

Richtlinie zur Förderung von Erprobungsräumen und Multiprofessionellen Teams in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

Vom 27. Juni 2022

(ABl. 2022 S. 83), geändert am 5. Dezember 2023 (ABl. 2024 Nr. 8 S. 15)

Das Landeskirchenamt beschließt aufgrund des Artikels 87 Absatz 1 Buchstabe c der Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig in der Neufassung vom 7. Mai 1984 (ABl. 1984 S. 14), zuletzt geändert am 28. Mai 2021 (ABl. 2021 S. 78) nachstehende Richtlinie:

1. Förderziele und Zwecksetzung

1Die im Rahmen dieser Förderrichtlinie geplante Förderung ist Bestandteil des Zukunftsprozesses Lebendige Kirche 2030 zur Neuausrichtung der kirchlichen Arbeit im Braunschweiger Land bis zum Jahr 2030. 2Sie ermöglicht die Bildung von Erprobungsräumen und die Zusammenarbeit in Multiprofessionellen Teams. 3Neue Strukturen und Formen der Präsenz kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fläche und der Zusammenarbeit zwischen Berufsgruppen und mit Ehrenamtlichen sollen erprobt werden. 4Daneben sollen innovative Formen der Kommunikation des Evangeliums und der religiösen Bildung über die parochiale Zuständigkeit hinaus mit einem Fokus auf der Sozialraumorientierung und der Kooperation mit nicht-kirchlichen Partnern erprobt werden. 5Das Ziel besteht darin, Pilotprojekte durchzuführen, die grundsätzlich als übertragbare Modelle für die Zukunft geeignet sind.

2. Grundlagen

(1) 1Die XIII. Landessynode hat auf ihrer 5. Tagung vom 19. bis 20. November 2021 beschlossen, die notwendigen Maßnahmen für den geplanten Wandel der kirchlichen Arbeit bis 2030 einzuleiten. 2Sie hat darüber hinaus auf ihrer Tagung vom 6. bis 7. Mai 2022 den Bericht des Landeskirchenamts und der Kirchenregierung vom 6. März 2022 zur Kenntnis genommen und den darin genannten Kriterien für die Vergabe der Mittel für die Erprobungsräume und die multiprofessionellen Teams und dem damit verbundenen Verfahren zugestimmt. 3Sie bittet Kollegium und Kirchenregierung um Umsetzung und sie ermutigt die kirchlichen Rechtsträger zur Erprobung im beschlossenen Rahmen.

(2) 1Die Landeskirche gewährt finanzielle Unterstützung nach Maßgabe dieser Förderrichtlinie unter Berücksichtigung des Kirchengesetzes zur Erprobung neuer Arbeits- und Organisationsformen in der Landeskirche (Organisationserprobungsgesetz) vom 18. November 1995 (ABl. 1996 S. 13). 2Ein Rechtsanspruch auf Gewährung von Zuwendungen

nach dieser Richtlinie besteht nicht. ³Vielmehr entscheidet das Landeskirchenamt aufgrund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

3. Förderprogramme

Diese Richtlinie regelt die Verteilung der dafür vorgesehenen Finanzmittel aus der dafür gebildeten Sonderrücklage Zukunftsprozess für folgende Förderprogramme:

1. Erprobungsraum Typ A
2. Erprobungsraum Typ B
3. Multiprofessionelle Teams

4. Allgemeine Förderbestimmungen

¹Zuschüsse nach dieser Förderrichtlinie werden nachrangig gewährt; die Ausschöpfung sämtlicher Zuschussmöglichkeiten - auch anderer kirchlicher Träger - wird vorausgesetzt.

²Zuschüsse aus Mitteln des landeskirchlichen Haushalts nach Maßgabe anderer Förderrichtlinien schließen eine Förderung nach dieser Richtlinie aus.

5. Erprobungsraum Typ A

(1) ¹Verwaltungs- und Geschäftsführungsaufgaben in den Kirchengemeinden sind unmittelbar mit der Leitungsverantwortung von Kirchenvorständen und Pfarrämtern verbunden. ²Mit der Förderung des Typs A stellt die Landeskirche personelle Ressourcen zur Verfügung, um hier Entlastung zu schaffen. ³Durch die Einführung neuer beruflicher Assistenzfunktionen für Verwaltungs- und Geschäftsführungsaufgaben soll mehr Spielraum für andere Aufgaben der Leitungsgremien und des Pfarramts geschaffen werden. ⁴Die Entlastung im Verwaltungsbereich soll die Arbeit im Pfarramt, deren Belastung in den letzten Jahren durch die Zunahme von Vakanzen auch gestiegen ist, zukünftig attraktiver machen. ⁵Zudem geht es auch um eine andere Schwerpunktsetzung im Pfarramt, die erprobt werden soll. ⁶Ehrenamtliche in Kirchenvorständen und anderen Leitungsfunktionen sollen ebenfalls von laufenden Geschäftsführungsaufgaben entlastet und in ihrem ehrenamtlichen Engagement unterstützt werden.

(2) Die Landeskirche fördert im Rahmen dieser Förderrichtlinie und im Rahmen der in dieser Richtlinie aufgeführten Zuwendungsvoraussetzungen des Typs A folgende Berufsfelder zur Erprobung:

1. Kirchlicher Regiomanager/Kirchliche Regiomanagerin
2. Gebäudemanager/Gebäudemanagerin
3. Diakon/Diakonin

(3) Mögliche Aufgabenbeschreibungen der Berufsfelder sind dieser Richtlinie als Anlage 1 beigelegt.

6. Erprobungsraum Typ B

(1) ¹Die Projekte des Typ B dienen der gezielten Erforschung eines abgesteckten Feldes, auf dem exemplarisch eine grundlegende Veränderung in der Landeskirche angestoßen wird. ²Es ist also weder ein „ziellooses“ Experimentieren gewollt, noch die Unterstützung von überholten und langfristig nicht mehr tragfähigen Projekten. ³Auch eine institutionelle Förderung über den Erprobungszeitraum hinaus ist ausgeschlossen. ⁴Die Projekte des Typs B erproben eine Neuorientierung kirchlicher Arbeit mit dem Ziel, das Gesicht der Landeskirche zu ändern. ⁵Dabei werden die bisherigen Orientierungsmuster, Arbeitsformen und Strukturen gelockert, z.T. auch durchbrochen. ⁶Sie sind insofern nicht notwendigerweise strukturkompatibel. ⁷Vielmehr entspringen diese Vorhaben der Inspirationen von Initiativen und Einzelnen. ⁸Sie zielen erstens darauf, spirituelle Energien in unserer Gesellschaft zu erschließen und diesen eine Gestalt zu geben. ⁹Zweitens erproben sie neue Möglichkeiten der Präsenz im Lebensraum, sowohl im Nahraum, der Region und dem Gemeinwesen, wie auch im Gesellschafts- und Kulturraum.

(2) Förderfähig sind Projekte, die mindestens einen der nachfolgenden Punkte zum Ziel haben:

1. das Nebeneinander von parochialen und nicht-parochialen Gemeindeformen zu überwinden versuchen, indem sie „kirchliche Orte“ (Pohl-Patalong) erkunden und implementieren,
 2. Menschen (ohne christliche Sozialisation) neu mit dem Evangelium in Verbindung zu bringen (missionarischer Ansatz),
 3. alternative Formen christlicher Gemeinschaft in den Lebenswelten der Menschen oder spirituelle Angebote an besonderen Orten zu entwickeln (Gemeinde neu denken),
 4. die Kasualpraxis der Kirchen weiterzudenken bzw. neue Rituale für konkrete Anlässe oder Gruppen zu entwickeln,
 5. sich mit anderen Akteuren im Nahbereich zu vernetzen und die alternative Nutzung von kirchlichen Gebäuden zu erproben,
 6. an besonderen Orten und Zeiten kulturelle und Bildungsangebote in Kooperation mit anderen Trägern und Initiativen durchzuführen und sich bei aktuellen sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen als Kirche mit zu engagieren (sozial-diakonischer Ansatz),
 7. das christliche Anliegen der Bewahrung der Schöpfung in den Mittelpunkt von gemeinsamen Aktionen mit anderen engagierten Mitmenschen und Gruppen zu stellen (nachhaltige Lebensgestaltung, Mitverantwortung für die Schöpfung).
- (3) Projektanregungen sind dieser Richtlinie als Anlage 2 beigelegt.

7. Multiprofessionelle Teams

(1) „Gefördert wird die Erprobung Multiprofessionelle Teams (MpTs) als mögliches zukunftsfähiges Personalbewirtschaftungsmodell mit dem Ziel, dass in kirchlichen Räumen, in denen MpTs erprobt werden, Leitungsteams entstehen, in denen neben Pfarrerinnen und Pfarrern auch verschiedene andere Berufsgruppen tätig sind. „Diese sollen berufsübergreifend, zielorientiert, ihrer jeweiligen Profession entsprechend, koordiniert und fallbezogen in gemeinsamer Leitungsverantwortung als Team gemeinsam im entsprechenden Raum tätig werden und dort einerseits das Tagesgeschäft erledigen und andererseits Projekte und Ideen entwickeln, die die zukünftige kirchliche Arbeit im Sozialraum fördern. „Zur Förderung von MpTs muss eine Entscheidung der leitenden Gremien im Gestaltungsraum und Propstei vorliegen, welche nicht besetzte oder bis zum 30. Juni 2023 freierwerdende Pfarrstelle nicht ausgeschrieben werden soll. „Reduzierungen, die sich aus der Festsetzung der Zielzahlen 2026 ergeben haben, bleiben unberücksichtigt. „Ein MpT besteht aus mindestens einer 100% Pfarrstelle und mindestens zwei weiteren Professionen in einem Stellenumfang von mindestens je 50%.

(2) Die Inhalte des Profilbildungsprozesses sind dieser Richtlinie als Anlage 3 beigelegt.

8. Antragsberechtigte

(1) Antragsberechtigt für die Förderprogramme Erprobungsraum Typ A und Multiprofessionelle Teams sind die Propsteien der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig.

(2) Antragsberechtigt für das Förderprogramm Erprobungsraum Typ B sind Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände und Propsteien der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig.

9. Art und Umfang, Höhe der Zuwendungen

(1) „Projekte des Erprobungsraum Typ A werden zu 100% aus der dafür gebildeten Sonderrücklage Zukunftsprozess gefördert. „Die Bereitstellung personeller Ressourcen im Sinne dieser Richtlinie umfasst die Personalkosten, keine Sachkosten, ist für die Dauer von zwei Jahren befristet und nur möglich, sofern in der antragstellenden Propstei zum Stichtag 7. Mai 2022 25% der im Jahr 2015 nach § 2 der Kirchenverordnung über das Verfahren der Struktur- und Gemeindepfarrstellenplanung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig vom 29. Mai 2015 (ABl. 2015 S. 74), zuletzt geändert am 9. Dezember 2021 (ABl. 2022 S. 8), zugewiesenen Pfarrstellen vakant sind und zu erwarten ist, dass diese auch in den nächsten zwei Jahren nicht zu besetzen sein werden. „Reduzierungen, die sich aus der Festsetzung der Zielzahlen 2026 ergeben haben, bleiben unberücksichtigt.

(2) „Projekte des Erprobungsraum Typ B werden bis zu 70%, höchstens jedoch bis zu 50.000,00 €, aus der dafür gebildeten Sonderrücklage Zukunftsprozess gefördert. „Maß-

nahmen, die mit weniger als 30% Eigenmittelanteil des antragstellenden kirchlichen Rechtsträgers finanziert sind, können nur ausnahmsweise und bei besonderer Begründung berücksichtigt werden. ³Maßnahmen, die nicht mit mindestens 15% Eigenmittelanteil des antragstellenden kirchlichen Rechtsträgers finanziert sind, werden nicht gefördert. ⁴Die Bereitstellung von Projektmitteln kann Sach- und Honorarmittel umfassen. ⁵Eine Förderung von Festanstellungsverhältnissen ist ausgeschlossen.

(3) ¹Die Erprobung von Multiprofessionellen Teams wird zu 100% aus der dafür gebildeten Sonderrücklage Zukunftsprozess gefördert. ²Die Bereitstellung personeller Ressourcen im Sinne dieser Richtlinie umfasst die Personalkosten, keine Sachkosten, ist für die Dauer von zwei Jahren befristet und nur möglich, sofern die Anforderungen des Profilbildungsprozesses als Grundlage des Förderantrages erfüllt sind. ³Eine Propstei kann nicht mehr als einen Antrag zur Bildung eines Multiprofessionellen Teams stellen.

10. Antragsverfahren

- (1) Anträge sind schriftlich an das Landeskirchenamt zu richten.
- (2) Mit dem Antrag ist ein vollständig ausgearbeitetes Konzept mit Schwerpunkten, Entfaltung der Zielrichtungen und Gestaltungsmaßnahmen einzureichen, das folgende Fragen beantwortet:
 1. Welche Ziele sollen erreicht werden?
 2. Welche Kriterien werden bei der Erprobung neuer Berufsgruppen an den Personaleinsatz angelegt?
 3. Welche Maßnahmen sollen dazu ergriffen werden?
 4. Wie sieht die Einbettung in die Planungen von Propsteien und Gestaltungsräumen aus?
 5. Welche Analyseinstrumente sollen im Projektzeitraum eingesetzt werden?
 6. Wer führt die Dienstaufsicht? Wer führt die Jahresgespräche? (Typ A und Multiprofessionelle Teams)
- (3) Der Antrag für das Förderprogramm Erprobungsraum Typ B bedarf eines Finanzierungsplanes.
- (4) Der Antrag für das Förderprogramm Multiprofessionelle Teams muss die Ergebnisse des Profilbildungsprozesses (siehe Anlage 3) enthalten.
- (5) Anträge für die Förderprogramme Erprobungsraum Typ A und Multiprofessionelle Teams sind bis zum 31. Dezember 2022 beim Landeskirchenamt einzureichen.
- (6) ¹Anträge für das Förderprogramm Erprobungsraum Typ B sind bis zum 30. Juni 2024 beim Landeskirchenamt einzureichen. ²Eine Stellungnahme des Propsteivorstandes ist dem Antrag beizufügen.

(7) Anträge, die nach den in dieser Richtlinie genannten Fristen eingereicht werden, werden nicht berücksichtigt.

11. Sonstige Förderbestimmungen

(1) Die Durchführung von Erprobungsmodellen, die von geltenden Rechtsvorschriften abweichen sollen, ist nur innerhalb des Rahmens des Kirchengesetzes zur Erprobung neuer Arbeits- und Organisationsformen in der Landeskirche (Organisationserprobungsgesetz) vom 18. November 1995 (ABl. 1996 S. 13) zulässig und förderfähig.

(2) 1Dem Landeskirchenamt ist durch den Antragstellenden vierteljährlich über den Stand der Erprobungsräume zu berichten. 2Die Zuwendungsempfänger und Zuwendungsempfängerinnen sind verpflichtet, an landeskirchlichen Veranstaltungen zum Thema Erprobungsräume teilzunehmen und ihre aus der Erprobung gewonnenen Erkenntnisse weiterzugeben.

(3) Die Zuwendungsempfänger und Zuwendungsempfängerinnen eines MpTs sind verpflichtet, sich während des Erprobungszeitraums beratend begleiten zu lassen.

(4) 1Zum 31.Mai 2024 ist darüber hinaus eine Zwischenevaluation für Projekte des Typs A und Multiprofessionelle Teams vorzulegen. 2Zu Beginn des Projektzeitraums werden hierfür vom Landeskirchenamt Kriterien vorgelegt. 3Drei Monate nach Ende des Förderzeitraums ist eine Abschlussevaluation vorzulegen.

12. Rückerstattung

1Bewilligte und nicht verbrauchte Mittel sowie Mittel, die für einen anderen als den beantragten Zweck verwendet wurden, sind zurückzuzahlen, soweit durch die Landeskirche keine andere Entscheidung getroffen wird. 2Mittel, für die kein Nachweis erbracht wurde oder die nicht fristgemäß abgerechnet werden, sind zurückzuzahlen.

13. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2022 in Kraft. Sie tritt am 31. Dezember 2025 außer Kraft.

Anlage 1 zu Ziffer 5 Absatz 3**Aufgabenbeschreibungen der Berufsfelder**

Erprobungsraum von Typ A (Vorläufer für Stellenwandlung) – 100%- Finanzierung LK)

- I. Pfarramtliche Arbeit in einem größeren Raum oder einer Region unter den Bedingungen steigender Vakanzzahlen, größerer Entfernungen und schwindender Nachfrage neugestalten
- II. Arbeitsbereiche- und -formen, die nicht mehr tragfähig sind, gemeindliche Angebote, die nicht mehr nachgefragt werden oder angeboten werden können, aktiv verabschieden und Trauerprozesse begleiten
- III. Die kirchliche Arbeit von der Verkündigung bis zum Gebäudemanagement unter Einbeziehung anderer Berufsgruppen, sowie qualifizierter Ehrenamtlicher nach den tatsächlichen regionalen Erfordernissen und der vorhandenen personalen Ressourcen und Begabungen neu strukturieren
- IV. Erprobung neuer Leitungs- und Verwaltungsstrukturen für Gestaltungsräume oder eine Propstei, indem neue Berufsbilder entwickelt und multiprofessionelle Teams gebildet werden (z.B. Gebäudemanager, Geschäftsführer etc.).

Kirchlicher Regiomanager/Kirchliche Regiomanagerin (Ziffer 5 Absatz 2 Nr. 1)

Bei der Berufsgruppe „Kirchlicher Regiomanager/Kirchliche Regiomanagerin“ ist an Unterstützungsaufgaben jenseits der Sekretariatsaufgaben gedacht, die sich aus Kirchenvorstandsbeschlüssen und Gemeindeleben in der Durchführung ergeben. Dementsprechende Aufgaben werden auf den Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin delegiert.

Auswahl von Tätigkeiten im Rahmen der Erprobung:**Verwaltung:**

- Unterstützung der Beschlussgremien in der Region insbesondere durch Vor- und Nachbereitung von Beschlussvorlagen, Unterstützung in der Bewirtschaftung des Haushalts

Eventmanagement und Öffentlichkeitsarbeit:

- Koordination und Organisationsaufgaben für Veranstaltungen,
- Öffentlichkeitsarbeit (Gemeindebrief, Homepage, Social Media, Presse, etc.).

Fundraising (Mittelakquisition bzw. Mittelbeschaffung).**Ehrenamt und Gemeindeorganisation:**

- Beratung, Förderung und Koordination der Arbeit von Pfarramt und Kirchenvorstand,
- Koordination von ehrenamtlich Mitwirkenden (Kontaktpflege, Fortbildung, Gemeinschaftspflege, Beschreibung von Einsatzfeldern, Strategien zur Neugewinnung).

Gemeinwesen und Sozialraum:

- Gemeinwesenarbeit,
- Erarbeitung strategischer Ansätze (z.B. regelmäßige Sozialraumanalyse),
- Kontaktpflege.

Gebäudemanager/Gebäudemanagerin (Ziffer 5 Absatz 2 Nr. 2)

Im Rahmen des Zukunftsprozesses Lebendige Kirche 2030 wird erprobt, ob es zukünftig sinn-voll ist, sog. Gebäudemanager/Gebäudemanagerin als neues Berufsbild, insbesondere auf Propsteiebene zu etablieren, der bzw. die mit Fachkompetenz die Eigentümerpflichten angemessen bearbeitet sowie die Vorstände vor Ort mit Blick auf ihre Liegenschaften berät und begleitet. Eine Fachkraft für Gebäudeverwaltung und –bewirtschaftung ist verantwortlich für die Organisation, dass ganze Gebäude inklusive ihrer Ausstattung und technischen Infrastruktur in optimalem Zustand sind.

Auswahl von Tätigkeiten im Rahmen der Erprobung:

- Regionale Entwicklung von Gebäudekonzepten; Um- und Rückbau veralteter Gebäuderessourcen,
- Planung und Koordination aller Arbeiten an den Liegenschaften im Gebiet der Propstei,
- Überwachung der Gebäude – Früherkennung notwendiger Reparaturen oder Renovierungsbedarfe,
- Analyse des Gebäudezustandes,
- Mitwirkung und Koordination einzelner Anliegen im Rahmen des Gebäudezukunftssprozesses,
- Ansprechpartner/Ansprechpartnerin für das Baureferat des Landeskirchenamtes auf Propsteiebene,
- Intensive Zusammenarbeit (Beratung, Zuarbeit) mit dem Propsteibauausschuss,
- Beratung von Gremien in der Haushaltsplanung- und durchführung,
- Unterstützung kirchlicher Rechtsträger bei der Durchführung von Baumaßnahmen (z.B. Mittelbeantragung).

Diakone/Diakoninnen (Ziffer 5 Absatz 2 Nr. 3)

Die Ausweisung dieser Berufsgruppe hat ihren Ursprung insbesondere darin, dass einerseits die flächendeckende pfarramtliche Versorgung aus den bekannten Gründen nicht dauerhaft sichergestellt werden kann. Einige Pfarrstellen sind vakant und in einigen Regionen der Landeskirche ist eine Wieder- bzw. Neubesetzung perspektivisch nicht zu erwarten. Im Rahmen der Erprobung soll Diakonen und Diakoninnen die Möglichkeit gegeben werden, weitere Aufgaben im Verkündigungsdienst zu übernehmen. Bei der Beantragung einer Stelle dieser Berufsgruppe ist auch eine Verknüpfung/Kombinationen mit

den Aufgabenbereichen des/der Kirchlichen Regiomanager/-in gemäß Ziffer 5 Absatz 2 Nr. 1 möglich.

Auswahl von Tätigkeiten Diakone und Diakoninnen im Rahmen der Erprobung:

- Eigenverantwortliche Leitung von Gottesdiensten,
- Durchführung von Kasualhandlungen (Besondere Beauftragung bei Taufen erforderlich),
- (repräsentative) Vertretung der Kirchengemeinde nach außen in Abstimmung mit dem Pfarramt,
- Wahrnehmung von Tätigkeiten aus dem Berufsfeld I (Kirchliche/-r Regiomanager/-in),
- Arbeit als Sozialsekretär/-in mit Kontakten zu lokalen Industrie- und Handelsbetrieben.

Anlage 2 gemäß Ziffer 6 Absatz 3**Projektanregungen****Gemeinde ‚fluide‘ gestalten – Orte der frohen Botschaft**

- Citykirchen
- Kindertagesstätte
- Vernetzung kirchlicher und diakonischer Orte
- Kirche im Grünen
- Kirchentage
- Kasualpraxis, z.B. Sternenkinder
- Spirituelle Orte: Einkehr, Stille, Naturspiritualität – Orte zum Staunen

Neue Formen von Gemeinde und Kirche – missionarisch, diakonisch, zielgruppenorientiert

- Eltern-Kind-Gemeinden
- Kirche für junge Leute
- Kirchen der Stille
- Vesperkirchen
- Fresh expression -- gemeinwesenorientiert, gabenorientiert

Präsenz in Lebenswelt

- Gemeinschaften in den Lebenswelten, z.B. Nachbarschaften fördern
- Mitwirkung an der Gemeinwesen- und Dorfentwicklung
- Netzwerkbildung mit den Systemen der Daseinsfürsorge in Verbindung mit der Diakonie

Kultur und Gesellschaft

- Netzwerkbildung mit Kultur- und Bildungsträgern
- Interkulturelle Projekte - Kooperation mit anderen Trägern, z.B. Initiativen zur Unterstützung von Geflüchteten
- Diskursformate mit Verantwortungsträgern zu ethischen Fragen

Bewahrung der Schöpfung

- Förderung von neuen Initiativen im Umfeld des konziliaren Prozesses und der Klimafolgenbewegung
- Förderung von Formen nachhaltiger Lebensgestaltung

**Anlage 3 zu Ziffer 7:
Inhalte des Profilbildungsprozesses**

Es handelt sich um einen strukturierten Prozess, in dem u.a. die Aufgabenfelder eines MpTs entwickelt und entschieden werden. Dabei sind fünf Fragenkomplexe zu klären:

1. Worin besteht unser spezifischer Auftrag als Kirche mit Blick auf den Sozialraum, in dem wir leben?
2. Welche Themen und Inhalte ergeben sich, die uns als Kirche Identität geben, was sind unsere Alleinstellungsmerkmale im Kontext des Gemeinwesens?
3. Mit welchen Angeboten können wir unsere Themen und Inhalte bestmöglich umsetzen? Von welchen Angeboten trennen wir uns?
4. In welchen Strukturen werden die Angebote wirksam? Welche Netzwerke können wir z.B. im Gemeinwesen ausbauen?
5. Welche Ressourcen brauchen wir: Welche Professionen sollen als MpT mit welchen Aufgabenprofilen und in welcher Struktur – auch Leitungsstruktur – arbeiten?

Diese Entscheidungen entstehen durch einen gemeinsamen Diskurs mit allen beteiligten Haupt- und Ehrenamtlichen, Kirchenvorständen, ggf. auch Mitgliedern der Propsteisynode und der Pröpstin/des Propstes.

Als Ergebnis gibt es ein Aufgabenprofil für alle Mitglieder eines MpTs und entsprechende Stellenausschreibungen. Geklärt ist, in welchen Strukturen, d.h. auch mit welchen Entscheidungskompetenzen und Zuständigkeiten das Team arbeitet. Geklärt ist auch, woran die Wirksamkeit der Arbeit als Team zu erkennen ist. Und natürlich klärt sich auch der Einsatz und die Aufgabenbereiche von Ehrenamtlichen.

Für diesen Entscheidungsprozess, der von einer externen Kraft begleitet wird, stehen maximal vier Monate zur Verfügung. Ergebnisse aus vergangenen Prozessen können mit einfließen.

