teams sind:

- Welche Kompetenzen (persönliche und fachliche) gibt es im Team?
- Wie will das Team miteinander arbeiten?
- Wie ist das Teamverständnis der Einzelnen?
- Wie erlebt sich das Team im interprofessionellen Handeln?
- Wie sind Entscheidungswege, auch im Zusammenspiel mit dem Presbyterium?
- Wer übernimmt welche Aufgaben?
- Wie erleben die Teammitglieder die unterschiedlichen Arbeitszeiten und Anstellungen?
- Wie ist der Umgang mit Konflikten?
- Welche gemeinsamen Ziele und Visionen gibt es?
- Wie ist der Umgang mit Überlastungen?

Kontaktadresse: Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung, Fachbereich Supervision und Personalberatung, Iserlohner Str. 25, 58239 Schwerte, Tel. 02304/755-254, www.institut-afw.de, Mail: supervision@institut-afw.de

Weitere Informationen zum Thema und Mustervorlage zur Erstellung einer Konzeption:

ipt.ekvw.de

Den Leitfaden haben erarbeitet:

Frank Fischer, Ernst-Eduard Lambeck, Dr. Frank Pawellek, Lisa Praß, Michael Westerhoff, Meike Zeipelt