

GemeindeVerbände

AKTUELL 2



Vorwort	2
Interview Generalvikar	4-6
Ausblick Workcamp	7
Interview Verwaltungsleitungen	8-11
Kita gGmbH in Zahlen und Fakten.....	12
Vorstellung Mitarbeiter: Auszubildende im Interview	13-15

Inhalt

Gemeinsam, stark, regional
Kath. GemeindeVerbände

Hellweg · Hochsauerland-Waldeck
Siegerland-Südsauerland





**Liebe Leserinnen und Leser,
sehr geehrte Damen und Herren!**

Das Titelblatt unseres zweiten Kooperationsheftes zierte heute ein Foto unseres Neujahrsempfanges. Zum einen ist dies eine schöne Erinnerung an eine Veranstaltung, auf der ich viele nette und interessante Menschen begrüßen durfte und ein guter Gedankenaustausch mit vielen stattfand, von denen ich keinen missen möchte.

Zum anderen ist dieses Bild aber auch ein Symbol für den Auf- und Umbruch, in dem wir uns augenblicklich im Kooperationsgebiet befinden. Ein neues Jahr ist immer auch Anlass, einen Moment innezuhalten – vielleicht einen aufmerksamen Blick auf das Vergangene zu lenken, das „Jetzt“ nicht aus den Augen zu verlieren und auch den Ausblick in die Zukunft zu wagen. Und genau dies haben wir auf unserem Neujahrsempfang getan. Und nach vielen Gesprächen – auch an diesem Tag – bin ich mir sicher: Gemeinsam stellen wir uns einer großen Herausforderung und gehen neue Wege.

Mir gefällt das Bild des Hellweges und der Hanse in diesem Zusammenhang. Pfarrer Rüsche hat es ähnlich auch in seiner Predigt im Rahmen der Messe zum Neujahrsempfang genutzt. Erst dadurch, dass die Kaufleute sich Mitte des 14. Jahrhunderts auf den Weg gemacht, neue Verbündete gefunden und neue Pakte geschlossen haben, konnte Neues und Größeres entstehen. Der Hellweg war von seinem Wortursprung her ein lichter und breiter Weg, auf dem sich zum Beispiel Kaufleute zwischen wichtigen Handelsstädten zügig bewegen konnten und vor bösen Überraschungen sicher waren.

Mir gefällt es, dass auch wir alle gemeinsam auf einem solchen „Hellweg“ unterwegs sind. Wir bewegen uns zügig auf manchmal unbekanntem Terrain, aber wir bewahren den Überblick. Wie die Hansekaufleute schmieden auch wir in unserem Kooperationsprozess neue Zusammenschlüsse, die stark sind und die Zukunft maßgeblich mitgestalten können.

Ich freue mich, dass wir auch 2018 zusammen auf dem Weg sind und gemeinsam neue Stärken entwickeln, indem wir unsere Kräfte, unsere Erfahrung und unsere Kompetenzen bündeln.

Mit den besten Grüßen

Josef Mertens
Geschäftsführer

Ziele der **Gemeinde**Verbände:

Kapazität der
Führungskräfte für Entwicklung
sichern

Stabilität
nach innen &
außen

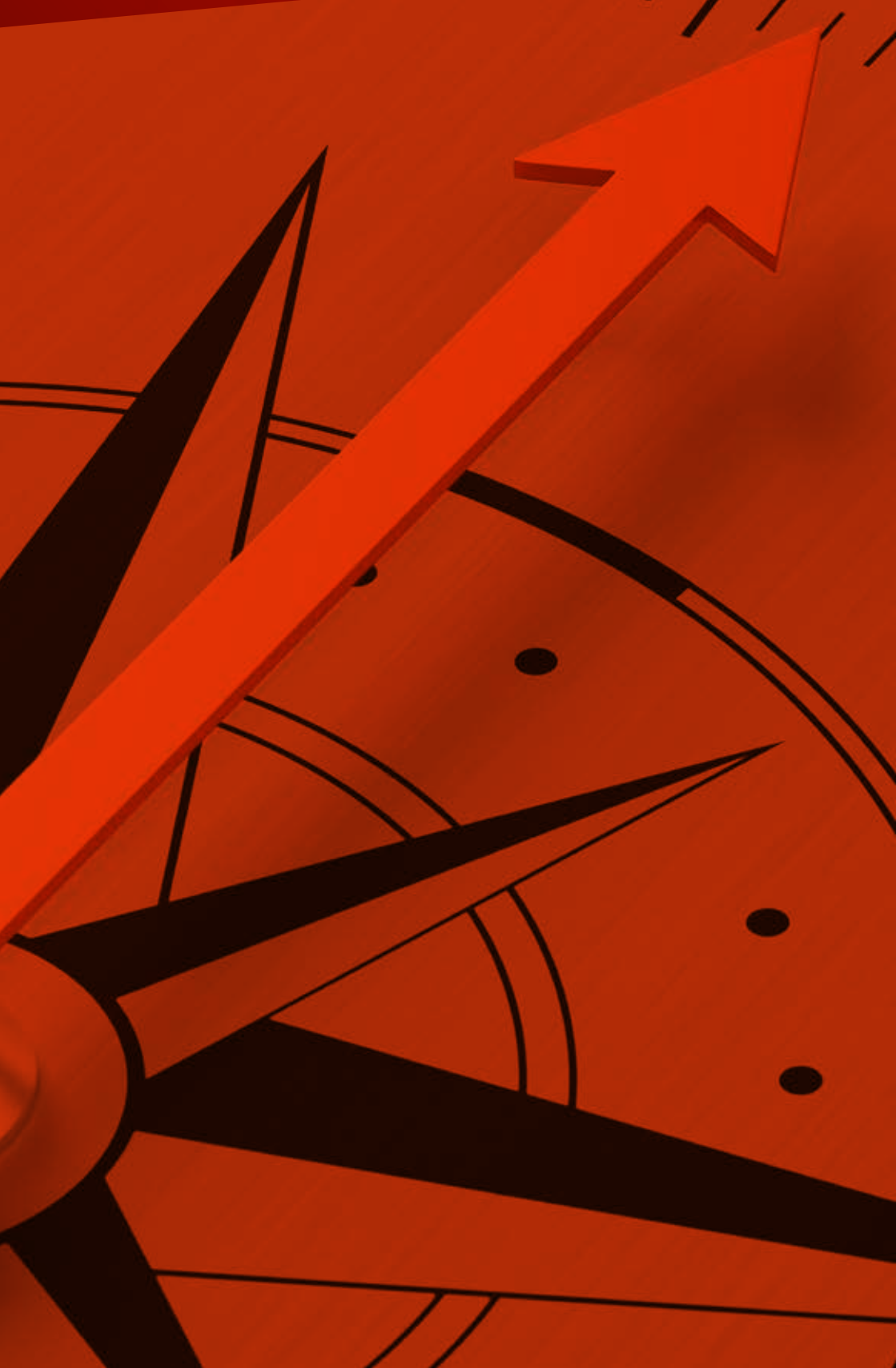
Kunden-
orientierung
ausbauen

Heute nichts
entscheiden,
was die Zielperspektive
stört/hindert

Höchstmaß an
Kundenzufriedenheit
als Basis für **Kooperation/**
Fusion

Generalvikar Alfons Hardt steht Rede und Antwort

Kirchenverwaltung fit für die Zukunft machen



Die drei Gemeindeverbände Hellweg, Siegerland-Südsauerland und Hochsauerland-Waldeck haben sich bereits vor einiger Zeit auf den Weg gemacht, Gemeinsamkeiten zu finden, Stärken zu bündeln und sich als Kirchenverwaltung fit für die Zukunft zu machen. Die Kooperation ist ein langer Prozess, in dessen Verlauf auf viele Kleinigkeiten geachtet werden muss, damit sowohl die Verantwortlichen in den Pfarreien als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeindeverbänden auf diesem Weg mitgenommen werden. Der Generalvikar des Erzbistums, Alfons Hardt, begleitet diese Prozesse aufmerksam. Für dieses Kooperationsheft stand er uns Rede und Antwort.

Wie wichtig ist für Sie die Arbeit in den Verwaltungen vor Ort?

HARDT: Verwaltungsarbeit ist sehr wichtig, damit die Organisation der Kirche vor Ort funktioniert. Sie ist daher auch unverzichtbar, einfach weil sie notwendig ist. Aber zugleich gilt: Verwaltung ist kein Selbstzweck. Ziel des Programms Kirchenverwaltung der Zukunft ist es, eine moderne, gut organisierte und effektive kirchliche Verwaltung zu entwickeln, die auf Basis der im Erzbistum gebildeten Pastoralen Räume und vieler gesellschaftlicher Herausforderungen wie z. B. der demografischen Entwicklung die pastorale Arbeit vor Ort unterstützt und fördert. Das bringt der Untertitel dieses Programms zum Ausdruck: Die Verwaltung ist ein Werkzeug, das „Mehr Raum für Seelsorge“ schaffen soll.

Was sind für Sie die drei Meilensteine, die die Kirchenverwaltung in den nächsten Jahren bewältigen muss?

HARDT: Als Erstes muss im Verwaltungshandeln ein pastorales Selbstverständnis sichtbar werden: Zu Recht sind viele Menschen diesbezüglich sensibilisiert, wenn sie den Eindruck haben, Verwaltung wird aufgebläht, ausgebaut oder steht mehr im Mittelpunkt des kirchlichen Handelns als die Pastoral. Das darf nicht sein! Verwaltung ist kein Selbstzweck, sondern steht in einer Dienstleistungsfunktion der Pastoral gegenüber. Als Zweites muss es Ziel sein, dass dieselben Verwaltungsprozesse im Erzbistum nach einheitlichen Abläufen, also in diesem Sinne standardisiert, ausgeführt werden, egal wo und durch wen sie bearbeitet werden. Und als Drittes ist es unbedingt notwendig, dass die kirchliche Verwaltung als Ganze, also im Miteinander der unterschiedlichen Ebenen und Rechtsträger, entwickelt wird. Kirchengemeinden, Gemeindeverbände, Generalvikariat und kirchliche

Einrichtungen gehören zusammen, und das muss auch im Verwaltungshandeln sichtbar werden.



Eine Kooperation von Gemeindeverbänden bündelt in der Verwaltung Kompetenzen. Wo sehen Sie in Zukunft die Kernaufgaben der Gemeindeverbände mit Blick auf die Unterstützung der Pastoral vor Ort?

HARDT: Im Rahmen des Programms Kirchenverwaltung der Zukunft wird ganz zentral genau diese Frage bearbeitet. Ich erhoffe mir von der bereits begonnenen Standardisierung administrativer Prozesse, in den drei Kooperationsprojekten schon erste Antworten auf diese Frage. Von besonderer Bedeutung für die Kirchengemeinden wird das Projekt „Verwaltungsleitung einführen“ sein, denn dort soll eine weitgehende Entlastung der Pfarrer und der Kirchenvorstände im Bereich des Verwaltungshandelns erzielt werden. Hier sind ja in der Einführungsphase die Gemeindeverbände als Anstellungsträger besonders gefragt. Dann geht es darum, Dienstleistungen auf Ebene der Gemeindeverbände gut zuzuordnen, also etwa Finanzbuchhaltung an einem Ort, Personalverwaltung an einem Ort, und das dann auf der Basis gemeinsamer Prozessbeschreibungen. Schließlich werden die Gemeindeverbände weiterhin geschätzt

“

„Der reiche Erfahrungsschatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein hohes Gut, das den gesamten Prozess maßgeblich unterstützen und prägen kann. Das in der Vergangenheit erarbeitete und erlernte Fachwissen stellt die zentrale Basis für den Veränderungsprozess dar, dieses Know-how kann kein „grüner Tisch“ ersetzen.“

“

in ihrer direkten Beratung vor Ort und durch die Bereitstellung von Fachwissen. Hier werden sie wohl auch künftig unverzichtbar bleiben.

Veränderungen durch neue Verwaltungsstrukturen erzeugen bei haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitern eine Reihe von Fragen. Wie kann man diese Fragen in die Entwicklung einbinden?

HARDT: In allen Gremien herrscht breiter Konsens darüber, dass jede Veränderung nur auf Basis der vorhandenen Expertise und Erfahrungen gelingen kann. Der reiche Erfahrungsschatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein hohes Gut, das den gesamten Prozess maßgeblich unterstützen und prägen kann. Das in der Vergangenheit erarbeitete und erlernte Fachwissen stellt die zentrale Basis für den Veränderungsprozess dar, dieses Know-how kann kein „grüner Tisch“ ersetzen. Ich hoffe und setze auch auf die Bereitschaft aller Mitarbeiter auf Mitwirkung. Veränderung lebt von Veränderungsbereitschaft. Ich hoffe, dass es uns gelingt, auf der Basis des Zukunftsbildes für das Erzbistum Paderborn, eine gute Beteiligung der Mitarbeiter zu gewährleisten. Diese wird der beste Weg sein, Akzeptanz für konkrete Veränderungen zu erzielen. Dann gilt es, einen offenen Prozess auszuhalten: das Zielbild künftiger kirchlicher Verwaltung im Erzbistum steht noch nicht, es wird entwickelt. Natürlich kann ich heute nicht ausschließen, dass sich konkrete Tätigkeiten oder auch der Ort des Arbeitsplatzes verändern. Fest steht aber: Für die Kirche der Zukunft und für die Schaffung von zusätzlichen Freiräumen für die Seelsorge brauchen wir alle, die in der Verwaltungslandschaft tätig sind. Sowohl

die hauptamtlichen Mitarbeiter als auch die ehrenamtlichen Kräfte sind gleichermaßen gefragt, an dem Prozess, eine zukunftsorientierte Verwaltung aufzubauen, mitzuwirken.

Die Dynamik struktureller Veränderungen wird es in Zukunft weiterhin geben. Wie sieht nach Ihrer Einschätzung die Kirchenverwaltung im Jahre 2050 aus?

HARDT: Veränderung wird nicht mehr aufhören. Auch wenn die Kirchenverwaltung der Zukunft aufgebaut ist, wird sie sich kontinuierlich entwickeln und anpassen müssen, schon allein durch die Digitalisierung. Diese liefert uns für die Verbesserung von Abläufen und Prozessen immer neue Werkzeuge und Möglichkeiten, die wir ganz im Sinne einer Optimierung der Arbeit vor Ort gezielt und mit Augenmaß nutzen werden. Die zusätzlichen technischen Mittel ermöglichen beispielsweise zentrale Einrichtungen mit qualitativ hochwertigen und gebündelten Dienstleistungen, wie das nie zuvor möglich war. Welche das genau sind, wird zu entscheiden sein. Zugleich bietet veränderte Technologie die Chance, die pastoralen Angebote noch besser und zielgenauer zu platzieren. Mein Wunsch ist es, die Kirchenverwaltung der Zukunft zeitgemäß und digital aufzustellen, um ihrer Funktion als Dienstleister für die Gemeinden und die seelsorgerische Arbeit, so gut es geht, gerecht werden zu können.

Herr Generalvikar Alfons Hardt – wir danken Ihnen recht herzlich für dieses Gespräch.



Kirchenverwaltung der Zukunft
Mehr Raum für Seelsorge

„Workcamp“ vom 27. Februar bis 2. März in Meschede

Kompetenz trifft sich an einem Ort

Gemeinsames Arbeiten, Austausch, Diskussionen, ständiger Informationsfluss: Das viertägige Workcamp in Meschede ist nicht nur aufgrund des umfangreichen Programms ein ausgesprochen ambitioniertes Projekt. „Zum ersten Mal kommen Führungskräfte, Mitarbeiter und Kunden an einem Ort zusammen, um in einen dynamischen Prozess mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten einzusteigen“, macht Projektreferent Sebastian Schrage den inhaltlichen Anspruch dieser Premiere deutlich. Das bedeute zwar eine große Kraftanstrengung für alle Beteiligten, der Aufwand lohne sich aber auf jeden Fall, ist sich Schrage sicher. Er hat das Camp gemeinsam mit Anna Eickelmann organisiert und vorbereitet.

„Wir haben hier die Chance, Themen, Organisation und Aufgabenstellung gleichzeitig aus verschiedenen Perspektiven in den Blick zu nehmen und so gemeinsam Ideen und Lösungen zu entwickeln – und das im direkten Austausch in Echtzeit“, beschreibt Anna Eickelmann den innovativen Ansatz des Treffens: „Geballte Kompetenz trifft sich an einem Ort.“

„ Wir haben die Chance, Themen, Organisation und Aufgabenstellung aus verschiedenen Perspektiven in den Blick zu nehmen.

Dabei ist die Mitarbeiterebene genauso im Blick wie die Sicht der Pfarrer und Kirchenvorstände sowie der Haupt- und Ehrenamtlichen in den Pfarreien und Gemeinden. Die Kundenveranstaltung am Mittwoch spielt Sebastian Schrage in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle: „Bei diesem mehrstündigen Treffen geht es unter anderem um die Frage, welche Veränderungen in der Organisationsentwicklung für uns als Anbieter anstehen könnten, weil sich in manchen Bereichen die Erwartungen der Kunden gewandelt haben.“

Angesichts der vielfältigen Entwicklungen müsse man als Dienstleister mit möglichst passgenauen Angeboten schnell und flexibel auf Wünsche und Erwartungen reagieren können. „Das funktioniert im persönlichen Austausch erfahrungsgemäß am besten,



und je größer die Gruppe ist, desto vielfältiger dürften die Ergebnisse sein“, sind sich Sebastian Schrage und Anna Eickelmann vom Organisationsteam einig.

Digitalisierung, Personalplanung, die Rolle der Regionalleitungen, Weiterentwicklung der Kommunikationsstrukturen, die Rolle der Mitarbeitervertretungen – die Themenpalette ist umfangreich und anspruchsvoll.

Die Gefahr, den Überblick zu verlieren, besteht trotzdem nicht. Ein Vorteil, so Schrage, bestehe darin, dass die Ergebnisse aller 17 Workshops ständig präsent und für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einsehbar bleiben: „Jeder kann sich zu allen Themen anhand der Aufzeichnungen Infos holen und eine Meinung bilden.“ So sei ein umfassen-

der Blick auf alle Bereiche gewährleistet. Gleichzeitig könnten Ergebnisse immer wieder hinterfragt und „gespiegelt“ werden: „Wir versprechen uns davon einen Prozess, bei dem Ergebnisse erzielt werden können, die wir beim Start so noch gar nicht auf der Rechnung hatten.“

Grundlage dafür sei, so Anna Eickelmann, dass „alle immer auf dem aktuellen Stand sind: „Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die vielleicht bei einem Workshop gar nicht präsent waren, können bei Interesse Ideen oder Anregungen einbringen.“

Die Auswertung des Camps wird direkt am Freitag stattfinden, alle Teilnehmenden werden eine detaillierte Dokumentation der Ergebnisse zeitnah bekommen, versprechen die beiden Organisatoren.

VOM PROBLEM...



VERWALTUNGSLEITUNG



... ZUR LÖSUNG

Pilot-Phase zu den neuen „Verwaltungsleitungen“ startet

„Echte Entlastung angestrebt“

Mit der katholischen Kirchengemeinde St. Petri in Hüsten nimmt auch eine Pfarrei aus dem Kooperationsraum Mitte am bistumsweiten Pilot-Projekt „Verwaltungsleitungen“ teil. Zum ersten März hat Andreas Molitor die „Verwaltungsleitung“ offiziell übernommen, sodass sich Pfarrer Daniel Weiworm komplett auf den Bereich der Seelsorge konzentrieren kann. Davor war Andreas Molitor einer von insgesamt 17 Außendienstmitarbeitern im Kooperationsraum. Die Fachbereichsleitung „Außendienst“ liegt in Meschede bei Ingrid Schülke, in Soest bei Jutta Loke und in Olpe bei Thomas Schneider.

Das Anforderungsprofil ist klar umschrieben: Die neuen „Verwaltungsleitungen“ sollen die Pfarrer und Kirchenvorstände in Zukunft größtmöglich entlasten. Vor dem Start der Pilot-Phase erklären Philip Lahrmann (zuständiger Projektreferent) und Claudia Röring (Personalentwicklerin) aus dem erzbischöflichen Generalvikariat, nach welchen Kriterien die beteiligten Gemeinden ausgewählt wurden, welche Aufgabenverteilungen für die Zukunft denkbar sind – und wie die zukünftigen „Verwaltungsleitungen“ auf die neue Herausforderung vorbereitet werden.

Das Projekt „Verwaltungsleitungen“ geht in die Pilot-Phase: Welche Erwartungen verbinden Sie mit diesem Projekt? Was müssen die jeweiligen Bewerber mitbringen?

LAHRMANN: Ziel des Projektes ist die Entwicklung, Beschreibung und Implementierung einer führenden Verwaltungsrolle im „Pastoralen Raum“. Erklärtes Ziel ist es, den leitenden Pfarrer weitestgehend von Verwaltungsaufgaben zu entlasten und die Kirchenvorstände in ihrer Funktion zu unterstützen. Dies erfordert eine neue führende Rolle für Verwaltung und Organisation. Für die

neue Aufgabe braucht es Kräfte, die in die neue Position neben einem umfangreichen Wissen zur Organisation und Verwaltung auch vielfältige Sozial- und Führungskompetenzen mit einbringen.



Wie werden die zukünftigen „Verwaltungsleitungen“ auf ihre neue Aufgabe vorbereitet?

LAHRMANN: Im Vorfeld hat es Informationsveranstaltungen und Gespräche mit allen handelnden Akteuren gegeben: An vorderster Stelle standen dabei natürlich die Gespräche mit den Pfarrern und Mitarbeitenden der Pastoralteams und Pfarrsekretariate. Ebenso wurden aber auch Kirchenvorstände, interessierte Mitglieder von Pfarrgemeinderäten und sonstigen Gruppen eng in diesen Prozess integriert.

RÖRING: Die neuen Verwaltungsleiter selbst werden in einer speziellen Einführungswoche ebenfalls auf ihre Rolle vorbereitet. Dabei erhalten sie zum einen eine Einführung in das „System“ Kirche und in pastorale Themenfelder. Darüber hinaus werden sich die jeweiligen Verwaltungsleiter mit den

unterschiedlichen Rollen der handelnden Akteure und möglichen Erwartungen dieser Personen intensiv auseinandersetzen, sodass sie gut vorbereitet in die Kirchengemeinden kommen. In zusätzlichen Fortbildungsangeboten werden während der Pilot-Phase aufkommende Fragestellungen reflektiert und fachliche Themen weitervermittelt.

„Ziel des Projektes ist die Entwicklung, Beschreibung und Implementierung einer führenden Verwaltungsrolle im „Pastoralen Raum“.

Gibt es auch spezielle Angebote für Mitarbeitende, die zu einem späteren Zeitpunkt Verwaltungsleiter werden möchten?

RÖRING: Wir arbeiten mit Hochdruck an einem eigenen Entwicklungsprogramm. Vor allem geht es uns um Unterstützung bei der Frage, inwieweit die berufliche Tätigkeit als Verwaltungsleitung eine persönliche Perspektive darstellt - und wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich auf die neue Aufgabe vorbereitet werden. Oberstes Ziel ist es, die notwendigen überfachlichen Kompetenzen der zukünftigen Verwaltungen zu stärken.

Nach welchen Kriterien wurden die Pastoralverbände/Pastoralen Räume für die Pilot-Phase ausgewählt?

LAHRMANN: Selbstverständlich wollen wir in dieser Pilot-Phase vielfältige Erfahrungen sammeln, die ein Stück weit repräsentativ sind. Deshalb haben wir bei der Auswahl auf eine bunte Vielfalt geachtet: Städtisch und ländlich geprägte Regionen sind ebenso berücksichtigt wie Pfarreien im Pastoralverband und Gesamtpfarreien. Ein zusätzliches Kriterium war die jeweilige Prägung des Gemeindelebens, das sich in der Diaspora ganz anders darstellt als in einer Umgebung mit katholischer Mehrheit. In die engere Auswahl kamen zudem nur Kirchengemeinden, die bereits als „Pastoraler Raum“ errichtet sind und den Prozess der Pastoralvereinbarung abgeschlossen haben.

Kleine Metapher:

Die Verwaltungsleitung als Generalvikar und der Pfarrer als Erzbischof

- Der Erzbischof kümmert sich nicht um Buchhaltung, Finanzierung oder Beförderung.
- Das lässt er seinen Generalvikar organisieren.
- Der Bischof lässt sich komprimiert die Informationen geben, die er für die Leitung des Bistums braucht, ohne sich in die Details einzumischen.
- Der Generalvikar wiederum muss/kann auch nicht alles selber machen, trägt aber die Verantwortung, dass es gut umgesetzt wird.

Wie weit soll die Entlastung durch die „Verwaltungsleitungen“ gehen? Welche Aufgaben bleiben bei den Leitern der jeweiligen Pastoralverbände/Pastoralen Räume?

LAHRMANN: Der Pfarrer bleibt weiterhin die geistliche Gemeindeführung und zudem Vorsitzender der Kirchenvorstände. Gleichzeitig gibt es Themenfelder und Verantwortungsbereiche, die zukünftig komplett auf die Verwaltungsleitungen übertragen werden sollen: Dazu gehört beispielsweise die Zuständigkeit für die Führung des nicht-pastoralen Personals. Zwischenlösungen machen aus unserer Sicht auch keinen Sinn: Echte Entlastung kann nur gelingen, wenn Aufgaben und Verantwortungen komplett in gute Hände abgegeben werden, sodass sich der Pfarrer voll auf seine Bereiche konzentrieren kann.

Wie stellen Sie sich das Zusammenwirken von Verwaltungsleitungen und ehrenamtlichen Mitarbeitern vor?

LAHRMANN: Das Prinzip der Subsidiarität ist uns ganz wichtig: Was vor Ort in den Gemeinden heute schon gut funktioniert –, etwa weil sich Ehrenamtliche mit ganz viel Herzblut darum kümmern –, sollte nicht verändert werden. Die Verwaltungsleitung hat im Sinne von Vertrauen und Verantwortung dafür Sorge zu tragen, dass die Organisation gut läuft und dass bei Fragen und Problemen entsprechende Hilfestellung geleistet wird.

„Selbstverständlich wollen wir in dieser Pilot-Phase vielfältige Erfahrungen sammeln, die ein Stück weit repräsentativ sind.“



Im Gegensatz zu den Außendienstmitarbeitern werden die „Verwaltungsleitungen“ ihren Arbeitsplatz weitgehend im „Pastoralen Raum“ haben, aber beim Gemeindeverband angestellt sein: Inwieweit verändert sich dadurch das bisherige Verhältnis zwischen Gemeindeverbänden und Pastoralverbänden/Pastoralen Räumen?

LAHRMANN: Wir sind gespannt auf die Erfahrungen, die wir hierzu in der Pilot-Phase sammeln. Da es sich nicht nur vom Umfang um eine neue Stelle handelt, sondern auch von den Aufgaben und Befugnissen, ist noch nicht klar absehbar, wie sich das auf das System und die Prozesse zwischen Gemeindeverbänden und Pastoralen Räumen auswirken wird. Wunsch aller Beteiligten ist es, dass die Kirchengemeinden und Gemeindeverbände über die Verwaltungsleitungen noch näher zusammenrücken. Durch die zeitlich erhöhte Präsenz im „Pastoralen Raum“ bei gleichzeitig dienstrechtlicher, fachlicher und kollegialer Anbindung an die Gemeindeverbände werden in Zukunft viele Schnittstellen noch besser funktionieren und Informationen leichter fließen. Die Einführung der Verwaltungsleitungen stärkt damit die Dienstleistung der Gemeindeverbände für die Kirchengemeinden.



**Kirchenverwaltung der Zukunft
Mehr Raum für Seelsorge**

Verwaltungsleitung einführen

I. Michael Stratmann, Geschäftsführer Kita gGmbHs
Hellweg und Hochsauerland-Waldeck

r. Peter Schmitz, Päd. Fachbereichsleiter Kita gGmbH
Siegerland-Südsauerland






Eine Kooperation – viele Vorteile



Im Kooperationsprozess der Kita gGmbHs Siegerland-Südsauerland, Hellweg und Hochsauerland-Waldeck ist viel in Bewegung: Im gesamten Kooperationsraum werden ab August dieses Jahres etwa 10.800 Kinder in insgesamt 182 Kindertageseinrichtungen betreut. Mehr als 2.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dann in diesem Verbund beschäftigt.

Die Zahlen sind beeindruckend. Und eines zeigt die Erfahrung: Nur im Verbund ist es möglich, die Strukturen der Kinderbetreuung vor Ort in den Einrichtungen zukunftsweisend zu gestalten. Und trotz der Größe sind alle Entscheidungsträger bedacht darauf, die Individualität jeder Einrichtung und die Verwurzelung im pastoralen Raum vor Ort aufrechtzuhalten und zu stärken. Gerade mit Blick auf die steigende Bedeutung der frühkindlichen Erziehung wird deutlich, vor welchen großen Herausforderungen die Kinderbetreuung in der Gegenwart und Zukunft steht.

Die Handlungsfähigkeit als Träger im Ganzen und der Kindertageseinrichtungen im Speziellen hängt insbesondere auch von den Rahmenbedingungen ab, die eine moderne und zeitgemäße Verwaltung für die Kindertagesstätten vor Ort leisten kann und muss. Auch die Kommunikation der Kindertageseinrichtungen untereinander, aber auch zur Verwaltung des Trägers eröffnet durch die Kooperation neue Chancen: Der dadurch mögliche Austausch von Erfahrungen und Kompetenzen ermöglicht vor Ort neue, innovative Entwicklungen und sorgt so für mehr Qualität in den Kindertageseinrichtungen.



			
Siegerland-Südsauerland	51	ca. 760	ca. 3.000
Hellweg	66	ca. 960	ca. 4.000
Hochsauerland-Waldeck	65*	ca. 890	ca. 3.800
Insgesamt	182	ca. 2.610	ca. 10.800

 Kitas  Mitarbeitende  Kinder
* (davon 4 in der Leisten'schen Stiftung)

Sinn und Zweck der Kooperation im Bereich Kita gGmbH:

- Entwicklung einer zukunftsfähigen Struktur der Kita gGmbHs zu Wahrnehmung der Trägeraufgaben
- Weiterentwicklung der Unterstützung für die Kitas
- Entwicklung einheitlicher Standards und Prozesse
- Weiterentwicklung der Kommunikationsstrukturen

Auszubildende im Interview

Die Gemeindeverbände Hellweg, Hochsauerland- Waldeck und Siegerland-Südsauerland setzen im Bereich der Personalentwicklung auf Nachhaltigkeit: Es ist das erklärte Ziel, die Fachkräfte selbst auszubilden und später zu übernehmen. So unterstreichen die Gemeindeverbände, dass sie jungen Arbeitskräften, die gerade am Anfang ihres Berufslebens stehen, vertrauen und mit ihnen die Zukunft planen. Das Ziel, Auszubildende zu übernehmen, und das familiäre, verständnisvolle Arbeitsklima macht die Gemeindeverbände als Arbeitgeber attraktiv für junge Menschen. Zurzeit sind insgesamt fünf Auszubildende innerhalb der drei Verbände im Kooperationsraum beschäftigt. Vier absolvieren eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte und eine als Kauffrau im Büromanagement. Sie erhalten Einblick in die verschiedenen Bereiche der Gemeindeverbände und lernen die Aufgaben und die dortigen Arbeitsprozesse kennen. In den Interviews stellen fünf Auszubildende sich und ihre Arbeit vor.



NAME: Laura Kellerhoff
ALTER: 21 Jahre
KONTAKTDATEN: Gemeindeverband Hellweg, 02921/3582-51, laura.kellerhoff@gemeindeverband-hellweg.de
TÄTIGKEITSBEREICH: Fachbereich Personal

WIE BIN ICH AUF DEN GEMEINDEVERBAND GESTOSSEN?

Durch eine Stellenanzeige für einen Ausbildungsplatz in der Zeitung bin ich auf den Gemeindeverband aufmerksam geworden. Die Anzeige hat mein Interesse geweckt und ich habe mich anschließend beim Gemeindeverband beworben.

WAS ZEICHNET DIE AUSBILDUNG BEIM GEMEINDEVERBAND AUS?

Die vielseitigen Ausbildungsbereiche, wie z. B. Buchhaltung, Haushaltsplanung, Personalverwaltung sowie Organisation, Bau und Immobilienmanagement zeichnen die Ausbildung beim Gemeindeverband aus. In den verschiedenen Ausbildungsabschnitten durchläuft man die vielseitigen Tätigkeitsbereiche und hat anschließend einen umfassenden Einblick in den gesamten Gemeindeverband, seine Abläufe und Tätigkeitsbereiche. Außerdem hat man während der ganzen Ausbildung einen Ansprechpartner, an den man sich bei Fragen immer wenden kann.

WAS SIND MEINE LIEBLINGSAUFGABEN?

Da ich schon im dritten Ausbildungsjahr bin, habe ich schon viele Bereiche im Gemeindeverband kennengelernt. Dabei gab es in jedem Bereich bestimmte Aufgaben, die mir besonders Spaß gemacht haben. Im Bereich Buchhaltung hat mir zum Beispiel besonders

gut gefallen zu sehen, wie die eingehenden Rechnungen verbucht werden und welchen Weg eine Rechnung, vom Eingang bis zur endgültigen Ablage, geht. Im Fachbereich Personal gefällt mir besonders gut die Sachbearbeitung von Kindertageseinrichtungen mit allen umfassenden Aufgaben.

WAS BEEINDRUCKT MICH BEI MEINER ARBEIT BEIM GEMEINDEVERBAND BESONDERS?

Die Vielseitigkeit der Kirche hat mich am Anfang besonders beeindruckt. Als ich mich beim Gemeindeverband beworben habe, habe ich nicht gedacht, dass die Arbeit im kirchlichen Bereich so umfangreich und vielseitig ist.

WAS IST DAS BESONDERE, FÜR DIE KIRCHE ZU ARBEITEN?

Besonders an der Arbeit bei der Kirche finde ich den Umgang zwischen den Kollegen. Innerhalb des Gemeindeverbandes kennt jeder jeden und die neuen Mitarbeitenden werden herzlich ins Team aufgenommen. Es herrscht eine familiäre Atmosphäre, wodurch ich mich direkt wohl gefühlt habe.

Ein besonderer Unterschied zu der öffentlichen Wirtschaft ist zum Beispiel auch, dass die Arbeit der Kirche nicht auf Gewinn und Profit aus ist. Der soziale und gemeinnützige Zweck steht hier im Vordergrund.

Auszubildende im Interview



NAME: Anne Lütticke
ALTER: 20 Jahre
KONTAKTDATEN: Anne.Luetticke@kgv-olpe.de
TÄTIGKEITSBEREICH: Liegenschaften

WIE BIN ICH AUF DEN GEMEINDEVERBAND GESTOSSEN?

Ich bin über eine Stellenanzeige in der Zeitung und im Internet auf den Gemeindeverband gestoßen.

WAS ZEICHNET DIE AUSBILDUNG BEIM GEMEINDEVERBAND AUS?

Die Ausbildung beim Gemeindeverband ist sehr vielfältig und abwechslungsreich. Man arbeitet sehr selbstständig und übernimmt Verantwortung für wichtige Aufgaben. Dies fördert das Selbstbewusstsein des Auszubildenden.

WAS SIND MEINE LIEBLINGSAUFGABEN?

Die Arbeit beim Gemeindeverband bereitet mir insgesamt viel Freude. Besonders gerne habe ich mich mit den Aufgaben zu den Finanzangelegenheiten der Kirche beschäftigt.

WAS BEEINDRUCKT MICH BEI MEINER ARBEIT BEIM GEMEINDEVERBAND BESONDERS?

Bei meiner Arbeit beeindruckt mich besonders, dass die Leitgedanken der Kirche auch bei der Arbeit wiederzufinden sind. Die Gemeinschaft ist geprägt von Kollegialität, Rücksichtnahme und einem gutem Miteinander.

WAS IST DAS BESONDERE, FÜR DIE KIRCHE ZU ARBEITEN?

Es ist angenehm, mit Personen zusammenzuarbeiten, die ähnliche Wertvorstellungen vertreten. Dazu gehören z. B. Toleranz und die Bereitschaft, für neue Dinge offen zu sein.



NAME: Anna Kampert
ALTER: 19 Jahre
KONTAKTDATEN: Anna.Kampert@Gemeindeverband-Hellweg.de
TÄTIGKEITSBEREICH: OBI

WIE BIN ICH AUF DEN GEMEINDEVERBAND GESTOSSEN?

Über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit.

WAS ZEICHNET DIE AUSBILDUNG BEIM GEMEINDEVERBAND AUS?

Man wird nicht wie eine „Auszubildende“ behandelt, sondern genauso wie die Kolleginnen und Kollegen, die nicht mehr in der Ausbildung sind.

WAS SIND MEINE LIEBLINGSAUFGABEN?

Derzeit fahre ich am liebsten mit zu den Außenterminen.

WAS BEEINDRUCKT MICH BEI MEINER ARBEIT BEIM GEMEINDEVERBAND BESONDERS?

Alle arbeiten zusammen in einem Team und handeln im Interesse der Kunden.

WAS IST DAS BESONDERE, FÜR DIE KIRCHE ZU ARBEITEN?

Man arbeitet eng mit den Kunden zusammen. Die Atmosphäre unter den Kollegen ist sehr angenehm. Jeder Mitarbeiter wird im Team aufgenommen und kann sich einbringen.



NAME: Sarah Salmen
ALTER: 21 Jahre
KONTAKTDATEN: 0291/991692, sarah.salmen@kath-gemeindeverband-meschede.de
TÄTIGKEITSBEREICH: Verwaltungsfachangestellte derzeit im Fachbereich Personal

WIE BIN ICH AUF DEN GEMEINDEVERBAND GESTOSSEN?

Durch eine Anzeige in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit.

WAS ZEICHNET DIE AUSBILDUNG BEIM GEMEINDEVERBAND AUS?

Der Gemeindeverband bindet die Auszubildenden mit ein und vermittelt ihnen einen möglichst großen Einblick in die einzelnen Fachbereiche und Aufgaben.

WAS SIND MEINE LIEBLINGSAUFGABEN?

Die Bearbeitung von Personalfällen (z. B. Per-

sonalunterlagen anfordern, Arbeitsverträge verfassen und Genehmigungen schreiben).

WAS BEEINDRUCKT MICH BEI MEINER ARBEIT BEIM GEMEINDEVERBAND BESONDERS?

Man darf „echte“ Aufgaben bearbeiten und muss nicht nur Zettel sortieren und abheften.

WAS IST DAS BESONDERE, FÜR DIE KIRCHE ZU ARBEITEN?

Man bekommt einen Einblick hinter die Kulissen und merkt, wie komplex das Zusammenspiel der einzelnen Fachbereiche im Hintergrund einer Kirchengemeinde ist.



NAME: Corinna Reinert
ALTER: 20 Jahre
KONTAKTDATEN: 0291-9916 58, corinna.reinert@kath-gemeindeverband-meschede.de
TÄTIGKEITSBEREICH: Fachbereich Finanzen

WIE BIN ICH AUF DEN GEMEINDEVERBAND GESTOSSEN?

Auf den Gemeindeverband bin ich in der Schule aufmerksam geworden. Dort wurde die Stellenausschreibung zur Verwaltungsfachangestellten verteilt. Nach ein paar Recherchen über den Gemeindeverband und über den Beruf der Verwaltungsfachangestellten entschied ich mich dann, mich zu bewerben.

WAS ZEICHNET DIE AUSBILDUNG BEIM GEMEINDEVERBAND AUS?

Für mich zeichnet sich die Ausbildung beim Gemeindeverband vor allem durch das Miteinander unter den Kollegen aus. Man wird überall mit einbezogen und arbeitet daher sehr praxisbezogen.

WAS SIND MEINE LIEBLINGSAUFGABEN?

Eine direkte Lieblingsaufgabe ist schwer zu beschreiben. Dadurch, dass ich nun im dritten Ausbildungsjahr bin, habe ich schon verschiedene Abteilungen durchlaufen und in

jeder dieser Abteilungen hatte ich Lieblingsaufgaben, welche ich gerne gemacht habe.

WAS BEEINDRUCKT MICH BEI MEINER ARBEIT BEIM GEMEINDEVERBAND BESONDERS?

Bei meiner Arbeit im Gemeindeverband beeindruckt mich besonders, dass ich als Auszubildende die Möglichkeit habe, einen Einblick in alle Abteilungen zu bekommen. Durch diese Erfahrungen habe ich erst selbst gemerkt, was mir überhaupt Spaß macht und in welchem Bereich ich in Zukunft arbeiten möchte.

WAS IST DAS BESONDERE, FÜR DIE KIRCHE ZU ARBEITEN?

Das Besondere ist die Vielseitigkeit der Kirche. Erst nach einiger Zeit beim Gemeindeverband merkt man, wie viel Arbeit und vor allem wie viele verschiedene Menschen hinter einer Kirchengemeinde stehen. Es ist für mich besonders wichtig zu wissen, dass man die Menschen vor Ort entlastet.



PROJEKTLEITUNG:

Josef Mertens
Tel. 02921 3582-16
josef.mertens@
kath-gemeindeverband
-meschede.de



PROJEKTREFERENT:

Sebastian Schrage
Tel. 0291 9916-44
sebastian.schrage@
kath-gemeindeverband
-meschede.de



PROJEKTASSISTENZ:

Anna Eickelmann
Tel. 0291 9916-77
anna.eickelmann@
kath-gemeindeverband
-meschede.de



**STANDORTLEITUNG
MESCHEDA:**

Ingrid Schülke
Tel. 02921 9916-15
ingrid.schuelke@
kath-gemeindeverband
-meschede.de



**STANDORTLEITUNG
OLPE:**

Thomas Schneider
Tel. 02761 9254 16
thomas.schneider@
kgv-olpe.de



**STANDORTLEITUNG
SOEST:**

Jutta Loke
Tel. 02921 3582-24
jutta.loke@
gemeindeverband
-hellweg.de



Friedrichstraße 4 · 57462 Olpe
Tel. (02761) 92 54-0 · info@kgv-olpe.de



Stiftsplatz 13 · 59872 Meschede
Tel. (02 91) 99 16-0 · info@kath-gemeindeverband-meschede.de



Severinstraße 12 · 59494 Soest
Tel. (02921) 35 82-0 · info@gemeindeverband-hellweg.de