

Konveniat – Regionalgruppe der GemeindeferentInnen

Würzburg Stadt, Würzburg links des Mains und Mainspessart
Donnerstag 28.4.2016 | 15:00 bis 17:00 Uhr | Matthias-Ehrenfried-Haus Würzburg
Thema „Pastoral 2030“

Die KollegInnen setzten sich mit dem aktuellen Planungsstand zur „Pastoral 2030“ auseinander. Zunächst wurde das Votum des AGR vom 23. Februar 2016 (anhand der Folien der Präsentation auf der Homepage des Bistums) vorgestellt. Markus Schlereth erläuterte die Zusammensetzung der beteiligten Gruppen (Projektgruppe, Resonanzgruppe) und nannte andere Gremien (z.B. Dekanekonferenz, Priesterinitiative), die sich aktuell an der Diskussion beteiligen.

In Kleingruppen arbeiteten wir zu folgenden Fragen:

1. Welche Fragen/ Anfragen/ Bedenken stelle ich an das vorliegende Votum bzw. Modell?
2. Wie sehe ich die Rolle der pastoralen MitarbeiterInnen in einer Pastoral der Zukunft?
Mein Selbstverständnis als GemeindeferentIn?
3. Welche Chancen entdecke ich im vorliegenden Modell (für die Menschen, die Seelsorge, meine Arbeit, ...)?

Ergebnisse:

Welche Fragen/ Anfragen/ Bedenken stelle ich an das vorliegende Votum bzw. Modell?

- Welche Kompetenzen braucht es, um eine solche Großpfarrei zu leiten? Eine zusätzliche Qualifizierung (vor allem im Bereich der Personalführung) ist nötig, auch eine entspr. „Qualitätskontrolle“.
Der Leiter der Pfarrei soll - laut Modell - nach wie vor ein Pfarrer sein, also neben der organisatorischen Leitung auch Zeit für die Seelsorge haben. Kann das gelingen – selbst wenn es eine zusätzliche zentrale Verwaltung mit qualifiziertem Personal gibt? Sorge: Die Distanz des Pfarrers zu den Gemeindemitgliedern wächst.
- Frage nach den Kompetenzen der einzelnen Gemeindeleitungen im Zusammenspiel mit dem leitenden Pfarrer?
Wer entscheidet letztlich was?
- Wenn die Gemeindeleitung auch von Ehrenamtlichen wahr genommen werden kann: Wie kommen diese in ihr Amt (Wahl oder Ernennung? Für einen begrenzten Zeitraum?) Gibt es eine Form der „Entlohnung“ bzw. Anerkennung? Und welche Anforderungen werden an deren persönlichen Lebensstil gestellt? („Zeugenschaft“)
>> Finden sich dafür Bereitwillige?
- Wie geschieht gelingende Kommunikation der Leitungsverantwortlichen untereinander?
Welche Gremien wird es weiterhin geben oder gerade nicht mehr?
Gibt es z.B. ein „Haus der Verwaltung“, in dem alle hauptamtlichen Teammitglieder ein Büro haben? (kurze Wege, Erreichbarkeit...) Oder verteilen sich die MitarbeiterInnen auf die einzelnen Gemeinden (Gesicht vor Ort? Ansprechpartner?...)
- Wie viel Flexibilität können wir von den Leuten vor Ort erwarten? Wie viel Mobilität ist nötig?
- Wie viel (flächendeckende) Strukturen braucht die Seelsorge wirklich?
Reichen nicht auf Dauer vielleicht doch geistliche Zentren?
- Wie sehen die diözesanen Strukturen auf der höheren Ebene dann künftig aus? Braucht es weiterhin eine so ausdifferenzierte Struktur im Bereich des bischöflichen Ordinariats (HA Seelsorge, v.a. auch diözesane Jugendarbeit mit Regional- und Dekanatsstellen...?) Die Struktur der Dekanate würde dann wohl hinfällig.

Wie sehe ich die Rolle der pastoralen MitarbeiterInnen in einer Pastoral der Zukunft?

Mein Selbstverständnis als GemeindefereferentIn?

- Sind die einzelnen MitarbeiterInnen künftig für ein oder zwei Spezialgebiete flächendeckend in der Seelsorge zuständig oder als Ansprechpartner für eine Gemeinde, dafür aber mit ganz unterschiedlichen Aufgaben?
- Verstehen wir uns dann als „Betreuer der Ehrenamtlichen“? Es wird wohl weniger um eine „Betüdelung“ der Ehrenamtlichen gehen, als um deren Qualifizierung und Begleitung. Was wollen und brauchen die Ehrenamtlichen?
- Die Ansprüche an die hauptamtlichen SeelsorgerInnen sind sehr gewachsen. Können wir wirklich in allen Bereichen der Pastoral so professionell tätig sein? Es scheint wichtiger, sich auf die Kernaufgaben zu konzentrieren und dafür hier besonders qualitativ zu arbeiten (z.B. Liturgie, Beerdigungen...) Ein Schwerpunkt könnte die „Einführung ins Christsein“ sein – aber sicher nach anderen Modellen, als unsere bisherigen Katechesen!
- Wie finden sich die pastoralen Teams? Möglichst vielfältige Zusammensetzung an Ausbildungen und Charismen – wer macht was? (Pflicht und Kür)

Welche Chancen entdecke ich im vorliegenden Modell

(für die Menschen, die Seelsorge, meine Arbeit, ...)?

- Es handelt sich hier um einen pastoralen Prozess: Daher ist es wichtig, die Offenheit der Menschen vor Ort zu fördern: Eine Entwicklung ist jederzeit möglich, ein prozessorientiertes Arbeiten ist ein gemeinsamer Weg!
- Das vorliegende Modell birgt mehr innere und äußere Freiheit: Sowohl für die Gemeindeglieder, als auch für die MitarbeiterInnen.
- Der Priestermangel kann auch als Chance verstanden werden, um das Priesterbild mancher zu klären: Priesterzentriertheit, Versorgungsanspruch...
- Es entstehen neue „Kirchorte“ bzw. könnten diese nun bewusst als solche wahrgenommen werden (z. B. Kindergarten)
- Pastoral kann noch viel zielgruppenorientierter angeboten werden, weil ein größeres pastorales Team zusammen arbeitet: Mischung aus pastoral, pädagogisch, psychologisch ... geschulten MitarbeiterInnen
- Die Chance auf eine bessere Qualität der Seelsorge, eine Konzentration und daher auch Professionalisierung der Seelsorge lockt: Wo die Qualität stimmt, kommen die Leute!
- Wichtig: Mitarbeiter-Teams nach Charismen zusammen setzen und in Fortbildungen stärken
- Eine neue Vielfalt an Aufgaben tut sich auf; das kann auch eine positive Herausforderung für die einzelnen MitarbeiterInnen sein!
- Gerade auch die Aufgabenverteilung für ein und den selben Mitarbeiter zwischen kategorialen und territorialen Aufgaben kann reizvoll sein.
- Daher sehr wichtig: Klare Aufgabenzuweisungen, klare Zuständigkeiten! Das fordert auch eine entsprechend gute Personalführung des leitenden Pfarrers!
- Noch wichtiger ist künftig die Frage der Teamfähigkeit! Eine gute Kommunikationsstruktur muss geschaffen, eine „Teamkultur“ entwickelt werden!

Für die Zusammenschrift:

Alexandra Eck

Würzburg, 29.4.2016