

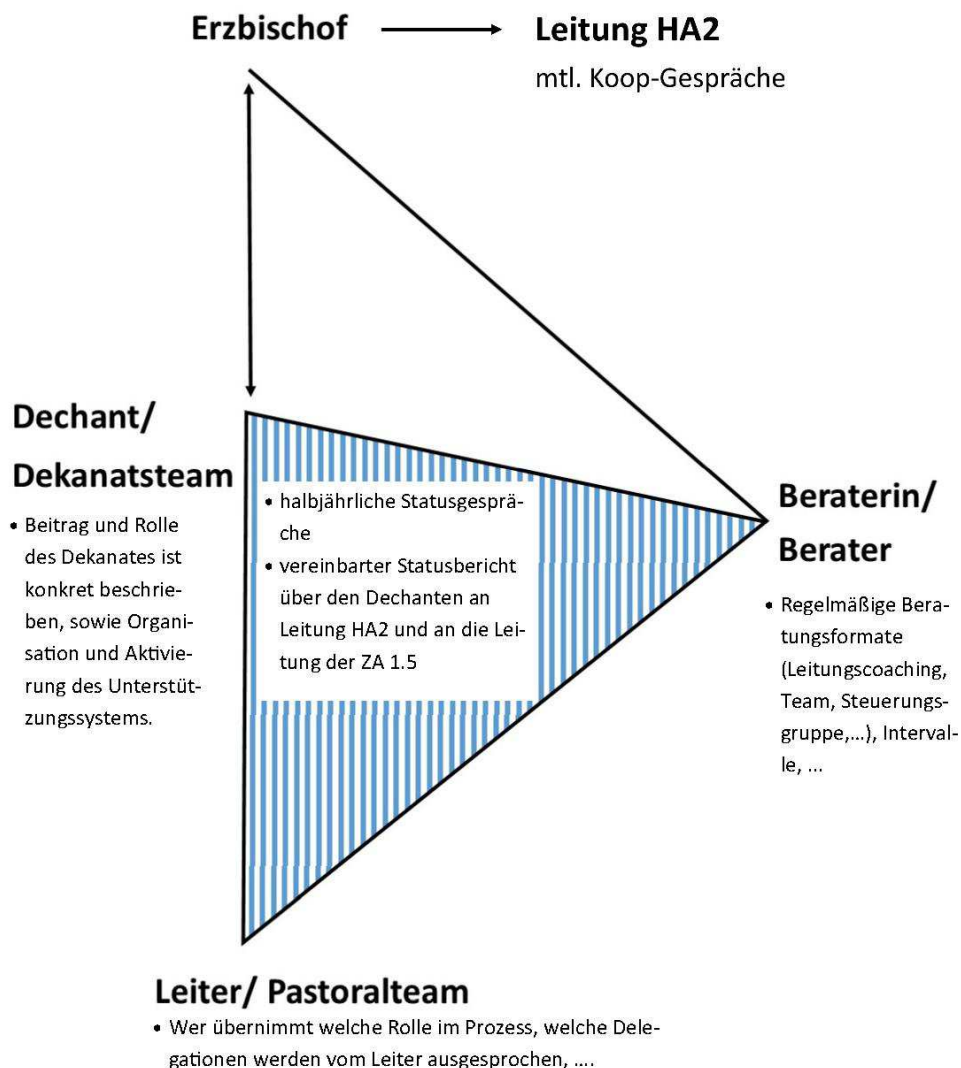
Anlage zum Kontrakt

Anlage zum Kontrakt

Kontrakt und Regelkommunikation:

Verbindliche Vereinbarung über Inhalte, Zielsetzungen und Kommunikation

- **Monatlich Koop-Gespräche** zwischen Leitung HA 2 (Th. Klöter) - Leitung Beratungsdienste (M. Menke, G. Landschütz) - Leitung Konzeptentwicklung (L. Drebber) - Leitung PastorAdmin (S. Magh)
- **Halbjährlich** finden diese Gespräche mit zusätzlicher Beteiligung der ZA 1.5 statt.
- **Gegenstand:** Status der Prozesse anhand der Statusberichte
- **Ziel:** Information, relevante Themen heben, Bedarfe frühzeitig erkennen, Unterstützung Interventionen beraten



Anlage zum Kontrakt

Aufgaben und Rollen der Kontraktpartner in den Entwicklungsprozessen der Pastoralen Räume mit Ziel einer Pastoralvereinbarung

I. Der Leiter

Der Erzbischof beauftragt den Leiter des pastoralen Raumes:

- den pastoralen Raum zu leiten und mit seinem Pastoralteam, den gewählten Gremien und weiteren Akteuren aufzubauen und weiterzuentwickeln,
- die Erarbeitung der Pastoralvereinbarung anzustoßen, zu leiten und sicherzustellen,
- die Beteiligten dafür theologisch und spirituell zuzurüsten.

Aufgabenprofile des Leiters / Pfarrers

1. Pastorale Planung

- „Der Dienst des Pfarrers (Leiters) ist ganz wesentlich ein seelsorglicher Dienst, der das Anliegen der Pastoral der Berufung in seinem Pastoralen Raum verwirklicht und damit der `Berufungsförderung` dient.“ (ZB, Anlage 2)
- Der zukünftige Leiter initiiert und leitet einen Prozess, in dem auf der Grundlage des Zukunftsbildes im Erzbistum Paderborn ein zukunftsorientiertes Konzept (Pastoralvereinbarung) für den Pastoralen Raum entwickelt wird. Das Konzept soll sich orientieren an den vier Handlungsfeldern und an einer Pastoral des „Zu-Diensten-Seins“.
- Der Leiter wird mit dem Pastoralteam diesen Prozess als einen gemeinsamen Such- und Zukunftsprozess gestalten. Hierbei ist eine breite Beteiligung der Menschen in den Gemeinden, Einrichtungen und Sozialräumen zu gewährleisten. Der Leiter sorgt mit seinem Team für eine geistliche Orientierung auf diesem Weg.
- Der Leiter sorgt im Zusammenspiel mit den Gremien und Akteuren für gemeinsam getragene und zukunftsorientierte Entscheidungen, die dem vielfältigen Weiterleben des Glaubens dienen. Diese Aufgabe bezieht sich auf alle notwendigen Themenbereiche, wie z.B. Einschnitte in bisherige pastorale Versorgungsstrukturen, realistische Immobilienplanungen, Antworten auf Reduzierungen beim Pastoralen Personal, bei den Finanzen und Einrichtungen.

2. Teamentwicklung

- Aufbau einer Teamkultur und Arbeitsstruktur, in der Aufgaben- und Charismenorientierung gleichermaßen zum Zuge kommen.

Anlage zum Kontrakt

- Entwicklung und Gestaltung einer arbeitsfähigen Kommunikations- Planungs- und Feedbackstruktur (Teamkonferenzen, Klausuren, ...).
- Förderung von Schwerpunktbildungen und Verantwortungsteilungen / Zuständigkeiten.
- Förderung der geistlichen Dimensionen von Leitung sowie von Gebets- und Meditationszeiten. Grundsätzlich ist festzuhalten: ohne ehrenamtliches Engagement kann der große Raum nicht geleitet werden. Dies beinhaltet eine gute Kommunikation, Verantwortungsteilung und Information zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in der Haltung von „Vertrauen und Verantwortung“.

3. **Strukturentwicklung**

- Aufbau einer arbeitsfähigen Struktur (zentral – dezentralen) für Pastoral und Verwaltung.
- Aufbau einer Bürostruktur: Büro am Sitz des Leiters und regionale Kontaktstellen.
- Entwicklung einer arbeitsfähigen Struktur im Blick auf die Kirchenvorstände.
- Aufbau einer guten Kommunikationsstruktur zwischen den Hauptamtlichen sowie zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.
- Initiierung von Phasen der geistlichen Orientierung zum Auftakt und während des Prozesses.
- Initiierung und Leitung eines Such-, Beratungs- und Entscheidungsprozesses zu einer angemessenen Sozial- und Rechtsgestalt von Kirche, die den Bedingungen und Möglichkeiten des Raumes und seiner Substrukturen gerecht wird.

II. **Das Pastoralteam**

- Den Entwicklungsprozess im Pastoralen Raum gilt es als Gemeinschaftsaufgabe zu gestalten. Alle Teammitglieder haben Anteil an der Leitungsaufgabe, auch in der geistlichen Ausgestaltung dieser Aufgabe.
- Das Pastoralteam ist Motor für den Prozess. Es sorgt für die notwendigen Freiräume und Ressourcen, um im Prozess aktiv mitarbeiten zu können.
- Das Team entwickelt eine für den Prozess angemessene Aufgaben- und Rollenverteilung.
- Das Team trägt gemeinsam Sorge für die Wirksamkeit pastoralen Handelns. Alle tragen die Themen und Anliegen des Veränderungsprozesses in ihre jeweiligen Aufgaben- und Schwerpunktbereiche hinein.

Anlage zum Kontrakt

III. Der Dechant / das Dekanatsteam

1. Die besondere Aufgabe / Rolle der Dechanten und der Dekanatsteams

- Die Entwicklung der Pastoralen Räume ist der Praxistest für die Umsetzung des Zukunftsbildes.
- Die Entwicklung der Pastoralen Räume ist eine Gemeinschaftsaufgabe zwischen den Verantwortlichen im Raum, den Dekanaten und dem Erzbistum.
- Die Entwicklung der Pastoralen Räume erfordert eine besondere Verantwortung und Rolle der Dekanate.
- Die Entwicklung der Pastoralen Räume fordert alle Ebenen zu einem gemeinsamen Lernprozess heraus, dessen Ende und Ergebnisse noch nicht sichtbar sind.
- Die Entwicklung der Pastoralen Räume wird nur gelingen, wenn es koordinierte und abgestimmte Verfahren und Vorgehensweisen gibt, die für alle Räume gelten.

2. Der Dechant / das Dekanatsteam

Damit der Leiter, das Pastoralteam und die gewählten Gremien diesen Auftrag mit der vom Erzbischof zugesagten Unterstützung umsetzen können, beauftragt der Erzbischof den Dechanten, ihn im Prozess des Aufbaus des pastoralen Raumes zu vertreten.

Das bedeutet konkret:

- Der Dechant vertritt den Bischof im Prozess des Aufbaus des neuen Raumes.
- Der Dechant sorgt für den Start des Prozesses. Er übergibt das „Starterpaket“ (Materialien - Hilfen - Regelungen) und den Leitfaden zur Entwicklung einer Pastoralvereinbarung.
- Nach dem Leiterkurs unterstützt der Dechant mit dem Dekanatsteam den Leiter mit dem Pastoralteam bei den nächsten Schritten. Er ist Kontraktpartner für den Entwicklungsprozess.
- Der Dechant ist Anwalt des Zukunftsbildes. Er hält den Blick auf die Inhalte und Themen in der Pastoralvereinbarung. Der Dechant und das Dekanatsteam sorgen sich um die Umsetzung diözesaner Zielsetzungen: Pastoral der Berufung und die Umsetzung in den Handlungsfelder (s. weiter unten: Die Pastoralvereinbarung gibt Auskunft über).
- Der Dechant und das Dekanatsteam unterstützen den Prozess zur Entwicklung einer Pastoralvereinbarung:

Anlage zum Kontrakt

- Sie spielen aus der Perspektive des Dekanates Fragestellungen und Herausforderungen für die Entwicklung des konkreten Raumes in den Prozess ein.
- Sie formulieren zu Beginn des Prozesses konkret, welche Unterstützungsangebote seitens des Dekanates bestehen und auf welche Weise diese von wem aktiviert werden können.
- Der Dechant und das Team sind Kommunikatoren zwischen den Ebenen Raum, Dekanat und Bistum.
- Der Dechant und das Dekanatsteam tragen dazu bei, dass der Aufbau der Pastoralen Räume in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird.
- Der Dechant mit dem Dekanatsteam hilft, Konfliktsituationen konstruktiv zu lösen.
- Der Dechant unterzeichnet die Pastoralvereinbarung und übergibt sie an die Hauptabteilung Pastorale Dienste.
- Der Dechant vertritt das Bistum in den Statusgesprächen. Er kommuniziert den jeweiligen Statusbericht in die Leitung der Hauptabteilung Pastorale Dienste.

IV. Der / die BeraterInnen

- beraten den Entwicklungs- und Veränderungsprozess,
- beraten den Leiter des pastoralen Raumes,
- beraten das Pastoralteam und die Steuerungsgruppe,
- ermitteln den Bedarf für eine Gestaltung von Teilprozessen/-projekten,
- sind verantwortlich für die Architektur des Prozesses,
- vermitteln bei Bedarf eine Zusammenarbeit mit entsprechenden Fachberatern.

V. Die Pastoralvereinbarung als gemeinsame Orientierung für die zukünftige Pastoral

Die Pastoralvereinbarung gibt Auskunft über:

- den Prozess. Hilfreich ist eine Dokumentation, die wichtige Etappen / Meilensteine, Formen der Beteiligung sowie leitende Fragen auf dem Weg und prägende Erfahrungen beschreibt,
- zukunftsweisende Herausforderungen sowie über verständigte Ziele, Schwerpunkte und Maßnahmen

Anlage zum Kontrakt

- mit Blick auf eine Pastoral der Berufung und deren Umsetzung in den vier bzw. fünf Handlungsfeldern,
- mit Blick auf die Organisationselemente wie Strukturen, Ressourcen, Finanzen, Personal,
- die Einrichtungen und Projekte, die als pastorale Orte Bedeutung bekommen,
- die Beauftragten in den vier Handlungsfeldern und für eine „Pastoral des Zu-Diensten-Seins“:
 - verlässlich kommunizierte Dienstleistungen wie Hausbesuche, Sakramentenpastoral, ...
 - eine hinreichende Verlässlichkeit insbesondere im Blick auf Erreichbarkeit für die Menschen im Pastoralen Raum,
- über Gottesdienste und sakramentale Grunddienste,
- über Prioritätensetzung – erkennbare Zukunftsorientierungen,
- über Vereinbarungen zur Fortschreibung - Evaluation zu Wirksamkeit und Nachhaltigkeit,
- die Pastoralvereinbarung wird dem Dechant und dem Bischof vorgelegt,
- sie wird von beiden gegengezeichnet.

VI. Kontrakt

Für den komplexen Prozess zur Pastoralvereinbarung braucht es eine verbindlich vereinbarte Kommunikation, damit vor Ort Entwicklung leichter möglich wird.

- Zwischen Leiter/ Pastoralteam, dem Dechanten und den BeraterInnen wird daher ein Kontrakt über die Zusammenarbeit im Prozess zur Pastoralvereinbarung formuliert.
- Hierzu braucht es ein Kontraktgespräch, an dem alle Kontraktpartner teilnehmen. Der Leiter des Pastoralen Raumes initiiert das Kontraktgespräch möglichst zeitnah nach der ersten Teamklausur, die BeraterInnen moderieren das Gespräch auf der Grundlage des Musterkontraktes und dieser Anlage zum Kontrakt.
- Der Kontrakt soll Sicherheit geben durch
 - die konkrete Beschreibung von Inhalten, Zielen, Themen, Zuständigkeiten und Rollen im Prozess,
 - die Vereinbarung der Rahmenbedingungen, der Kooperationen und Kommunikationswege, damit alle Kontraktpartner transparent und verlässlich im Prozess beteiligt sind.

Anlage zum Kontrakt

- Der Kontrakt ist somit auch die Grundlage für die Auswertung und Reflexion der erfolgten Prozessschritte.
- Auswertung und Reflexion sollen halbjährlich in Statusgesprächen erfolgen.

VII. Statusgespräche der Kontraktpartner

1. Ziele des Statusgespräches

- Die Kommunikation unter den Kontraktpartnern ist sichergestellt.
- Die nächsten Schritte sind beschrieben, Rollen und Aufgaben im Kontrakt fortgeschrieben.
- Die Kommunikation zur Bistumsebene/ HA Pastorale Dienste, ZA Pastorales Personal ist sichergestellt.

2. Inhalte der Statusgespräche

- Gelungenes, Schwierigkeiten und Herausforderungen im Prozess,
- wo stehen wir im Prozess im Blick auf die Themen, Ziele und Vereinbarungen,
- Feedback auf die Zusammenarbeit der Kontraktpartner.

3. Statusbericht

- Zum Ende des Statusgespräches wird vereinbart, wie die Kernpunkte des Gespräches in einem Statusbericht dokumentiert werden.
- Dieser Statusbericht geht allen Kontraktpartnern zu.
- Über den Dechanten wird der Statusbericht an die Leitung der HA Pastorale Dienste und an die Leitung der ZA Pastorales Personal weitergeleitet. Der Statusbericht wird Gegenstand in sog., monatlich stattfindenden Koop-Gesprächen zwischen Leitung HA Pastorale Dienste/ Leitung Beratungsdienste/ Leitung Pastorale Planung u. Konzeptentwicklung. Halbjährlich ist die Leitung der ZA Pastorales Personal beteiligt. Ziel der Koop-Gespräche ist es, (übergreifende) Probleme, Irritationen frühzeitig zu erkennen und Lösungsoptionen, Interventionen, Unterstützungsangebote zu entwickeln.