



# Funktionsmodell, Stabsbereich und Ebene 2

Grundlage für ein späteres Organigramm





zusammen  
wachsen

# Warum eine neue funktionale Struktur für das BGV?

Das aktuelle Organigramm des BGV Fulda stammt im Kern aus den 1980er Jahren. Seither hat sich nicht nur die Umwelt, sondern auch die gelebte Praxis der Organisation deutlich weiterentwickelt. Neue Rollen, Gremien und Verantwortlichkeiten wurden geschaffen, Prioritäten und Umfang des organisationalen Auftrags haben sich verändert. Der Kontext und die Anforderungen, die von außen an das BGV herangetragen werden, sind an vielen Stellen deutlich andere, als noch vor 40 Jahren. Zeit also, auf diesen veränderten Rahmen auch strukturell eine neue Antwort zu finden und zugleich die Organisation so aufzustellen, dass sie auch zukünftigen Herausforderungen professionell, systematisch und mit einem sinnorientierten Selbstverständnis\* als Ganzes entgegentreten kann. Vor diesem Hintergrund wurde die Fachgruppe 5 (unter Leitung von Generalvikar Prälat Christof Steinert) von Bischof Dr. Michael Gerber beauftragt, Vorschläge zu unterbreiten, wie eine solche zukünftige Organisationsstruktur im Grundsatz aussehen kann. Der übergreifende Zusammenarbeitsprozess der letzten neun Monate ermöglichte es darüber hinaus, konkrete Hinweise zu sammeln, unter welchen Bedingungen ein sich anschließender Transformationsprozess tatsächlich gelingen kann: Die funktionale Struktur ist dafür Voraussetzung - ebenso wie eine Systematisierung von Zuständigkeiten und Prozessen. Die Annäherung an ein gemeinsames „Warum und Wozu“ sowie eine korrespondierende, von Transparenz und umsichtiger Verantwortung geprägte (Führungs-)Kultur sind nicht die Kür sondern der Scheidepunkt, an dem sich zeigen wird, ob es Ihnen allen gelingt, das BGV entsprechend zu verändern und zukunftsfähig zu machen.

## Was ist ein Funktionsmodell?

- Im Funktionsmodell werden die Aufgaben und Prozesse so in Bereichen zusammengefasst und beschrieben, dass möglichst klare Zuständigkeitsfelder (ohne Doppelungen) entstehen, die in weiteren Entwicklungsschritten zu einem sinnvollen Organigramm (inkl. Stellen- und Geschäftsverteilungsplan) ausgebaut werden müssen.
- Diese Klarheit soll „nach innen“ (Führungs-) Verantwortungen eindeutig zuschreiben (auch und gerade wenn an vielen Stellen eine übergreifende Zusammenarbeit erforderlich ist) und ebenso „nach außen“ deutlich machen, wo welche Fragen und Zuständigkeiten prinzipiell verortet sind (bspw. unmittelbare Beratungsanfragen, die Anbindung kirchlicher und politischer Einrichtungen oder von Kooperationspartnern).
- Durch eine überschaubare und sichtbar gemachte Anzahl an Leitungs-, Koordinations- und Führungsgremien wird es möglich, die gesamte Organisation gemeinsam auszurichten (bspw. über einen koordinierten Strategieprozess und/oder eine einheitliche Systematik bspw. von Mitarbeiter- und Führungsfeedbackgesprächen). Gleichzeitig wird es auch möglich, die fachlichen Expertisen und Perspektiven übergreifend in dezidierten Arbeitsgruppen dort zusammenzubringen, wo sie sinnvoll in Entscheidungsprozessen beitragen können.
- Die Frage, wie am Ende diese Aufgaben bestmöglich für das BGV erfüllt werden können, liegt in der Verantwortung der (zukünftigen) Führungskräfte des jeweiligen Bereiches oder der Abteilung. Gleichwohl gibt es eine Reihe von Standardvarianten (bspw. Fachstellen, Leitungs- oder Arbeitskreise, Quartalsgespräche, Delegationen an Dritte) die hierfür organisationsweit systematisch zum Einsatz kommen können.
- Mit dem Funktionsmodell geht es explizit nicht um eine linear-hierarchische Unterordnung, Zentralismus, Nicht-Kooperation oder das Einziehen von zusätzlichen Führungsebenen. Stattdessen steht das Ziel im Vordergrund, eine, nach innen und außen, transparente, effektive und effiziente, sich hinterfragende und systematisch weiterzuentwickelnde Struktur zu schaffen, die ein vertrauensvolles, sinnorientiertes, offenes, professionelles und Freude machendes Miteinander im Dienste der Bistumsentwicklung ermöglicht.
- Das Funktionsmodell und die beschriebenen Kriterien sind Zielgröße, Richtmaß und Anspruch zugleich. So wird es möglich, auch zukünftig Prozesse, Verantwortlichkeiten und die gelebte Praxis konsequent und systematisch zu hinterfragen, um gemeinsam bestmöglich den Organisationsauftrag sinnvoll zu erfüllen.
- Das Funktionsmodell bildet die Grundlage für ein später zu gestaltendes Organigramm.

\* Gerade die Frage nach dem Selbstverständnis, dem „Warum und wozu“ gilt es systematisch an allem Orten zu stellen





zusammen  
wachsen

# Hintergrund, Ziel und Zweck

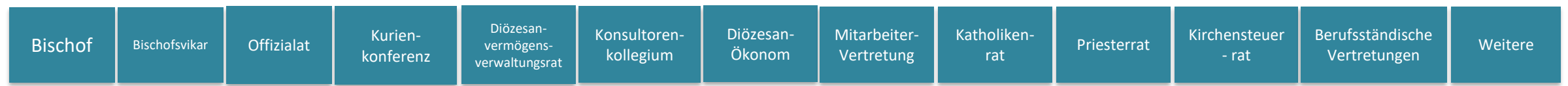
Der im Folgende skizzierte Vorschlag ist ein Funktionsmodell (unabhängig von Personen), das Zuständigkeiten im BGV entsprechend ihrer Funktion bündelt und Doppelungen von Zuständigkeiten meidet. Es soll sowohl innerhalb des BGV als auch im gesamten Bistum (und darüber hinaus) nachvollziehbar und verständlich erscheinen.

Ziel ist es, klare Zuständigkeiten und Entscheidungsorte zu benennen. Die konkrete, detaillierte Ausgestaltung der jeweiligen Fachbereiche wird im Anschluss an die Verabschiedung des Funktionsmodells Aufgabe der jeweiligen Führungsverantwortlichen sein. Gleichfalls gilt es, übergreifende Themen und Prozesse zu identifizieren und das Zusammenwirken mit den jeweiligen Expertisen und Anteilen zu klären.

## Zentrale Gedanken

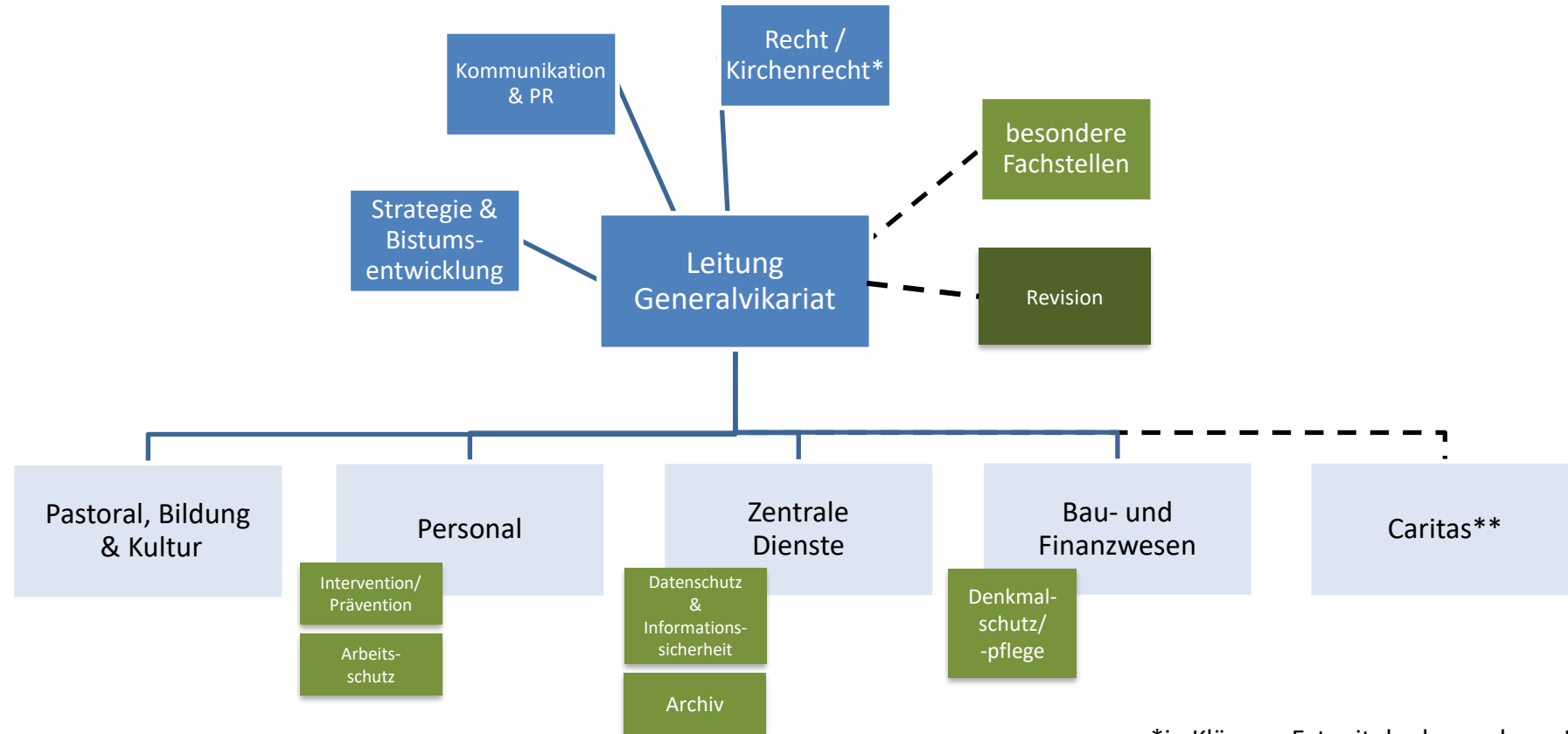
- Anzahl und Zuschnitt der **Bereiche** sind insgesamt so gewählt, dass sich ein arbeitsfähiges Leitungs- und Führungsgremium bilden lässt, das der Größe der Organisation angemessen ist.
- Die Zahl der Funktionen im **Stabsbereich** sind - im Vergleich zur aktuellen Struktur – deutlich reduziert. Diese sind direkt der Leitung des Generalvikariats zugeordnet. In den drei Stabsabteilungen sind größere Aufgabenfelder zusammengefasst. Die besonderen Stabstellen erfüllen Funktionen, die der Leitung berichtspflichtig sind.
- Aufgabe der **Stabsabteilung „Strategie und Bistumsentwicklung“** ist die Koordination und Umsetzung bistumsweiter Initiativen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Organisation zur Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit. Dies beinhaltet strukturelle und Prozessfragen ebenso wie Fragen der Kultur und Zusammenarbeit.
- **Recht und Kirchenrecht** – noch zu definieren
- **Stabsabteilung Kommunikation und PR** – noch zu definieren
- Die sechs **besonderen Stabstellen** *Revision, Denkmalschutz, Intervention/Prävention, Arbeitsschutz, Datenschutz* und *Gleichstellung* sind in der Berichtslinie dem Generalvikar zugeordnet. Zusätzlich sind sie funktional in jenen Fachbereichen verortet, in denen die entsprechende Umsetzungsverantwortung liegt.
- Der **Bischofsvikar** ist Teil des Leitungskreises des BGV und übernimmt eine verantwortliche Aufgabe innerhalb des Fachbereichs *Pastoral, Bildung und Kultur*.
- Die jeweiligen **Fachbereiche und Abteilungen** erhalten innerhalb des organisationalen Auftrages größtmögliche Selbstständigkeit und Entscheidungsbefugnis. Eindeutige Kommunikations- und Informationswege sowie klare Stellvertreterregelungen sorgen dafür, dass so wenig Hierarchie wie nötig entsteht und gleichfalls kein Führungs- oder Expertenvakuum entsteht.
- **Selbstverständnis, Rolle und Aufgabe der Führungskräfte** der Fachbereiche und Abteilungen werden mittelfristig neu beschrieben. Gleiches gilt für die an sie gestellten Anforderungen und Erwartungen. Ein entsprechendes Qualifizierungsangebot zum Kompetenzaufbau wird vom Fachbereich Personal entwickelt.
- Die Aufgabenbereiche **Finanzen und Bauwesen** sind in einer funktionsfähigen Einheit zusammengebracht.
- Der Fachbereich **Personal** fasst zukünftig die Personalabteilung und die Abteilung Pastorale Dienste zusammen.
- Die Abteilung Seelsorge, die Schulabteilung und die Erwachsenenbildung sind im Fachbereich **Pastoral, Bildung und Kultur** zusammengelegt, um eine gemeinsame pastorale und organisationale Ausrichtung zu ermöglichen und übergreifende Funktionen (bspw. Medien, Zuschüsse u.ä.) zu bündeln.
- Es werden baldmöglichst offizielle **Leitungskreise und Arbeitsgruppen** etabliert, die fachbereichsübergreifende Themen gemeinsam in den Blick nehmen und bearbeiten.
- Innerhalb der Fachbereiche können **besondere Fachstellen** definiert werden. Diese haben die Aufgabe, spezifische übergeordnete Aufgaben zu bündeln und sicherzustellen.
- Jedes zentrale Thema/Anliegen im Bistum soll zukünftig eine **klare Ansprechperson** haben, die die Bearbeitung übernimmt oder an die entsprechende Fachstelle weiterleitet.





## Stabsbereich

## Fachbereiche



\*in Klärung. Evt mit der besonderen Fachstelle „Kanzlei“

\*\*genaue Form der Koppelung der Caritas als Fachbereich in einem eigenen Strukturprozess in Klärung



# Terminologie

## Ebene 0

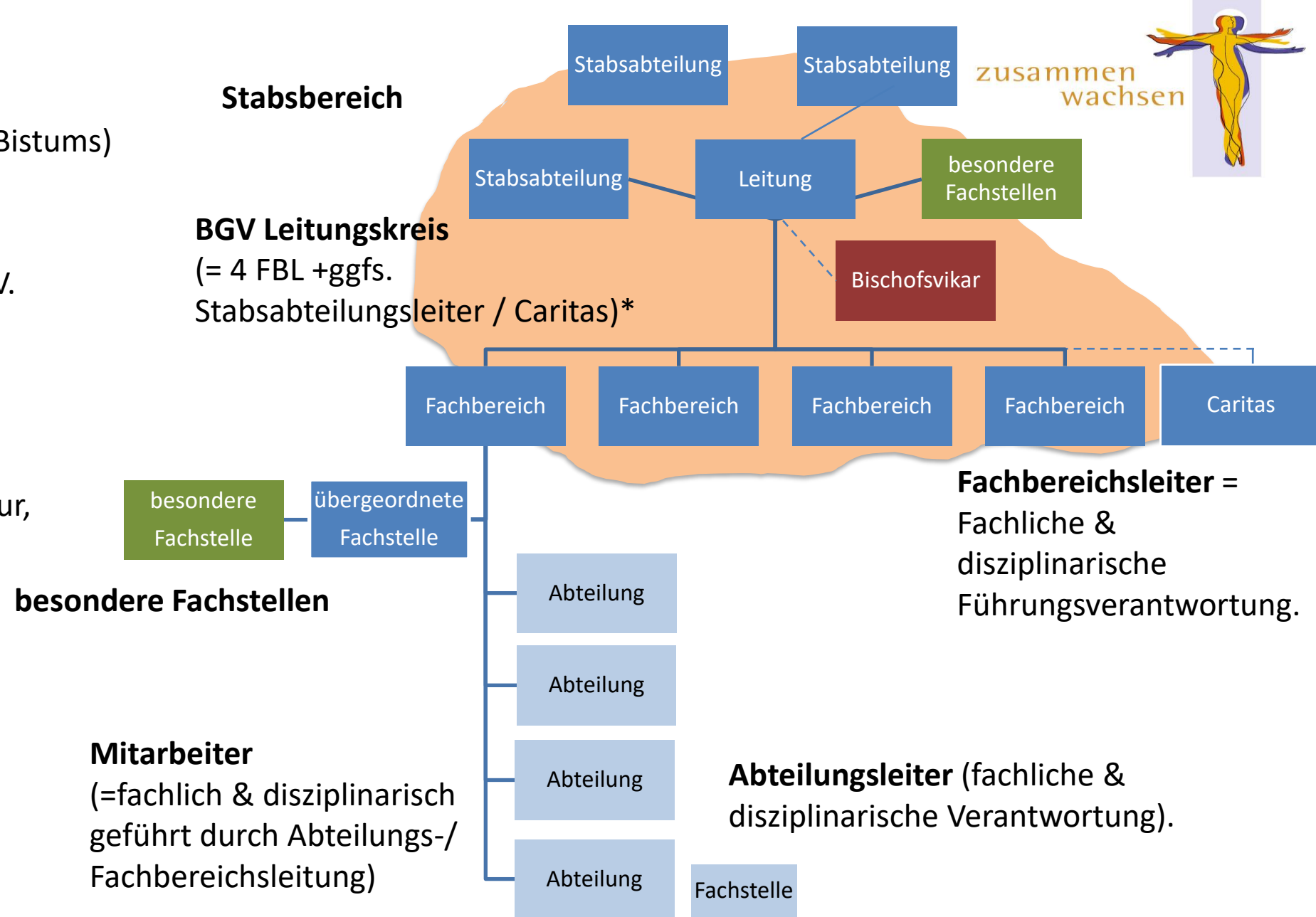
Übergeordnete Institutionen (des Bistums)  
+ Fachbereiche, Stabsbereich.

## Ebene 1

(Erweiterter) Leitungskreis des BGV.  
Fachbereiche + Stabsbereich

## Ebene 2

Detaillierte Darstellung der  
Fachbereiche/im Stabsbereich mit  
Abteilungen und Fachstellenstruktur,  
die jeweils unterschiedlich  
dargestellt sein können.



# Beschreibung „Strategie und Bistumsentwicklung“

zusammen  
wachsen



## Ziel und Zweck

In der Stabsabteilung „Strategie und Bistumsentwicklung“ starten Initiativen von zentraler Bedeutung für das Bistum und insbesondere des BGV als Organisation. Im Weiteren werden diese koordiniert und in der Umsetzung durch die Fachbereiche begleitet und systematisch evaluiert - sowohl hinsichtlich der prozessualen, wie auch der inhaltlichen, theologischen und geistlichen Qualität. Aktuelle Entwicklungen werden aufgenommen und dem Leitungsgremium regelmäßig zurückgespiegelt, Handlungsbedarfe angezeigt und notwendige Diskurse auf unterschiedlichen Ebenen initiiert. Abläufe, Strukturen, Arbeitsgruppen, Prozesse und Gremien werden kontinuierlich hinsichtlich Sinnhaftigkeit, Qualität und Zielgruppenorientierung hinterfragt und gemeinsam mit den Verantwortlichen verbessert.

## Zentrale Inhalte und Aufgaben

- Prozesssteuerung, Koordination und Umsetzungsbegleitung der zentralen Entwicklungsprozesse im Bistum Fulda im Auftrag des Bischofs und des Leitungsgremiums des BGV
- Regelmäßiger Bericht an das Leitungsgremium zu aktuellen Projektständen/-fortschritten
- Evaluation und Analyse von laufenden Maßnahmen hinsichtlich Qualität, Effektivität, Effizienz und Zielgruppenorientierung
- Entwicklung einer zeitgemäßen und angemessenen Kultur der Zusammenarbeit (bspw. Beteiligungsformate, Arbeitsformen) für das Bistum und für das BGV als Organisation
- Initiierung und Belebung des Diskurses zu zentralen Fragen und Herausforderungen auf allen Ebenen innerhalb des Bistums (zusammen mit den Fachbereichen)
- Vernetzung und Bündelung von Anfragen, Anliegen und Bedarfen
- Systematische Organisationsentwicklung des BGV mit Blick auf Strukturen, Prozessen und die Kultur der Zusammenarbeit (bspw. Fehlerkultur, Feedback, Transparenz) vor dem Hintergrund eines neuen Leitbildes und mit klaren Prioritäten durch das Leitungsgremium
- Schnittstellenoptimierung nach außen zur funktionalen Anbindung von zugeordnete Organisationen und Einrichtungen
- Anwaltschaft für die Implikation und Explikation der geistlichen Dimension aller bistumsweiten Initiativen und Vorhaben

## Kernelemente und Prozesse

- Bistumsprozesse (2030, Fachgruppenprozess, ff.)
- Leitbildprozesse
- bundesweite und weltkirchliche Initiativen (bspw. Synodaler Weg)
- Vernetzungsvorhaben und übergreifende Zusammenarbeit
- Mitarbeiter- und Zielgruppenbefragungen / Austausch- und Feedbackforen

## Besonderheiten und offene Punkte

- (1) Multiprofessionelle Besetzung der Stabsabteilung und Ausarbeitung der funktionalen Ausdifferenzierung auf Ebene 2

# Beschreibung „Recht und Kirchenrecht“

## Ziel und Zweck

- ##

## Zentrale Inhalte und Aufgaben

- ##

## Kernelemente und Prozesse

- ##

## Besonderheiten und offene Punkte

- (1) ##

zusammen  
wachsen



# Beschreibung „Kommunikation und PR“

## Ziel und Zweck

- ##

## Zentrale Inhalte und Aufgaben

- ##

## Kernelemente und Prozesse

- ##

## Besonderheiten und offene Punkte

- (1) ##

zusammen  
wachsen





# Besondere Fachstellen

zusammen  
wachsen



	Revision	Denkmalschutz/-pflege	Prävention / Intervention sexuelle Gewalt	Datenschutz und Informationssicherheit	Arbeitsschutz	Archiv
Ziel und Zweck						
Zentrale Aufgaben						
Kernelemente						
Besonderheiten						

09.07.2020



GLAUBE ÖFFNET GLAUBE BEWEGT GLAUBE VERBINDET



# Ebene 2

Funktionale Zuordnungen | Vorschläge für Abteilungsstrukturen





## Grundgedanken

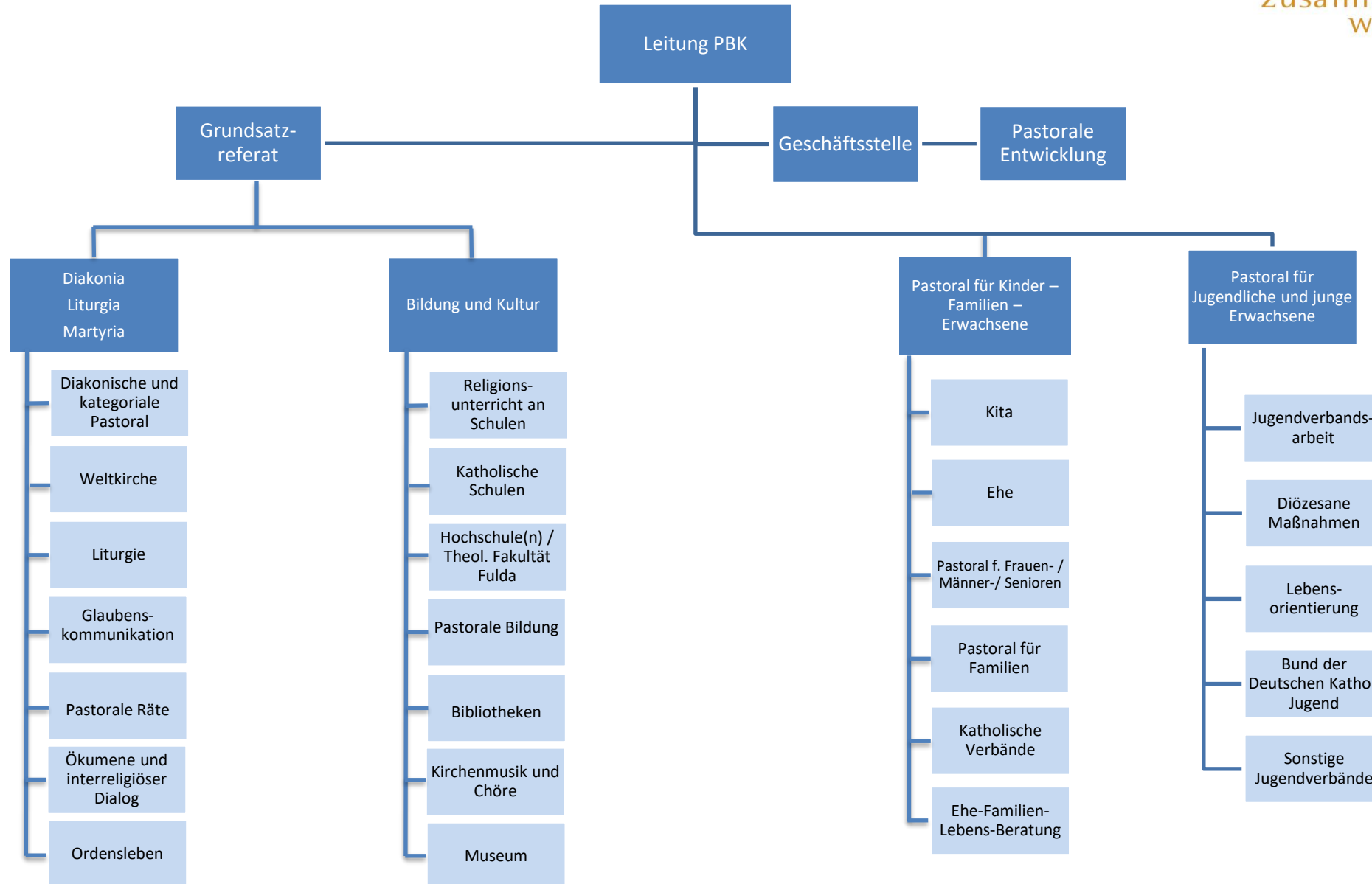
- Die drei Abteilungen „Seelsorge“, „Erwachsenenbildung“ und „Schule/Hochschule/Medien“ werden zu einem Bereich „Pastoral, Bildung, Kultur“ zusammengeführt. Darin wird die gesamte Bandbreite unseres apostolischen Auftrags abgebildet.
- Es soll ein neuer Fachbereich entstehen, in dem die bisherigen verstreuten Teilaufgaben dieser Mission zusammengefasst werden. Ziel ist es, die inhaltliche Arbeit zu stärken, gemeinsam auszurichten und Synergiepotenziale zu nutzen; in einem noch viel höheren Maße, als dies in der Vergangenheit der Fall war.
- Bisherige Stabsstellen werden, sofern sie inhaltlich passen, folglich in den Fachbereich integriert.

## Zentrale Inhalte

- Das „Grundsatzreferat“ dient dazu, Themenschwerpunkte zu setzen, Mitarbeitende in den unterschiedlichen Bereichen miteinander zu vernetzen, die Qualität des Tuns zu sichern und den Fachbereich entlang entscheidender inhaltlicher Fragen gemeinsam weiter zu entwickeln. Die „Pastorale Entwicklung“ wird zukünftig in und mit den Pfarreien einen großen Stellenwert haben und neue Impulse setzen. Dabei werden im besonderen kirchennahe und kirchenferne Zielgruppen spezifisch in den Blick genommen.
- In einer „Geschäftsstelle“ werden Verwaltungsaufgaben gebündelt.
- Es entstehen somit zwei Bereiche, die themenspezifisch ausgerichtet sind („Diakonia, Liturgia, Martyria“ in enger Koppelung „Bildung und Kultur“ mit häufig eigenständigen Einrichtungen), die beide an das Grundsatzreferat gekoppelt sind. Außerdem entstehen zwei zielgruppenorientierte Bereiche („Pastoral für Kinder, Familien, Erwachsene“; „Pastoral für Jugendliche und junge Erwachsene“), die die gesamte Zielgruppenspanne umfasst. Die, für die Zukunft der Kirche, relevanteste Zielgruppe der Jugend und die dortige Verbandsarbeit steht hierbei besonders im Fokus.

# Fachbereich Pastoral, Bildung und Kultur

zusammen  
wachsen





## Grundsatzreferat:

- Koordination des Umgangs mit Medien in allen Subbereichen<sup>1</sup> (inhaltlich und pädagogisch)
- Pastorale Beurteilung digitaler Prozesse
- Ausbildung pastoraler Dienst / Vernetzung
- Strategische Ausrichtung
- Weiterentwicklung der Fachbereichsstruktur (strategischer Leitbildprozess und Ausrichtung der Subbereiche)
- Systematisierung / Standardisierung / Best Practice der Arbeits- und Vorgehensweise
- Unterstützung und inhaltliche Beratung bei Großveranstaltungen (Abstimmung mit Zentrale Dienste)
- Klärung zentraler Fragen (z.B. Nothilfe-Diakonie)
- ( ... )

## Geschäftsstelle:

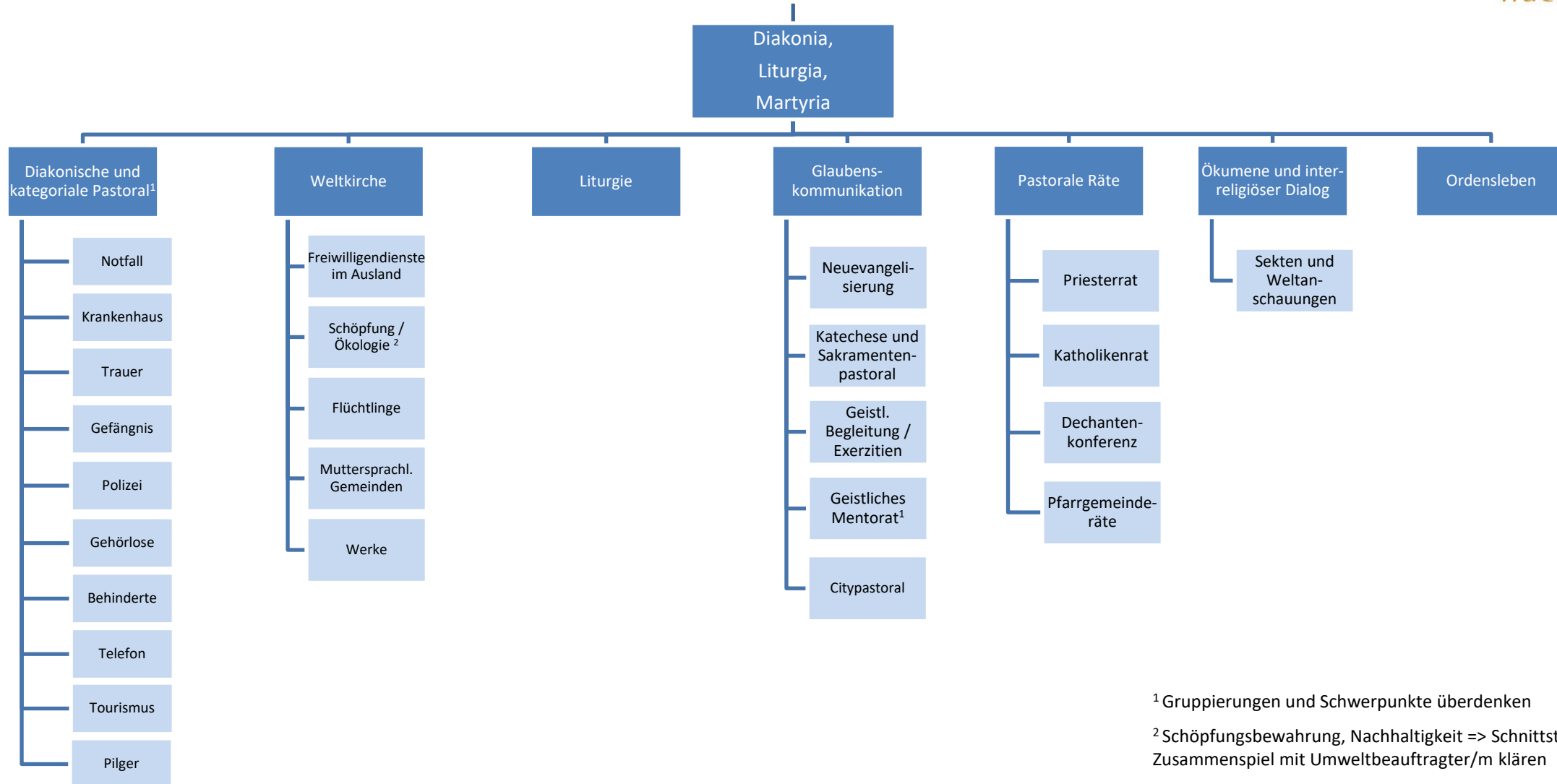
- Zuschüsse (Erwachsenenbildung, Jugendbildungswerk, Schülerseelsorge, Exerzitien, Antragsformalia)
- Verwaltungsfragen Kirchliches Datenschutzgesetz
- Haushalterstellung und -überwachung
- Sekretariat
- Grafikdesign, Mediengestaltung, Homepage
- ( ... )

## Pastorale Entwicklung:

- Pastorale Innovation
- Geistliche Prozessbegleitung
- Pastoralkonzepte
- Visitation und Controlling (im inhaltl. Sinn, z.B. pastorale Zielvereinbarungen)
- Kirchliche Organisationsberatung und -entwicklung<sup>2</sup>
- Neugründungsprozesse
- Pastorale Beurteilung von Baufragen (z.B. in Pfarreien, Schulen, etc.)
- Zielgruppenfokussierung (kirchennahe und ferne Zielgruppen)

<sup>1</sup> Definition der Subbereiche in Klärung

<sup>2</sup> Schnittstellen und Zusammenspiel mit Stabsbereich Strategische Entwicklung ist zu klären

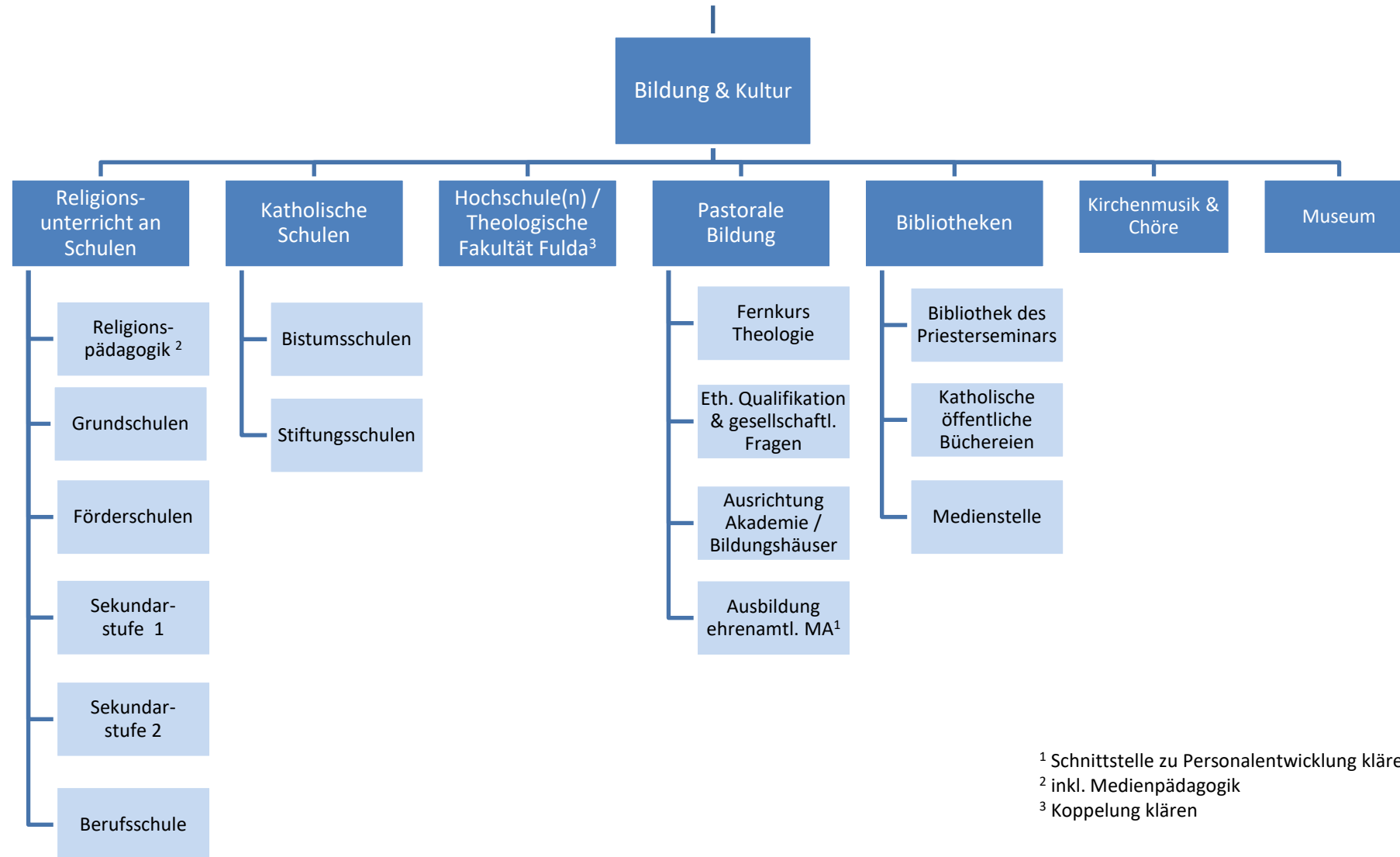


<sup>1</sup> Gruppierungen und Schwerpunkte überdenken

<sup>2</sup> Schöpfungsbewahrung, Nachhaltigkeit => Schnittstellen und Zusammenspiel mit Umweltbeauftragter/m klären

<sup>3</sup> Mentorat (als Praxisanleitung) ist in Personalentwicklung zu verorten, Schnittstellen und Zusammenspiel ist zu klären

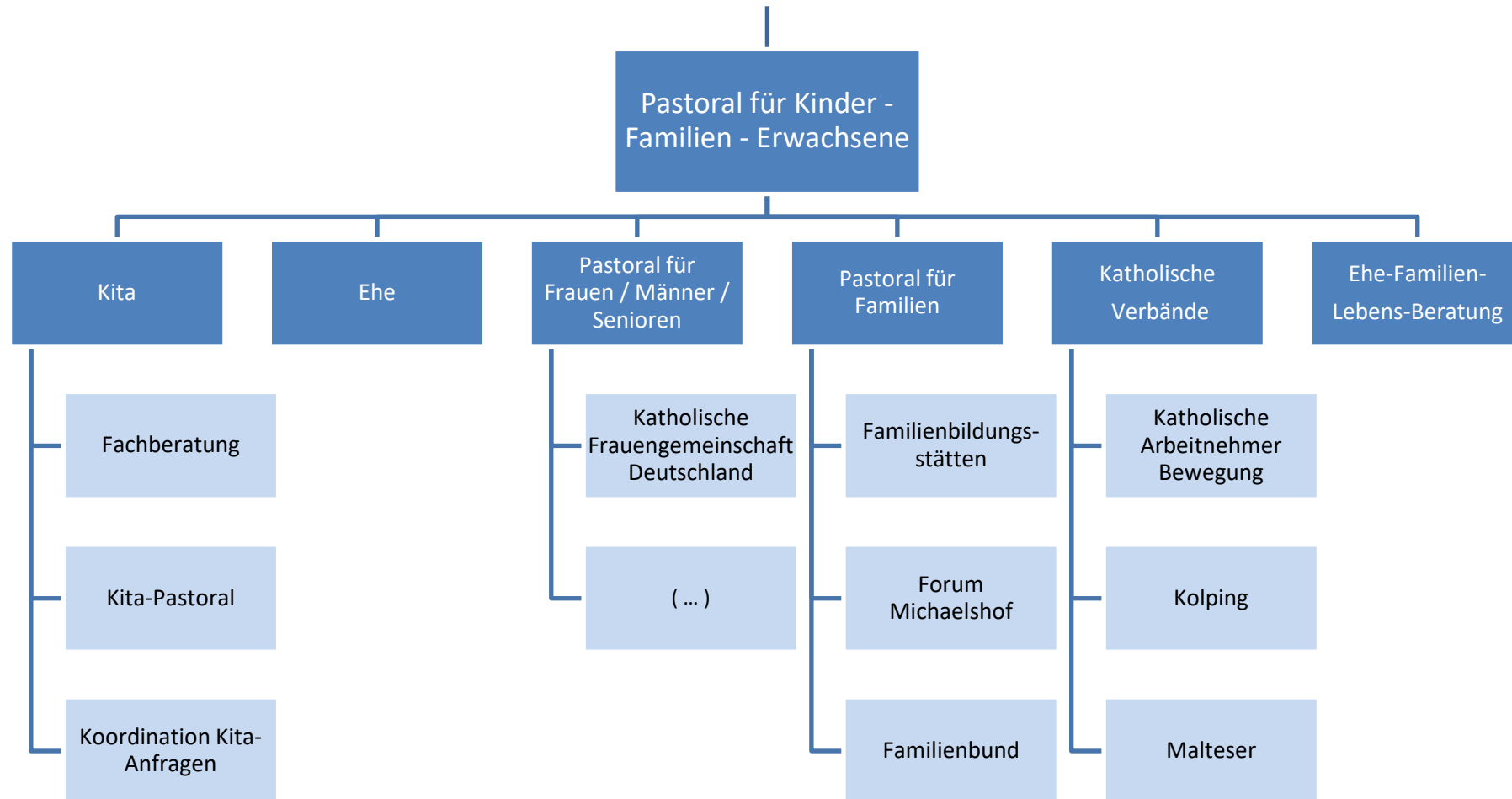




<sup>1</sup> Schnittstelle zu Personalentwicklung klären

<sup>2</sup> inkl. Medienpädagogik

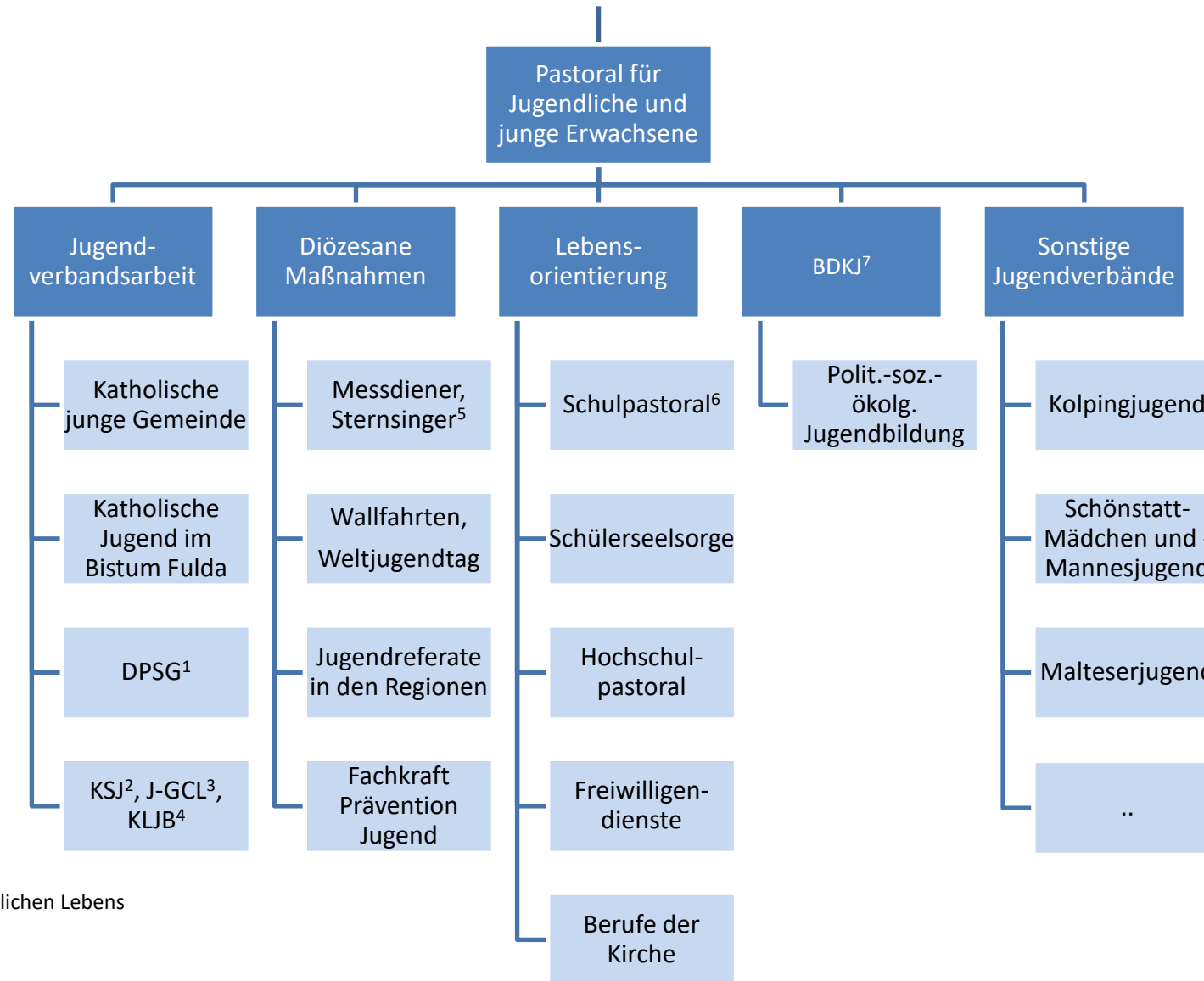
<sup>3</sup> Koppelung klären





# Fachbereich Pastoral, Bildung und Kultur

zusammen  
wachsen



<sup>1</sup> Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg

<sup>2</sup> Katholische Studierende Jugend

<sup>3</sup> Jugendverbände der Gemeinschaft Christlichen Lebens

<sup>4</sup> Katholische Landjugendbewegung

<sup>5</sup> Verortung klären

<sup>6</sup> Schnittstellen und Zusammenspiel klären

<sup>7</sup> Bund der Deutschen Katholischen Jugend





## Grundgedanken

- Die zwei Bereiche „Personalabteilung“ und „Pastorale Dienste“ werden zu einem Bereich „Personal“ zusammengeführt
- Der Bereich „Personalentwicklung“ wird ausgebaut und aufgewertet
- Die besonderen Fachstellen „Prävention/Intervention“ sowie „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ bleiben eigenständig und in ihrer Berichtslinie an den Generalvikar, werden aber funktional im Bereich Personal eingebunden.

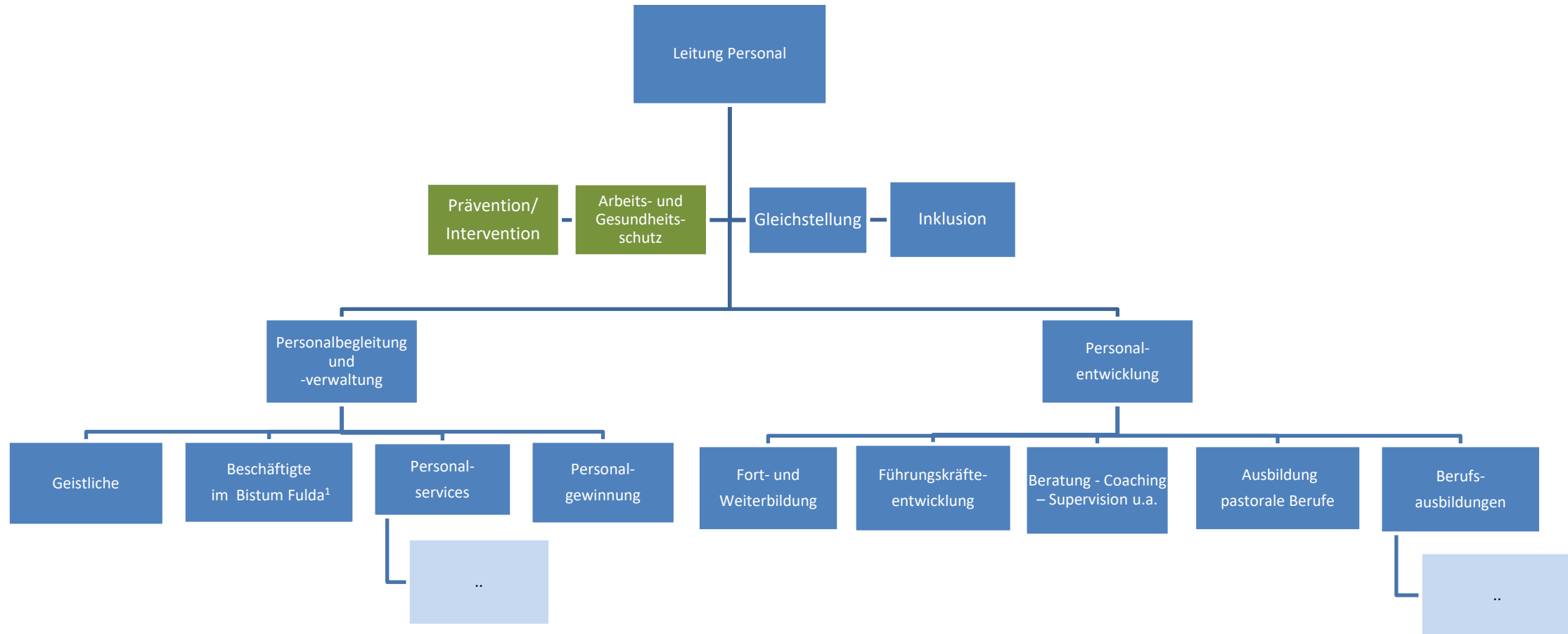
## Zentrale Inhalte

Die vier Themen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, „Prävention und Intervention“, „Inklusion“ und „Gleichstellung“ sind im Bereich Personal als besondere Fachstellen bei der Leitung verortet. „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ sowie „Prävention und Intervention“ arbeiten unabhängig und bleiben dem Generalvikar berichtspflichtig, sind jedoch dem Leiter Personal disziplinarisch zugeordnet. Hierdurch wird u. a. der Generalvikar in seiner der Zuständigkeit für Stabs- und Fachstellen entlastet.

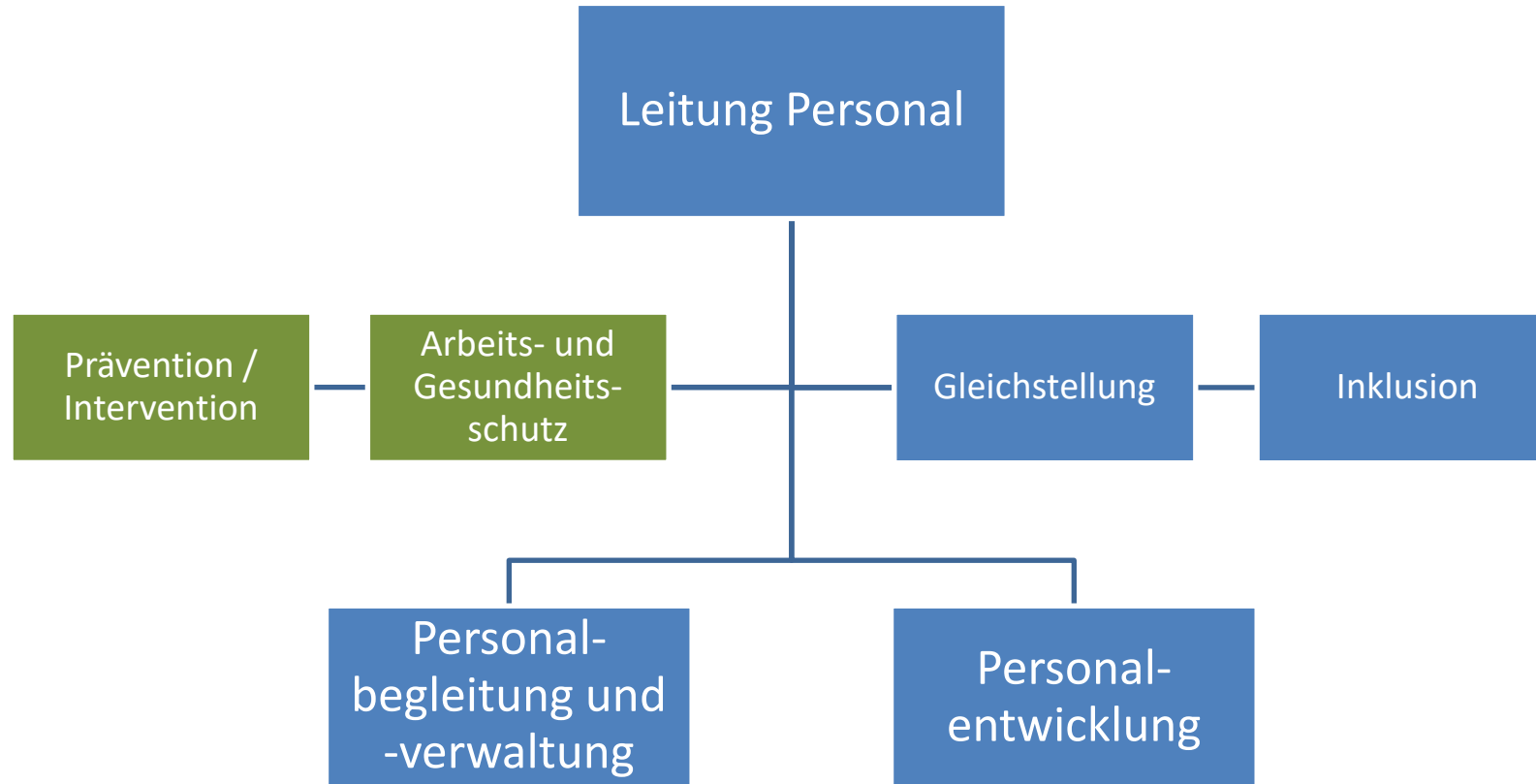
Im Bereich Personalentwicklung gibt es fünf Bereiche:

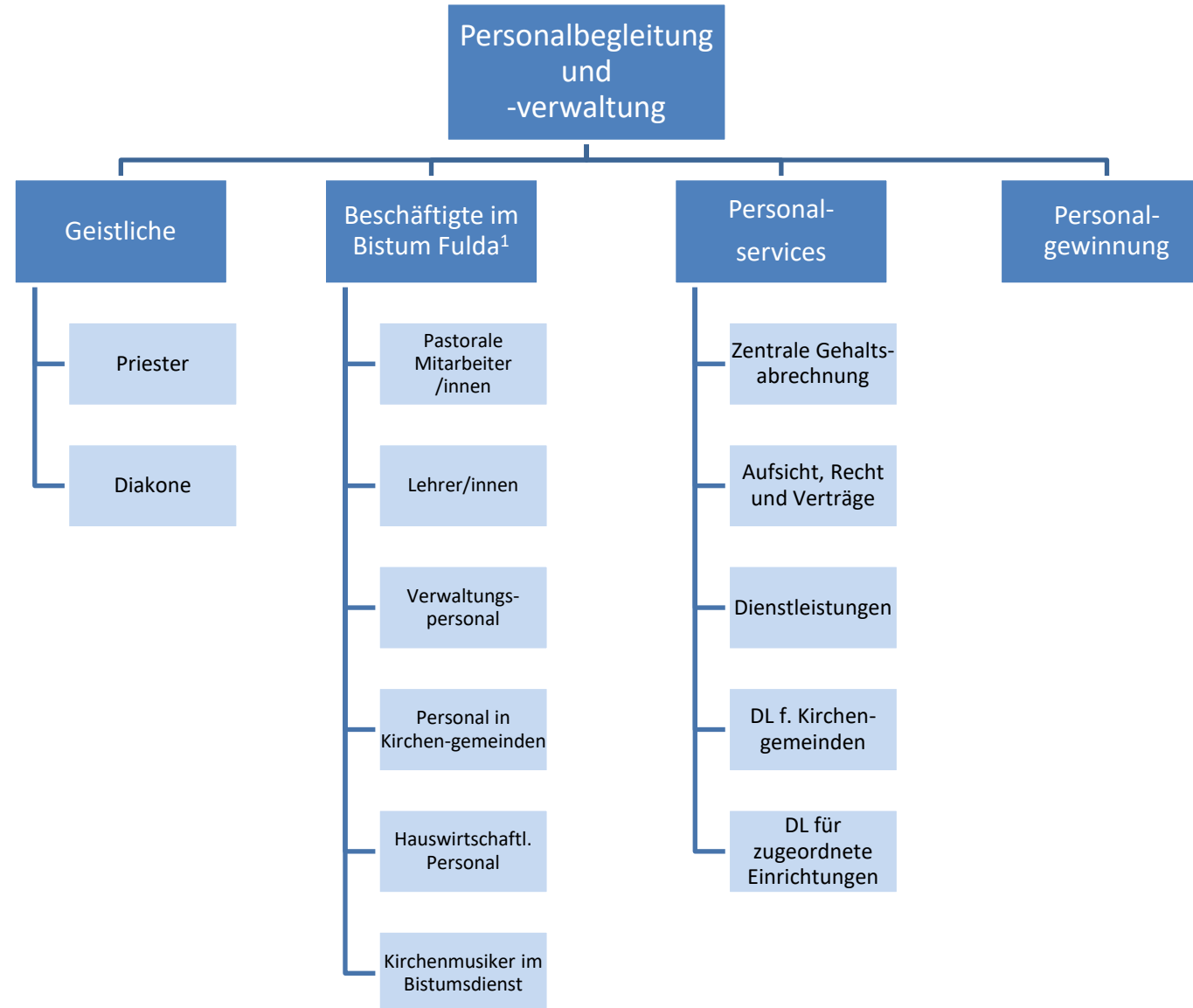
- Ausbildung bekommt einen neuen, eigenen, sichtbaren Stellenwert
- Führungskräfteentwicklung wird besonders in den Blick genommen
- Fort- und Weiterbildung für alle im Bistum Tätigen
- Coaching, Supervision und weitere Formen der Beratung und Begleitung werden explizit aufgeführt
- Schließlich findet die Ausbildung zu den pastoralen Berufen ihre Berücksichtigung

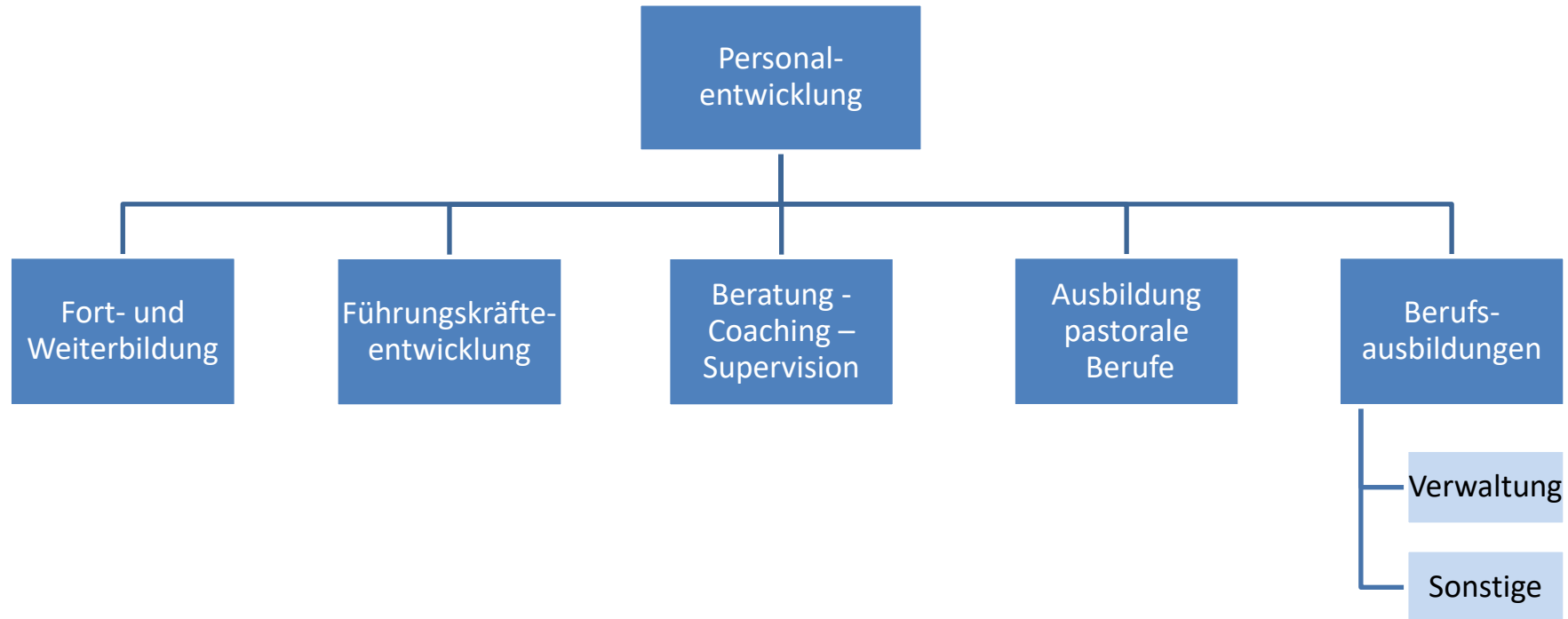
Der Bereich Personalbegleitung und –verwaltung umfasst sowohl die Zuständigkeit für die einzelnen Berufsgruppen als auch den Verwaltungs- und Servicebereich. In diesen beiden Bereichen gibt es viele Themenüberschneidungen. Es erscheint deshalb sinnvoll, beide Aspekte in einem Bereich zu verorten.



<sup>1</sup> Regionale Systematik der Zuständigkeit zu prüfen







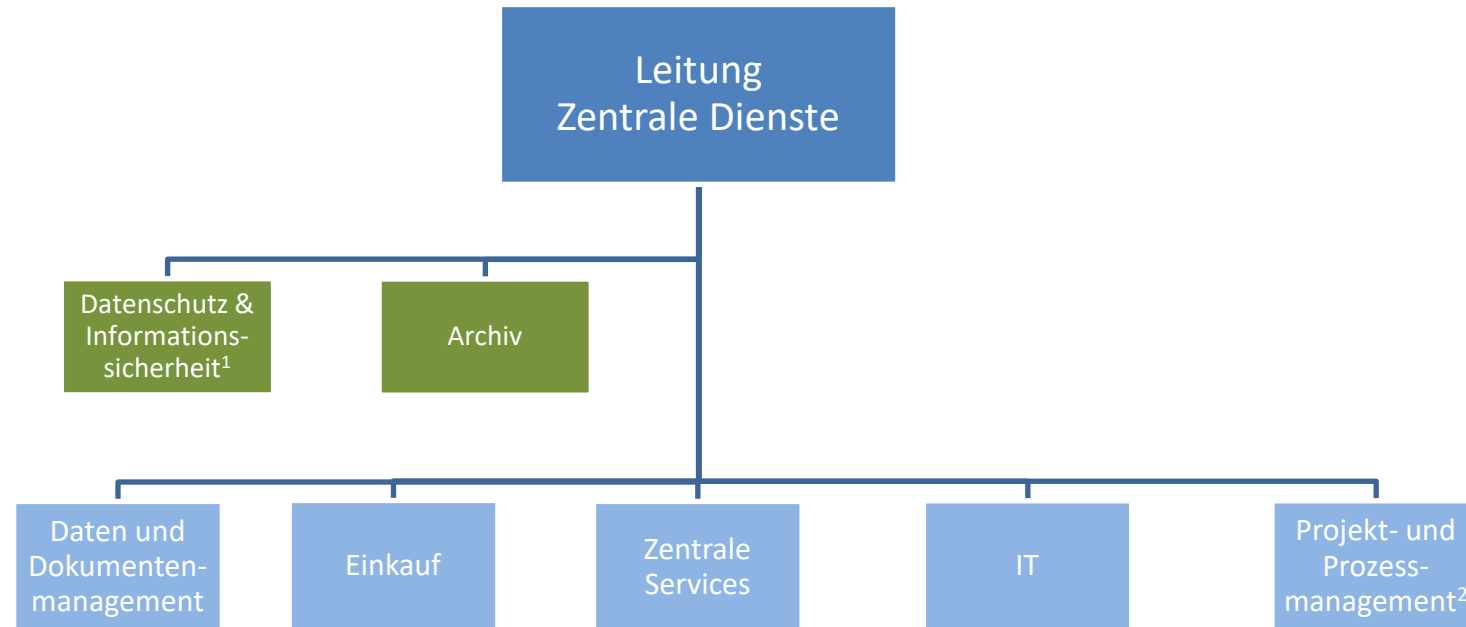


## Grundgedanken

- In den „Zentralen Diensten“ werden alle unterstützenden Aufgabenfelder zusammengeführt, die für das BGV als Organisation und das Bistum sinnvoll gebündelt werden können. Dies schafft eine Klarheit der Zuständigkeiten „nach innen“, aber auch „nach außen“ ins Bistum sowie gegenüber anderen Dienstleistern, Partnern oder Behörden. Für die Kirchengemeinden und bistumsnahe Organisationen werden zahlreiche Services von der Dienstleistung bis zur Beratung mit eindeutigen Profilen sichtbar gemacht.
- Viele zentrale Dienste funktionieren nur, wenn auch in den anderen Fachbereichen entsprechende **Andockstellen** mit spezifischer Fachkenntnis eindeutig definiert und **Zusammenarbeitsprozesse** festgelegt werden.
- Wenn es gelingt, aktuell verstreute Tätigkeiten sinnvoll zusammenzufassen, so stiftet dies enormes Synergiepotenzial, macht ein systematisches Qualitätsmanagement möglich, beschleunigt Prozesse, verringert Abstimmungsschleifen und erleichtert Vertretungsregeln.

## Zentrale Inhalte

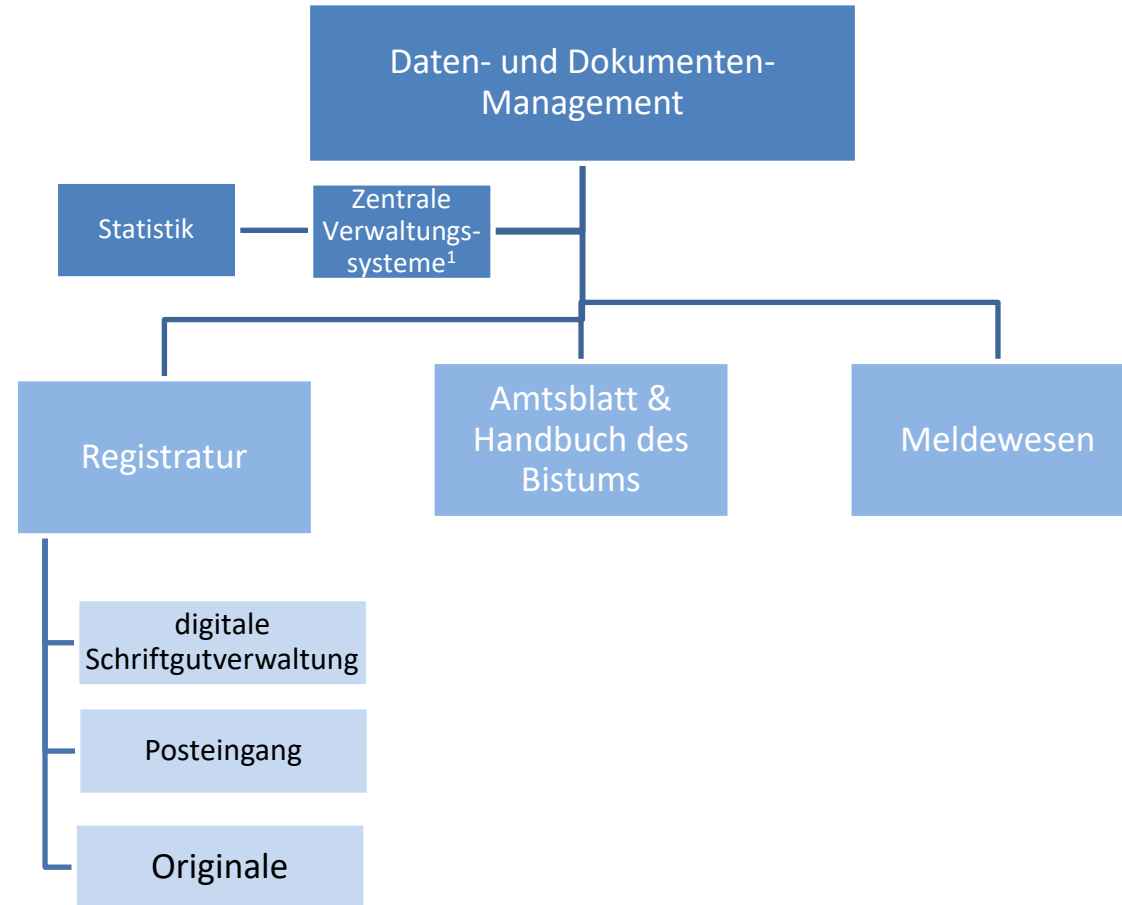
- „Daten und Dokumentenmanagement“ wird in einem Bereich zusammengefasst.
- Der ehemalige Bereich EDV wird zeitgemäß in „IT“ umbenannt, gestärkt und erhält eine strategisch wichtige Rolle für die aktuellen und zukünftigen Digitalisierungsherausforderungen unserer dezentralen Organisation.
- Das Thema „Prozess- und Projektmanagement“ bekommt – im Zusammenspiel mit der übergeordneten Stabsabteilung „Strategie und Bistumsentwicklung“ - einen übergeordneten Stellenwert, um dort für das Bistum Kompetenzen und Know-how aufzubauen und für die Fachbereiche verfügbar zu machen.
- Der Bereich „Großveranstaltungen“ erhält einen expliziten Ort, um in der Durchführung, Beratung und hinsichtlich der Aufsichtspflicht mit der gewachsenen Komplexität Schritt halten zu können.



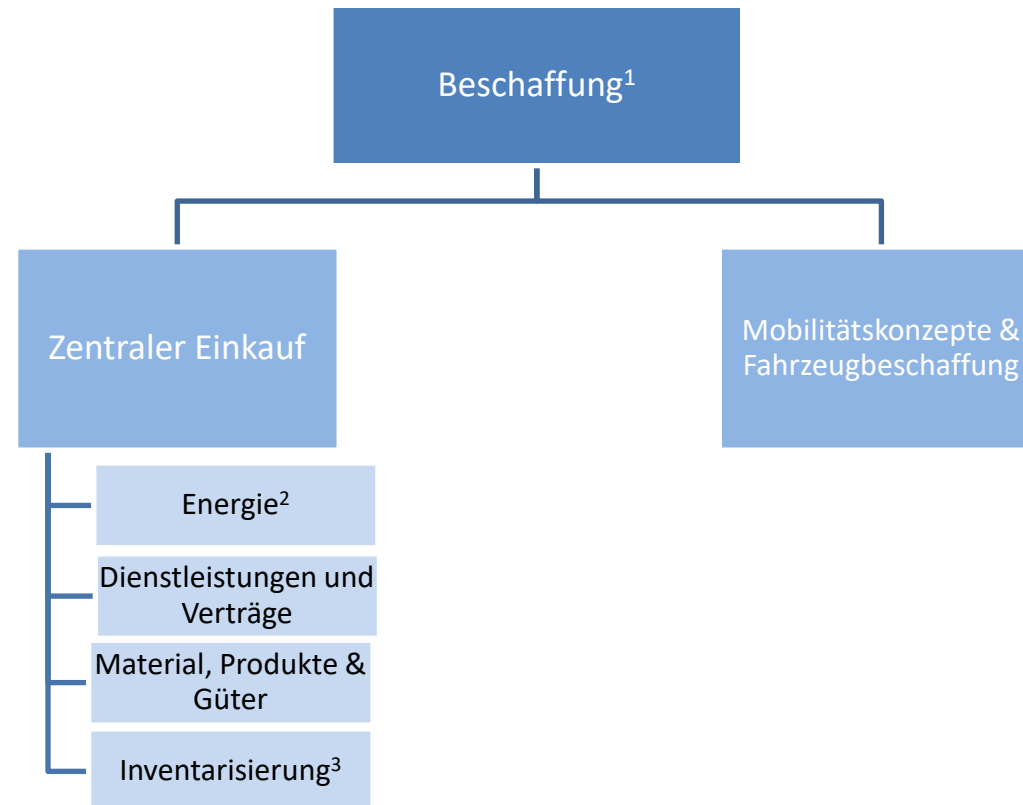
<sup>1</sup> fachlich-inhaltliche Anbindung ohne Unterstellung / weisungsfrei; evt. auf Ebene 1 im Stabsbereich zuzuordnen

<sup>2</sup> Zusammenspiel / Teilintegration in Stabsbereich „Strategie und Bistumsentwicklung“ prüfen





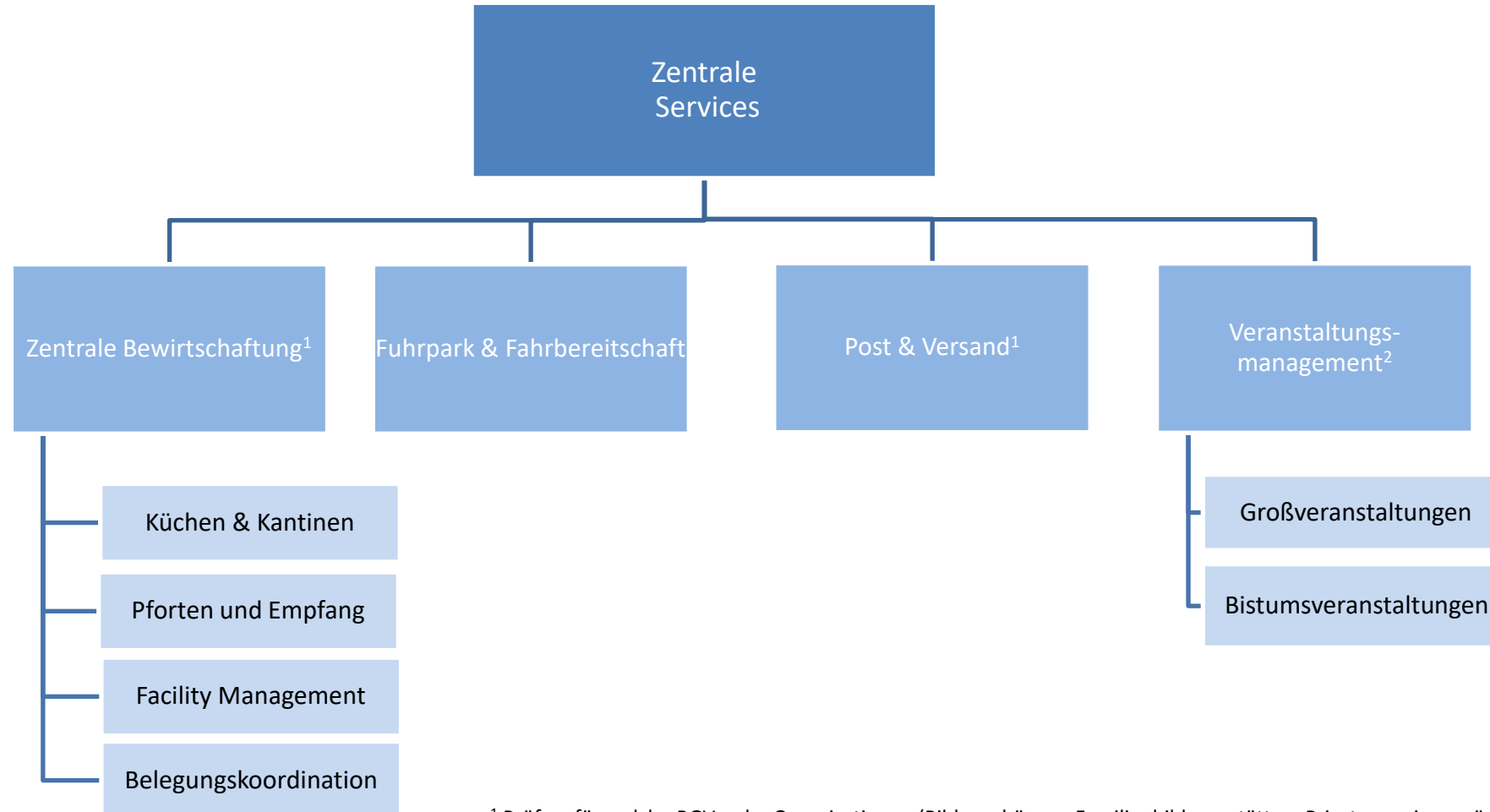
<sup>1</sup> bspw. Software Isidor, DMS, Adressmanagement, Statistik, Schematismus, Zeiterfassung)



<sup>1</sup> inkl. Umweltstandards & Nachhaltigkeit

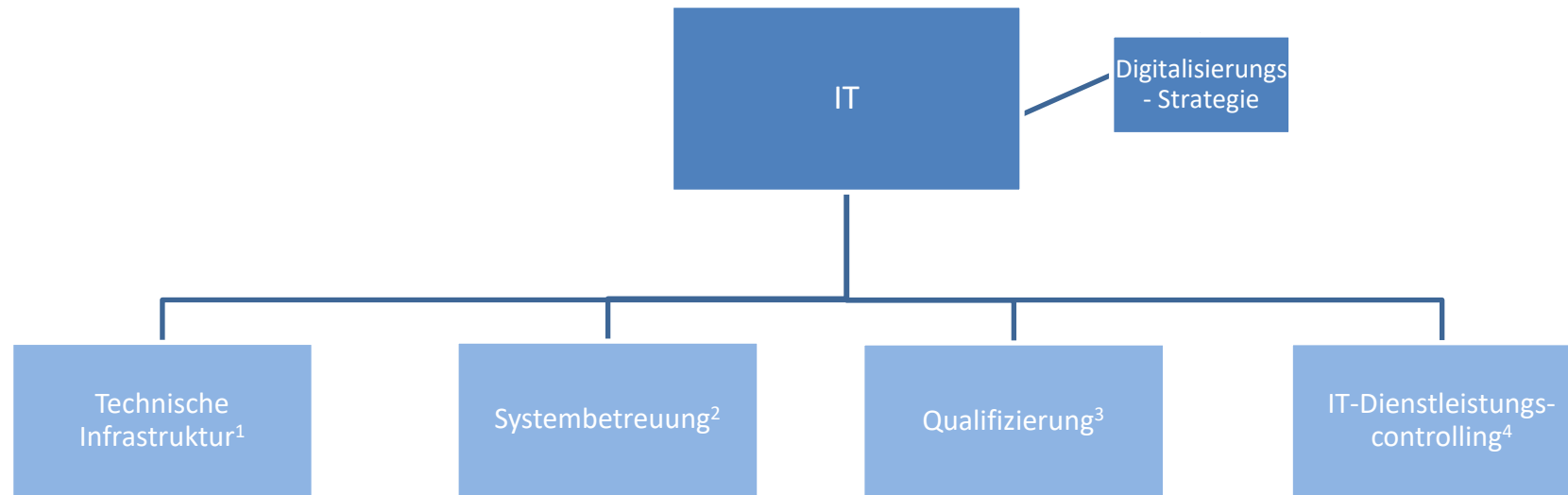
<sup>2</sup> inkl. Kirchengemeinden

<sup>3</sup>genaues Zusammenspiel multiprofessionell zu klären



<sup>1</sup> Prüfen, für welche BGV-nahe Organisationen (Bildungshäuser, Familienbildungsstätten, Priesterseminar u.ä.) in welcher Form von Service in Zukunft zentral und welche dezentral erbracht werden

<sup>2</sup> bistumsweite Rolle und Zusammenspiel ist zu klären



<sup>1</sup> gesamte Hardware-Infrastruktur-Palette (inkl. Telefonanlage etc.) für das BGV und die Pfarreien inkl. Bedarfsermittlung

<sup>2</sup> System-Updates und systematische Weiterentwicklung, Hotline, Fehlerbehebung

<sup>3</sup> zusammen mit dem Fachbereich Personal

<sup>4</sup> je nach Aufgabengebiet/Umfang. Rückkoppelung mit zentraler Einkauf von Dienstleistungen



<sup>1</sup> Zusammenspiel und Zuschnitt in Koppelung mit der Stabsabteilung „Strategie und Bistumsentwicklung“ klären; hier auch „klassische Prozesse“ und „Standardabläufe“

<sup>2</sup> übergreifende Zusammenarbeit in Stabsbereich „Strategie und Bistumsentwicklung“; hier: Anforderungen realisieren

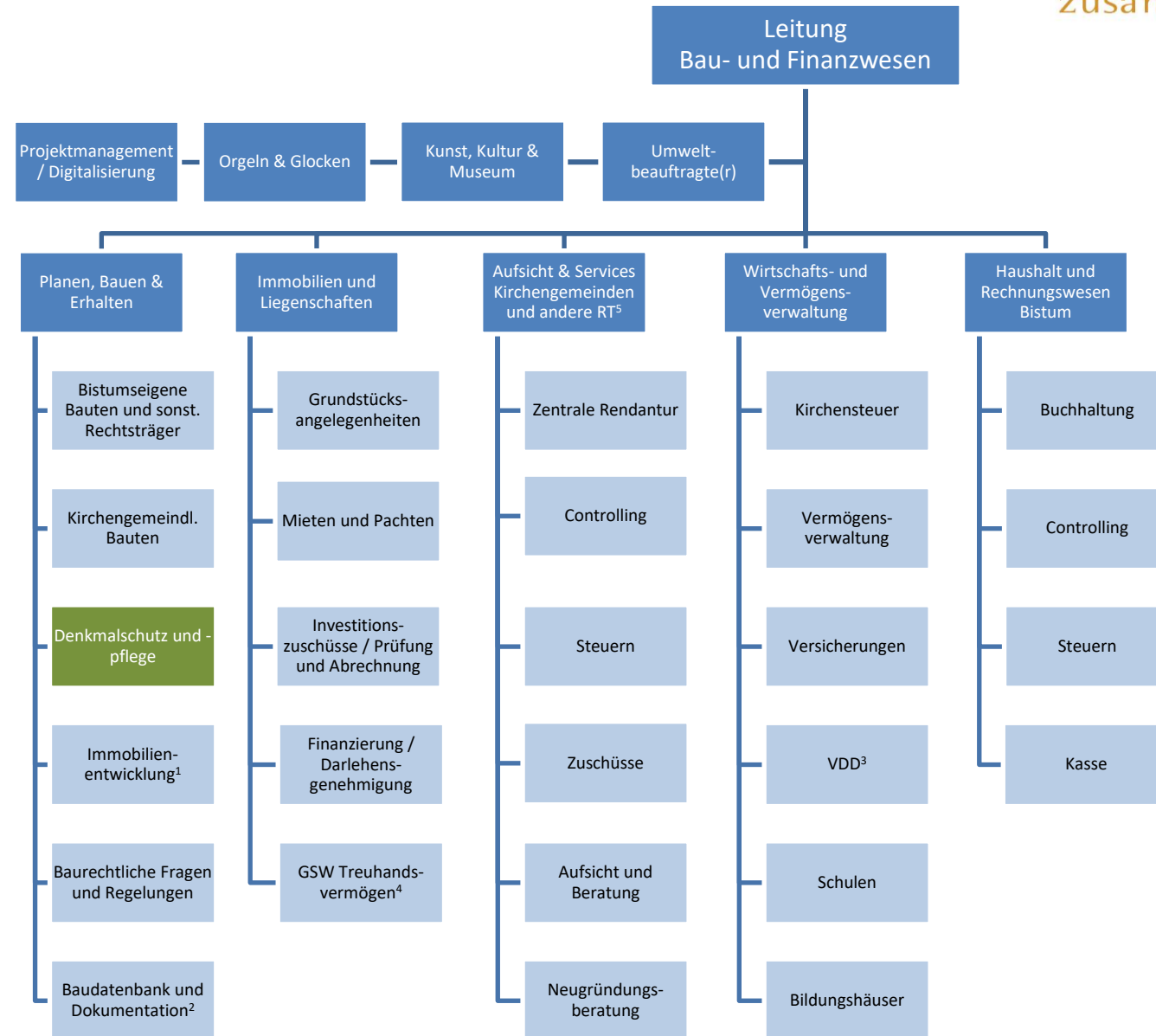


## Grundgedanken

- Unter dem Dach „Bau- und Finanzwesen“ werden die Themen und Arbeitsfelder zusammengeführt, die im Alltag und in den Prozessen zahlreiche Schnittstellen aufweisen, an denen kaufmännische und architektonisch/(bau-)technische Fachkompetenzen zusammenkommen.
- Die einzelnen Funktions-/Aufgabenbereiche weisen an einigen Stellen sehr spezifischen Kompetenzerfordernissen auf; dies wird bei der späteren Stellenbesetzung besonders zu berücksichtigen sein.
- Viele Themen haben außerdem Schnittstellen zu den anderen Fachbereichen „Personal“, „Zentrale Dienste“ und „Pastoral, Bildung und Kultur“. Dafür werden bestehende Gremien der übergreifenden Zusammenarbeit überprüft oder geschaffen.
- Bestehende Software wird weiter genutzt und bedarfsspezifisch ausgebaut, um ein vernetztes und wirkungsvolles Zusammenspiel zu ermöglichen.

## Zentrale Inhalte

- Der Bereich „Projektmanagement/Digitalisierung“ koordiniert die Nutzung übergreifender und aufgabenspezifischer Software (insbesondere Capitol) und unterstützt/ bündelt die laufende Projektarbeit.
- Der Bereich Liegenschaften Bistum und Kirchengemeinden wird zusammengefasst und soll eine enge Verknüpfung kaufmännischer und baufachlicher Themen sicherstellen.



<sup>1</sup> Koordination bzw. Rückkoppelung mit Neugründungsberatung

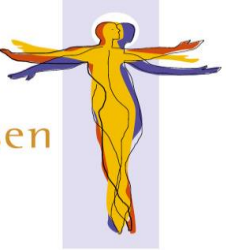
<sup>2</sup> Koordination mit PM/ Digitalisierung und insb. dem Bereich Archiv ggf. prüfen.

<sup>3</sup> Verband der Diözesen Deutschlands

<sup>4</sup> Gemeinnütziges Siedlungswerk

<sup>5</sup> Rechtsträger





- (1) In ersten Schritten sollten die markierten, noch **offenen Punkte im Funktionsmodell**, in der Beschreibung der in den Fachbereichen, den Stabsabteilungen und bei den besonderen Fachstellen zügig geklärt und entschieden werden. Dafür müssen jeweils Verantwortliche benannt und ein neuer Abgabetermin definiert werden.
- (2) Ein neues Projekt zu „**Terminologie, Titel und Bezeichnungen**“ muss aufgesetzt werden, in dem die zukünftigen Bezeichnungen noch einmal hinsichtlich ihrer (personal- und verwaltungs-)rechtlichen und kirchenrechtlichen Richtigkeit, aber auch mit Blick auf die (politische) Außenwirkung geklärt werden. Die (Teil-)Ergebnisse sollten regelmäßig mit allen Verantwortlichen rückgekoppelt werden. Erfahrungen aus ähnlichen Veränderungsprozessen anderer (innovativer) BGVs können zudem hilfreich sein.
- (3) Die zukünftigen oder kommissarischen Verantwortlichen für die vier Fachbereiche und die drei Stabsabteilungen sollten den Auftrag bekommen, auf Basis des Vorschlags im Funktionsmodell nun ein **sinnvolles Organigramm (Ebene 2)** für den eigenen Bereich zu entwickeln. Hierbei müssen die bisherigen Organisationsmitglieder unbedingt mit einbezogen werden. Zugleich können bisherige Fachgruppenmitglieder mit dem „internen Blick von außen“ wertvolle Beiträge leisten. Um die grundsätzliche Systematik zu bewahren, müssen diese Folgeschritte regelmäßig mit dem neuen Leitungsgremium des BGV rückgekoppelt und dort kritisch hinterfragt werden. Für die besondere Koppelung des Bereichs „**Caritas**“ sollte ein eigener Prozess aufgesetzt werden.
- (4) Die differenzierten **Feedbacks aus dem Resonanzprozess** sollten in die weiteren Überlegungen an jenen Stellen konsequent mit einbezogen werden, an denen über den neuen Zuschnitt von Abteilungen, Fachstellen und Verantwortlichkeiten entschieden wird.