



Pastorales Personal

## Zusammenfassung der Antworten des Pastoralen Personals am Tag des Pastoralen Personals (6. Juni 2024)

Am Tag des Pastoralen Personals haben etwa 250 Teilnehmende aus den pastoralen Berufen in selbstgewählten Kleingruppen nach Generationen (Generation 60plus, Mid Ager, Millenials) differenziert, an Pinnwänden zu vier Fragen gearbeitet.

- Jahrgänge 1984 – 2001: Millenials (ursprüngliche Farbcodierung: Blau)
- Jahrgänge 1964 – 1983: Mid Ager (ursprüngliche Farbcodierung: Gelb)
- Jahrgänge 1940 – 1963: Generation 60plus (ursprüngliche Farbcodierung: Grün)

Insgesamt wurden ca. 600 Aussagen in Anlehnung an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Ph. Mayring geclustert, zugeordnet und definiert. In einem Zwischenschritt wurden die Ergebnisse mittels ChatGPT analysiert, um die Formulierungen zu vertiefen und Kategorien auf Plausibilität zu überprüfen. Die originalen Auskünfte bewegten sich häufig innerhalb eingeübter pastoraler Sprachspiele bzw. -muster. Die Nachbefragung auf Wir.Desk wird aufgrund der zu geringen Rücklaufquote (8 Rückmeldungen) nicht gesondert ausgewertet, sondern fließt in die Auswertung untergeordnet mit ein.

Die Endformulierung und Analyse erfolgte in einem letzten Schritt durch die zwei Auswertenden, Dr. Sven Boenneke und Karola Mikelsons.

*Frage 1:* Wie wird sich die Pastoral verändern und welche Kompetenzen werden dann benötigt?

*Frage 2:* Wie kann das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt zukünftig aussehen?

*Frage 3:* Wozu braucht es zukünftig hauptamtliches Personal, wozu nicht?

*Frage 4:* Die prognostizierte Entwicklung der Teams passt nicht zur aktuellen Struktur: Was braucht es zur Klärung bzgl. des zukünftigen Einsatzes?

# Frage 1: Wie wird sich die Pastoral verändern und welche Kompetenzen werden dann benötigt?

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass vom pastoralen Personal eine Transformation der Pastoral als notwendig und unumgänglich eingeschätzt wird. Um eine Transformation anzustoßen und ihren Dynamiken standzuhalten, bedarf es Veränderungen auf der persönlichen Ebene, sowie klarer Ab- bzw. Aufbrüche bestehender Strukturen. Die genannten Veränderungserwartungen lassen sich thematisch bündeln:

## *Sakramentenpastoral:*

- Die Sakramentenpastoral muss grundlegende Änderungen erfahren, um weniger aufwändig und zugleich verbindlicher zu sein. Dafür könnte eine jahrgangswise Sakramentenpastoral und veränderte Sakramentenkatechesen eingeführt werden, um die Vorbereitung effizienter und zielgerichteter zu gestalten.

## *Zielgruppen- und Bedarfsorientierung:*

- Die Pastoral sollte stärker auf die Bedürfnisse und Lebensrealitäten der Menschen ausgerichtet sein, indem sie zielgruppenorientierte Ansätze verfolgt und sich zudem offen und empathisch zeigt. Eine enge Zusammenarbeit mit anderen, verwandten Berufsgruppen sowie eine Anerkennung von Diversität sind ebenfalls zentral.

## *Grundsatzfragen der Pastoral:*

- Grundsatzfragen in der Pastoral sind transparente und partizipative Entscheidungsfindungen in den Pastoralen Teams und vor Ort, eine ernsthafte Auseinandersetzung mit und Fokussierung auf Grundvollzügen von Kirche in Diakonia, Martyria und Liturgia sowie die fortgesetzte Neuentdeckung des allgemeinen Priestertums. Die Kirche muss auf Augenhöhe mit den Menschen agieren und ihre (pastorale) Wirkung über institutionelle Strukturen stellen. Bisherige Paradigmen müssen hierfür (da, wo nötig) losgelassen werden.

## *Geistliche und religiöse Rückbindung pastoralen Handelns beim pastoralen Personal:*

- Dafür ist eine tiefgreifende geistliche und religiöse Rückbindung notwendig, die auf der Christusmitte basiert und eine absichtslose Haltung (Menschen und Strukturen gegenüber) pflegt. Dafür sind ein persönliches geistliches Leben bzw. ein eigener innerer Weg sowie die Auseinandersetzung mit existenziellen Fragen zentral.

## *Personalpolitik:*

- Eine zukunftsorientierte Personalpolitik erfordert Talentscouts, eine fokussierte Aus- und Fortbildung sowie eine Entlohnung von Ehrenamt. Die Ausbildungsinhalte sollten angepasst und der Einsatz nach individuellen Charismen organisiert werden. Neue Teams sollten nach gemeinsamen Visionen und Zielen zusammengestellt werden.

# Frage 1: Wie wird sich die Pastoral verändern und welche Kompetenzen werden dann benötigt? *Inkl. ausgewählten O-Tönen*

## Sakramentenpastoral:

- Die Sakramentenpastoral muss grundlegende Änderungen erfahren, um weniger aufwändig und zugleich verbindlicher zu sein. Dafür könnte eine jahrgangswise Sakramentenpastoral und veränderte Sakramentenkatechesen eingeführt werden, um die Vorbereitung effizienter und zielgerichteter zu gestalten.



grundsätzliche Veränderung der sehr aufwändigen Sakramentenkatechesen (Mid Ager), Unverbindlichkeit bei Sakramentenvorbereitung (Generation 60plus)

## Zielgruppen- und Bedarfsorientierung:

- Die Pastoral sollte stärker auf die Bedürfnisse und Lebensrealitäten der Menschen ausgerichtet sein, indem sie zielgruppenorientierte Ansätze verfolgt und sich zudem offen und empathisch zeigt. Eine enge Zusammenarbeit mit anderen, verwandten Berufsgruppen sowie eine Anerkennung von Diversität sind ebenfalls zentral.



es können nicht mehr „alle“ Dienste angeboten werden -> auf die Menschen zugehen, zuhören ohne „Absicht“ (Mid Ager), Interesse am Leben (Biografie) der Menschen (Generation 60plus), Diversität respektieren (unterschiedliche Spiritualität) (Millenials)

## Grundsatzfragen der Pastoral:

- Grundsatzfragen in der Pastoral sind transparente und partizipative Entscheidungsfindungen in den Pastoralen Teams und vor Ort, eine ernsthafte Auseinandersetzung mit und Fokussierung auf Grundvollzügen von Kirche in Diakonia, Martyria und Liturgia sowie die fortgesetzte Neuentdeckung des allgemeinen Priestertums. Die Kirche muss auf Augenhöhe mit den Menschen agieren und ihre (pastorale) Wirkung über institutionelle Strukturen stellen. Bisherige Paradigmen müssen hierfür (da, wo nötig) losgelassen werden.



Lernende und nicht belehrende Kirche mit den Menschen auf Augenhöhe -> widerspricht Klerikarismus (Mid Ager), Neuentdeckung des allgemeinen Priestertums, Gestaltung von Entscheidungsprozessen (Transparenz/Partizipation), von der Wirkung her denken, nicht von der Institution und Organisation (Generation 60plus), eigene Wirksamkeit erleben können (Millenials)

## Geistliche und religiöse Rückbindung pastoralen Handelns beim pastoralen Personal:

- Dafür ist eine tiefgreifende geistliche und religiöse Rückbindung notwendig, die auf der Christusmitte basiert und eine absichtslose Haltung (Menschen und Strukturen gegenüber) pflegt. Dafür sind ein persönliches geistliches Leben bzw. ein eigener innerer Weg sowie die Auseinandersetzung mit existenziellen Fragen zentral.



Christusmitte; persönliche spirituelle Rückbindung, pflegen und stärken, Ideen und Entscheidungen im Glauben und persönlichen Gebet überprüfen (Mid Ager), den Augenblick leben lernen und erkennen, was gerade JETZT zu tun ist, „Kirche als EREIGNIS“ (Generation 60plus)

## Personalpolitik

- Eine zukunftsorientierte Personalpolitik erfordert Talentscouts, eine fokussierte Aus- und Fortbildung sowie eine Entlohnung von Ehrenamt. Die Ausbildungsinhalte sollten angepasst und der Einsatz nach individuellen Charismen organisiert werden. Neue Teams sollten nach gemeinsamen Visionen und Zielen zusammengestellt werden.



Wir brauchen Lebenstüchtige und keine Zivilversager (Mid Ager), jeder braucht einen Schwerpunkt, auf den hin er sich aus- und fortbildet -> mehr als 50 % seines Stellenumfanga! (Generation 60plus), Entlohnung von Ehrenamt + einheitliche Standards Ausbildungsinhalte der Berufseinführung anpassen (ganz akut nicht in aktuell/alten Strukturen verschmelzen), Einsatz nach individuellen Charismen / Spiritualität/ Werten/persönlicher Vision, „wirkliche“ Teams (nach Vision, Zielen...) neu zusammenstellen (-> Team und Personalentwicklung), den Glauben zusammen leben (Millenials)



# Frage 1: Wie wird sich die Pastoral verändern und welche Kompetenzen werden dann benötigt? *Inkl. ausgewählten O-Tönen*

## Personenbezogene Veränderungsthemen und Entwicklungsbedarfe:

- Damit Veränderungen ermöglicht werden, müssen sich Angehörige des pastoralen Personals der Einsicht stellen, dass Transformation an der eigenen Person und am eigenen Berufsbild notwendig und unaufhaltbar, aber gestaltbar sind. Dies geschieht in der Diskrepanz zwischen Beharrungskräften und Gewohntem gegenüber der Notwendigkeit, Mut für Veränderungen und Neues aufzubringen, einschließlich des Zulassens von Fremdprophetie.

“ Mut, um außerhalb der „Blase“ zu agieren; Mut zum Kontrollverlust (Mid Ager), weg vom hierarchischen Denken (und Handeln) auf Augenhöhe (Generation 60plus), Babel aufbrechen, Konzentration auf notwendige/fruchtbare Aufgaben (Millenials)

## Verständlichkeit:

- Verständlichkeit in der Pastoral erfordert die Kompetenz, die zentrale Botschaft sowie Traditionen des Christentums in eine zeitgemäße und der jeweiligen Zielgruppe verständliche Sprache zu übersetzen. Dies beinhaltet allgemein persönliche kommunikative Fähigkeiten sowie eine spezifische Transferkompetenz zur Übersetzung komplexer religiöser Konzepte.

“ Traditionen müssen übersetzt werden (Dolmetscher), Übersetzungskompetenz -> Heil/Erlösung ... (Mid Ager), wir brauchen eine zeitgemäße verständliche Sprache (Millenials)

## Organisation und Zuständigkeiten:

- Eine effektive Organisation der Pastoral erfordert Entbürokratisierung, klare Delegationen und Koordination. Dezentralisierung und die Gründung pastoraler Zentren sind notwendig, um (neue) Kirchorte und Projekte zu unterstützen. Veränderungskompetenzen und klare Zielvorgaben sind unerlässlich, um die Bedürfnisse der Menschen zu erfüllen und überflüssig gewordene Angebote zu eliminieren.

“ Fahrplan für notwendige Veränderungen (Mid Ager); mutige entschiedene Veränderungskompetenzen für neue „Gemeinden“, Projekte, Initiativen (z. B. geistl. Zentrum Salzkotten); NoGo: Klerikalismus, keine Einzelentscheidungen, Wir & für die Einheit wahren in Spaltung/Pluralisierung als Aufgabe (Generation 60plus); klare Zielsicherheit für pastorale Zentren -> schnelle Umsetzung, einen „roten Stift“ ansetzen, -> Angebote, die nicht die Bedürfnisse der Menschen widerspiegeln, streichen, -> Leistungsdruck rausnehmen, aber trotzdem nicht „ausruhen“ (Millenials)

## Arbeiten in Netzwerken:

- Die Zukunft der Pastoral wird durch Netzwerken mit nichtkirchlichen Akteuren, die Bildung neuer Gemeinde- bzw. Vergemeinschaftungsformen und den Umgang mit deutlich knapperen personellen finanziellen Ressourcen geprägt sein. Eine gesellschaftliche und stärkere binnenkirchliche Multikulturalität sind zu erwarten. Die Notwendigkeit von Digitalisierung und die Konzentration auf verlässliche Zentren werden ebenfalls für die Zukunft als wichtig eingeschätzt.

“ Befähigung zur Partizipation, spirituelle Bedürfnisse wahrnehmen und passend darauf reagieren können (Mid Ager), im Netzwerk arbeiten (Generation 60plus), Mut zur Begegnung (Millenials)

## Basiskompetenzen und Professionalisierung:

- Die für diese Veränderungen erforderliche Professionalisierung in der Pastoral erfordert eine Vielzahl von Kompetenzen, darunter spirituelle, kommunikative und soziale Fähigkeiten, sowie: Charismenorientierung. Authentizität, Flexibilität und Innovationsfreude sind ebenso wichtig wie die Fähigkeit zur Partizipation und Netzwerken. Digitale Kompetenzen und die Fähigkeit, Ehrenamtliche zu begleiten, sind ebenfalls zentral.

“ Es braucht Spezialisten + Generalisten; Menschen, die für etwas stehen (Mid Ager), handwerkliche Qualität (reden, musikalisch) (Generation 60plus), eigene Charismen entdecken & fördern -> Ehrenamtliche in ihren Charismen fördern (Millenials)

# Frage 2: Wie kann das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt zukünftig aussehen?

Zusammenarbeit auf Augenhöhe:	Klare Rollen und Verantwortlichkeiten:	Kommunikation und Transparenz:	Anerkennung und Wertschätzung:	Fortbildung und Unterstützung:	Innovationsfreude und Flexibilität:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Haupt- und Ehrenamtliche sollen partnerschaftlich und auf Augenhöhe agieren. Flache Hierarchien und die Übertragung von Entscheidungsverantwortung an Ehrenamtliche sind dafür essenziell.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die Rollen und Verantwortlichkeiten von Haupt- und Ehrenamtlichen müssen klar definiert sein. Dies verhindert Überforderung und schafft klare Strukturen, will aber durchgehalten sein.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eine transparente Kommunikation und partizipative Entscheidungsfindung sind notwendig, um Vertrauen zu schaffen und Missverständnisse zu vermeiden. Dafür ist personen- und sachbezogenes Feedback auf allen Ebenen unerlässlich (wohl im Wissen, dass es an dieser Unterscheidung überwiegend gebricht).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wertschätzung und eine angemessene Anerkennung der Ehrenamtlichen sind unerlässlich. Dies sollte sowohl durch symbolische Anerkennung als auch durch finanzielle Honorierung geschehen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ehrenamtliche sollten durch Fortbildungen und begleitende Unterstützung in ihren Kompetenzen gefördert und gestärkt werden. Gegenseitige Befähigung ist dabei ein wichtiger Aspekt, immer wieder prominent genannt wird auch hier: Charismenorientierung.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die Zusammenarbeit sollte von Innovationsfreude und Flexibilität geprägt sein. Dies und projektorientierte Teams sollen es ermöglichen, auf die sich verändernden Bedürfnisse einzugehen. Dazu gehören Fehlertoleranz und Mut zum Experiment</li></ul>

Durch eine Berücksichtigung dieser Punkte könnte das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen zukünftig realistisch und konstruktiv gestaltet werden, um den Herausforderungen der Zeit sowie den Bedürfnissen der Menschen gerecht zu werden.

Unter den Aussagen zum Ehrenamt finden sich vermehrt Sorgen, dass es zukünftig auch weniger Ehrenamtliche geben wird. Diese Sorge und damit verbundene Frage sollten durch Maßnahmen adressiert werden. Dazu kommt die negative Einschätzung, dass bei großen bzw. größer werdenden Räumen oder Pastoralen Zentren die persönliche Beziehung zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen nicht so intensiv und vertraut sein kann, wie es bisher der Fall ist und ein ressourcenintensives Reagieren darauf zur Folge haben kann.

# Frage 2: Wie kann das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt zukünftig aussehen? Inkl. ausgewählten O-Tönen

## Zusammenarbeit auf Augenhöhe:

- Haupt- und Ehrenamtliche sollen partnerschaftlich und auf Augenhöhe agieren. Flache Hierarchien und die Übertragung von Entscheidungsverantwortung an Ehrenamtliche sind dafür essenziell.

partnerschaftliches Agieren auf Augenhöhe, Delegation: Förderung, Unterstützung, Begleitung, Vertrauen, Macht abgeben (Mid Ager), mehr Demokratie, weniger Hierarchie, punktuelles Engagement ermöglichen, „Ehrenamt“-Begriff ändern! -> persönliches Engagement (Generation 60plus), transparente und partizipative Entscheidungsfindung, wollen uns (HA) „überflüssig“ machen (Millenials)

## Klare Rollen und Verantwortlichkeiten:

- Die Rollen und Verantwortlichkeiten von Haupt- und Ehrenamtlichen müssen klar definiert sein. Dies verhindert Überforderung und schafft klare Strukturen, will aber durchgehalten sein.

HA sind nicht die „Erlauber“ und auch nicht die Wunscherfüller (Mid Ager), niederschwellige Angebote für ehrenamtliches Engagement, klarer (Arbeits-)Rahmen, Leitungs- und Gestaltungskompetenz teilen, Rollenverständnis (Klärung) (Millenials), Hierarchie ist für solches Zusammenwirken Gift! (Generation 60plus)

## Kommunikation und Transparenz:

- Eine transparente Kommunikation und partizipative Entscheidungsfindung sind notwendig, um Vertrauen zu schaffen und Missverständnisse zu vermeiden. Dafür ist personen- und sachbezogenes Feedback auf allen Ebenen unerlässlich (wohl im Wissen, dass es an dieser Unterscheidung überwiegend gebricht).

Wertschätzung und Qualitätsanspruch -> Feedback-Kultur, ehrliche und wertschätzende Kommunikation (Feedbackkultur) (Millenials)

## Anerkennung und Wertschätzung:

- Wertschätzung und eine angemessene Anerkennung der Ehrenamtlichen sind unerlässlich. Dies sollte sowohl durch symbolische Anerkennung als auch durch finanzielle Honorierung geschehen.

Ehrenamtliche sind keine Lückenbüßer!, Aufwandsentschädigung (Mid Ager), Wertschätzung und Qualitätsanspruch -> Feedback-Kultur, müssen Ehrenamtlichen auch etwas Zutrauen (Freiheit geben), Taufberufung leben/ dazu befähigen -> auch Pflicht (Millenials)

## Fortbildung und Unterstützung:

- Ehrenamtliche sollten durch Fortbildungen und begleitende Unterstützung in ihren Kompetenzen gefördert und gestärkt werden. Gegenseitige Befähigung ist dabei ein wichtiger Aspekt, immer wieder prominent genannt wird auch hier: Charismenorientierung.

Charismenorientierung (oft genannt), EA braucht Förderung in ihren Kompetenzen, Ermöglichung (Generation 60plus), Begleitung: befähigend, wertschätzend, fördernd, Kompetenzen klar formulieren (Mid Ager)

## Innovationsfreude und Flexibilität:

- Die Zusammenarbeit sollte von Innovationsfreude und Flexibilität geprägt sein. Dies und projektorientierte Teams sollen es ermöglichen, auf die sich verändernden Bedürfnisse einzugehen. Dazu gehören Fehlertoleranz und Mut zum Experiment

voneinander lernen, projektorientiert (Mid Ager), Profil/Projektorientiert/ zeitlich begrenzt, müssen Ehrenamtlichen auch etwas Zutrauen (Freiheit geben) (Millenials)

# Frage 3: Wozu braucht es zukünftig hauptamtliches Personal, wozu nicht?

## Zukünftig benötigte Kompetenzen

### Komplexe, langfristige Aufgaben:

- Diese Aufgaben erfordern oft die Kontinuität und Expertise, die hauptamtliches Personal bietet. Priorität ist hoch, da diese Aufgaben wesentlich für die Stabilität und Weiterentwicklung des Pastoralen Raumes bzw. der Kirchorte sind. Komplexe Aufgaben benötigen hauptamtliches Personal, weil diese oft eine konstante und umfassende Betreuung erfordern, die Ehrenamtliche nicht immer leisten können.

### Leitung und Koordination:

- Effektive Führung und Koordination sind entscheidend für das erfolgreiche Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen. Diese Aufgaben sind zentral für die Organisation und das Management der pastoralen Arbeit. Leitung und Koordination sind entscheidend für das reibungslose Funktionieren der Gemeinde und die Umsetzung von Programmen und Projekten.

### Spezialisierte Expertise:

- Fachspezifische bzw. Spezialkenntnisse sind notwendig, um qualitativ hochwertige Dienstleistungen und Programme anzubieten. Dies ist besonders wichtig für die Entwicklung und Umsetzung komplexer Projekte. Spezialisierte Expertise stellt insgesamt sicher, dass der Pastorale Raum qualitativ hochwertige und fundierte pastorale Angebote hat

### Vertretung nach außen:

- Die Repräsentation der Gemeinde und die Kommunikation mit externen Partnern sind wichtig für die Vernetzung und das Erreichen externer Ziele. Vertretung nach außen ist notwendig, um den Pastoralen Raum im lokalen Kontext zu positionieren und Netzwerke zu etablieren



# Frage 3: Wozu braucht es zukünftig hauptamtliches Personal, wozu nicht?

## Zukünftig benötigte Funktionen

### Kombination von Leitung und Delegation:

- Hauptamtliches Personal braucht es für ein Modell, das sowohl klare Leitung und Koordination durch hauptamtliches Personal als auch ausreichende Delegation und Verantwortung für Ehrenamtliche beinhaltet. Dies kann durch regelmäßige Absprachen und Feedback-Sitzungen erfolgen, in denen Rollen und Verantwortlichkeiten angepasst werden.

### Förderung spezialisierter Expertise:

- Sicherstellen, dass hauptamtliches Personal die notwendigen spezialisierten Kenntnisse und Fähigkeiten hat, um komplexe bzw. fachspezifische Aufgaben zu übernehmen und Ehrenamtliche effektiv zu unterstützen.

### Klare Richtlinien und Verantwortung:

- Klare Richtlinien entwickeln, die definieren, welche Aufgaben von Hauptamtlichen und welche von Ehrenamtlichen übernommen werden sollen. Dabei sollte die Überlastung der Ehrenamtlichen vermieden und gleichzeitig sichergestellt werden, dass alle wesentlichen Aufgaben abgedeckt sind.

### Transparente Kommunikation und Feedback:

- Eine Kultur der offenen Kommunikation und des regelmäßigen Feedbacks fördern, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten ihre Rollen verstehen und mögliche Probleme frühzeitig erkannt und adressiert werden.

Durch diese Ansätze können die zentralen Anforderungen und Erwartungen der verschiedenen Alterskohorten berücksichtigt und in ein gemeinsames Konzept integriert werden. Dies fördert nicht nur die Effektivität und Qualität der pastoralen Arbeit, sondern stärkt auch die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.

# Frage 3: Wozu braucht es zukünftig hauptamtliches Personal, wozu nicht? Inkl. Auszug aus den O-Tönen

Wozu braucht es hauptamtliches pastorales Personal?	Wozu braucht es hauptamtliches pastorales Personal nicht?
GlaubensHELFER  wir sind nicht die Hüter eures Glaubens, sondern die Diener eurer Freude	- GlaubensMACHER
- um zu verbinden -> Team - um zu befähigen -> fachlich theologische Spiritual - um zu sichern -> Qualität, Rahmen, Strategien, Ziel: Grundversorgung, Kontinuität - um zu pflegen -> Mitarbeitende, Prozesse, Spiritualität	
Empowerment - Befähigung und Ausbildung - Förderer von Charismen	Alleinverantwortlich für: Lebendigkeit, Innovation, Tradition
Netzwerker sein (selbstlos! Nicht in Konkurrenz)  HA nicht mehr Gesicht vor Ort (Ehrenamt)	letzte Kontrollinstanz; gängeln, kontrollieren
adaptive Pastoral  nah am Menschen, wenig an Struktur, weniger EGV, Dekanat, Gemeindeverband	Renovieren alter (Traditionelles) Kirchen/Gemeindebilder  nicht um vergangene Traditionen zu bewahren
für die Grundvollzüge des christlichen Lebens in den Zentren und an verlässlichen Orten  weniger Leitung / Verwaltung	Immobilienpflege
	für Beerdigungen gibt es keine Priester/HA

# Frage 4: Die prognostizierte Entwicklung der Teams passt nicht zur aktuellen Struktur: Was braucht es zur Klärung bzgl. des zukünftigen Einsatzes?

## Transparenz und Kommunikation stärken

- Transparenz ist fundamental für Vertrauen und Akzeptanz in Veränderungsprozessen. Ohne Transparenz können weder Feedbackkultur noch Teamentwicklung effektiv umgesetzt werden.

- *Was braucht es dafür?*
  - Regelmäßige und offene Kommunikation auf allen Ebenen
  - Etablierung einer klaren und verbindlichen Feedbackkultur

## Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erhöhen, Veränderungsbereitschaft honorieren

- Die Bereitschaft zur Veränderung und Anpassung an neue Gegebenheiten ist essenziell für den Erfolg zukünftiger Strukturen. Veränderungsbereitschaft ist die Grundlage für die Umsetzung aller anderen Vorschläge und Entwicklungen.

- *Was braucht es dafür?*
  - Freiräume für kreative Ansätze und neue Rollen schaffen: Mut zum Experiment
  - Unterstützung eigenverantwortlicher Arbeitsbereiche mit entsprechender Rückendeckung

## Charismenorientierung fördern

- Die Berücksichtigung von individuellen Stärken und die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden sind entscheidend für eine langfristig erfolgreiche und erfüllende Pastoral.

- *Was braucht es dafür?*
  - Kontinuierliche Fortbildungen und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten
  - Charismenorientierter Einsatz der haupt- und der ehrenamtlichen Mitarbeitenden

## Rollenklarheit und klare Aufgabenverteilung

- Eine klare Rollen- und Aufgabenverteilung minimieren Doppelarbeit, Missverständnisse und Konflikte. Klare Rollen helfen, Verantwortlichkeiten zu definieren und steigern die Motivation und klare Kommunikationswege.

- *Was braucht es dafür?*
  - Klare Absprachen und Aufgabenbeschreibungen.
  - Flexibilität bei der Anpassung an neue Anforderungen und Rollen.

## Stärkung von Teamkultur und Zusammenarbeit

- Starke Teams sind die Grundlage für erfolgreiche pastorale Arbeit und müssen nachhaltig und erkennbar gefördert werden.

- *Was braucht es dafür?*
  - Förderung einer positiven Teamkultur und gemeinsamer Visionen
  - Schaffung von Strukturen, die Teamgeist und echte gemeinsame Entscheidungen ermöglichen

# Frage 4: Die prognostizierte Entwicklung der Teams passt nicht zur aktuellen Struktur: Was braucht es zur Klärung bzgl. des zukünftigen Einsatzes?

## Unterschiede und Gemeinsamkeiten der drei Alterskohorten

### Transparenz und Kommunikation stärken

- Mid Ager: Transparenz und Partizipation bei Veränderungsprozessen, klare Aufgabenteilung.
- Generation 60plus: Etablierung einer hilfreichen Feedbackkultur, transparente Stellenbeschreibungen.
- Millenials: Offene klare und transparente Kommunikation, ehrliche Gespräche bzgl. Personaleinsatz.

### Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erhöhen, Veränderungsbereitschaft honorieren

- Mid Ager: Veränderungsbereitschaft, gute Streitkultur, klare Absprachen.
- Generation 60plus: Spagat zwischen Alt und Neu, Mut Stellen unbesetzt zu lassen.
- Millenials: Eigenverantwortliche Arbeitsbereiche mit Rückendeckung, Fit machen für komplexere Situationen.

### Charismenorientierung fördern

- Mid Ager: Charismenorientierung, Fortbildungen ermöglichen, Personalentwicklung.
- Generation 60plus: Charismen- und fähigkeitsorientierter Einsatz, Wachstumsgespräche.
- Millenials: Einsatz nach Charisma, Kompetenz und Leidenschaft, Aus- und Fortbildung.

### Rollenklarheit und klare Aufgabenverteilung

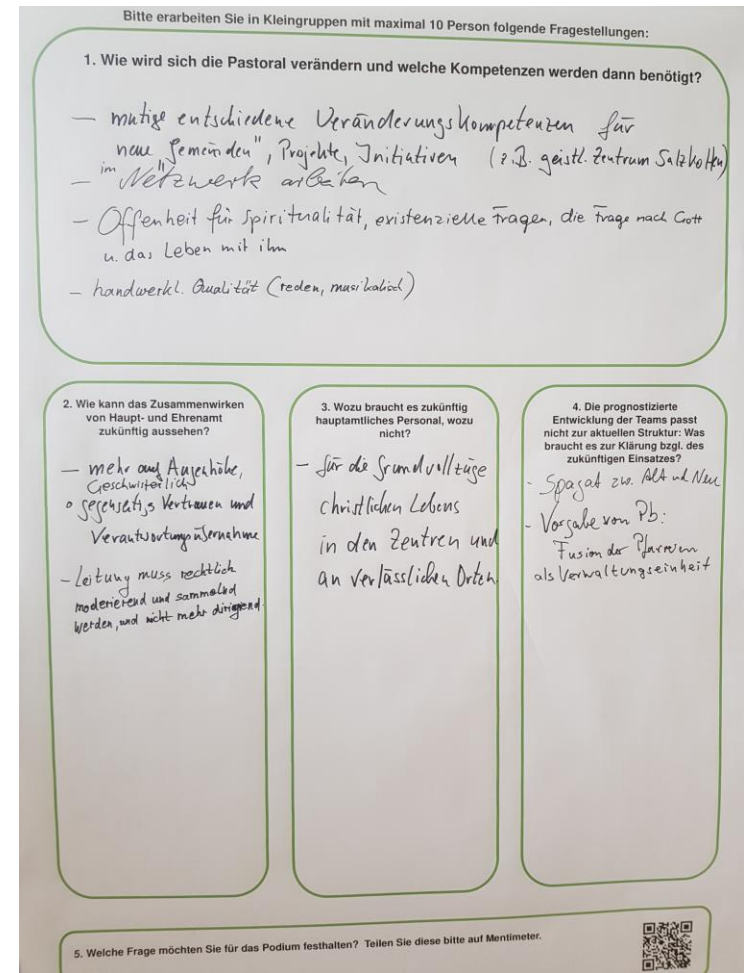
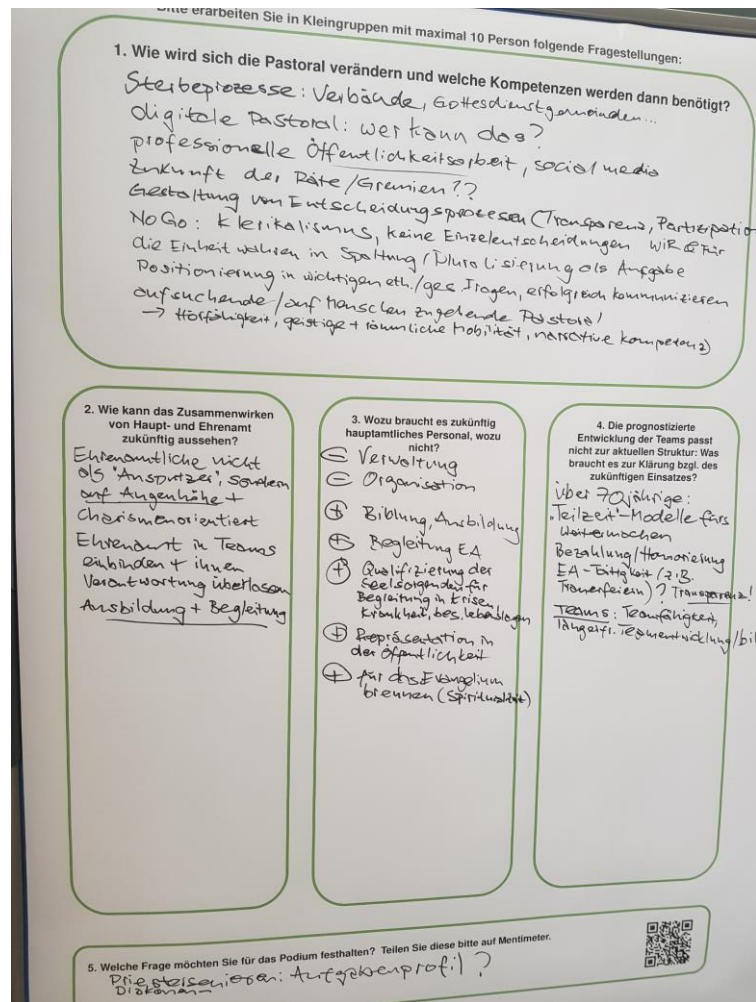
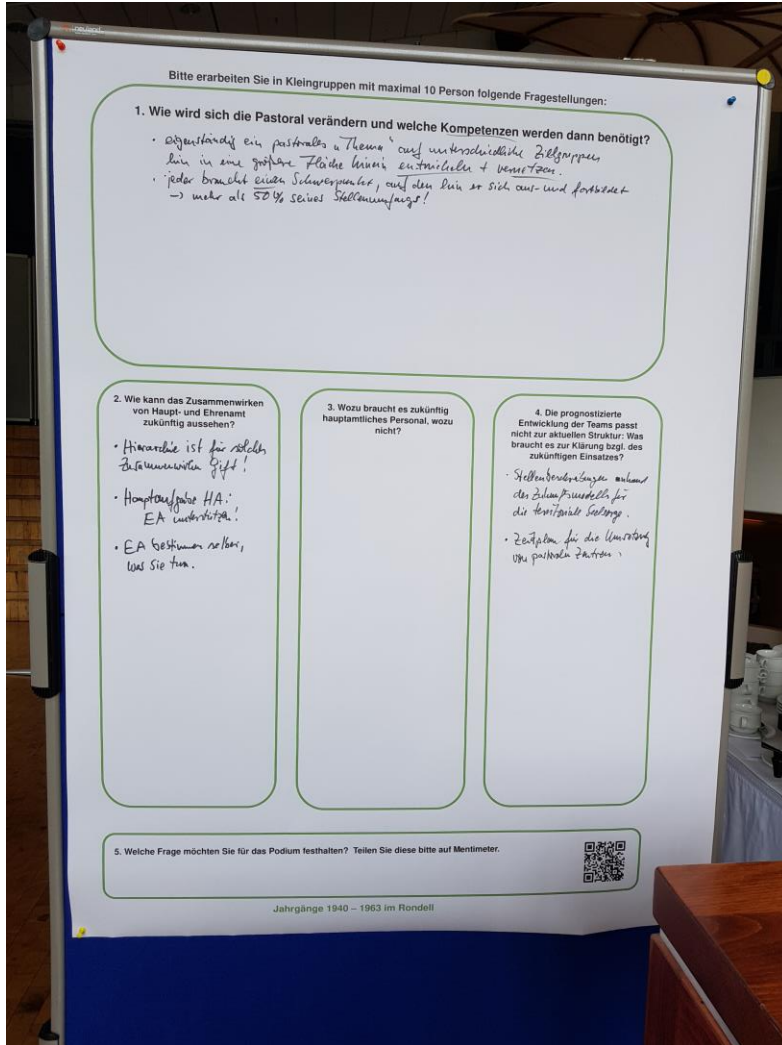
- Mid Ager: Stadt-Land-Struktur berücksichtigen, Multiprofessionalität.
- Generation 60plus: Personalverantwortliche sollten Personal wirklich kennen, Teilzeitmodelle für über 70-Jährige.
- Millenials: Definition von „Zentrum“, Rolle der Berufungspastoral.

### Stärkung von Teamkultur und Zusammenarbeit

- Mid Ager: Teamgeist, gemeinsame Entscheidung, Teamkultur.
- Generation 60plus: Teamfähigkeit, Teamkultur wertschätzen.
- Millenials: Teams mit gemeinsamen Werten und Zielen finden/bilden, gemeinsame Visionen.

# Auszug von Originalantworten

## Jahrgänge 1940 – 1963: Generation 60plus (ursprüngliche Farbcodierung: Grün)





# Auswahl von Originalantworten Jahrgänge 1964 – 1983: Mid Ager (ursprüngliche Farbcodierung: Gelb)

Bitte erarbeiten Sie in Kleingruppen mit maximal 10 Person folgende Fragestellungen:

1. Wie wird sich die Pastoral verändern und welche Kompetenzen werden dann benötigt?

nicht: was wollen/müssen wir vermitteln sondern: was brauchen Menschen

• Übersetzungskompetenz → Heil/Erlösung...

• wie machen wir ansprechbar, damit die Menschen die Chance haben zu fragen: "Was machen Sie da eigentlich?"

• Jesus-Kompetenz / Miteinander aufeinander / Freude an der Botschaft / Netzwerken mit nicht-kirchlichen Akteuren

• Freude mit Menschen, die glücklich sind auch ohne Gott

• Zukünftige generationsübergreifend austauschen - mit Freude!

2. Wie kann das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt zukünftig aussehen?

- flache Hierarchie
- partizipativ
- transparent
- ehrlich
- EA nicht als Lückenbüßer
- voneinander lernen
- keine Kontrolle, sondern gemeinsame Verantwortung
- Vertikalen
- Anstandsentscheidungen? (Miajob?)

3. Wozu braucht es zukünftig hauptamtliches Personal, wozu nicht?

- fähige Leute im Netz
- bestmögliche Rahmenbedingungen für EA + andere schaffen
- Sicherstellung, dass theologische + pädagogische Kompetenz eingespielt wird (von wem, ist nicht festgelegt)
- EA begleiten/vertreten

4. Die prognostizierte Entwicklung der Teams passt nicht zur aktuellen Struktur. Was braucht es zur Klärung bzgl. des zukünftigen Einsatzes?

- Relativierung der KDSGV
- Inklusion
- Charismen lebendig werden lassen
- notwendige + sinnvolle Pflichtaufgaben im Team gerecht verteilen
- spirituelle Basis des Teams

5. Welche Frage möchten Sie für das Podium festhalten? Teilen Sie diese bitte auf Mentimeter.

QR Code

Jahrgänge 1964 - 1983 im Saalfoyer 1. OG

Bitte erarbeiten Sie in Kleingruppen mit maximal 10 Person folgende Fragestellungen:

1. Wie wird sich die Pastoral verändern und welche Kompetenzen werden dann benötigt?

- \* siehe Frage 2 Punkt 3
- \* Traditionen müssen überlebt werden (Dealmetsche)
- \* jahrgangswise Sakramentalpraxis
- \* grundsätzliche Veränderung der sehr aufwändigen Sakramentalkatechese
- \* laut zum Experiment (Erfahrungen sammeln + reflektieren)
- \* klare Delegationen
- \* Kommunikative Kompetenzen
- \* Mut um außerhalb der "Blase" zu gehen
- \* zielgruppenorientierte Pastoral + Wege
- \* Gottesfrage im säkularen Umwelt?
- \* Fremdprophetie

2. Wie kann das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt zukünftig aussehen?

- \* partnerschaftliches Agieren → auf Augenhöhe
- \* selbstständiges EA (nicht in allem durch Anreglementiert)
- wer es macht, hat die Macht!
- \* "runde Tische" nach Themen → keine langwierigen Conventen!
- \* Rolle EA: siehe Anlage II / Zue-Kunstabild: ermöglichen, begleiten, ausbilden... → einfach umsetzen!!

3. Wozu braucht es zukünftig hauptamtliches Personal, wozu nicht?

- \* vergangene Traditionen zu bewahren
- \* es braucht Hh für die Kernkompetenzen Spiritualität u. Denken aus dem Glauben heraus
- \* diakonisches Gesicht der Kirche (jesuatisch)
- \* Hh fördert lebendige Ort

4. Die prognostizierte Entwicklung der Teams passt nicht zur aktuellen Struktur. Was braucht es zur Klärung bzgl. des zukünftigen Einsatzes?

- \* Besprechbarkeit von Stärken + Schwächen
- \* Dialog zwischen den Systemebenen
- \* Ausloten des "Wohlfühlbereichs" von "unfluren Ebene" zu "pastoralem Raum"
- \* Ausloten von Einsatzzeit und des langfristigen Transformationsprozess
- \* Berücksichtigung Stadt-Land-Diaspora-situationen

5. Welche Frage möchten Sie für das Podium festhalten? Teilen Sie diese bitte auf Mentimeter.

Was braucht es, dass Zukunftsbild etc. endlich umgesetzt werden?

QR Code

Jahrgänge 1964 - 1983 im Saalfoyer 1. OG

Bitte erarbeiten Sie in Kleingruppen mit maximal 10 Person folgende Fragestellungen:

1. Wie wird sich die Pastoral verändern und welche Kompetenzen werden dann benötigt?

Volkskirche wird weiter schrumpfen  
hingehen zu den Menschen → Interesse, Mut am/ für den Alltag der Menschen  
zuhören, Gesprächsbereit/-fähig sein  
Mut haben, sich dem Menschen / der Welt auszusetzen  
spirituelle Kompetenz, Sprachfähigkeit, Sensibilität gegenüber Haltung der Absichtslosigkeit (ohne Kontrolle der Spüren  
Bewertung  
Vielfalt, Hoffnung, Zuversicht

2. Wie kann das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt zukünftig aussehen?

HA sind nicht die "Erhalter" u. auch nicht die Umsetzler  
Frage von HA an EA: Was braucht ihr?

Zurüstung Rahmen  
Wertschätzung (ggü. und ohne zum Besten) Ausdruck bringen

3. Wozu braucht es zukünftig hauptamtliches Personal, wozu nicht?

für alles, was dazu dient, dass Clustern / rufen ihre Berufung leben können

Qualitäts-Sicherung u. Kompetenz

Sicherung von Dienst-Leistung, Ansprechbarkeit, Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit

4. Die prognostizierte Entwicklung der Teams passt nicht zur aktuellen Struktur. Was braucht es zur Klärung bzgl. des zukünftigen Einsatzes?

- Entscheidungs-kompetenz
- pastorale Schwerpunkt an Leitung
- Partizipation auch mit pastoralen → umsetzen!

5. Welche Frage möchten Sie für das Podium festhalten? Teilen Sie diese bitte auf Mentimeter.

Was ist heute relevant? Wer will/kann Transformation? Welche Motivation habe ich eher zu ändern oder nicht?

QR Code

Jahrgänge 1964 - 1983 im Saalfoyer 1. OG



# Auswahl von Originalantworten Jahrgänge 1984 – 2001: Millenials (ursprüngliche Farbcodierung: Blau)

