



Kriterien und Leitbildprozess

Grundlagen für einen Erneuerungsprozess



Hintergrund, Ziel und Zweck

zusammen
wachsen



Kriterien

Vor der eigentlichen Arbeitsphase wurden über eine Reihe von Interviews (u.a. mit Bischof Dr. Michael Gerber und Generalvikar Prälat Christof Steinert) Kriterien erarbeitet, welche das neu gestaltete Funktionsmodell des BGV erfüllen soll. Ergebnis ist eine Sammlung von sechs Kategorien mit einer Reihe von Unterpunkten, welche die wesentlichen Aufgaben, Ansprüche und Aspekte beschreiben. Diese Kriterien dienen der Fachgruppe im engeren und erweiterten Arbeiten regelmäßig dazu, entwickelte Ideen und Arbeitsstände zu überprüfen und zu hinterfragen, ob und inwieweit sie den formulierten Ansprüchen gerecht werden. Die Ausformulierung der Kriterien und die präzise Beschreibung unterschiedlicher Vorstellungen und Erwartungen, war für die Fachgruppe ein wesentlicher Schritt hin zu einem gemeinsamen Verständnis der Ausrichtung ihres Auftrags. Gleichzeitig bilden die Kriterien eine wichtige Grundlage auch für zukünftige Entscheidungen zur strategischen Weiterentwicklung des BGV.

Leitbildprozess

Im Anschluss wurde in einem moderierten Prozess, von der Fachgruppe selbst, ein Leitbild entwickelt, das die Ausrichtung, das Selbstverständnis und die grundsätzlichen Aufgaben des BGVs aus eigener Sicht in prägnanter Form darstellt. Im Rahmen der gemeinsamen Arbeit wurde um Formulierungen gerungen und über Begriffe gestritten. Im Ergebnis ist ein gemeinsames Dokument entstanden, in dem sich alle Mitglieder gut wiederfinden können. Zugleich entwickelten die Fachgruppenmitglieder so ein tieferes Verständnis dessen, was das BGV im Kern ausmacht – sowohl strukturell als auch funktional. Insofern ist der kritische und differenzierte Auseinandersetzungsprozess der wesentliche Kern und nicht das auf dem Papier stehende Ergebnis.



Im Rahmen der Präsentation unserer Zwischenergebnisse wurden auch die Kriterien und das Leitbild der internen Öffentlichkeit vorgestellt. Leitfragen luden zur (kritisch-reflexiven) Auseinandersetzung ein:

- Finden Sie sich in diesen Kriterien wieder?
- Welcher Aspekt ist Ihnen besonders wichtig?
- Inwieweit wird das BGV diesen Ansprüchen bereits jetzt gerecht?
- Wo besteht die größte Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit?
- Vermissen Sie einen zentralen Aspekt, von dem Sie glauben, dass er mit Blick auf die zukünftige Organisationsstruktur und Zusammenarbeit relevant ist?
- Wie attraktiv erscheint Ihnen das Leitbild?
- Welche Formulierungen stellen sich „quer“?
- Worüber sind Sie beim ersten Lesen gestolpert?
- Welche Dinge würden Sie anders formulieren/beschreiben?
- Was fehlt Ihrer Ansicht nach?

Die teilweise sehr umfassenden und differenzierten Rückmeldungen aus dem Feedbackprozess zeigen einmal mehr, dass die gemeinsame Suche ein notwendiger (Selbst-)Vergewisserungsschritt ist, bei dem es nicht um abschließende Antworten, sondern um konsequentes Infragestellen und Zuspitzen geht, um wirksame Denk- und Dialogprozesse auszulösen. Zugleich ist die spannungsreiche Wechselwirkung aus „Begriffe mit unterschiedlichen Aspekten aufladen“ einerseits, und einem „mutigen Weglassen“ von bislang Gewohntem andererseits, eine geistige Übung, die sich weder stellvertretend erfüllen noch gut im Rahmen einer Ergebnispräsentation darstellen lässt.

Kriterien für und Ansprüche an die Strukturgestaltung

zusammen
wachsen



Effiziente Mittelverwendung

- Aktualisierung und Nutzung vorhandener Systeme
- Vernetzung von Personen und Teileinheiten
- Konsequente Dokumentation bzw. Archivierung
- Verzicht auf unnötige Prozesse, Rückkoppelungen, etc.

Flache Hierarchien / wenige Ebenen bzw. Einheiten

- Forderung und Förderung von Eigenverantwortung
- Klar geregelter Informationsfluss
- Entscheidungs- und Handlungsbefugnisse, da wo sie Sinn ergeben

Flexibilität

- Unterschiedliches Maß je nach Bedarf des Bereiches
- Bestmögliche Form zur Erfüllung des jeweiligen Auftrages
- Übergreifend und zukunftsfähig zusammenarbeiten
- Eine lebendige Organisation

Umsichtige Organisationsführung

- Im Rahmen von Recht und Gesetz (kirchlich & staatlich)
- Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken
- Handlungseffekte auf andere im Blick halten

Transparenz

- Durchsichtigkeit bzgl. was wo passiert bzw. entschieden wird
- Kultur der Rückmeldung bei Fehlern/Konflikten
- Information darüber, was wo passiert

Freude machend

- Gemeinschaft ermöglichen
- Wirksamkeit / Sinn erleben
- Aktives gestalten von Zusammenarbeit
- Unterstützende Strukturen und Prozesse



Leitbild der Arbeitsgruppe¹



Leitbild der Arbeitsgruppe¹

Wir sind Dienstleister für kirchliches Handeln und Knotenpunkt² für Leitung & Verwaltung des Bistums.

Wir unterstützen unseren Bischof und haben Anteil am kirchlichen Sendungsauftrag.

Wir helfen³ den unterschiedlichen pastoralen Orten, den christlichen Glauben zu stärken.

Wir sorgen für Standards und Qualitätskriterien und sichern deren Einhaltung.

Wir beraten und begleiten in Fachfragen und erbringen Dienstleistungen.⁴

Wir entwickeln unsere Strukturen und Prozesse zeitgemäß und am Menschen orientiert weiter.

Wir bilden, fördern und begleiten unsere Beschäftigten und Ehrenamtlichen auf Basis des christlichen Menschenbildes.

Wir hören zu und kommunizieren offen und bewusst nach innen und außen.

In Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern im öffentlichen Leben vertreten wir unsere Interessen.

¹ In Ergänzung zum Leitbild ist der konkrete Auftrag des BGV in der Geschäftsordnung noch zu spezifizieren

² Ort für Resonanz / Austausch als Anregung, diese Begriffe mit aufzunehmen

³ Haltung dazu ist noch genauer zu erläutern, bspw. „auf Augenhöhe“

⁴ Verb „entscheiden“ noch ergänzen





Empfohlene nächste Schritte

Im Rahmen der Präsentation unserer Zwischenergebnisse wurden auch die Kriterien und das Leitbild der internen Öffentlichkeit vorgestellt. Leitfragen luden zur (kritisch-reflexiven) Auseinandersetzung ein:

- Finden Sie sich in diesen Kriterien wieder?
- Welcher Aspekt ist Ihnen besonders wichtig?
- Inwieweit wird das BGV diesen Ansprüchen bereits jetzt gerecht?
- Wo besteht die größte Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit?
- Vermissen Sie einen zentralen Aspekt, von dem Sie glauben, dass er mit Blick auf die zukünftige Organisationsstruktur und Zusammenarbeit relevant ist?
- Wie attraktiv erscheint Ihnen das Leitbild?
- Welche Formulierungen stellen sich „quer“?
- Worüber sind Sie beim ersten Lesen gestolpert?
- Welche Dinge würden Sie anders formulieren/beschreiben?
- Was fehlt Ihrer Ansicht nach?

Die teilweise sehr umfassenden und differenzierten Rückmeldungen aus dem Feedbackprozess zeigen einmal mehr, dass die gemeinsame Suche ein notwendiger (Selbst-)Vergewisserungsschritt ist, bei dem es nicht um abschließende Antworten, sondern um konsequentes Infragestellen und Zuspitzen geht, um wirksame Denk- und Dialogprozesse auszulösen. Zugleich ist die spannungsreiche Wechselwirkung aus „Begriffe mit unterschiedlichen Aspekten aufladen“ einerseits, und einem „mutigen Weglassen“ von bislang Gewohntem andererseits, eine geistige Übung, die sich weder stellvertretend erfüllen noch gut im Rahmen einer Ergebnispräsentation darstellen lässt.