



## PERSONALSITUATION

# „Führen muss man wollen – Leiten kann man lernen“

## Wie die Leiterinnen und Leiter der Pfarreien der Zukunft auf ihren Job vorbereitet werden

Das markige Zitat stammt vom Essener Coach und Personalentwickler Günter Eilers und ausgesprochen wurde es im März 2019 bei einer Informationsveranstaltung im Zuge der Bildung der Leitungsteams für die ersten 15 Pfarreien der Zukunft. Seither ist viel passiert. Über Ausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Einzelgespräche und Teamfindungsworkshops haben sich Teams gebildet, die zukünftig ihre wichtige Leitungsaufgabe im Bistum übernehmen werden und damit die Umsetzung der Diözesansynode wesentlich verantworten.

Seit dem 1. Oktober bereiten sich die Mitglieder der künftigen Leitungsteams auf ihre anspruchsvolle Aufgabe vor. Eine Arbeitsgruppe hatte ein Qualifizierungskonzept erarbeitet, das der Komplexität dieser Leitungsrolle gerecht zu werden versucht. Das eingangs genannte Zitat ist leitend geblieben, denn die Qualifizierung hat

das Ziel, dass die Teilnehmenden eine Grundhaltung als Führungskraft entwickeln und stärken.

Dazu dienen Reflexion und Vergewisserung der eigenen Führungspersönlichkeit, die Erarbeitung und das Ausprobieren von Führungsinstrumenten, aber auch die Entwicklung eines gemeinsamen Führungs- und Leitungsverständnisses im Team. Gerade das Leiten im Team ist bislang im Bistum Trier noch wenig erprobt und stellt besondere Anforderungen. Dies gilt gerade deshalb, weil das Leitungsteam in den nächsten Monaten um bis zu zwei ehrenamtliche Teammitglieder erweitert werden wird. Auch diese Perspektive fließt in die Qualifizierungsmodule mit ein.

Neben den stark an der Persönlichkeit ausgerichteten Seminaren setzen sich die künftigen Leitungsteams intensiv mit den zentralen Themen der Synodenum-

setzung auseinander. Ziel ist es, die Teams als Förderer und Ermöglicher einer pastoralen Entwicklung im Sinne der Synode zu unterstützen und mit ihnen die grundlegenden Konzepte der Teilprozessgruppen zu vertiefen. Schließlich werden die Mitglieder der Leitungsteams auf ihre Aufgaben als Dienst- und Fachvorgesetzte sowie als Verantwortliche für die Ressourcen der Pfarrei vorbereitet. Betriebswirtschaftliche Kompetenzen werden dazu ebenso vermittelt wie Grundlagen des Kollektiv- und Individualarbeitsrechts, des Arbeitsschutzes oder auch der geltenden Dienstvereinbarungen im Bistum.

Trotz dieser Fülle ist Zeit für Begegnungen und Kontaktaufnahmen vor Ort und es bleiben Freiräume für Urlaub oder geistliche Zeiten, so dass der Start in die

Pfarreien der Zukunft zum 1. Januar emotional gut gelingen kann. Nicht zuletzt tragen dazu die Beratungs- und Begleitungsinstrumente bei, die von den diözesanen Fachgruppen Supervision und Coaching sowie Organisationsberatung verantwortet werden und die Leitungsteams in der Startphase unterstützen.

Alle Elemente der Qualifizierung sind Schritte auf einem gemeinsamen Lernweg – nicht nur für die Mitglieder der Leitungsteams, sondern ebenso für die Verantwortlichen im Bischöflichen Generalvikariat und für die Organisation Bistum Trier insgesamt. Nicht alles auf diesem Weg ist berechenbar und planbar. Lernen heißt auch Verlernen. Und mit Überraschungen ist sicher zu rechnen. Genau das macht diese ersten Schritte so abwechslungsreich und spannend.

## Der Mensch im Mittelpunkt – Das Bistum als Arbeitgeber im Wandel

Das Bistum Trier ist einer der größten Arbeitgeber der Region und beschäftigt Menschen in ganz unterschiedlichen Berufen



Ob in der Pastoral und Seelsorge, in sozialen Berufen, in der Verwaltung oder im pädagogischen Bereich – in vielfältiger Weise bringen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Kompetenzen und Talenten ein.

Allerdings ist es längst nicht mehr selbstverständlich, beim „Arbeitgeber Kirche“ tätig zu sein. Nicht nur in den pastoralen Berufen sind die Personalprognosen rückläufig. Auch die Zahl junger Menschen, die sich im Bischöflichen Generalvikariat um einen Ausbildungsplatz bewerben oder für einen solchen interessieren, wird geringer. Hierbei spielen neben der öffentlichen Wahrnehmung von Kirche auch die an nähernde Vollbeschäftigung, die Nähe zu Luxemburg und der demographische Wandel eine Rolle.

Das Bistum Trier reagiert auf diese Entwicklungen mit neuen Konzepten der Personalgewinnung und des

Marketings, mit denen es sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und Menschen für einen Beruf in der Kirche begeistern kann. Bereits in den vergangenen zwei Jahren konnten positive Erfahrungen mit der regelmäßigen Präsenz auf Ausbildungs- und Berufsinformationsmessen gesammelt werden. Eine Steuerungsgruppe unter Leitung des Arbeitsbereichs Personalentwicklung koordiniert diese und weitere Aktivitäten zusammen mit zahlreichen Mitarbeitenden vor Ort.

Seit Anfang 2019 ist „Personalmarketing“ ein eigenes Arbeitsfeld innerhalb der Personalentwicklung. Im Mittelpunkt steht die Frage, was das Bistum Trier als attraktiven Arbeitgeber ausmacht und wie dieser „Markenkern“ nach innen und außen deutlich werden kann.

Neben der erweiterten Präsenz auf Ausbildungs- und Berufsinformationsmessen spielen dabei die Konzeption von Seminaren für Mitarbeitende, vor allem im Ausbildungsbereich, die Vermittlung von Praktika und Hospitationen sowie die Vernetzung der vielen Stellen im Bistum Trier, die Menschen ausbilden und bei ihrer Berufswahl begleiten, eine wichtige Rolle.

Ein zentraler Baustein des künftigen Personalmarketings ist eine neue Website. Sie wird die vielen Ausbildungsgänge, Orientierungsmöglichkeiten und Be-

rufe im Bistum Trier vorstellen und eine Stellenbörse beinhalten. Über die Seite kann zudem gezeigt werden, welche positiven Werte und Haltungen das Bistum Trier als Arbeitgeber ausmachen und wie dies für die Mitarbeitenden im Alltag konkret erfahrbar wird.

Schon jetzt bietet das Bistum mit seinen Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, seinen Möglichkeiten einer individuellen Arbeitsplatzgestaltung, seinen Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements, seinem ganzheitlichen Bildungsverständnis, das auch die geistliche Dimension mit einschließt, oder auch seinen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und der kirchlichen Zusatzversorgungskasse attraktive Arbeitsbedingungen. Dabei steht der Mensch im Mittelpunkt, der nicht einfach ein Faktor in einer Kette von Produktivitätsfaktoren ist, sondern in seiner Individualität wahr- und ernstgenommen wird.

Dass ein solches Personalmarketing Spaß macht, das haben einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den vergangenen Wochen erlebt. Bei Fotoshootings für die neue Website waren sie das „Gesicht“ des Bistums Trier. Die gute Stimmung und die Freude an diesem Projekt machen Mut für die nächsten Schritte. Ein Mitarbeiter sagte ganz offen, was hoffentlich viele denken und was der Kern aller Marketingbotschaften ist: „Ich bin froh, für das Bistum Trier zu arbeiten!“

## Mitarbeiter/innen Bistum Trier\*

	Anzahl Personen
<b>Priester*</b>	
Bischöfe (einschl. emeritierter Bischöfe)	5
inkardinierte Weltpriester im aktiven pastoralen Dienst	278
davon in Ausbildung (Kapläne)	17
indische Kapläne (Weltpriester)	11
im Ruhestand (mit und ohne Auftrag) sowie Emeritierte	249
freigestellt (Studium/ähnliches)	5
Ordensgeistliche	95
im Ruhestand (mit und ohne Auftrag)	5
<b>Ständige Diakone*</b>	36
in Ausbildung zum Diakon im Hauptberuf	1
im Ruhestand (mit und ohne Auftrag)	9
mit Zivilberuf im aktiven Dienst	96
im Ruhestand (ohne Auftrag)	44
<b>Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten*</b>	228
davon in Ausbildung (Past.Ass.)	8
davon Vollzeit	180
davon Teilzeit	48
davon Männer	128
davon Frauen	106
nicht im aktiven Dienst (freigestellt, beurlaubt, ähnliches)	6
<b>Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten*</b>	
<b>Gemeindepraktikanten und -assistenten</b>	252
davon in Ausbildung (Past.Ass.)	6
davon Vollzeit	212
davon Teilzeit	55
davon Männer	63
davon Frauen	216
nicht im aktiven Dienst (freigestellt, beurlaubt, ähnliches)	12
<b>Gesamtüberblick nach Einrichtungstypen</b> (ohne Priester, Ordensgeistliche und Ordensschwwestern)	
<b>Bildungshäuser, Fachstellen für Erwachsenenbildung</b>	55
davon Männer	11
davon Frauen	44
davon unbefristete Verträge	49
davon Zeitverträge	6
davon Vollzeit	26
davon Teilzeit	29
<b>Beratungsstellen, Telefonseelsorge</b>	154
davon Männer	28
davon Frauen	126
davon unbefristete Verträge	140
davon Zeitverträge	14
davon Vollzeit	35
davon Teilzeit	119

\* Quelle: Kontinuierliche Erhebung statistischer Eckdaten über Priester, Diakone und andere hauptamtl. Mitarbeiter/innen in der Pastoral; Stichtag 31.12.2018

<b>Rendanturen</b>	<b>227</b>
davon Männer	72
davon Frauen	155
davon unbefristete Verträge	201
davon Zeitverträge	26
davon Vollzeit	133
davon Teilzeit	94
<b>Dekanatsbüros, Fachstellen für Kirchenmusik, Fachstellen für Jugendpastoral, Schülerzentren, Häuser der offenen Tür, Katholische Hochschulgemeinden, Johannesfoyer Saarbrücken</b>	<b>142</b>
davon Männer	35
davon Frauen	107
davon unbefristete Verträge	107
davon Zeitverträge	35
davon Vollzeit	30
davon Teilzeit	111
<b>BDKJ und andere Verbände</b>	<b>20</b>
davon Männer	5
davon Frauen	15
davon unbefristete Verträge	13
davon Zeitverträge	7
davon Vollzeit	11
davon Teilzeit	9
<b>Lehrer/innen an Bistumsschulen</b>	<b>627</b>
inkl. Religionslehrer im past. Dienst (staatl. Schulen)	46
davon Männer	231
davon Frauen	396
davon unbefristete Verträge	523
davon Zeitverträge	104
davon Vollzeit	396
davon Teilzeit	231
<b>Angestellte an Bistumsschulen</b>	<b>81</b>
davon Männer	23
davon Frauen	58
davon unbefristete Verträge	76
davon Zeitverträge	5
davon Vollzeit	29
davon Teilzeit	52
<b>Generalvikariat und zentrale Dienststellen</b>	<b>468</b>
(inkl. der pastoralen Mitarbeiter/innen, die in diesem Funktionsbereich eingesetzt sind)	
davon Männer	168
davon Frauen	300
davon unbefristete Verträge	419
davon Zeitverträge	49
davon Vollzeit	311
davon Teilzeit	157
<b>Sonstige</b> (Kloster am Rande der Stadt, Gehörlosengemeinde, Mutterspr. Missionen, Sonstige)	<b>47</b>
davon Männer	16
davon Frauen	31
davon unbefristete Verträge	32
davon Zeitverträge	15
davon Vollzeit	5
davon Teilzeit	42

Personen, die an mehreren Stellen eingesetzt sind, sind (mehrmals) an der jeweiligen Stelle gezählt.