

Umsetzung Reform 2014 - 2018

Die Zukunft gemeinsam gestalten

Phase I (Februar 2015 - Juni 2016)

Prozess Governance/Teilstrukturen

Dritter Dialog mit den Berufsgruppen – Sekretariate/Katechetik/Buchhaltung/Finanzen

Gesprächsnotiz

Stadt Zürich bereitet sich auf die Tagesschule light vor

Eine breite Mehrheit des Gemeinderates stimmte dem 19-Millionen-Franken-Kredit zu.

Erstellt am: 21. Juni 2016
Erstellt von: moderat GmbH

Die Gesprächsnotiz fasst wesentliche Aspekte und Diskussionspunkte des Dialogs zusammen. Die Verwendung einzelner Abschnitte, Aussagen oder der Grafik ist ohne Rücksprache mit den Verantwortlichen nicht zulässig.

Datum	21. Juni 2016
Zeit	16.00 bis 18 Uhr
Ort	Kirchgemeindehaus Aussersihl
Teilnehmende	35 Vertreterinnen und Vertreter aus den Bereichen Sekretariat, Katechetik, Buchhaltung/Finanzen. Vertretungen des Stadtverbandes: Andreas Hurter, Martina Meienberg, Jürg Malzach, Karl Brunner, Susanne Oberholzer, Urs Zraggen, Karin Müller. Ruth Derrer Balladore (Projektsteuerung).

Ziele des Dialogs

Ziel 1 : Information

- Die Berufsgruppen sind über den Stand der Arbeiten und über die Ergebnisse und Hinweise aus der vierten Grossgruppenkonferenz (GGK) informiert.

Ziel 2: Dialog in den Berufsgruppen

Bis zur 5. GGK am 3. September 2016 finden Workshops in den drei Pilotkirchenkreisen und die Dialoge in den Berufsgruppen statt. Die Pilotkirchenkreise widmen sich dem „Innenleben“ der Kirchenkreise. Die Dialoge mit den Berufsgruppen sollen dieses Thema nicht auch noch bearbeiten. Der Austausch in den Berufsgruppen dient vielmehr dazu, ein gemeinsames Verständnis zu den zentralen Anliegen der Berufsgruppe zu erarbeiten und sich über Aufgaben und Rollen soweit zu verständigen, dass sich alle in die Phase 2 der Reform zielführend in ihrem Kirchenkreis einbringen können. Der 2. Teil kann je nach Anliegen und Themen der jeweiligen Berufsgruppen unterschiedlich ausgestaltet sein.

- Die vorhandenen Konzepte werden auf zentrale Aspekte überprüft oder dahingehend besprochen, dass Rollen und Begriffe in jedem Berufsfeld einheitlich verstanden werden.
- Die Berufsgruppen sollen in ihrer Identität gestärkt werden und sich mit einem gemeinsamen Verständnis zu Begrifflichkeiten und konzeptionellen Grundlagen in die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Phase 2 der Reform einbringen können.

Kurzer Überblick von Andreas Hurter (AH), Gesamtprojektleiter Reform

Die 4. GGK vom 30. Januar 2016 war in vielerlei Hinsicht interessant. Einerseits wurden die Denkanstösse der gleichnamigen Arbeitsgruppe in Form eines Diskussionspapiers lanciert. Eine Onlinebefragung unter den GGK-Mitgliedern brachte 54 Rückmeldungen und über 320 neue Inputs. Diese Ideen werden nun zu einem Sammelpaket geschnürt und quasi als bunter Blumenstrauss für die 5. GGK (3.9.2016) zur Verfügung gestellt. Um in der Metapher zu bleiben, picken wir uns diejenigen Blumen raus, die für den Reformprozess und die Arbeit vor Ort wertvoll sind.

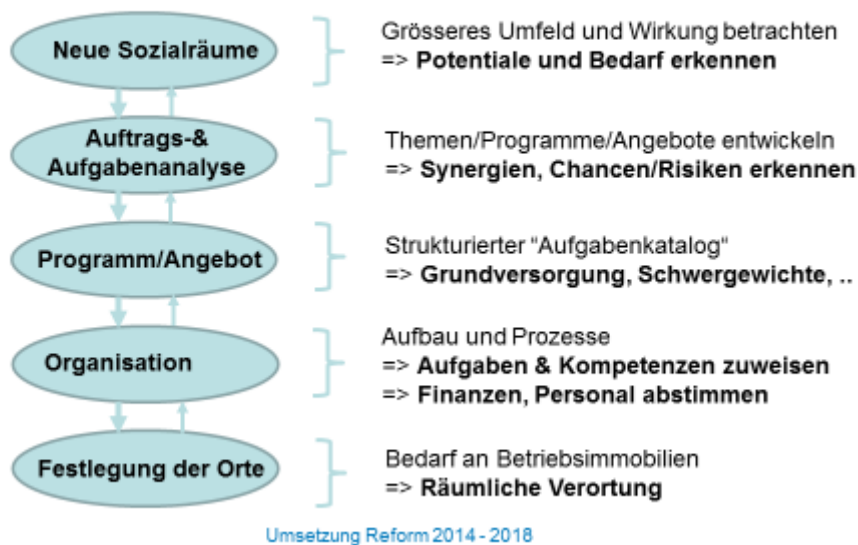
Andererseits versammelten sich an der 4. GGK zu einem speziellen Arbeitsblock all jene Personen, die nun zum gleichen Kirchenkreis gehören. Dieser symbolische Effekt, sich in den Kirchenkreisen zusammzusetzen, war für alle Beteiligten sehr wichtig.

Nun geht es darum, die optimale Organisationsstruktur für die Kirchenkreise zu entwickeln. Wenn Sie in einem Kirchenkreis arbeiten, überlegen Sie sich, wie die Situation nun aus Ihrer Sicht aussieht. Was ist nun für das weitere Vorgehen wichtig? Wichtig ist, dass alle

Beteiligten jetzt Grenzen überschreiten und eben auch städtisch denken. Was bedeutet der neue Sozialraum?

Danach gilt es, eine Aufgabenanalyse zu vorzunehmen: Was machen wir lokal, was machen wir städtisch. Städtische Aufgaben wollen wir zwar städtisch denken aber dezentral umsetzen lassen. Ein Beispiel dazu könnte die Lehrlingsausbildung sein. Nach den Überlegungen zur Organisation kommt die Verortung: Wo verorten wir diese verschiedenen Aufgaben? Siehe Grafik.

Methodischer Hinweis zum Vorgehen



Zur Arbeit in den Prototypen der Pilotkirchenkreise: Die Kirchenkreise (KK) sind Substrukturen und damit Teil der künftigen Kirchengemeinde Zürich. Ziel ist es, im Rahmen von Prototypen das „Innenleben“ der Kirchenkreise zu entwickeln. Wir haben nun den 3. Workshop mit den Prototypen durchgeführt. Wir konnten viele Erkenntnisse mitnehmen. Für mich wurden die Erwartungen nicht ganz erfüllt. Es fehlt noch ein klares Bild zur Organisation im KK. Ich bin mir bewusst, dass ein selbständiges Handeln vor Ort erhalten werden muss. Doch gleichzeitig müssen gewisse Prozesse zentral gesteuert werden. Es ist wichtig zu wissen, wo Sie vor Ort Freiräume benötigen.

Auch wenn der ganze Reformprozess stark von der Basis her gestaltet wird, hat die Projektsteuerung einen Input zum Organisations- und Führungsmodell gemacht. Der Vorgabe der ZKP, ein Kirchengemeindeparlament einzuführen, sind wir nachgekommen. Darunter folgt die Kirchenpflege, bestehend aus 7 Personen. 10 Kirchenkreis-Kommissionen mit gewählten Milizlern arbeiten auf Basis einer Entschädigung. Das Führungsmodell sieht die Stelle einer Betriebs- und Verwaltungsleitung vor, die auch Führungsverantwortung übernehmen soll (Stichwort: professionelle Mitarbeiterführung). Auf städtischer Ebene haben wir Konferenzen mit den Kirchkreiskommissionspräsidenten. Zudem gibt es spezielle Fachausschüsse.

Ausblick: Das Organisations- und Führungsmodell wird weiter diskutiert. Ziel ist es, möglichst viel Energie und Kraft in der Kirche vor Ort zu haben.

Am Samstag, 3. September 2016, findet übrigens die 5. GGK statt. Im Gegensatz zu den bisher abgehaltenen GGKs dauert diese lediglich einen Tag lang. Inhalt: Die drei Pilot-KK werden erklären, welche Erfahrungen sie gemacht haben. So können die restlichen KK davon profitieren. Dann schaffen wir einen Ausblick für die nächste Phase, die im Herbst beginnt.

Dialog in den Berufsgruppen

Die Sekretariatsmitarbeitenden und die KatechetInnen diskutieren in separaten Gruppen, was das eben Gehörte für ihre Berufsgruppe bedeutet.

Nach 25 Minuten werden die wichtigsten Anliegen der Berufsgruppen im Plenum diskutiert. Vor allem die Sekretariate leiden unter zu viel Arbeit und kaum abbaubarer Überzeit. Andreas Hurter hat dieses Problem wahrgenommen und stellt in Aussicht, das Thema zusammen mit Martina Meienberg vom Personal anzugehen. Auf diese Weise soll einer drohenden Erschöpfung von Mitarbeiterinnen in einigen KG-Sekretariaten Einhalt geboten werden.

Statement: Da wir ja ab Sommer alle in den Kirchenkreisen arbeiten, versuchen wir bereits mit anderen KG-Kolleginnen zusammenzuspannen, um Stellvertretungen zu organisieren.

AH mahnt, nicht zu schnell voraus zu preschen, da im Herbst die ZKP noch die Rahmenorganisation festlegen muss. Es ergeben sich aber jetzt schon mögliche neue Wege der Zusammenarbeit.

In den Gruppen wollte man wissen, wann entschieden wird, was zentral gelöst wird und was vor Ort.

AH: Das kann so jetzt noch nicht festgelegt werden, Entscheide fallen etappenweise. Ich bin offen für Ideen, die man bereits umsetzen kann.

Beispiel: KK 3 will eine eigene Zeitung herausgeben. Kann das jetzt entschieden werden, oder wird das eher 2017 oder 2018 entschieden?

AH: Wir müssen die Kommunikation generell stärken. Wenn wir beispielsweise einen Aktionskalender ins Leben rufen, wäre es doch besser, dass wir neben örtlichen Begebenheiten auch eine städtische Übersicht erhalten. Darum müssen gewisse Kommunikationsteile städtisch und andere vor Ort geführt werden. Bitte das Gespräch mit Karin Müller suchen und mit den Kirchenkreis-Verantwortlichen diskutieren. Die Frage ist unter den Anwesenden, wie die Kommunikation in der Übergangsphase gelöst wird.

AH: Es ist zweckmässig, in jedem KK eine Projektorganisation mit einem (örtlichen) Projektleiter zu bestimmen, der dann eben solche Fragen vorantreiben kann.

Stimmen aus dem Plenum

Kurz wurde die Frage nach grundsätzlichen Veränderungen im Umfeld gestellt, konkret durch die Tagesschulen, die in Zürich mehr und mehr Fuss fassen. Dies wurde aber nur zum Teil als Hindernis wahrgenommen für die Arbeit der Katechetik.

Bei den Katechetinnen kam raus, dass die Einsätze und die Tätigkeiten sehr unterschiedlich und nicht alle nach gleichen Richtlinien angestellt sind. Sie sind unterschiedlich bezahlt und leisten viel Freiwilligenarbeit. Es besteht der Wunsch nach einheitlichen Anstellungsformen. Es soll klar sein, wer was als KatechetIn leistet, und was als Freiwillige. Es wurde auch grundsätzlich über den Auftrag der Katecheten nachgedacht und festgestellt, dass die Katechetik eine tragende Rolle innehat im Gemeindeaufbau. Die KatechetInnen werden

ermutigt, selbstbewusster hinzustehen und die Wertschätzung für ihre wichtige Rolle bei der kirchlichen „Nachwuchsförderung“ einzufordern.

Grosse Aufbruchstimmung wurde wahrgenommen. Sich gegenseitig entlasten ist ein Thema. Grosse Frage war, was wird zentralisiert, welche Arbeit geben wir ab und welche Arbeit bleibt nah bei den Leuten und in den Kirchenkreisen. Wer entscheidet das?

Es geht auch die Angst um, ob man die Stellenprozente behalten kann, die man jetzt hat. Dies auch aufgrund des Altersdurchschnitts. Was bleibt ist die grosse Verunsicherung. Wir würden gerne Mitarbeiten im Reformprozess. Die Frage ist, wie wir die Ressourcen frei machen dafür.

Die Frage kam auf, ob die KKs Coaches bekommen, um den Prozess zu gestalten. AH: Ja, das ist so vorgesehen.

Schlusswort von Andreas Hurter AH

Ich nehme diese Unsicherheit auf, aber es ist mir nicht möglich, heute klar zu sagen, wie es künftig dann läuft. Diese Unsicherheit wird noch eine Weile anhalten. Wichtig ist die Zuteilung, was künftig städtisch gelöst wird und was lokal in den Kirchenkreisen gelöst wird. Zu diesem Zweck wollen wir einen städtischen Stellenplan in Angriff nehmen. Die richtige Zuteilung ist derzeit eine wichtige Frage, die sich stellt.

Wir werten die Workshops mit den Pilotkirchenkreisen nun aus. In der zweiten Jahreshälfte werden wir die Themen Liegenschaften, Personal und Finanzen vertieft zusammen anschauen.

Wir bauen im Spätsommer eine Projektorganisation auf, diese wird quasi Vorläufer sein für die künftige Organisation der neuen Kirchgemeinde Zürich.

Wir haben einen sehr anforderungsreichen Weg vor uns, und leider geht der ganze Reformprozess nicht so schnell über die Bühne, wie viele von uns sich das wünschen. Der Partizipationsprozess macht es aufwendiger, denn wir müssen alle zusammen diese neue KG entwickeln. Ich bitte Sie, die Unklarheit, die nun im Reformprozess entsteht, mit einer gewissen Gelassenheit zu ertragen.

Herzlichen Dank allen, die heute gekommen sind, um diesen Prozess gemeinsam zu gestalten. Ich zähle auf Sie und freue mich, wenn Sie auch am nächsten Berufsdiallog dabei sind.