



Organisationsmodell

zur Umsetzung des Chile23-Ziels «Strukturentwicklung»

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Absicht	4
2.1.1	Strukturen sollen der Gemeinde dienen	4
2.1.2	Strukturen geben Orientierung	4
2.1.3	Leitung ist Dienst	4
2.1.4	Höhere Professionalität	4
2.1.5	Veränderungsprozess	5
3	Aufbau	6
3.1	Organigramm	6
3.2	Personelle Führung	7
3.3	Aufträge	7
4	Gremien und Funktionen	8
4.1	Kirchgemeindeversammlung	8
4.2	Kirchenpflege	8
4.3	Zugeordnete Gremien	9
4.3.1	Gemeindekonvent	9
4.3.2	Pfarrkonvent	9
4.4	Gesamtleiter/in	9
4.5	Bereich / Bereichsleitung	10
4.6	Geschäftsleitung	10
4.7	Team	11
4.8	Gruppe	12
5	Teamgliederung	13
5.1	Zuordnung der Chile23-Ziele	13
5.2	Teams zugeordnet zu den Bereichen	14
5.2.1	Teams Bereich «Glauben stärken»	14
5.2.2	Teams Bereich «Lebensräume teilen»	14
5.2.3	Teams Bereich «Den Menschen in der Stadt dienen»	14
5.2.4	Teams Bereich «Ressourcen»	15
5.2.5	Projekte	15

1 Ausgangslage

1.1 Chile23-Umsetzungsziel «Strukturentwicklung»

Die Kirchenpflege hat sich im Rahmen des Chile23-Prozesses folgendes Umsetzungsziel gesetzt:¹

«Wir wollen in unserer Kirchgemeinde effektive und effiziente Leitungs- und Verwaltungsstrukturen. Dazu wird die Aufbau- und Ablauforganisation im Blick auf die strategischen Stossrichtungen angepasst. Dies beinhaltet unter anderem folgende Elemente:

- *Einführung einer Geschäfts- und Verwaltungsleitung. Damit auch Entlastung Kirchenpflege von operativen Aufgaben,*
- *Reduktion der Anzahl Mitglieder der Kirchenpflege auf 7 bis 9 Mitglieder auf die Amtsdauer 2022-2026 hin,*
- *Gliederung der Zuständigkeiten bei Kirchenpflege und Mitarbeitenden entlang der strategischen Stossrichtungen,*
- *Ergänzende Strukturen und Prozesse für die operative Umsetzung.*

Die Umsetzung erfolgt kostenneutral und ohne Abbau des heutigen Freiwilligenengagements bei der Leitung und Verwaltung der Kirchgemeinde.»

Dazu sollte in einem ersten Schritt die Funktion einer/eines Kirchgemeindeverwalters/in geschaffen werden und im Jahr 2020 eingeführt werden. Im Anschluss daran soll ebenfalls im gleichen Jahr das Organisationsmodell der Kirchgemeinde generell überprüft werden. Auf dieser Basis sollen dann die Kirchgemeindeordnung, inklusive der zukünftigen Grösse der Kirchenpflege, angepasst und der Kirchgemeindeversammlung vorgelegt werden.

1.2 Einführung Kirchgemeindeverwalter/in

Die Kirchgemeindeversammlung hat am 21. November 2019 die Schaffung der nötigen Stellen zur Einführung der Funktion einer Kirchgemeindeverwalter/in beschlossen. Die neue Verwaltungsorganisation wurde Mitte 2020 eingeführt. Damit soll einerseits eine Entlastung der Kirchenpflege sowie eine Fokussierung auf ihre strategischen Aufgaben ermöglicht werden, andererseits wird eine Professionalisierung der Aufgabenerfüllung angestrebt (siehe dazu auch die CAS-Abschlussarbeit «Umstrukturierung im Verwaltungsbereich» von Margrit Hugentobler²).

1.3 Empfehlungen zur Organisation von Kirchgemeinden

Das im Folgenden ausgearbeitete Organisationsmodell basiert einerseits auf dem im Handbuch zu Organisationsmodellen von Kirchgemeinden³ der reformierte Kirche Kanton Zürich skizzierten Geschäftsleitungsmodell, andererseits auf den Empfehlungen in der Wegleitung zur Ressortstruktur der Kirchenpflegen⁴ (Ansatz B).

Am Workshop von Kirchenpflege und Konvent am 22. August 2020 wurde das Geschäftsleitungsmodell, bei dem die operativen Aufgaben in Teams der Kirchgemeinde gegliedert werden, als geeignet erachtet und dessen konkrete Ausarbeitung vereinbart.

¹ Reformierte Kirche Illnau-Effretikon, Chile23 – Gesamtstrategie 2019 – 2023, 2019, Seite 17

² Hugentobler, Margrit, Umstrukturierung im Verwaltungsbereich, Abschlussarbeit des CAS «Verwaltungsleitung in der Kirche» der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz, 2020

³ Reformierte Kirche Kanton Zürich, Gut organisiert – gut unterwegs, Organisationsmodelle für Kirchgemeinden, 2017, Seiten 4 + 5

⁴ Reformierte Kirche Kanton Zürich, Ressortstruktur der Kirchenpflegen – Empfehlungen für die Amtsdauer 2018 - 2022, 2017

2 Absicht

Dem folgenden Organisationsmodell liegen folgende Absichten und grundsätzlichen Überlegungen zu Grunde:

2.1.1 Strukturen sollen der Gemeinde dienen

Strukturentwicklung ist ein Element zur Umsetzung der Chile23-Vision. Sie soll sich deshalb an den Chile23-Zielen und dem Kernauftrag der Kirchgemeinde orientieren.

Die Strukturen leisten ihren Beitrag zur Gesamtentwicklung unserer Kirchgemeinde im Zusammenwirken mit unserer Strategie (die Chile23-Ziele) und unserer Kultur (unsere Identität, unsere Werte, unser Verhalten). Effektive und effiziente Strukturen sind kein Allheilmittel, tragen jedoch zu einem guten Rahmen bei für das Gedeihen der Gemeinde.

2.1.2 Strukturen geben Orientierung

Implizite Prozesse und schwammig definierte Aufgaben und Kompetenzen verunsichern und begünstigen unkoordiniertes Handeln von Behörden, Angestellten und Freiwilligen. Klare Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten geben Orientierung.

Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sollen im kirchlichen Alltag möglichst dort liegen, wo auch das spezifische Wissen um den tatsächlichen Bedarf vorhanden ist. Die Umsetzung der operativen Aufgaben soll deshalb durch agile Teams erfolgen, die mit einem klaren Auftrag ausgestattet sind und diesen mit einer erhöhten Eigenverantwortlichkeit umsetzen.

2.1.3 Leitung ist Dienst

Die heutigen Führungsstrukturen unserer Kirchgemeinde sind teilweise unklar und nicht zweckmässig. Dies führt immer wieder zu mangelhaften Entscheidungsprozessen und zu einem ineffektiven Einsatz unserer beschränkten Ressourcen. Deshalb soll Leitung in unserer Kirchgemeinde gestärkt werden.

Leitung besteht nicht um ihrer selbst willen. Wir wünschen uns eine klare Leitung, weil Leitung gemäss Mt 20,25-28 Dienst ist.

2.1.4 Höhere Professionalität

Die Anforderungen an die Führung einer Kirchgemeinde sind heute hoch und durch ehrenamtlich tätige und gewählte Behördenmitglieder nur eingeschränkt zu leisten. Dies bedeutet, dass die Fachkompetenz bei den angestellten Mitarbeitenden im Management einer Kirchgemeinde gestärkt werden muss und die operative Leitung durch angestellte Mitarbeitende zusammengesetzt sein sollte. Damit wird die Kirchenpflege in ihrer strategischen Verantwortung gestärkt und dazu operativ entlastet.

Wenn die Kirchenpflege operative Aufgaben an eine Geschäftsleitung und Teams abgibt, gilt es in der Folge eine Überlastung oder Überforderung der Geschäftsleitung zu verhindern. Dem wirken drei Ansätze entgegen: Übernahme von zusätzlichen Aufgaben durch Freiwillige, zusätzliche personelle Ressourcen bei komplexen Anforderungen im Verwaltungsbereich sowie eine Effizienzsteigerung durch die neue Struktur und schlankere Prozesse. Es muss verhindert werden, dass Verwaltungstätigkeiten die Arbeit der Geschäftsleitung auf Kosten der inhaltlichen Arbeit dominieren.

Dabei ist es zeitgemäss, Freiwilligen auf Augenhöhe zu begegnen und sie deshalb verstärkt in die Leitungsstrukturen der Kirchgemeinde einzubinden. Solche Funktionen (z.B. eine Teamleitung) sollen attraktiv ausgestaltet und deren Aufgaben mit den notwendigen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten ausgestattet sein. Es ist unabdingbar, dass es zu den Kernkompetenzen der angestellten Mitarbeitenden gehört, Freiwillige ihren Fähigkeiten und Begabungen entsprechend zu fördern und verantwortlich einzubinden. Damit werden Mitarbeitende von Organisator(inn)en und Hauptdarsteller/innen zu Unterstützer/innen und Ermöglicher/innen.

2.1.5 Veränderungsprozess

Eine tiefgreifende Strukturänderung, wie die geplante, erfordert einen bewusst gestalteten Veränderungsprozess. Es gilt, in den neuen Strukturen zusammenzuarbeiten und sich darin wohl zu fühlen, Prozesse zu festigen und zu justieren, gemeinsam zu lernen. Dazu wollen wir das verbleibende Jahr bis zum Ende der Amtsdauer der Kirchenpflege Mitte 2022 aktiv nutzen.

3 Aufbau

3.1 Organigramm

Die Kirchenpflege leitet die Kirchgemeinde strategisch im Rahmen der übergeordneten Vorgaben und den Beschlüssen der Kirchgemeindeversammlung.

Der Gemeindekonvent und der Pfarrkonvent sind verbindliche Gremien gemäss Kirchenordnung und sind im Sinne des Zuordnungsprinzips in die Leitung der Kirchgemeinde eingebunden. Sie unterstützen und beraten die Kirchenpflege.

Die operative Leitung wird durch eine vierköpfige Geschäftsleitung verantwortet. Diese wird von einem/einer Gesamtleiter/in⁵ geleitet. Jedes Geschäftsleitungsmitglied leitet einen der vier Bereiche „Glauben stärken“, „Lebensräume teilen“, „Den Menschen in der Stadt dienen“ und „Ressourcen“⁶. Die Gliederung der Bereiche entspricht den Stossrichtungen der Chile23-Strategie. Der/die Gesamtleiter/in leitet ebenfalls einen Bereich.

Die operative Aufgabenerfüllung in den drei Bereichen erfolgt durch Teams, denen je nach Bedarf wiederum Gruppen zugeordnet sind. Kommissionen sind im Geschäftsleitungsmodell nicht vorgesehen (ausser gemäss Vorgabe die Rechnungsprüfungs- und die Pfarrwahlkommission)

Im Folgenden ist das beschriebene Organigramm schematisch dargestellt:

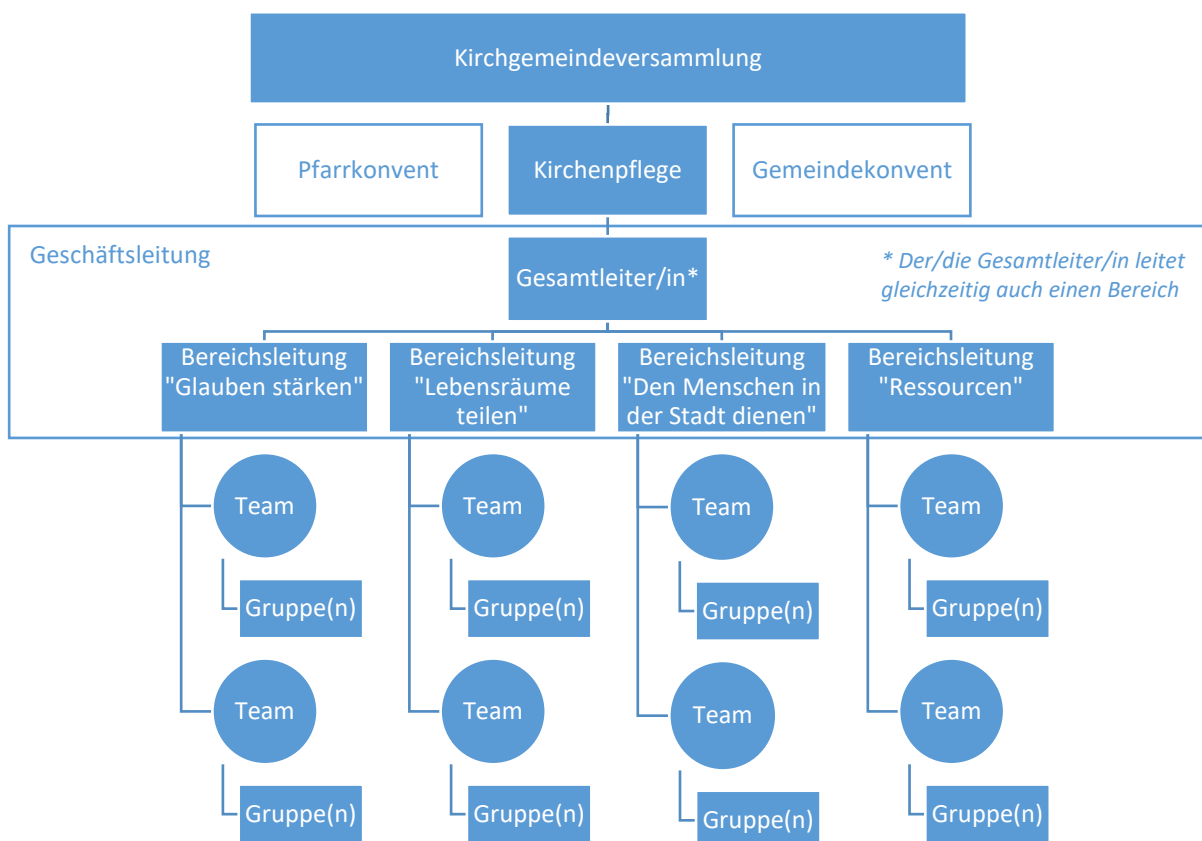


Abb. 1: Schematisches Organigramm

⁵ Entspricht der Funktion des «Kirchgemeindeschreibers» der «Kirchgemeindeschreiberin», was jedoch einen begrifflichen Akzent bei den Verwaltungsaufgaben setzt. Der/die Gesamtleiter/in soll jedoch einen starken inhaltlichen Fokus haben.

⁶ Die Bereichsleitung «Ressourcen» entspricht der Funktion der «Kirchgemeindevewalterin» / des «Kirchgemeindevewalters»

3.2 Personelle Führung

Die personelle Führung aller Angestellten in einem Bereich wird durch die jeweils zuständige Bereichsleitung wahrgenommen. Wo die Führungsspanne zu gross wird, kann die personelle Führung von ausgewählten Mitarbeitenden auch an eine Team- oder Gruppenleitung delegiert werden.

Da die Pfarrpersonen formal von der Landeskirche angestellt sind und somit die Kirchgemeinde nicht Arbeitgeber ist, ist dies bei ihnen arbeitsrechtlich auf eine fachliche Unterstellung beschränkt. Für die Umsetzung des vorliegenden Organisationsmodells ist deshalb die Bereitschaft aller Pfarrpersonen nötig, sich verbindlich in diese Führungsorganisation einzuordnen, was auch die Bereitschaft für eine qualifizierende Führung durch die Bereichsleitung⁷ einschliesst.

Die fachliche Führung in den Teams und Gruppen liegt bei den jeweiligen Team- und Gruppenleitungen.

3.3 Aufträge

Zentral für die operative Tätigkeit sind die Teamaufträge. Sie legen die Ziele sowie die für deren Umsetzung bereitgestellten Ressourcen fest, insbesondere Stellen und Globalbudget. Die Aufträge werden von der Kirchenpflege erteilt, die so die strategischen Ziele umsetzt und die Erfüllung des Kernauftrags sicherstellt. Es ist entscheidend, dass die Aufträge klar und überprüfbar formuliert werden. Gleichzeitig sollen sie den Teams Freiraum bei der Ausgestaltung der Umsetzung einräumen.

⁷ Oder bei Geschäftsleitungsmitgliedern je nach Funktion der/die Gesamtleiter/in oder das Kirchenpflegepräsidium

4 Gremien und Funktionen

4.1 Kirchgemeindeversammlung

Die Kirchgemeindeversammlung ist das oberste Organ der Kirchgemeinde. Sie nimmt die Aufgaben wahr, die ihr durch Art. 157 der Kirchenordnung, §§ 10 und 15 des Gemeindegesetzes und die Kirchgemeindeordnung zugewiesen sind. Im Rahmen dieser Zuständigkeiten beschliesst sie über die ihr von der Kirchenpflege vorgelegten Geschäfte.

4.2 Kirchenpflege

Die Kirchenpflege hat eine stark strategische Orientierung. Sie verantwortet richtungsweisende Konzepte und Meilenstein-Entscheidungen. Detailentscheide im Tagesgeschäft und Regelung von Einzelfällen beschäftigt sie nur ausnahmsweise. Sie delegiert Gestaltungskompetenzen durch Aufträge an Geschäftsleitung und Teams und wird so von operativen Aufgaben entlastet.

Die Kirchenpflege hat neu fünf Mitglieder.

Spezifische Aufgaben der Kirchenpflege sind insbesondere:

- Aufsicht
- Beschluss über die Strategie der Kirchgemeinde (aktuell: Chile23)
- Erteilung der Aufträge an die Teams auf Antrag der Geschäftsleitung
- Beschluss über die Geschäftsordnung
- Beschlüsse, die von der Kirchgemeindeordnung oder der Geschäftsordnung der Kirchenpflege zugewiesen sind
- Wählt den/die Gesamtleiter/in sowie die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung

Mit einer neuen Ressortstruktur sollen strategische und operative Aufgaben entflechtet werden. Voraussetzung dafür ist auf operativer Ebene eine Geschäftsleitung (inklusive Gesamtleiter /innen-Funktion).

Die Inhalte der fünf Ressorts überschneiden sich und stehen in Abhängigkeit zueinander.

	Ressort	Bezug Ansatz Kantonalkirche ⁸	Bemerkungen
1	«Glauben stärken»	Gemeindeaufbau	Entsprechend den drei Chile23-Stossrichtungen und der Bereichsgliederung
2	«Lebensräume teilen»	Gemeindeaufbau	
3	«Den Menschen in der Stadt dienen»	Gemeindeaufbau	
4	Ressourcen ⁹	Ressourcen	Finanzen, Liegenschaften
5	Präsidium ¹⁰	Präsidium	

⁸ Das im Ansatz der Kantonalkirche vorgesehene Ressort «Mitgliederbeteiligung» wird nicht eingesetzt, sondern als Querschnittaufgabe verstanden.

⁹ Das Kommunikationsmanagement wird keinem speziellen Ressort, sondern der Bereichsleitung Ressourcen zugewiesen. Die konkrete Kommunikation gegen aussen für die Gesamtkirchgemeinde erfolgt fallbezogen in der Regel durch das Präsidium der Kirchenpflege oder den/die Gesamtleiter/in. Das im Ansatz der Kantonalkirche vorgesehene Ressort «Kommunikation und Vernetzung» wird nicht eingesetzt. Das Personalmanagement wird keinem speziellen Ressort, sondern der Bereichsleitung «Ressourcen» zugewiesen. Es ist von der konkreten personellen Führung zu unterscheiden, die durch die jeweilige vorgesetzte Person wahrgenommen wird.

¹⁰ Die personelle Führung des Gesamtleiters/der Gesamtleiter/in erfolgt durch das Präsidium der Kirchenpflege.

Mit dieser Ressortgliederung hat die Kirchenpflege eine starke inhaltliche Fokussierung. Es ist davon auszugehen, dass für komplexe Verwaltungsaufgaben, insbesondere im Finanzbereich, zusätzliche rund 20 Stellenprozent notwendig sind respektive Kosten für einen entsprechenden Leistungseinkauf anfallen würden.

4.3 Zugeordnete Gremien

Gemäss dem Grundsatz der "Zuordnung" (vgl. Art. 150 der Kirchenordnung) tragen Pfarrkonvent und Gemeindekonvent mit der Kirchenpflege zum Gemeindeaufbau bei. Die beiden Konvente sind nicht in die Geschäftsleitungs-, Bereichs- und Teamorganisation eingeordnet, die das Tagesgeschäft verantwortet. Sie unterstützen die Kirchenpflege in ihrer strategischen Aufgabe. Somit haben Angestellte immer eine doppelte Rolle: Einerseits arbeiten sie als Teammitglied im Tagesgeschäft im Rahmen von Aufträgen, welche die Kirchenpflege formuliert. Andererseits ist er/sie als Konventsmitglied beteiligt an der Entstehung dieser Aufträge.

Mit den zugeordneten Gremien werden der eigenverantwortlicheren Arbeit in den Teams Gefässe zur gemeinsamen Arbeit an der Entwicklung der Kirchengemeinde gegenübergestellt.

Der Informationsaustausch und die Koordination der kirchengemeindlichen Tätigkeiten erfolgen in der Geschäftsleitung und in den Teams. Aus der operativen Tätigkeit resultierende Anträge werden in der Regel durch die Geschäftsleitung gestellt.

4.3.1 Gemeindekonvent

Angestellte, Pfarrfrauen und Pfarrer bilden den Gemeindekonvent. Dieser trifft sich einmal pro Quartal zu einer halbtägigen Retraite. Die Retreaten sind hauptsächlich der Mitarbeit bei der Entwicklung von strategischen Zielen und Arbeitsschwerpunkten sowie der Kulturentwicklung gewidmet.

Ein/e Bereichsleiter/in soll den Gemeindekonvent leiten. Zu den Retreaten des Gemeindekonvents können auch freiwillige Mitarbeitende aus den Teams eingeladen werden.¹¹ Ebenfalls macht es themenabhängig Sinn, dass auch die Kirchenpflegemitglieder an einzelnen Anlässen mitwirken.

4.3.2 Pfarrkonvent

Der Pfarrkonvent trifft sich sechsmal pro Jahr zum Austausch. Er ist speziell theologischen Fragen in Zusammenhang mit der Kirchengemeinde gewidmet.

Ein/e Bereichsleiter/in soll den Pfarrkonvent leiten.

4.4 Gesamtleiter/in

Der/die Gesamtleiter/in leitet die Geschäftsleitung und ist fachlich sowie personell dem Kirchengemeindepräsidium unterstellt. Die Funktion wird im vorliegenden Organisationsmodell in Kombination mit einer kirchlichen Anstellung wahrgenommen (kirchliche/r Angestellte/r, Pfarrperson). Der/die Funktionsinhaber/in sollte Mitglied der Kirchengemeinde sein und sich aktiv am Gemeindeleben beteiligen. Der/die Gesamtleiter/in leitet zugleich einen Bereich.

¹¹ allenfalls themenabhängig

Der/die Gesamtleiter/in ist personell und fachlich vorgesetzt gegenüber den ihm/ihr direkt unterstellten Bereichsleitenden (vgl. zu den Pfarrpersonen Abschnitt 3.2).

Der/die Gesamtleiter/in nimmt mit Antragsrecht an den Kirchenpflegesitzungen teil.

Die Funktion des/der Gesamtleiter/in entspricht der Funktion des Kirchgemeindeschreibers / der Kirchgemeindeschreiberin.

4.5 Bereich / Bereichsleitung

Die vier Bereiche „Glauben stärken“, „Lebensräume teilen“, „Den Menschen in der Stadt dienen“ und „Ressourcen“ werden je von einer Bereichsleitung geleitet. Sie orientieren sich an den Chile23-Stossrichtungen und setzen diese operativ um.

Die Funktion der Bereichsleitung „Ressourcen“ entspricht der Funktion der Kirchgemeindeverwalterin / des Kirchgemeindeverwalters.

Spezifische Aufgaben der Bereichsleitung sind insbesondere:

- Personelle und fachliche Führung aller freiwilligen Mitarbeitenden und angestellten Mitarbeitenden im jeweiligen Bereich respektive in den dazugehörigen Teams und Gruppen (vgl. zu den Pfarrpersonen Abschnitt 3.2). Wo die Führungsspanne zu gross wird, kann – wie erwähnt – die personelle Führung von ausgewählten Mitarbeitenden auch delegiert werden. Falls ein/e angestellte Mitarbeitende/r in Teams von mehreren Bereichen tätig ist, wird in der Stellenbeschreibung festgelegt, wo die personelle Unterstellung zugeordnet ist.
- Sicherstellung der Umsetzung der Teamaufträge zusammen mit den Teamleitungen
- Sicherstellung des Informationsflusses zwischen Kirchenpflege, Geschäftsleitung und Teams
- Einsitz und Mitwirkung in der Geschäftsleitung
- Teilnahme an Kirchenpflegesitzungen mit beratender Stimme und Antragsrecht (rotierende Teilnahme der Bereichsleitenden)¹²
- Bereichsleitung „Ressourcen“ im Besonderen: Personalmanagement (HR)
- Bereichsleitung „Ressourcen“ im Besonderen: operative Liegenschaftenverwaltung
- Bereichsleitung „Ressourcen“ im Besonderen: Management der internen und externen Kommunikation

4.6 Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung arbeitet im Rahmen der Vorgaben der Kirchenpflege und innerhalb des in der Geschäftsordnung festgesetzten Kompetenzrahmens selbständig und erfüllt den Gesamtauftrag operativ.

Die Geschäftsleitung besteht aus drei Bereichsleitungen, wobei eine Bereichsleitung zugleich die Funktion der/des Gesamtleiter/in inne hat. Sie wird von dem/der Gesamtleiter/in geleitet.

¹² Die Gesamtleitung sowie die Bereichsleitung «Ressourcen» (aufgrund ihrer Funktion als Protokollführerin) i.d.R. ständig, die weiteren Bereichsleitungen aus ressourcengründen rotierend.

Spezifische Aufgaben der Geschäftsleitung sind insbesondere:

- Aufgaben, die von der Geschäftsordnung der Geschäftsleitung zugewiesen sind
- Aktive Gestaltung der Führungs- und Zusammenarbeitskultur
- Verantwortung für die Personalentwicklung
- Genehmigung von Anstellungen, ausser Geschäftsleitungsmitglieder und Pfarrpersonen

4.7 Team

Die Teams erfüllen die an sie delegierten Aufgaben im Rahmen des von der Kirchenpflege festgesetzten Auftrags (vgl. Abschnitt 3.3). Diese Aufträge sind die zentrale Arbeitsgrundlage für jedes Team. Sie setzen einen verbindlichen Rahmen und ermöglichen darin gleichzeitig Freiraum bei der Umsetzung und kurze Entscheidungswege.

Die Gliederung der Teams orientiert sich an den Chile23-Zielen und dem Kernauftrag der Kirchgemeinde. Teams können ständig oder auch zeitlich befristet für Projekte eingesetzt werden.

Sie bestehen aus angestellten Mitarbeitenden (inkl. Pfarrpersonen) und freiwilligen Mitarbeitenden. Falls Behördenmitglieder zusätzlich zu ihrer Behördentätigkeit Mitglieder eines Teams sind, tun sie das in der Rolle von freiwilligen Mitarbeitenden und nicht als Behördenmitglied.¹³ Eine Person kann Mitglied mehrerer Teams sein und diese auch leiten. Auch ein Geschäftsleitungsmitglied kann in Teams mitarbeiten. Dies bedingt ein hohes Rollenbewusstsein.

Die Teamleitung wird in Absprache mit der Bereichsleitung bestimmt. Darüber hinaus organisieren sich die Teams im Rahmen ihres Auftrags selber und definieren nach Bedarf weitere Rollen und weisen sie den Teammitgliedern zu. Mögliche weitere Teamrollen sind z.B. Verantwortliche/r für Gruppe, ...

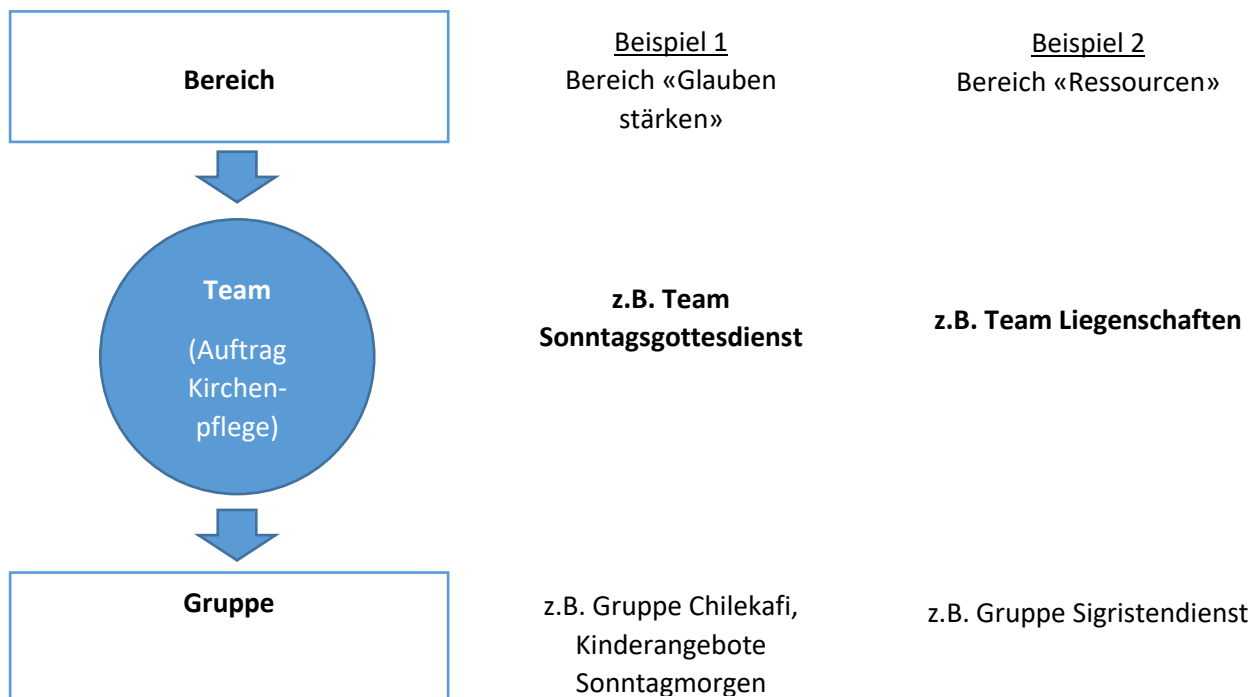


Abb. 2: Einbettung Teams

¹³ Auch Mitarbeitende können, wenn sie das möchten, zusätzlich zu ihrer Anstellung Freiwilligenarbeit leisten. In diesem Fall tun sie dies in der Rolle eines/einer Freiwilligen und nicht als Angestellte.

Die Teamgliederung und die Teamzusammensetzung erfolgen nach diesen Gesichtspunkten:

- Angebotsorientierung: Gliederung entlang der Angebote und weniger entlang von Zielgruppen
- Multifunktionale und multiprofessionelle Teams: Beachten der benötigten fachlichen Kompetenzen bei der Teamzusammensetzung (z.B. Kompetenzen in Jugendarbeit, Musik, Diakonie, ...)

4.8 Gruppe

Gruppen unterstützen die Erfüllung des Teamauftrags und werden zu diesem Zweck eingesetzt. Sie können ständig oder auch zeitlich befristet eingesetzt werden.

Ihre Tätigkeit wird durch das Team, dem sie zugeordnet sind, respektive durch ein dafür eingesetztes Teammitglied angeleitet.

Gruppen können sehr unterschiedlich ausgestaltet sein:

- Chöre und Bands (z.B. Gruppe Kantorei, Gruppe Gospelchor, Gruppe Rejoice Band)
- Angestellte Mitarbeitende für eine bestimmte Aufgabe (z.B. Gruppe Kirchenmusik, Gruppe Sigristendienst)
- Unterstützende Dienste (z.B. Gruppe Fahrdienst, Gruppe Chilekafi)
- Projekte (z.B. Gruppe Alphas)

Für Gruppen für eine bestimmte Aufgabe mit angestellten Mitarbeitenden kann von der zuständigen Bereichsleitung ein/e Gruppenleitung eingesetzt werden, der/die die fachliche Führung der angestellten Mitarbeitenden der Gruppe übernimmt (z.B. Leitende/r Kirchenmusiker/in oder Leitende/r Sigrist/in).

5 Teamgliederung

5.1 Zuordnung der Chile23-Ziele

Die Aufgaben eines Teams unterstützen in der Regel die Ziele von mehr als eine Stossrichtung. Sie werden deshalb dem Bereich zugeteilt, wo der Schwerpunkt ihres Wirkens liegt.



Abb. 3: Zuordnung der Chile23-Ziele

5.2 Teams zugeordnet zu den Bereichen

Die folgende Teamgliederung entspricht dem aktuellen Stand des Entwicklungsprozesses und kann bezüglich Gliederung, Bezeichnungen, Beschreibungen oder Zuordnung von Gruppen noch ändern.

5.2.1 Teams Bereich «Glauben stärken»

Name	Beschreibung	Gruppen
Sonntagsgottesdienst	Ankerangebot am Sonntag	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderangebote Sonntagmorgen • Chilekafi • Lektor/innen
Artes	Musik, Kunst und Gebet als kreative Ausdrucksformen des Glaubens	<ul style="list-style-type: none"> • Gebetsgruppen • Kantorei • Gospelchor • Kirchenmusiker/innen • Blumenschmuck
Glaubenskurse	Glaubenskurse	<ul style="list-style-type: none"> • Alphalive
Kleingruppen	Persönlicher Austausch und Gemeinschaft ermöglichen und Jüngerschaft fördern in Kleingruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Hauskreise • Frauen unterwegs • Männerapéro • Kafi 65 • frauekafi

5.2.2 Teams Bereich «Lebensräume teilen»

Name	Beschreibung	Gruppen
Fridays	Ankerangebot am Freitagabend	<ul style="list-style-type: none"> • Rejoice-Band • ...
Seed & Grow	Obligatorischer kirchlicher Unterricht sowie freiwillige/offene Angebote für Kinder bis zur 4. Klasse und ihre Familien	<ul style="list-style-type: none"> • Kirchlicher Unterricht (Katechet/innen) • Eltern-Kind-Singen • Fiire mit dä Chliine • Lismifrauen?
Roots & Wings	Obligatorischer kirchlicher Unterricht und freiwillige/offene Jugendangebote für Jugendliche ab der 5. Klasse	<ul style="list-style-type: none"> • Roots • Konfunterricht • Wings • Kletterclub K2H • Kids & Teeniedays
Hagi-Areal	Entwicklung Konzept Hagi-Areal ^{14/15}	

5.2.3 Teams Bereich «Den Menschen in der Stadt dienen»

Name	Beschreibung	Gruppen
Treffpunkt Mittwoch	Ankerangebot am Mittwoch	<ul style="list-style-type: none"> • Tischlein deck-dich • Deutschkurse • Küchenteam • Kuchenbuffet
Seelsorge und Beratung	Seelsorge, Besuchsdienst, Beratungs- und Sozialdienst, Andachten in Institutionen, aufsuchende Diakonie, Kasualien	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungs- und Sozialdienst • Lebensberatung & Seelsorge • Aufsuchende Diakonie • Allegra Besuchsgruppe • Ökum. Wähenzmittag • Kasualien

¹⁴ daraus leitet sich in einer späteren Phase ein Bauprojekt ab, das dann dem Bereich «Ressourcen» zugeordnet wäre

¹⁵ Ziel «Formen gemeinsamen Lebens fördern» als Teil des Auftrags

Kirche an sozialen Brennpunkten	Lebensraumanalyse sowie Aktivitäten in sozialen Brennpunkten	<ul style="list-style-type: none"> • Lebensraumanalyse • Runder Tisch Alter • Runder Tisch Migration
Blick für die Welt¹⁶	Mission, Entwicklungszusammenarbeit, Nachhaltigkeit, Bewahrung der Schöpfung	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturwoche • Gemeinsames Entwicklungsprojekt • Ökumene-Konvent • IG Klima • solidarbasar

5.2.4 Teams Bereich «Ressourcen»

Name	Beschreibung	Gruppen
Administration	Administrative Aufgaben für die Kirchgemeinde, Finanzverwaltung, Liegenschaftenverwaltung, Personaladministration	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrdienst • Kommunikation • Sigristendienst (Sigristen) • Betriebsgruppe (Vermietungen)
Liegenschaften	Liegenschaftsprojekte und Liegenschaftsunterhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Rebgruppe

5.2.5 Projekte

Um laufend auf den sich verändernden Bedarf reagieren zu können, wird je 10% des Pensums der festangestellten Mitarbeitenden und Pfarrpersonen nicht fest den Aufgaben der Teams und Gruppen zugeordnet.

Diese freien Ressourcen können von der Geschäftsleitung für Projektteams¹⁷ eingesetzt werden (z.B. für Projekte, wie die Waldweihnachten in der Kapelle Rikon).

¹⁶ oder «Globale Perspektiven»

¹⁷ temporäre Teams