

"Füreinander entscheiden – auch eine Identitätsfrage!

Woran orientiert sich die Einstellungspraxis der Caritas?

Konzeptionelle Überlegungen und Impulse aus dem Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

 Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

1

1



Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

 Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

2

2

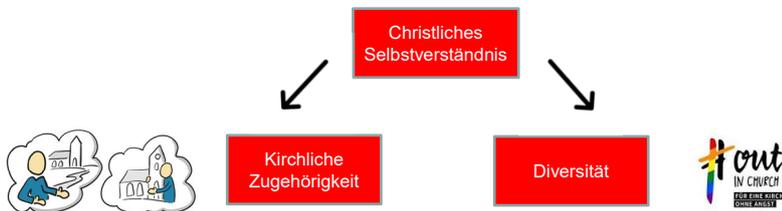
Die neue Grundordnung

„Ausprägung katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils“ in **Art. 3 GrO ausführlich** formuliert:

- „Prägung durch **christliches Menschen- und Gottesbild**“
- „Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit **allen Menschen guten Willens** zusammen.“
- **„Alle Mitarbeitenden können** unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, **ihrer Religion**, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer **sexuellen Identität** und ihrer **Lebensform** **Repräsentantinnen der unbedingten Liebe Gottes** ... sein.“
- **Erwartet wird:** „**positive Grundhaltung und Offenheit** gegenüber der Botschaft des Evangeliums, Bereitschaft den **christlichen Charakter der Einrichtung** achten ... ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.“
- **„Die Arbeit an der christlichen Identität** der Einrichtung ist eine **Pflicht** und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter dynamischer Prozess.“



Kirchliche Träger stehen vor der Herausforderung ihr konfessionelles Selbstverständnis unter veränderten kirchlichen und gesellschaftlichen Bedingungen zu definieren, plausibel anzubieten und mit einer diversen Mitarbeiterschaft fortzuentwickeln.



Religiöse Prozesse in der Arbeitswelt

Christliche Dimension:

Die vier Bereiche zur Förderung des christlichen Selbstverständnisses

- ... **Biographie (Persönlichkeitsentwicklung)**
- ... **Profession (Berufsethos)**
- ... **Organisation (Unternehmenskultur)**
- ... **Klientenbeziehung (Professionalität)**



Kompetent, caritativ, eben christlich. Religiöse Bildung in den Berufen der Caritas neu denken als Frage einer christlich geprägten Professionalität. Ein Diskussionspapier. Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. 2021 – Download unter www.caritas-pastoral.de

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

Operative Personalpolitik



Personalpolitik ist Identitätsarbeit

Personalgewinnung:

- ✓ - Marketing/Recruiting – **christlich attraktiv**
- ✓ - Stellenausschreibung – **christlich transparent**
- ✓ - Bewerbungsgespräch – **Vorstellung des beruflichen Ethos**
- ✓ - Einarbeitungsphase / Probezeit – **erleben von christlicher Unternehmenskultur**



Personalentwicklung

- ✓ - Aus-, Fort- und Weiterbildung – **christlich geprägte Professionalität**
- ✓ - Karriereplanung und Führungshandeln - **Identifikationsangebote**
- ✓ - (Berufs-) Veränderung und –austritt – **Lebensphasenbegleitung**

Personalpolitik

- ✓ - konzeptionell hinterlegte Identitäts- und Ethosarbeit (Werte/Haltungen):
Ziele (Vision/Mission), Kompetenzen, Qualität Dienstleistung (Verfahren/Standards/Ethik), Zuständigkeiten, Aus-/Fort-/Weiterbildung, Ressourcen

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

Die neue Grundordnung für den kirchlichen Dienst Vom Gebot zum Angebot

Loyalität entwickelt sich weiter, ... als Steuerung von Identitätsentwicklung

In eine säkular-pluralen Gesellschaft kann die Identifikation mit dem christlichen Selbstverständnis nur durch eine **Kultur der aktivierenden Auseinandersetzung** gelingen. (Diskurs)

- **Aktive Steuerung des Managements von Identitätsentwicklung**
(Akquise, Kommittent, Organisationskultur, geprägte christliche Professionalität)

- **Fort- und Weiterbildungskonzept**
(Konzept inklusiver und exklusiver religiöser Bildung in Bezug auf Aufgabenstellungen und Handlungsfelder)

Voraussetzung – keine Defizitperspektive:

- Vertrauen in die eigene christliche Kultur und Kompetenz
- Vertrauen in die sozial-spirituelle Motivation der Mitarbeitenden



Die doppelte Perspektive

Mitarbeitende:

- Welche religiösen/kirchlichen Herausforderungen/Aufgaben/ Erwartungen erlebe ich im Kontext meiner beruflichen Tätigkeit?
- Welche Kompetenzen werden hierzu benötigt?
(Wissen, Methodenkenntnis, Umsetzungsfertigkeiten)

Dienstvorgesetzte:

- Welche religiöse Fachlichkeit ist für die Tätigkeit hinsichtlich der Aufgabenstellung, künftiger Entwicklungen und seitens der Organisation erwartet?
(Gegenstand der Ausschreibung, berufsbegleitenden Kommunikation und Fortbildung)

FÜNF KOMPETENZFELDER

Das Kompetenzmodell des DICV umschreibt und konkretisiert die folgenden Kompetenzfelder:



Soziale und kommunikative Kompetenzen zielen auf die Fähigkeit, tragfähige Beziehungen zu Kolleg_innen, Mitarbeitenden und Kund_innen aufzubauen und diese situationsgerecht zu gestalten



Selbstkompetenzen fragen danach, welche persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften bei den anstehenden Aufgaben zum Erfolg führen, z. B. die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren.



Fachliche und Methodenkompetenzen unterscheiden sich je nach Tätigkeitsfeld und Einsatzgebiet. Sie umfassen das fachliche Wissen und konkrete Verfahren-, Anwendungskenntnisse, die erforderlich sind, um die beruflichen Aufgaben erfolgreich erfüllen zu können.



Christliche Kompetenzen unterscheiden sich je nach Tätigkeitsfeld und Rolle der/des einzelnen Mitarbeitenden. Es geht hierbei darum, welche religiösen Herausforderungen und welches Wissen über kirchliche Strukturen und Verfahren für die spezifische berufliche Tätigkeit relevant sind.



Führungskompetenzen beschreiben die Fähigkeit und Bereitschaft, Mitarbeitende zu führen und darin zu stärken, gemeinsame Ziele zu erreichen und Aufgaben adäquat und verantwortlich anzugehen.

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen



Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

Spirituell-religiöse Kompetenzen

- Fähigkeit berufliche Wirklichkeit und eigene Motivation im christlichen Glauben zu reflektieren
- Fähigkeit das professionelle Handeln aus einer christlichen Haltung zu begründen
- Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller u. religiöser Ausdrucksformen
- Offenheit für die Auseinandersetzung mit religiösen Fragen / Bezügen im Arbeitskontext
- Bereitschaft/Fähigkeit zur Teilnahme, zur Mitgestaltung oder zur Förderung spiritueller Impulse / gottesdienstlicher Feiern
- Sprachfähigkeit zu Glaubensaspekten und religiös-ethischen Fragestellungen der Tätigkeit
- Reflektierte soziale/christliche/kirchliche Motivation/Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag der Einrichtung/Trägers/der beruflichen Tätigkeit
- Interreligiöse Haltung - Toleranz / Akzeptanz / Respekt vor anderen Religionen und Andersgläubigen und weltanschaulicher Pluralität

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen



Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

Kirchlich-institutionelle Kompetenzen

- Reflektierte Loyalität zur Kirche
- Kenntnis/Akzeptanz/Umsetzung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“
- Konfessionelles, ökumenisches und interreligiöses Grundwissen
- Kenntnisse und handlungssicherer Zugriff auf kirchliche Aussagen bezogen auf das eigene Arbeitsfeld
- Kenntnis von tätigkeitsrelevanten kirchlichen Inhalten, z.B. kirchliche Strukturen, Riten, Rollenträger, Verfahren, Vorgaben, ...
- Selbstverständnis als Mitarbeitende_r/Führungskraft in der Kirche mit ihrem besonderen Sendungsauftrag
- Bereitschaft kirchliche Standpunkte, Aussagen, ethische Orientierungen in den beruflichen Diskurs einzubringen
- Bereitschaft zur Teilnahme an beruflichen Qualifizierungen zu religiösen/ethischen Themen

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen



Kirchlich-institutionelle und spirituell-religiöse Kompetenzen



© Diözesan-Caritasverband
Köln

Je nach Berufsfeld und Verantwortungsbereich sind die Kompetenzen anzupassen und auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen im Gespräch zu thematisieren.

Es geht um eine Entscheidung füreinander!

Dazu werden Workshops für Personalverantwortliche angeboten.



Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen



KOMPETENZMODELL

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

Download unter www.caritas-pastoral.de

https://www.caritasnet.de/export/sites/dicv/content/galleries/downloads/caritas-pastoral/Broschuere_Kompetenzmodell_digital.pdf

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen



Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

15

Grundsätzlich:

- Wir wollen die Besten/die Geeignetsten.
- Wir wählen kompetenzbasiert aus.

Zu bedenken:

- Wer kann hinsichtlich welcher Konfession eingestellt werden?
- Was ist mit katholisch-ausgetretenen Bewerbenden?
- Was ist mit Mitarbeitenden, die während Ihrer Dienstzugehörigkeit aus der katholischen Kirche austreten?



Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen



Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

16

Grundlagen

- **Grundordnung** für den kirchlichen Dienst (GrO 1993, ..., 2023)
- **Bischofswort** „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ vom 28.04.2014 (Hrsg. DBK)
- **arbeitsrechtliche** Vorgaben und Urteile (EuGH, BAG, Vorinstanzen)
- **10 Zusagen** für Mitarbeitende der Caritas
- **Charta der Vielfalt**
- **Interne Abstimmungen** (z.B. zu schwerwiegenden Gründen eines Kirchenaustritts)

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

 Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

.... unser Kreuz



Unser Kreuz hat alle Farben.
Gemeinsam für mehr Vielfalt.

www.kreuz-ohne-holzen.de
#DuBistEinTeilVonWir

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

 Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

Grundordnung für den kirchlichen Dienst



Artikel 3 der Grundordnung legt fest, dass „kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammenarbeiten“.

Grundordnung für den kirchlichen Dienst



„Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein“, so Artikel 3.

„Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen“.

Vom personenbezogenen zum
institutionsbezogenen Ansatz

Caritative Einrichtungen sind „**Begegnungsorte mit einer christlichen Unternehmenskultur auf Grundlage des katholischen Glaubens**“.

Ziel ist daher, die **Voraussetzungen für Identifikationsprozesse zu schaffen**. (Anforderungen an die kirchlich-institutionellen und spirituell-religiösen wie ethischen Kompetenzen der Mitarbeitenden **in der beruflichen Tätigkeit**.)

Träger und Einrichtungsleitung tragen hierfür die Verantwortung.

Paradigmenwechsel von einer Profilbildung (nur) durch die individuelle religiöse Identität (Mitarbeiter) hin zu einer prägenden organisationellen Identität (Mission Träger).

21

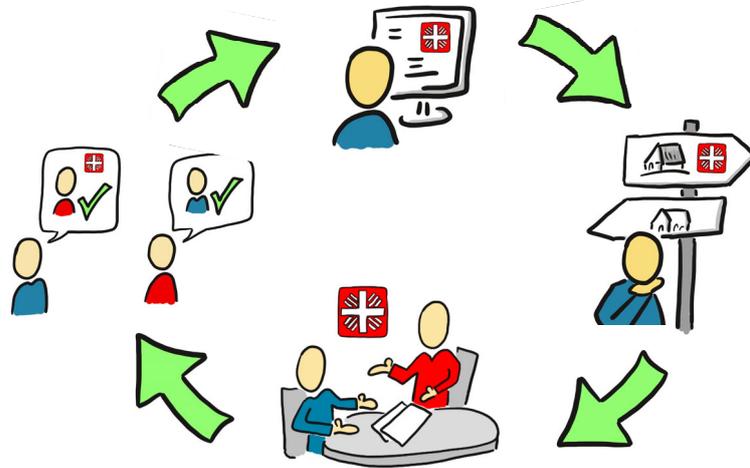
Bewerbungsverfahren

Der Anfang
geht immer mit!
Augustinus

Bewerbungsgespräch

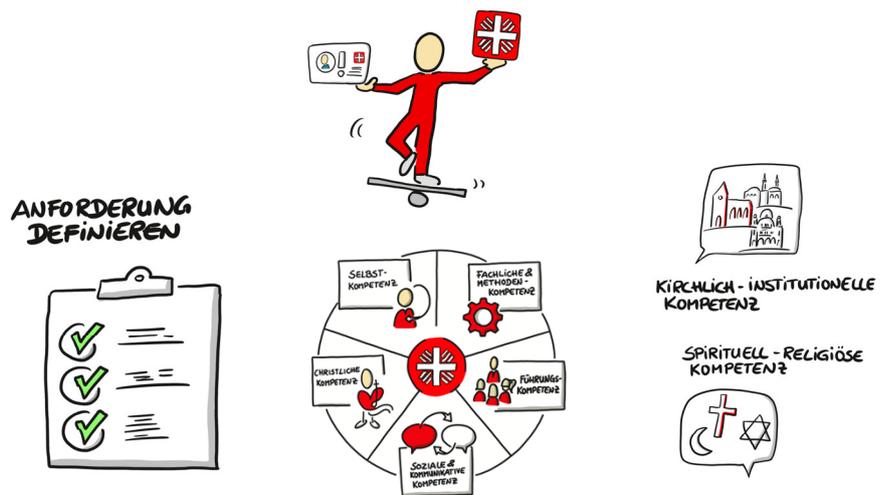
- ✓ Herausforderung die **christliche Prägung der Tätigkeit** künftig im Eigeninteresse der **Identitätsentwicklung** des kirchlichen Trägers zu thematisieren.
- ✓ Keine Frage nach Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, sondern nach **Identifikation mit den Werten und Zielen** der katholischen Einrichtung
- ✓ Gestaltung gelingt über **tätigkeitsbezogene Kompetenzprofile**, die den religiösen Kontext formulieren (christlich geprägte Professionalität)
- ✓ Anforderung: Darlegung des christlichen **Selbstverständnisses**, der gelebten **Kultur** und der nötigen **religiösen Kompetenzen**.
- ✓ Dies braucht die **Bereitschaft und Auskunfts-fähigkeit** der einstellenden Leitungskräfte. (Transparenz, Glaubwürdigkeit, Fortbildungsbedarf!)

22



Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

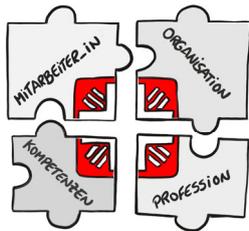
Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.



Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

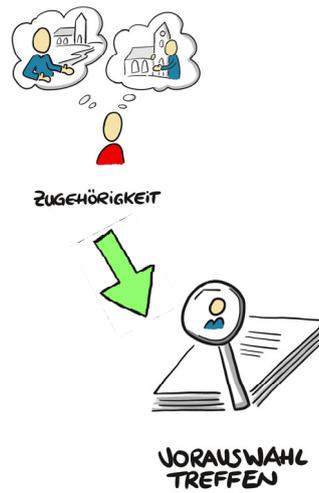
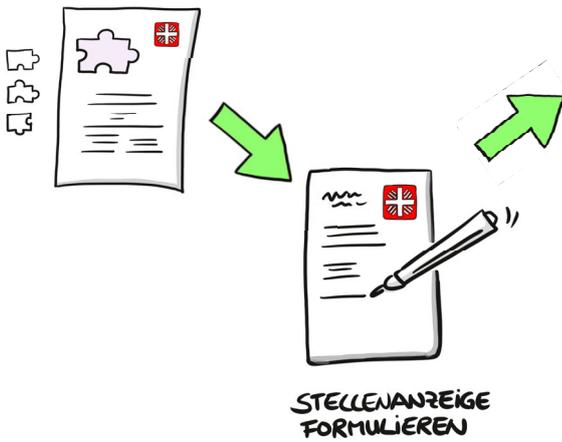
ETHOS



Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

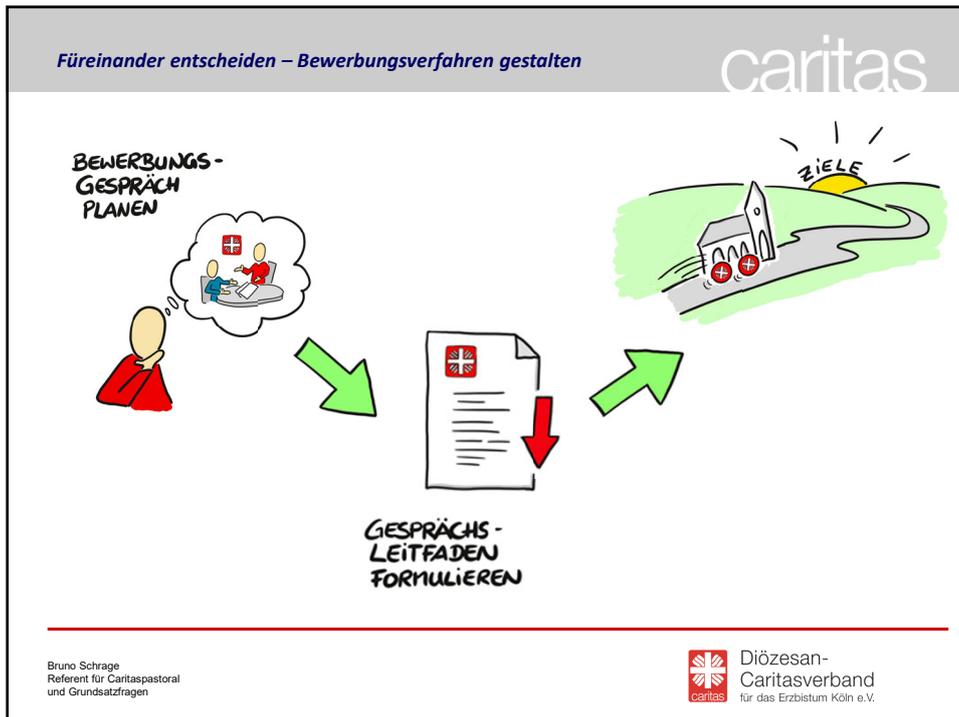
 Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

**STELLEN-
BESCHREIBUNG**

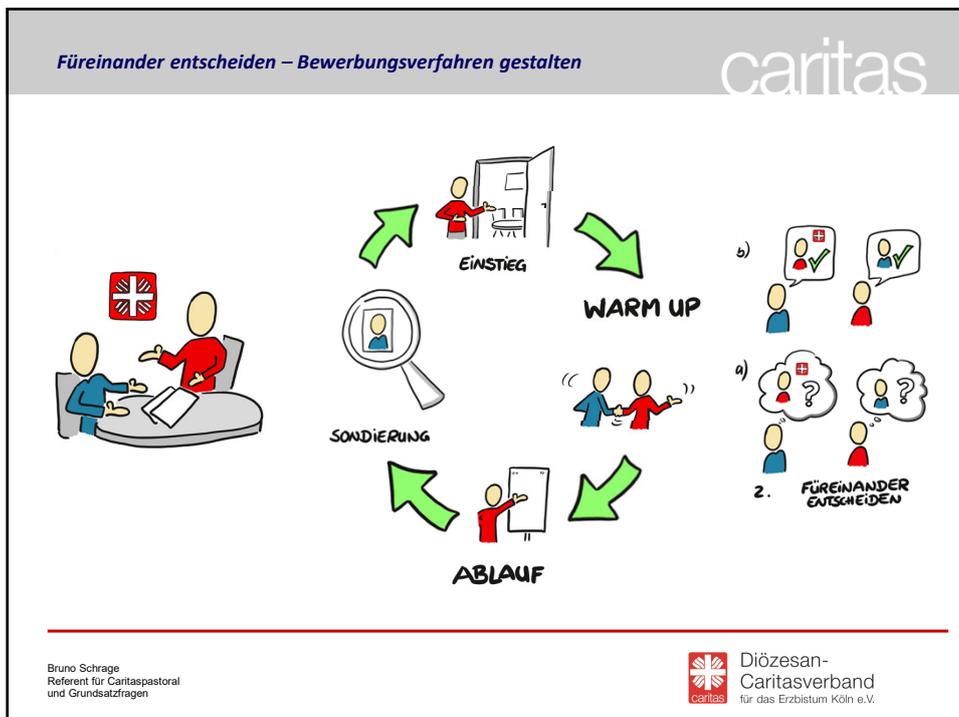


Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

 Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.



29



30



MITARBEITERVERTRETUNG
BETEILIGEN



ENTSCHEIDUNG
KOMMUNIZIEREN



ONBOARDING

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

 Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.

Wenn Sie mehr als visuelle Reize vertragen, empfehlen wir:

LESEN!



<https://caritas-pastoral.de>

Hier Rubik Arbeitshilfen

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral
und Grundsatzfragen

 Diözesan-
Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.