

Teamkonzept der BVB-Gründerkirche

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1. Zugehörigkeit zum Team	2
2. Gemeinsame Grundhaltungen und Erwartungen	2
3. Rollen, Verantwortung und Mandate	3
3.1 Das Verantwortungsmodell der BVB-Gründerkirche	4
3.2 Zusammenarbeit der verschiedenen Rollen und Verantwortlichkeiten	4
3.3 Vertretungsregelungen.....	5
3.4 Befugnisse.....	5
4. Medien- und Öffentlichkeitsarbeit.....	5
5. Entscheidungsfindung	6
6. Umgang mit konkurrierenden Ideen und Ressourcengrenzen	6
7. Konfliktkultur.....	7
8. Persönliche Entwicklung, Qualifizierung und Fürsorge.....	7
9. Wirkungsabsicht und Kennzahlen	8
10. Verweise, Verbindlichkeit und Evaluation	8

Präambel

Die BVB-Gründerkirche versteht sich als ein gemeinsames Projekt von Menschen mit unterschiedlichen Zugängen zu Glauben, Kirche, Fußball, Quartier und Gesellschaft. Wesensgebend für dieses Konzept der Zusammenarbeit sind die *Grundierung der BVB-Gründerkirche* in ihrer Identität und das *Institutionelle Schutzkonzept*, welches handlungsleitend über jeder Form der Begegnungen steht.

Zur Familie der BVB-Gründerkirche gehören alle Beteiligten jedweder Form. Dieses Teamkonzept regelt die funktionale Zusammenarbeit des engeren und erweiterten Teams, um Reibungsverluste gering zu halten und allen möglichst viel an der Freude der Gestaltung der Inhalte zu ermöglichen. Die über diese Teamform hinausgehenden Vereinbarungen finden sich im *Engagementkonzept*.

Teamkonzept

Dieses Teamkonzept konkretisiert die aus diesem Teamverständnis erwachsenden Formen der Zusammenarbeit. Es beschreibt Verantwortlichkeiten, Entscheidungswege, Rollenverständnisse und den Umgang miteinander. Dabei soll es sowohl die Vielfalt der beteiligten Professionen als auch die Besonderheit eines Projektes berücksichtigen, das wesentlich auf das Zusammenwirken von Hauptamtlichen, Honorarkräften und weiteren Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträgern angewiesen ist.

1. Zugehörigkeit zum Team

Das Team der BVB-Gründerkirche besteht aus Menschen unterschiedlicher arbeitsrechtlicher und organisatorischer Zugehörigkeiten. Die Zugehörigkeit zum Team wird dabei nicht ausschließlich durch einen Arbeitsvertrag bestimmt, sondern vor allem durch die Übernahme von Verantwortung für das gemeinsame Projekt.

Zum Team gehören hauptamtliche Mitarbeitende verschiedener Träger, Honorarkräfte, ehrenamtlich Engagierte sowie Personen, denen dauerhaft besondere Verantwortung übertragen wurde.

Die BVB-Gründerkirche versteht diese unterschiedlichen Formen der Beteiligung nicht als Rangordnung, sondern als unterschiedliche Ausdrucksformen gemeinsamer Verantwortung.

2. Gemeinsame Grundhaltungen und Erwartungen

Unabhängig von Funktion, Profession, Arbeitgeber oder Umfang des Engagements gelten für alle Teammitglieder dieselben grundlegenden Erwartungen.

Sowohl die Zugänge in der *Grundierung* als auch die Konkretionen in den Haltungen im *Institutionellen Schutzkonzept* sind handlungsleitend im Team. Ergänzend verpflichten sich alle Mitglieder innerhalb des Teams zu einem konstruktiven Umgang miteinander, zu transparenter Kommunikation und zu einer Kultur gegenseitiger Wertschätzung.

Jede Person trägt nicht nur Verantwortung für ihren eigenen Aufgabenbereich, sondern auch Mitverantwortung für das Gelingen des Gesamtprojektes. Die Frage „Wie kann das Projekt gelingen?“ hat grundsätzlich Vorrang vor der Frage „Ist das meine Aufgabe?“.

Gleichzeitig werden persönliche und institutionelle Grenzen respektiert. Niemand ist verpflichtet, jede Idee mitzutragen oder jede Aufgabe zu übernehmen. Unterschiedliche Einschätzungen und Schwerpunktsetzungen sind Teil einer lebendigen Projektkultur.

3. Rollen, Verantwortung und Mandate

Basis für den Einbezug in den hier verstandenen Teambegriff ist die inhaltliche Bezogenheit. Alle Engagierten im Kontext der BVB-Gründerkirche, die sich zu dieser Verantwortlichkeit zugehörig empfinden, beziehen eine oder mehrere Formen der folgenden Teamzugehörigkeiten auf ihre Person. Die BVB-Gründerkirche unterscheidet mehrere Formen der Teamzugehörigkeit.

Hauptamtliche Mitarbeitende

Hauptamtliche Mitarbeitende stehen in einem Arbeitsverhältnis zu einem der beteiligten Träger. Sie übernehmen dauerhaft definierte Aufgabenbereiche und tragen die damit verbundenen fachlichen und organisatorischen Verantwortungen.

Honorarkräfte

Honorarkräfte werden mit bestimmten Aufgaben, Projekten oder Fachgebieten beauftragt. Sie bringen besondere Kompetenzen in das Projekt ein und können für ihren Aufgabenbereich eigenständige Verantwortung übernehmen.

Mandatierte Schlüsselrollen

Eine besondere Stellung nehmen Personen ein, denen dauerhaft Verantwortung für einen wesentlichen Aufgabenbereich übertragen wurde, unabhängig von ihrer arbeitsrechtlichen Stellung. Hierzu können beispielsweise Bereichsverantwortliche, Sprecherinnen und Sprecher, Projektleitungen einzelner Arbeitsfelder, Mitglieder von Steuerungsgruppen oder andere dauerhaft mandatierte Personen gehören. Diese Personen können aus diversen Kontexten kommen, z. B. ehrenamtlich Engagierte, Mitarbeitende von Netzwerkpartnern, Gremienmitglieder anderer Einrichtungen. Sie gehören zum erweiterten Team und werden in die entsprechenden Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen.

Alle engagierten Ehrenamtlichen gehören zum Teamverständnis im Sinne einer gemeinschaftlichen Kollegialität. Das vorliegende Konzept regelt vorrangig die Belange derjenigen, die regelmäßig organisatorische Elemente miteinander zu klären haben, und soll der Vereinfachung dienen. Glücklicherweise gibt es Zugehörigkeiten, die davon seltener bis nie betroffen sind und sich nicht näher damit beschäftigen müssen. Weiteres zu dieser Form der Zugehörigkeit regelt das *Engagementkonzept*.

Weisungsbefugnisse im klassischen Organisationssinn hat nur die Gesamtverantwortung in Person der Leitung. In allen anderen Konstellationen werben wir für bzw. vertrauen wir auf Prinzipien der lateralen Führung, bei denen auf Basis des vereinbarten Wertekataloges mit Überzeugung, Transparenz und respektvoller Akzeptanz auf gute Umsetzungen hingearbeitet wird.

Teamkonzept

3.1 Das Verantwortungsmodell der BVB-Gründerkirche

Die BVB-Gründerkirche arbeitet nach einem transparenten Verantwortungsmodell. Ziel ist es, Verantwortung klar zuzuordnen, Beteiligung sicherzustellen und gleichzeitig handlungsfähig zu bleiben. Dabei unterscheiden wir fünf Rollen innerhalb von Aufgaben und Entscheidungsprozessen (in Anlehnung an das CARI-Modell):

Ausführungsverantwortung (A)	Die Person oder Gruppe, die eine Aufgabe operativ umsetzt.
Mitarbeitend (M)	Personen oder Gruppen, deren fachliche oder praktische Mitwirkung erforderlich ist.
Beratung (B)	Personen oder Gruppen, deren Meinungen und Hinweise für das Ergebnis erforderlich sind.
Information (I)	Personen oder Gruppen, die über Entscheidungen oder Entwicklungen informiert werden.
Gesamtverantwortung (G)	Die Person oder Funktion, die die Gesamtverantwortung trägt und letztlich entscheidet.

Jede Aufgabe besitzt genau eine ausführungsverantwortliche Person und genau eine gesamtverantwortliche Instanz. Im operativen Teamkonzept werden jeder Person ihre Grundverantwortlichkeiten zugeordnet. Für jedes inhaltliche Projekt, Konzept oder jede vereinbarte Teilaufgabe werden die Verantwortlichkeiten eindeutig definiert.

Dieses Modell folgt bewusst dem Prinzip der Subsidiarität. Entscheidungen sollen dort getroffen werden, wo die größte fachliche Kompetenz und die unmittelbare Verantwortung liegen. Gleichzeitig werden die Perspektiven anderer Beteiligter angemessen berücksichtigt. Verantwortung kann delegiert werden. Letztverantwortung bleibt jedoch bei der jeweils benannten Funktion.

3.2 Zusammenarbeit der verschiedenen Rollen und Verantwortlichkeiten

Die BVB-Gründerkirche erreicht ihren Auftrag nur durch das Zusammenwirken verschiedener Professionen und Engagementformen.

Keine Stelle bildet das gesamte Aufgabenspektrum des Projektes ab. Die unterschiedlichen Kompetenzen ergänzen sich gegenseitig. Hauptamtliche Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Honorarkräfte und mandatierte Schlüsselrollen arbeiten deshalb grundsätzlich kooperativ zusammen.

Dabei werden unterschiedliche Verantwortungsbereiche respektiert. Fachliche Entscheidungen werden dort getroffen, wo die entsprechende Kompetenz liegt. Gleichzeitig werden relevante Perspektiven anderer Beteiligter einbezogen und Vertretungsregelungen getroffen.

3.3 Vertretungsregelungen

Da zahlreiche Aufgabenbereiche personell nur einfach besetzt sind, kommt der Vertretungsregelung besondere Bedeutung zu. Jeder Aufgabenbereich soll so dokumentiert und organisiert werden, dass eine grundlegende Handlungsfähigkeit auch bei Urlaub, Krankheit oder personellen Veränderungen gewährleistet bleibt.

Vertretung bedeutet dabei nicht die vollständige Übernahme der Fachlichkeit einer anderen Profession. Ziel ist vielmehr die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit, der Informationsweitergabe und der notwendigen Entscheidungen. Für alle Schlüsselaufgaben, inhaltlichen Konzepte und Projekte werden Vertretungsregelungen benannt und regelmäßig überprüft.

Verantwortlich für eine belastbare Vertretung ist die jeweilige Ausführungsverantwortung. Die Überprüfung hat die Gesamtverantwortung.

3.4 Befugnisse

Analog zu den Vertretungsregelungen wird für alle Teammitglieder eine Befugniszuordnung erstellt. Zu regelnde Befugnisse sind insbesondere:

- Finanzielle Befugnisse (Kontenzugriff, Zahlungsberechtigung, Vertragsberechtigungen etc.)
- Personelle Befugnisse (Zugriff auf Kapazitäten im Team)
- Ressourcenzugriffe (Schließberechtigungen, technische Zugänge, Medien und Hardware, etc.)
- Kommunikationsbefugnisse (Presseanfragen, Social-Media-Accounts-Zugänge, o. Ä.)

Befugnisse sind einhergehend mit aktiver Verantwortung und beide Ausprägungen bedingen einander.

4. Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Die BVB-Gründerkirche ist ein öffentlich sichtbares Projekt. Kommunikation und Medienarbeit gehören deshalb nicht zu einem einzelnen Arbeitsbereich, sondern sind Bestandteil der Gesamtaufgabe. Nähere Ausführungen dazu regelt das *Kommunikationskonzept*.

Alle Teammitglieder tragen Verantwortung dafür, Informationen, Erfahrungen und Entwicklungen für die Öffentlichkeitsarbeit zugänglich zu machen. Nicht jede Person muss jedoch dieselbe öffentliche Rolle übernehmen. Die Bereitschaft zur Mitwirkung an Medienarbeit wird grundsätzlich erwartet, die konkrete Form orientiert sich jedoch an Aufgabe, Persönlichkeit, Fachgebiet und individueller Eignung.

Bestimmte Personen übernehmen aufgrund ihrer Funktion regelmäßig repräsentative Aufgaben gegenüber Öffentlichkeit, Medien, Kirche, Verein, Politik oder Förderern. Andere

Teamkonzept

unterstützen diese Arbeit durch fachliche Zuarbeit, Hintergrundinformationen oder projektbezogene Beiträge.

Öffentliche Kommunikation erfolgt grundsätzlich loyal gegenüber dem Projekt und respektiert unterschiedliche Verantwortlichkeiten. Als Ort der Begegnung in Verschiedenheit darf es gleichermaßen auch persönliche Meinungen geben, die sich von den Positionen der BVB-Gründerkirche unterscheiden. In diesen Situationen gelten besonders die Bezüge auf den respektvollen Umgang und die Transparenz, damit Missverständnisse bestmöglich vermieden werden können.

5. Entscheidungsfindung

Die BVB-Gründerkirche verbindet Beteiligung mit Handlungsfähigkeit. Entscheidungsverantwortung wird grundsätzlich subsidiär verstanden. Wer die Ausführungsverantwortung für einen Aufgabenbereich trägt, erhält den notwendigen Handlungsspielraum, um diesen verantwortlich gestalten zu können.

Vor wesentlichen Entscheidungen werden die relevanten Perspektiven der Betroffenen und Beteiligten eingeholt. Entscheidungen orientieren sich insbesondere an folgenden Leitfragen:

- Entspricht die Entscheidung dem Auftrag und der Grundierung der BVB-Gründerkirche?
- Dient sie Menschen, Quartier und Projekt?
- Ist sie mit den verfügbaren Ressourcen verantwortbar?
- Fördert sie langfristig die Entwicklung des Projektes?
- Respektiert sie die Grenzen von Menschen und Organisationen?

Konsens wird angestrebt, ist jedoch nicht in jedem Fall erforderlich. Wo keine Einigung erzielt werden kann, entscheidet die jeweilige Gesamtverantwortung (G). Entscheidungen werden nachvollziehbar kommuniziert, im notwendigen Umfang dokumentiert und bei Bedarf überprüft.

6. Umgang mit konkurrierenden Ideen und Ressourcengrenzen

Die BVB-Gründerkirche versteht sich als Ort von Kreativität, Innovation und Beteiligung. Unterschiedliche Ideen und Perspektiven sind ausdrücklich erwünscht. Wo mehrere gute Ideen miteinander konkurrieren, erfolgt die Entscheidung nicht nach Lautstärke oder Status, sondern nach ihrer Passung zum Auftrag, ihrer erwarteten Wirkung und den verfügbaren Ressourcen.

Dabei gilt:

- Qualität hat Vorrang vor Quantität.

Teamkonzept

- Nachhaltigkeit hat Vorrang vor kurzfristigem Effekt.
- Menschen haben Vorrang vor Projekten.

Es gehört zur Verantwortung des Teams, Grenzen anzuerkennen und offen auszusprechen. Nicht jede sinnvolle Idee kann unmittelbar umgesetzt werden. Die Aussage „Dafür haben wir derzeit keine Ressourcen“ ist eine legitime und verantwortliche Entscheidung. Gleichzeitig kann im Konsens auch temporär ein Grenzbereich überschritten werden, wenn keine persönlichen Grenzen überschritten werden.

7. Konfliktkultur

Konflikte werden als normaler Bestandteil gemeinsamer Arbeit verstanden. Unterschiedliche Perspektiven, Interessen und Prioritäten sind Ausdruck der Vielfalt des Projektes und kein Problem, sondern eine Ressource. Konflikte sollen möglichst frühzeitig und direkt angesprochen werden. Dabei gilt der Grundsatz:

Miteinander sprechen anstatt übereinander sprechen.

Ziel ist zunächst das gegenseitige Verstehen der jeweiligen Perspektiven. Kann ein Konflikt nicht unmittelbar gelöst werden, können weitere Teammitglieder, andere Ausführungsverantwortliche oder die Gesamtverantwortung zur Moderation hinzugezogen werden. Bei schwerwiegenden oder länger andauernden Konflikten kann externe Begleitung (Beratungsdienste des Erzbistums) in Anspruch genommen werden.

Ein Risikofeld bei den hohen Ansprüchen ist, dass Konflikte aus Sorge vor Widerspruch oder Irritation unterdrückt werden. Unser Grundsatz ist, dass wir diesem Risiko mit gemeinsamer Bewusstheit begegnen, weil wir überzeugt sind, dass ungelöste Konflikte auf längere Sicht immer den Personen und den Projektzielen schaden.

Persönliche Angriffe, abwertendes Verhalten oder die bewusste Beschädigung von Vertrauen widersprechen dem Selbstverständnis der BVB-Gründerkirche.

8. Persönliche Entwicklung, Qualifizierung und Fürsorge

Die persönliche, fachliche und spirituelle Entwicklung aller Teammitglieder ist ein wesentlicher Bestandteil der Projektkultur. Fortbildungen, Qualifizierungsangebote, Supervision, Coaching, geistliche Begleitung, Exerzitien, Oasentage und weitere Formen persönlicher Entwicklung werden ausdrücklich gefördert.

Soweit rechtlich, organisatorisch und finanziell möglich, sollen Angebote, die Mitarbeitenden einzelner Träger – insbesondere des Erzbistums Paderborn – offenstehen, grundsätzlich auch allen Teammitgliedern zugänglich gemacht werden.

Teamkonzept

Damit wird sichtbar, dass die Zugehörigkeit zur Verantwortungsgemeinschaft der BVB-Gründerkirche wichtiger ist als die arbeitsrechtliche Herkunft. Die BVB-Gründerkirche versteht Fürsorge nicht nur als Aufgabe einzelner Führungspersonen, sondern als gemeinsame Verantwortung des gesamten Teams.

9. Wirkungsabsicht und Kennzahlen

Wie jedes Konzept der BVB-Gründerkirche ist auch das Teamkonzept in der Verantwortung, Indikatoren für die eigene Wirksamkeit zu benennen. Die Form der Erfassung, der Umfang der Ermittlung und Bewertung sowie die Ableitung von Erkenntnissen und Maßnahmen finden sich im operativen Teamkonzept.

Identifizierte Indikatoren sind:

- Teammitgliederzufriedenheit
- Teamfluktuation
- Abgeschlossene Projekte und Maßnahmen

10. Verweise, Verbindlichkeit und Evaluation

Dieses Teamkonzept beschreibt die Grundprinzipien der Zusammenarbeit in der BVB-Gründerkirche. Es dient der Orientierung und wird alle zwei Jahre überprüft und weiterentwickelt.

➔ Die nächste Überprüfung steht damit für Juli 2028 an.

Das Teamkonzept ist eine grundlegende Beschreibung, eine ausführende Form der Konzeption liegt im nachgeordneten *operativen Teamkonzept*, welches die jeweils geltenden Regelungen auf aktuellem Stand dokumentiert (Verantwortungs- und Vertretungsmatrix, Organigramm, Rollen- und Rechteformulierungen, etc.).

Das Konzept lebt nicht von seiner formalen Verbindlichkeit allein, sondern von der Bereitschaft aller Beteiligten, die beschriebenen Haltungen und Prinzipien im Alltag mit Leben zu füllen.

Die BVB-Gründerkirche lebt von Menschen, die ihre unterschiedlichen Charismen, Kompetenzen, Erfahrungen und Überzeugungen in den Dienst einer gemeinsamen Aufgabe stellen. In dieser Vielfalt liegen ihre Stärke und ihre Zukunft.