



PROFILIERTE STRUKTUR
WECHSELSEITIG
HALTUNG
CHANCEN

DYNAMISCHER PROZESS
NEUE PERSPEKTIVEN

VERTRAUEN
ÜBERFÄLLIG

GEMEINSAMKEIT
WERTSCHÄTZUNG
RELEVANTE INFORMATION

IDENTITÄT
VERÄNDERUNG
EINLADEND

VERANTWORTUNG DIENSTGEBER
PROFILSTÄRKUNG
KEINE UNTERSCHIEDE MEHR
KLARHEIT

PROFIL
PROFIL

GRUNDWERTEDISKURS

CARITAS
WELTOFFENER

DYNAMISCHER PROZESS
VORTEILE ALS ARBEITGEBER
VERÄNDERUNG DURCHSETZEN

ORIENTIERUNG

„Aus gutem Grund – mit christlichem Profil“
Arbeitshilfe

Impressum

Herausgeber:

Bistum Osnabrück

Stabsabteilung Kommunikation

Hasestraße 40a, 49074 Osnabrück

Mai 2024

Die Wortwolke auf dem Titelbild nennt die Begriffe, die die Mitglieder der Projektgruppe in der ersten Sitzung gesammelt haben zur Frage: Was fällt Ihnen ein zum Stichwort „neue Grundordnung“?

Inhaltsverzeichnis

Zum Geleit	5
Einführung	7
Kriterium I: Ein gemeinsamer Auftrag: „Gott und den Menschen nahe“	11
Kriterium II: Ein christlicher Führungsstil	13
Kriterium III: Umgang mit religiösen Symbolen	16
Kriterium IV: Seelsorgliche Ansprechpartner*innen	18
Kriterium V: Basiswissen zur christlichen Grundhaltung	20
Kriterium VI: Spirituelle Angebote	23
Wie geht es weiter?	25
Weitere Beispiele	26



Zum Geleit

Liebe Schwestern und Brüder, sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem 1. Januar 2023 ist die neue „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ (GrO) in Kraft.

Diese Grundordnung „enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche“¹.

Bis dahin sollten vor allem die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch ihre Lebensführung das Christliche der Kirchengemeinden und der katholischen Einrichtungen garantieren. Entscheidend waren die sogenannten Loyalitätsobliegenheiten. Die neue Grundordnung setzt grundlegend andere Schwerpunkte. Ausdrücklich heißt es jetzt zum Beispiel: „Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung“². Die persönliche Lebensführung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist so für eine Tätigkeit in den katholischen Kirchengemeinden und Einrichtungen nicht mehr von Belang.

Die Verantwortung für das christliche Profil kommt nun „zuerst dem Dienstgeber zu. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können.“³ Dafür formuliert die neue Grundordnung verschiedene Aspekte, die das christliche Profil erkennbar machen.

Diese Aspekte sind in dieser Arbeitshilfe mit der Vision unseres Bistums verbunden:

1 GrO, Art.1, Abs.1. In der Arbeitshilfe wird im Weiteren von „Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen“ gesprochen. Damit sind u.a. auch die caritativen Einrichtungen, Schulen und Bildungshäuser gemeint.

2 GrO Art.3, Abs.3.

3 GrO Art.3, Abs.3.

„Wir wollen eine missionarische Kirche sein, die Gott und den Menschen nahe ist. Deshalb gestalten wir unser Bistum im Zusammenleben mit den Menschen so, dass sie darin den Glauben als sinnstiftend und erfüllend, kritisch und befreiend erleben, sich in ihrer jeweiligen Lebenswirklichkeit angenommen wissen, ein Zuhause und Gemeinschaft finden.“

Auf dieser Grundlage konkretisiert die Arbeitshilfe einige wesentliche Aspekte der Grundordnung. Dazu benennt sie sechs Kriterien sowie hilfreiche Anregungen und Praxisbeispiele zur Umsetzung.

Mit der Veröffentlichung der Arbeitshilfe ist einer von mehreren Schritten getan. Es werden sich weitere Maßnahmen anschließen. Konkret ist bereits das Qualifizierungsprogramm „Aus gutem Grund – Leiten mit christlichem Profil“ für Führungskräfte in der Entwicklung. Der „Tag der Dienstgemeinschaft“ am 7. August 2024 setzt weitere Impulse.

Der Projektgruppe, die die Arbeitshilfe erstellt hat, und allen anderen, die im Projekt mitgewirkt haben, danke ich sehr herzlich. Der Arbeitshilfe wünsche ich eine breite und interessierte Annahme. Sie kann uns in den vielfältigen Arbeitsbereichen unseres Bistums sehr nützlich sein. Dazu möge Gott seinen Segen geben.

Osnabrück, im Mai 2024

Weihbischof Johannes Wübbe
Diözesanadministrator

Einführung

Die vorliegende Broschüre wurde von einer Projektgruppe unter der Leitung von Roland Knillmann und Theresa Overhoff im Rahmen des Projekts: „Aus gutem Grund – mit christlichem Profil“ erstellt. Sie formuliert Kriterien zur Umsetzung des christlichen Profils in den Kirchengemeinden und katholischen Einrichtungen. Die Kriterien werden durch Impulsfragen und Beispielen aus der Praxis ergänzt.

Die Arbeitshilfe basiert auf der Grundordnung, einer breitangelegten Umfrage in den vielen Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen des Bistums und persönlichen Interviews.

Im Resonanzraum von verschiedenen Arbeitsgruppen sind die Kriterien auf ihre Praxistauglichkeit geprüft worden.

Die Arbeitshilfe soll also die Träger dabei unterstützen, ihre Verantwortung wahrzunehmen. Damit sind auch Erwartungen verbunden: Diese Kriterien haben eine hohe Priorität, weil sie die verbindlichen Vorgaben der Grundordnung übersetzen in den Alltag unseres Bistums.

Nicht bei Null

Wichtig ist: Wir fangen nicht bei Null an. Alle Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen in unserem Bistum haben ein lebendiges und individuelles christliches Profil. Manchmal ist es klar formuliert und konzeptionell durchdacht, manchmal eher intuitiv aus der gelebten Praxis heraus erkennbar. Auf diesem reichen Schatz bauen wir auf.

Damit ist auch klar: Die Arbeit am christlichen Profil ist ein Prozess, der kein Ende hat. Im Gegenteil: Das christliche Profil bleibt lebendig, wenn Sie sich immer wieder neu auf die Fragen einlassen, die in der Arbeitshilfe formuliert sind. In diesem Prozess gibt es daher keinen Start- und keinen Endpunkt.

Unterstützung statt Aufwand

Wichtig ist weiterhin: An allen Orten ist in den vergangenen Jahren der Arbeits- und Rechtfertigungsdruck gestiegen. Vielleicht fragen Sie sich: Und nun steigen auch noch neue Anforderungen an das christliche Profil? Passt das in diese Zeit? Wer soll das leisten?

Die Arbeitshilfe formuliert an vielen Stellen nichts Zusätzliches, keine neuen Aufträge: Sie bietet Anlass zur Reflexion des eigenen Profils und Unterstützung durch „Good Practice-Beispiele“.

Die Kriterien helfen auch, unsere Stärken als Arbeitgeber noch klarer erkennbar zu machen und unterstützen damit die Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen im Wettbewerb um neue Mitarbeiter*innen.

Anders gesagt: Die Kriterien sollen die Verantwortlichen in ihrem Engagement um das christliche Profil unterstützen und stärken. Der Vorteil eines klaren Profils liegt auf der Hand: Es schafft Erkennbarkeit, Orientierung, Verlässlichkeit und Transparenz und stärkt so das Vertrauen der Dienstgemeinschaft⁴ und aller, die mit der Einrichtung in Kontakt sind.

Kriterien sind einer von mehreren Bausteinen

Die Kriterien, die hier formuliert werden, sind ein Baustein von mehreren, da die Grundordnung weitere Aspekte formuliert, die hier nicht erfasst sind. Das gilt insbesondere für die arbeitsrechtlichen Kriterien, die an anderer Stelle bearbeitet werden.

4 Die Arbeitshilfe schreibt von „Dienstgemeinschaft(en)“ und orientiert sich damit am Sprachgebrauch der Grundordnung. Mit dem Begriff „Dienstgemeinschaft(en)“ sind alle Teams in den Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen gemeint.

Jede fachliche Tätigkeit in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen hat zudem eigene ethische Aspekte. Daraus ergibt sich das je spezifische und fachbezogene Berufsethos, das in allen Arbeitsfeldern einer Berufsgruppe Geltung beanspruchen kann. Unsere christliche Grundhaltung beeinflusst die Ausgestaltung und praktische Umsetzung des Berufsethos.

Die Anforderungen, die sich damit ergeben, können für verschiedene Berufsgruppen und Arbeitsfelder unterschiedlich sein.

Es ist einerseits Leitungsaufgabe, diese Handlungsfrage („Woran erkennt man das Christliche an Deiner Arbeit?“) in der jeweiligen Dienstgemeinschaft wach zu halten.

Andererseits benötigt es eine übergreifende Formulierung dieser Anforderungen („Was ist die spezifisch christliche Anforderung an das Profil der Berufsgruppe X?“). Diesen weiteren Baustein zu entwickeln ist Aufgabe der Spitzenverbände katholischer Einrichtungen, der Diözesanbischöfe und der Deutschen Bischofskonferenz.

Das christliche Profil unseres Bistums wird mancherorts durch Orden geprägt. Diese Arbeit ist ebenfalls segensreich und in besonderer Weise den Menschen zugewandt.

Dort, wo die Orden Träger von Einrichtungen sind bzw. weltliche Mitarbeitende beschäftigen, sind sie von der Grundordnung berührt.

KRITERIUM I:

Ein gemeinsamer Auftrag: „Gott und den Menschen nahe“

Alle Kirchengemeinden und Einrichtungen haben mit ihren je unterschiedlichen Aufgaben Anteil am gemeinsamen Auftrag der Kirche im Bistum Osnabrück. Dieser Auftrag ist in der Bistumsvision formuliert (s.S. 6).

Die Dienstgemeinschaften setzen sich mit diesem Auftrag und dessen Bedeutung für ihr spezifisches Arbeitsfeld auseinander. Sie machen ihn nach innen und außen sichtbar, zum Beispiel in Leitbildern und Umsetzungskonzepten.

Anregungen zur Umsetzung

- » Wie prägen das biblische Gottesbild und das christliche Menschenbild Ihre Einrichtung?
- » Wie wirkt das christliche Profil auf Ihren fachlichen Auftrag?
- » Wie fördern Sie die Dienstgemeinschaft?
- » Wie wird die Dienstgemeinschaft beteiligt?
- » Wie sichern Sie einen wertschätzenden Umgang in der Dienstgemeinschaft und mit allen Menschen, die Ihnen begegnen?
- » Wie vernetzen Sie sich mit der Kirchengemeinde / den anderen kirchlichen Einrichtungen vor Ort? Gibt es gemeinsame Angebote / Kooperationen?
- » Wo ist „Ihr“ nächster Kirchraum? Welche Möglichkeiten zur „Kirchennutzung“ haben Sie?
- » Wie verstehen Sie „Vielfalt“? Wo und wie wollen Sie sie leben? Wie gestalten Sie „Queerfreundlichkeit“ im Alltag?

- » Welche Rolle spielt das „Diversitymanagement“ in Ihrer Einrichtung?
- » Wie verringern Sie Alltagsdiskriminierungen? Wie sensibilisieren Sie gegen Rassismus und andere Formen der Ausgrenzung?

Beispiele aus der Praxis

Leitbild mit Chancen (und Grenzen) in der Praxis

Viele Einrichtungen haben Leitbilder. Manche haben ein Umsetzungskonzept entwickelt, um ihr Leitbild ganz nah an die Praxis heranzubringen. Der Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Osnabrück hat sein Leitbild im Rahmen eines Teamtages überarbeitet.

Im Anschluss an die Veröffentlichung hat eine Mitarbeiterin die Chancen und Grenzen des Leitbildes für das operative Handeln wissenschaftlich untersucht und dazu ihre Masterarbeit im Studiengang „Sozialmanagement“ verfasst.

Ansprechpartnerin: Monika Schnellhammer, Geschäftsführerin
des Caritasverbandes für die Stadt und den Landkreis Osnabrück

Mein Glaub-Malbuch

Die Jugendbildungsstätten Marstall Clemenswerth und Jugendkloster Ahmsen haben ein Malbuch mit Ausmalbildern zu ausgewählten Bibelstellen für Kinder entwickelt. Die Bibelstellen beziehen sich konkret auf die Arbeit in den Bildungshäusern. Dieses Malbuch wird zum Beispiel in der Begegnungszeit nach Krabbelgottesdiensten genutzt.



Ansprechpartner: Michael Engbers, Hausleitung der Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth und des Bildungs- und Begegnungshauses Jugendkloster Ahmsen ,

KRITERIUM II:

Ein christlicher Führungsstil

Ein Team oder eine Kirchengemeinde / Einrichtung so zu führen, dass das christliche Profil gut erkennbar ist, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Deshalb durchlaufen alle Führungskräfte in den ersten Jahren ihrer Tätigkeit eine entsprechende Fortbildung.

Inhalte dieser Fortbildung sind unter anderem die Grundlagen christlicher Unternehmensführung und die Reflexion des eigenen, christlichen Führungsstils.

Orientierung für diese Reflexion sind das biblische Gottes- und das christliche Menschenbild.

Die Auseinandersetzung mit dieser wichtigen Führungsaufgabe ist keine einmalige Aufgabe, sondern begleitet die Tätigkeit. Der Dienstgeber stellt dazu wiederkehrende Angebote zur Verfügung.

Anregungen zur Umsetzung

- » Neben konkreter Fortbildung ist der kollegiale Austausch eine große Hilfe.
- » Haben Sie Kolleg*innen in Führungsverantwortung (auch berufsübergreifend), mit denen Sie sich – auch zu Fragen Ihres persönlichen Führungsstils – austauschen können? Suchen Sie den Austausch?
- » Gibt es Mentoring- oder Patenmodelle, um Kolleg*innen zu unterstützen, die in Führungsaufgaben hineinwachsen?
- » Wie vernetzen Sie sich mit anderen Einrichtungen?
- » Kennen Sie alle relevanten Fort- und Weiterbildungsangebote?
- » Benötigen Sie eine Fortbildung im Bereich MAVO / AVO / AVR?
- » Welche Unterstützung bietet Ihr Spitzenverband oder überdiözesane Interessensvertretung?

Beispiele aus der Praxis

„Aus gutem Grund – Leiten mit christlichem Profil“⁵

Aus dem Kriterium II „Ein christlicher Führungsstil“ ergibt sich ein weiteres Folgeprojekt: Die Qualifizierung der Führungskräfte.

Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung von Klaus Brokamp, Dr. Wilfried Prior und Evelyn te Gempt entwickelt zur Zeit ein entsprechendes Weiterbildungsangebot. In diesen Prozess sind Führungskräfte aus allen Arbeitsfeldern eingebunden.

Ansprechpartner: Dr. Wilfried Prior, Bistum Osnabrück, Referent für Personalentwicklung

Weiterbildung Führen und Leiten für hauptamtliche Mitarbeitende im Bistum Osnabrück

Geänderte strukturelle und personelle Rahmenbedingungen haben zur Folge, dass hauptamtliche pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt Leitungs- und Führungsaufgaben wahrnehmen. Diese Weiterbildung vermittelt den Teilnehmenden Inhalte und konkretes Handwerkszeug, das sie bei der Umsetzung ihrer neuen Aufgaben unterstützt. Dazu gehört auch die Reflexion der Frage, was ein christlicher Leitungsstil bedeutet.



Foto: unsplash.com / dylan ferreira

Ansprechpartner: Dr. Wilfried Prior, Bistum Osnabrück, Referent
für Personalentwicklung

KRITERIUM III:

Umgang mit religiösen Symbolen

Katholische Kirchengemeinden und Einrichtungen im Bistum sind an christlichen Symbolen erkennbar.

Zugleich sind die Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen sensibel für Angehörige anderer Religionen, Konfessionen und Weltanschauungen. Die Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen würdigen deren Symbole.

Anregungen zur Umsetzung

Christliche Symbole sind vielfältig: Neben dem Kreuz kann es auch das Symbol des Fisches, ein Bild, eine Skulptur oder ein gestaltetes Plakat sein.

- » Gibt es Möglichkeiten, dass Mitarbeiter*innen, Besucher*innen, Patient*innen, Bewohner*innen, ... etwas gemeinsam gestalten?
- » Werden die christlichen Symbole in Ihrer Einrichtung erklärt?
- » Wer entscheidet über die Auswahl der christlichen Symbole?
- » Entsprechen die Symbole Ihrer Einrichtung einer zeitgemäßen Ästhetik?
- » Wie reagieren Sie auf den Wunsch eines anders- oder nichtgläubigen Gastes, Klient*innen, Patient*innen, das Kreuz z.B. aus dem Kranken- oder Gästezimmer vorübergehend zu entfernen?
- » Gibt es in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen, in denen sich z.B. Bewohner*innen oder Patient*innen länger aufhalten, neben Kapellen auch Orte der Stille, die weltanschaulich offen sind?

Beispiele aus der Praxis

Das „Vater unser“ in 60 Sprachen

In der Kirchengemeinde St. Raphael in Bremen leben Menschen aus ca. 90 Nationen. 2004 und 2012 wurden Sprachgruppenvertreter*innen dieser Nationen auch zum Visitationsgespräch mit Weihbischof Kettmann eingeladen. Zum Anliegen, die Vielfalt in der Gemeinde (noch) sichtbarer zu machen, gab es eine besondere Idee: Das „Vater unser“ in ca. 60 Sprachen aufzuhängen, den Sprachen der Menschen, die im Bremer Osten leben. Nach und nach wurden Menschen aller Nationen gebeten, das Gebet des Herrn in ihrer Muttersprache zu formulieren, um es dann in der Kirche St. Hedwig aufzuhängen. Zudem wird in den Sonntagsgottesdiensten eine zweite Lesung immer in einer Fremdsprache gelesen.

Ansprechpartner*innen: Dr. Marc Weber (Pfarrer),
Andrea Grote (Pastorale Koordinatorin)



Foto Gabriele Tinscher

Sechs Grundpfeiler Don Boscos

Im Außenbereich der Don Bosco Kath. Jugendhilfe Osnabrück stehen künstlerisch gestaltete Säulen. Sie sind 2016 im Rahmen eines Kunstprojektes entstanden: Unter der Begleitung von zwei argentinischen Künstlern haben Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende die Säulen gestaltet. Sie illustrieren die wesentlichen Grundpfeiler der Pädagogik Don Boscos, u.a. Liebe, Glaube und Vernunft.

Ansprechpartner: Stefan Riedmann, Einrichtungsleiter



Foto Don Bosco

KRITERIUM IV:

Seelsorgliche Ansprechpartner*innen

Seelsorgliche Angebote sind ein Merkmal aller gemeindlichen und aller weiteren kirchlichen Einrichtungen.

Seelsorger*innen können ganz unterschiedliche Menschen sein: Priester, Diakone und hauptamtliche pastorale Mitarbeiter*innen der Kirchengemeinde oder qualifizierte Ehrenamtliche mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund. Für alle Einrichtungen gibt es Ansprechpartner*innen, die entweder selbst seelsorglich tätig sind oder jemanden vermitteln können. Diese Ansprechpartner*innen sind allen Mitarbeiter*innen bekannt.

Das Angebot der Seelsorge richtet sich an alle Menschen, die mit der Kirchengemeinde / Einrichtung zu tun haben: Gäste / Klient*innen / Patient*innen / Bewohner*innen genauso wie Angehörige, Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche. Die seelsorglich tätigen Personen werden für ihre Aufgabe beauftragt.

Um das zu gewährleisten, wirken Einrichtungsleitungen und Pfarreien zusammen.

Anregungen zur Umsetzung

- » Haben Sie Menschen in oder für Ihre Einrichtung, die einen seelsorglichen Auftrag haben oder gibt es Personen, die diese Aufgabe gerne übernehmen würden?
- » Wer bereitet die Gottesdienste in Ihrer Einrichtung vor?
- » Können Sie sich für Ihre Einrichtung einen religiösen Arbeitskreis vorstellen?
- » Wie gestalten Sie die Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort?
- » Kennen Sie Seelsorgekonzepte anderer Einrichtungen?

Beispiele aus der Praxis

Christliche Seelsorge – Fortbildung für Mitarbeiter*innen in der Altenpflege

Die Fortbildungsreihe mit vier Modulen richtet sich an Mitarbeiter*innen aus Altenhilfeeinrichtungen. Die Teilnehmer*innen finden Raum, sich mit ihrer eigenen Spiritualität auseinanderzusetzen. Gemeinsam wird erarbeitet, wie die Lebensthemen, die im Kontext der Altenpflege sichtbar werden, im Licht des Glaubens begleitet und gedeutet werden können.



Foto: unsplash.com / danie Franco

Ansprechpartnerin: Christiane van Melis, Seelsorge für Menschen im 3. & 4. Lebensalter und Seelsorge zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Bistum Osnabrück

Arbeitskreise Seelsorge

Im Christophorus-Werk Lingen e.V. gibt es religiöse Arbeitskreise in den unterschiedlichen Bereichen. Die Arbeitskreise gestalten zum Beispiel religiöse Feste, begleiten Kinder in der Vorbereitung auf ihre Erstkommunion oder bereiten Gottesdienste für die Betreuten und Mitarbeiter*innen vor.

Ansprechpartnerin: Klazina Hartholt, Bereichsleitung Kinder- und Jugendhilfe

KRITERIUM V:

Basiswissen zur christlichen Grundhaltung

Unser tägliches Handeln ist von unserer christlichen Grundhaltung geprägt. Zur Wahrnehmung, Reflexion und Umsetzung dieser Grundhaltung braucht es Unterstützung, Anregung und Wissen: Was ist mit „christlichem Profil“ gemeint, was ist das „christliche Menschenbild“ usw.

Dafür gibt es für alle Mitarbeiter*innen entsprechende wiederkehrende Angebote.

Anregungen zur Umsetzung

- » Unterstützung, Anregungen und Wissensvermittlung können im Zusammenhang mit Leitbildtagen gegeben werden.
- » Was interessiert Ihre Mitarbeiter*innen besonders mit Blick auf den christlichen Auftrag Ihrer Einrichtung? Was hat sie motiviert, sich bei einem christlichen Arbeitgeber zu bewerben? Wo hatten sie in ihrem Leben positive Begegnungen mit Kirche und Glaube? (Wo) gab es schlechte Erfahrungen?
- » Die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter*innenvertretungen (DiAG-MAV) vermittelt MAV-Vertreter*innen Kenntnisse zu diesem Kriterium – kann das vor Ort genutzt werden?
- » Mit dem christlichen Profil einer Einrichtung sind auch explizite Angebote für die Mitarbeiter*innen verbunden. Welche Angebote sind das bei Ihnen?
- » Sind die „Traditionen / Rituale“ in Ihrer Einrichtung für alle (neuen) Mitarbeiter*innen transparent / verschriftlicht?

Beispiele aus der Praxis

Einführungskurse für neue Lehrkräfte der Schulstiftung

Innerhalb der ersten fünf Jahre ihrer Tätigkeit durchlaufen alle Lehrkräfte der Schulstiftung drei Kurse: Der erste Kurs behandelt Themen wie Leitbild, Auftrag, Besonderheiten des kirchlichen Dienstes oder Prävention. Der zweite Kurs reflektiert pädagogische Themen in der Bandbreite von der Lehrerpersönlichkeit bis zu Fragen der Schulentwicklung. Im dritten Kurs geht es um theologische Fragen in Anknüpfung an die Fächervielfalt der Schule gepaart mit spirituellen Angeboten und theologischen Fragen zum eigenen Glauben.

Weitere Informationen unter: tinyurl.com/SchulFobi

Ansprechpartnerin: Johanna Schute, Schulrätin der Schulstiftung

Boardingpass für neue Mitarbeiter*innen

Vitus, ein großer Träger für heilpädagogische Hilfeangebote in Meppen, hat einen Boardingpass für neue Mitarbeiter*innen entwickelt. Dieser Pass besteht aus sechs Gutscheinen (Vouchern): eine Tasse Kaffee mit dem Geschäftsführer Michael Korden, die Teilnahme an Gottesdiensten, das Angebot der Hospitation in einem anderen Bereich in der Einrichtung, die Teilnahme an einem Wohlfühlangebot wie Massage, Radwäsche oder Besuch in einem Café, einer Begleitung für den Alltag (Tasche, Kreuz, Kochbuch oder Fotoband) und einem Infogespräch im Personalbereich.

Ansprechpartner: Michael Korden, Geschäftsführer Vitus

Trauerkoffer – eine wertvolle Unterstützung in Sterbe- und Trauerprozessen

Der Trauerkoffer von St. Lukas hilft, Trauernde zu unterstützen und zu trösten. Fünf Koffer sind so vorbereitet, dass sie schnell zur Hand sind. Sie enthalten Materialien, die dabei helfen, den Prozess der Trauerbewältigung zu erleichtern. Das Material ist auf die Bedürfnisse und die Kommunikationsfähigkeiten von Menschen mit unterschiedlichen Handicaps zugeschnitten. Dieses sind zum Beispiel Bildkarten oder Geschichten, die den Trauerprozess erklären und unterstützen, weiterhin inspirierende Bücher oder Gedichte über Trauer und Verlust, beruhigende ätherische Öle, Rituale zur Bewältigung von Trauer, christliche Symbole und Vorschläge für den Aufbau von Trauerfeiern.



Ansprechpartnerin: Sandra Schmidt, Prokuristin

KRITERIUM VI

Spirituelle Angebote

Alle Mitarbeiter*innen sind eingeladen zu Feiern des Glaubens und anderen religiösen Veranstaltungen.

Alle Mitarbeiter*innen erhalten Einladungen zu spirituellen Angeboten.

Dafür erfolgt eine Freistellung nach den Vorgaben der AVO / AVR.

Anregungen zur Umsetzung

- » Kennen Ihre Mitarbeiter*innen die Regelungen zu den Angeboten / zur Nutzung von Exerzitien und anderen religiösen / spirituellen Angeboten?
- » Welche religiösen / spirituellen Angebote können Ihre Mitarbeiter*innen nutzen?

Beispiele aus der Praxis

Oasentag +Zeit

Die Pfarrei St. Johann Osnabrück ist Trägerin von vier Kitas. Im Rahmen der „+Zeiten“ für die Erzieher*innen der Kitas gestalten die religionspädagogischen Fachkräfte zusammen mit der pastoralen Ansprechpartnerin der Pfarrei jährlich einen Oasentag.

Ansprechpartnerin: Andrea Stuckenberg-Egbers,
Pastorale Koordinatorin Pfarrei St. Johann Osnabrück

„Wieder zu Atem kommen“

Wer in einer sozialen Einrichtung arbeitet, ist hauptberuflich für andere Menschen da. Um dafür die nötige Kraft zu behalten, organisiert der Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V. seit vielen Jahren verschiedene Angebote für Mitarbeiter*innen caritativer Einrichtungen unter der Überschrift „Wieder zu Atem kommen“.

Ob „Oasentage“ auf Norderney oder „Ein Tag im Grünen“ im Nettetal: Immer geht es darum, gut in Kontakt mit sich zu kommen – und wenn es gut geht, auch mit Gott.

Weitere Infos: caritas-os.de/Atem



Geistliches Leben

Das Bistum Osnabrück bietet eine Fülle unterschiedliche Angebote rund um das Thema „Spiritualität“. Auf der Internetseite geistliches-leben-os.de finden Nutzer*innen Exerzitien, Veranstaltungshinweise, geistliche Angebote, Ansprechpartner*innen zur geistlichen Begleitung und vieles mehr.

Wie geht es weiter?

Die vorliegende Arbeitshilfe ist einer von vielen Bausteinen. Aus den Kriterien ergeben sich Folgeprojekte. Einige davon sind zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses (Mai 2024) bereits angestoßen:

Tag der Dienstgemeinschaft 2024

Der „Tag der Dienstgemeinschaft 2024“ wird sich intensiv mit der Arbeitshilfe und ihrer Umsetzung befassen. Eingeladen sind alle MAV-Mitglieder und alle Führungskräfte kirchlicher Einrichtungen.

Der „Tag der Dienstgemeinschaft 2024“ findet am 7. August 2024 im Ludwig-Windhorst-Haus Lingen statt.

Wenn Sie teilnehmen möchten, melden Sie sich bitte bis zum 24.07.2024 hier an: <https://eveeno.com/258348057>

„Aus gutem Grund – Leiten mit christlichem Profil“

Aus dem Kriterium II „Ein christlicher Führungsstil“ ergibt sich ein weiteres Folgeprojekt: Die Qualifizierung der Führungskräfte.

Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung von Klaus Brokamp, Dr. Wilfried Prior und Evelyn te Gempt entwickelt zur Zeit ein entsprechendes Weiterbildungsangebot. In diesen Prozess sind Führungskräfte aus allen Arbeitsfeldern eingebunden.

Basiswissen zur christlichen Grundhaltung

Auch zu diesem Kriterium sind Weiterbildungsangebote in Vorbereitung. Sie werden über die gewohnten Wege der internen Kommunikation über die weiteren Schritte informiert.

Wenn Sie mehr wissen möchten oder Vorschläge haben, dann werden Sie bitte auch selber aktiv: wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzte, an Ihre Träger, an Ihren Spitzenverband.

Weitere Beispiele

Das christliche Profil ist in den kirchlichen Einrichtungen gelebter Alltag. Die Kriterien, die diese Arbeitshilfe nennt, knüpfen an einen großen Reichtum an.

Im Folgenden finden Sie weitere Beispiele. Manche Beispiele erscheinen ganz selbstverständlich, andere sind auf ihre Weise einzigartig.

Die folgende Auswahl basiert auf vielen Rückmeldungen, die wir auf die Umfrage und die Interviews erhalten haben, die im Zusammenhang mit dem Projekt „Aus gutem Grund – mit christlichem Profil“ geführt wurden. Über die Hinweise, die Sie im Folgenden finden hinaus gibt es viele, viele weitere Erfahrungen, Projekte, Maßnahmen, die wir nicht genannt haben – weil es den Rahmen sprengen würde. Lassen Sie sich inspirieren.

Kriterium I: Ein gemeinsamer Auftrag: „Gott und den Menschen nahe“

Der Auftrag katholischer Einrichtungen und Kirchengemeinden wird in vielerlei Dimensionen konkret. Im Folgenden finden Sie einige davon, die wir mit Beispiele illustrieren.

Zum Stichwort Leitbild:

- » Veröffentlichung des Leitbildes durch bedruckte Plexiglasscheiben im Eingangsbereich | Jugendbildungsstätten Marstall Clemenswerth / Jugendkloster Ahmsen
- » Auszüge aus dem Leitbild werden regelmäßig zum Beginn von Gremiensitzungen als Impuls genutzt | Niels-Stensen-Kliniken Christliches Klinikum Melle
- » Eine Leitbildkommission begleitet stetig die Umsetzung des Leitbildes | Niels-Stensen-Kliniken | www.niels-stensen-kliniken.de/niels-stensen-kliniken/wir-ueber-uns/leitbild.html



Zum Stichwort „Unser Auftrag“

- » Charta der nds. Oberschulen der Schulstiftung zum eigenen Selbstverständnis



- » Religionspädagogische Fachkräfte in den Kitas
tinyurl.com/ReligionKita
- » Schulprogramm als Konkretisierung des Leitbildes
tinyurl.com/FranziskusLingen | Franziskusgymnasium Lingen
- » Ausstellung „Echt mein Recht“ zu Gast in der Einrichtung
tinyurl.com/EchtMeinRecht | Vitus
- » Beteiligender Visionsprozess als Grundlage für wichtige Entscheidungen | Kirchengemeinde St. Raphael Bremen
- » Dokument „Seelsorge im Caritasverband Ostfriesland und in der Caritas Ostfriesland Pflege GmbH“ | Caritasverband Ostfriesland

Zum Stichwort „Zertifizierungen / Projekte“⁶

- » Zertifikat: „Grüner Hahn“ | www.gruener-hahn.net/9-zertifizierung/
- » Zertifikat: „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ | tinyurl.com/FamilienbuendnisOS
- » Zertifikat: „Haus für Kinder und Familien“ | bistum-osnabrueck.de/haeuser-fuer-kinder-und-familien/
- » Zertifikat: „Zusammen gegen Antisemitismus“ | tinyurl.com/jxtf9xv8
- » Aktion: „Faire Gemeinde“ | bistum-osnabrueck.de/aktion-faire-gemeinde
- » Projekt: „Vorurteilsbewusste Pädagogik“ | tinyurl.com/KitaVbue

Zum Stichwort „Dienstgemeinschaft“

- » „Inhouse-Fortbildungen“ in großen Einrichtungen | Christophorus-Werk Lingen
- » „Freizeit-AG“, die auch für Angebote für die Mitarbeiter*innen zuständig ist | Christophorus-Werk Lingen
- » Begegnungsflur mit Sitzmöglichkeiten und Kaffeemaschine | Don Bosco Jugendhilfe
- » Teamsitzungen zum Thema „eigene Haltung“, diese starten mit 15 Minuten für Persönliches | Kita Heilig Kreuz Osnabrück
- » Neue Mitarbeiter*innen starten immer in einem Büro erfahrener Kolleg*innen | Kath. LandvolkHochschule Oesede

6 Zertifizierungen und die Teilnahme an übergreifenden Projekten/Konzepten sichern Qualität und sind ein Weg, den Anspruch von Einrichtungen und Kirchengemeinde in die Praxis zu bringen.

- » Bewusste Kaffeepausen (15 Minuten Arbeitszeit / 15 Minuten Pause) für den inhaltlichen und kollegialen Austausch | Jugendkloster Ahmsen / Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth
- » Checkliste für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen, inkl. Einführungs-, Probezeit- und Zwischengespräch | Caritasverband
- » Regelmäßige Ideenkonferenz mit allen Mitarbeiter*innen | Kath. LandvolkHochschule Oesede
- » Lehrer*innensilvester: eine Veranstaltung zum Schuljahreswechsel | Domschule Osnabrück
- » Teamtag „Kreuze schmieden“ | Krippe St. Anna Lingen

Zum Stichwort „Vielfalt“

- » Vielfaltsverständnis des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V. | tinyurl.com/CaritasVielfalt
- » „Perlen für Gott“ – Interreligiöses Projekt: eine Möglichkeit zur Gebeterziehung für Kinder aus christlichen und muslimischen Familien, Flyer mit kurzen Impulsen | Kita Hl. Kreuz Osnabrück
- » Arbeitskreis „Kreuz und Queer“ | bistum-osnabrueck.de/kreuz-und-queer-im-bistum-osnabrueck/

Kriterium II: Ein christlicher Führungsstil

- » PROfessionell leiten lernen
Kompetenzorientierte Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer mit Motivation oder Entscheidung für eine Leitungsaufgabe | Schulstiftung im Bistum Osnabrück
- » Fortbildung für Fach- und Führungskräfte
www.lwh-leadership.de | Ludwig-Windhorst-Haus, Lingen
- » Jährliche Treffen der Führungskräfte zur Reflexion von Fortbildungsbedarfen, Themen der Dienstgemeinschaft, Haltung und Führungsverhalten | Christophorus-Werk Lingen

Kriterium III: Umgang mit religiösen Symbolen

- » Tannenbaum als Baum der guten Taten | Domschule Osnabrück
- » Kreidetafel, in der Mitte ein Kreuz im Speisesaal | Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth
- » Auf allen Tischen im Speisesaal stehen Impulse zum Gebet | Katholische LandvolkHochschule Oesede
- » Vielfalt religiöser Andachts- und Gebetsräume | Niels-Stensen-Kliniken Marienhospital Osnabrück



Kriterium IV: Seelsorgliche Ansprechpartner*innen

- » Schulpastoralteams |
Schulen der Schulstiftung
- » Projekt: Gemeindenahe Seelsorge | Vitus |
tinyurl.com/VitusSeelsorge
- » Fachtag: „Beistehen und Begleiten am Lebensende“ |
Alten-, Pflege- und Trauerpastoral im Bistum Osnabrück, Haus
Ohrbeck | tinyurl.com/Haus-Ohrbeck-begleiten
- » Ansprechpersonen in den Teams der Kirchengemeinden für die Kitas
(auch Auftrag für die Begleitung der MA) | Bistum Osnabrück
- » Krankenhauseelsorge |
Bistum Osnabrück | tinyurl.com/BistumOS-KH-Seelsorge

Kriterium V: Basiswissen zur christlichen Grundhaltung

- » Einführungstage für neue Mitarbeiter*innen | Bistum Osnabrück / Caritasverband
- » Vorlagen für besondere Zeiten / Impulshefte | Caritasverband Ostfriesland

Kriterium VI: Spirituelle Angebote

- » Kraftquellen: Videos mit Impulsen | Vitus, Meppen
- » Mitarbeiter*innen-Frühstück mit Impuls einmal im Monat | Katholische LandvolkHochschule Oesede
- » Monatliche Hausgottesdienste | Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth Sögel & Jugendkloster Ahmsen
- » Fastengebet zu Mittagszeit (1x pro Woche in der Fastenzeit zur Mittagszeit), vorbereitet durch die unterschiedlichen Bereiche | St. Lukas Leben erleben
- » Geistliche Tage auf Juist | Bistum Osnabrück, Diözesanjugendamt | tinyurl.com/AufJuist
- » Unterbrechung am Mittwoch – wöchentliche Impulse per Mail | Diözesancaritasverband Osnabrück
- » Impulskarten zum christlichen Gottes- und Menschenbild sowie zum Seelsorgeverständnis | Alten-, Pflege- und Trauerpastoral im Bistum Osnabrück | tinyurl.com/Gott-Mensch-Karte

Projekt: „Aus gutem Grund – mit christlichem Profil“

Roland Knillmann (Projektleitung, Christliche Profilentwicklung,
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.)

Theresa Overhoff (Projektreferentin, Bistum Osnabrück)

Mitglieder der Projektgruppe:

Gisela Bonhaus (Leiterin Seniorenenerholung St. Elisabeth Bad Rothenfelde)

Klaus Brokamp (Leiter Abteilung Personal und Organisation)

Marcus Drees (Leiter Fachstelle Altenhilfe, Caritasverband für die Diözese
Osnabrück e.V.)

Lydia Egelkamp (Direktorin der Katholische LandvolkHochschule Oesede/
Mitglied der Monitoringgruppe des Schutzprozesses gegen sexualisierte
Gewalt und geistlichen Missbrauch im Bistum Osnabrück)

Thomas Hanenkamp (Referent des Ständigen Vertreters)

Stefanie Holle (stellvertr. Caritasdirektorin)

Dr. Dorothee Imsieke (Betriebliches Gesundheitsmanagement,
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.)

Bruno Krenzel (Leiter Seelsorgeamt)

Diakon Carsten Lehmann (Diözesan-Caritasseelsorger)

Sandra Mithöfer (Geschäftsführerin Diözesane Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeiter*innenvertretungen)

Dr. Wilfried Prior (Referent für Personalentwicklung)

Sandra Schmidt (Prokuristin St.Lukas Leben erleben)

Christian Thien (Kompetenzfeldleiter St. Vitus Werk GmbH)

Karin Vornhülz (kommissar. Leiterin Abt. Kirchengemeinden)

Markus Wellmann (Geschäftsführer Katholischer Krankenhausverband)

Thomas Weßler (Oberschulrat i. K., Stiftungsvorstand)

