



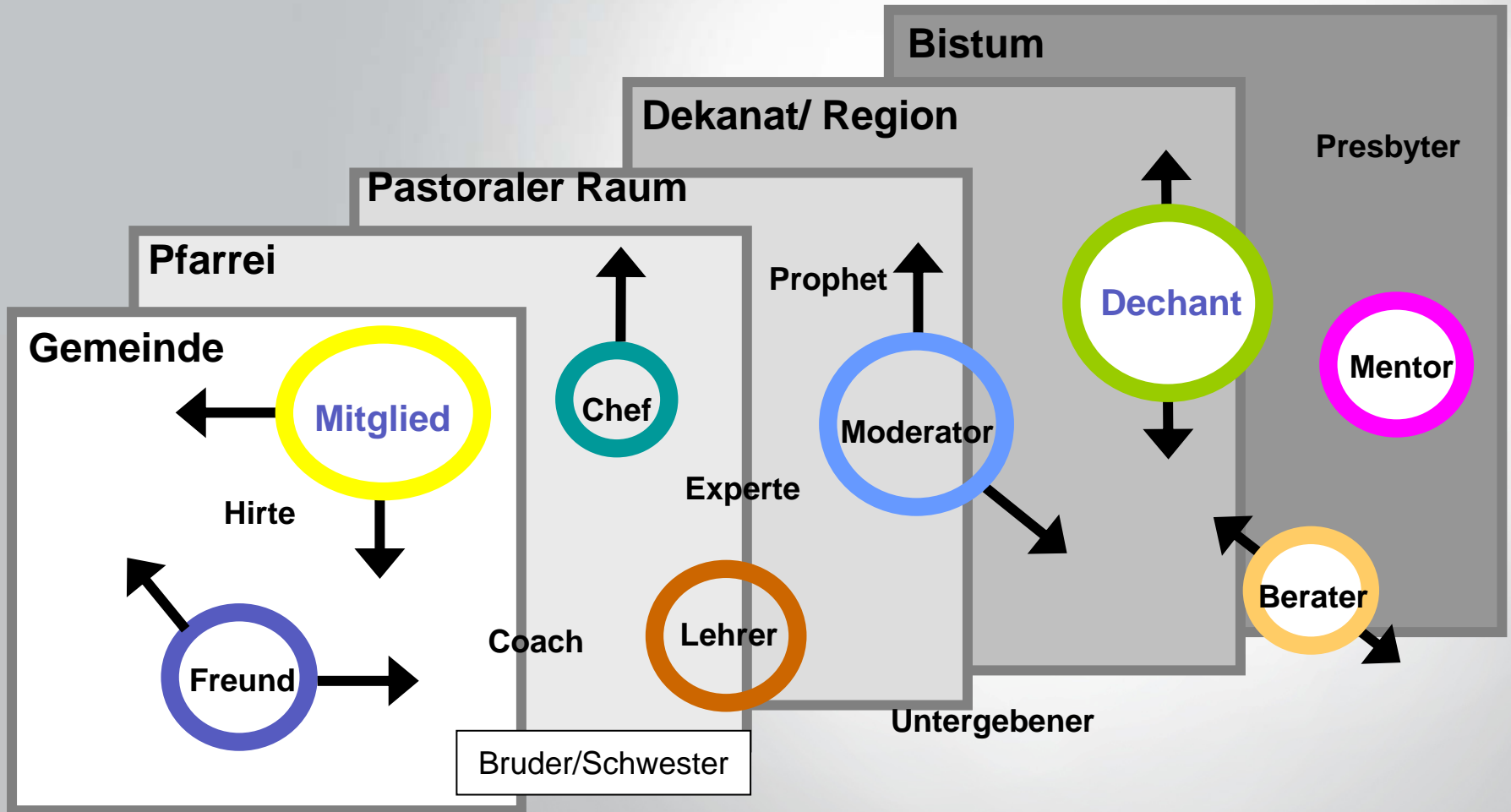
Dr. Gundo Lames

Pastorale Rollen in der Entwicklung angesichts der Herausforderungen der Veränderungsprozesse im Bistum Trier

„Strukturen, Ämter und ihre Veränderungen“ -

2. Pastoralgespräch des Bistums Feldkirch – 24./25. April 2009 in Altach

Vielzahl von Organisationsebenen + Rollen





Der Veränderungsprozess verdeutlicht die Differenzierung
Im Volk Gottes im Blick auf die Menschen und ihre Rollen:

- Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Mitglieder der Kirche, Nichtmitglieder in einer allgemeinen Weise, dann spezieller:
- Hauptamtliche in der Unterscheidung Geweihte / Nichtgeweihte,
- Pastorale / Nichtpastorale Hauptamtliche;
- Hauptamtliche / Ehrenamtliche; Haupt- und Ehrenamtliche / Adressaten oder Kunden oder Mitglieder.
- Mitglieder / Nichtmitglieder

Pastorale Konzeption - Bausteine

Die pastorale Konzeption/ Pastoralvereinbarung ist ein Kontrakt zwischen den verantwortlichen haupt- und ehrenamtlichen Akteuren. Als (dynamisches) langfristiges Entwicklungs- und mittel- bis langfristiges Steuerungsprogramm beinhaltet sie im Ergebnis:

I. (Theologische Grundlegung)

II. Leitbild/ -linien

III. Programm

1. Selbstverständnis und Identität

2. Markt und Zielgruppen

3. Leistungen und Qualität

3. Strukturen und Prozesse

4. Personen und Kompetenzen

5. Kommunikation und Kooperation

6. Finanzen und Ressourcen

A. lang- u. mittelfristige Ziele

B. geplante Maßnahmen

C. eingesetzte Ressourcen

D. vereinbartes Controlling



Die Veränderungsprozesse im Bistum Trier entwickeln die Sozialgestalt / Organisation der Ortskirche, sowie die in ihr handelnden Personen weiter.

Leitthemen sind:

- Selbstverständnis und Identität
- Markt und Zielgruppen
- Leistungen und Qualität
- Strukturen und Prozesse
- Personen und Kompetenzen
- Kommunikation und Kooperation
- Finanzen und Ressourcen



Der Prozess verändert zuerst Strukturen unter drei Gesichtspunkten:

- **Vergrößerung der territorialen pastoralen Räume: Dekanate und Pfarreien / Pfarreiengemeinschaften**
- **Stärkere Berücksichtigung des Lebens- und Sozialraumbezuges im Sinne von Kooperation und Vernetzung**
 - Verbindung territorialer und kategorialer Seelsorge
 - Verbindung von Seelsorge und (hauptamtliche) Caritas
 - Einbindung von besonderen Einrichtungen im Blick auf pastorale Themenfelder bzw. Adressatengruppen: Lebensberatung, Familie, Jugend, Kindergärten, Rendanturen



- **Veränderte Zuweisung des pastoralen Personals in die territorial erweiterten pastoralen Räume:**
 - Pfarrer als „leitende“ Pfarrer in Pfarrei / Pfarreiengemeinschaft
 - Pfarrer als Kooperatoren in Pfarrei / Pfarreiengemeinschaft
 - Pfarrer, die leitende Pfarrer sind, als Dechanten
 - Pfarrer, die leitende Pfarrer sind, als stellvertretende Dechanten (Definitoren)
 - Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten als pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pfarrei bzw. Pfarreiengemeinschaft
 - Diakone als pastorale Mitarbeiter in Pfarrei bzw. Pfarreiengemeinschaft in diakonischer Orientierung
 - Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im Dekanat
 - Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten als Dekanatsreferentinnen und Dekanatsreferenten im Dekanat



Diese Differenzierung in Verbindung mit den Herausforderungen der strukturellen Veränderungen führen zu unterschiedlichen Erwartungen, Erwartungsenttäuschungen sowie Kompetenz-Anforderungen.

- Ein bestimmter Teil der Mitglieder erwartet je nach Kirchennähe die unmittelbare Präsenz des Pfarrers, eigentlich des Priesters als unmittelbar zugänglicher Seelsorger.
- Die Priester erwarten demgegenüber ebenfalls eher unmittelbare Begegnung im Sinne ihres personalen Angebotes – Strukturprozesse, die diese Unmittelbarkeit z.B. durch Vergrößerung der pastoralen Räume in Frage stellen, werden als latente Kränkungen des eigenen Seelsorgeprofils beschrieben.

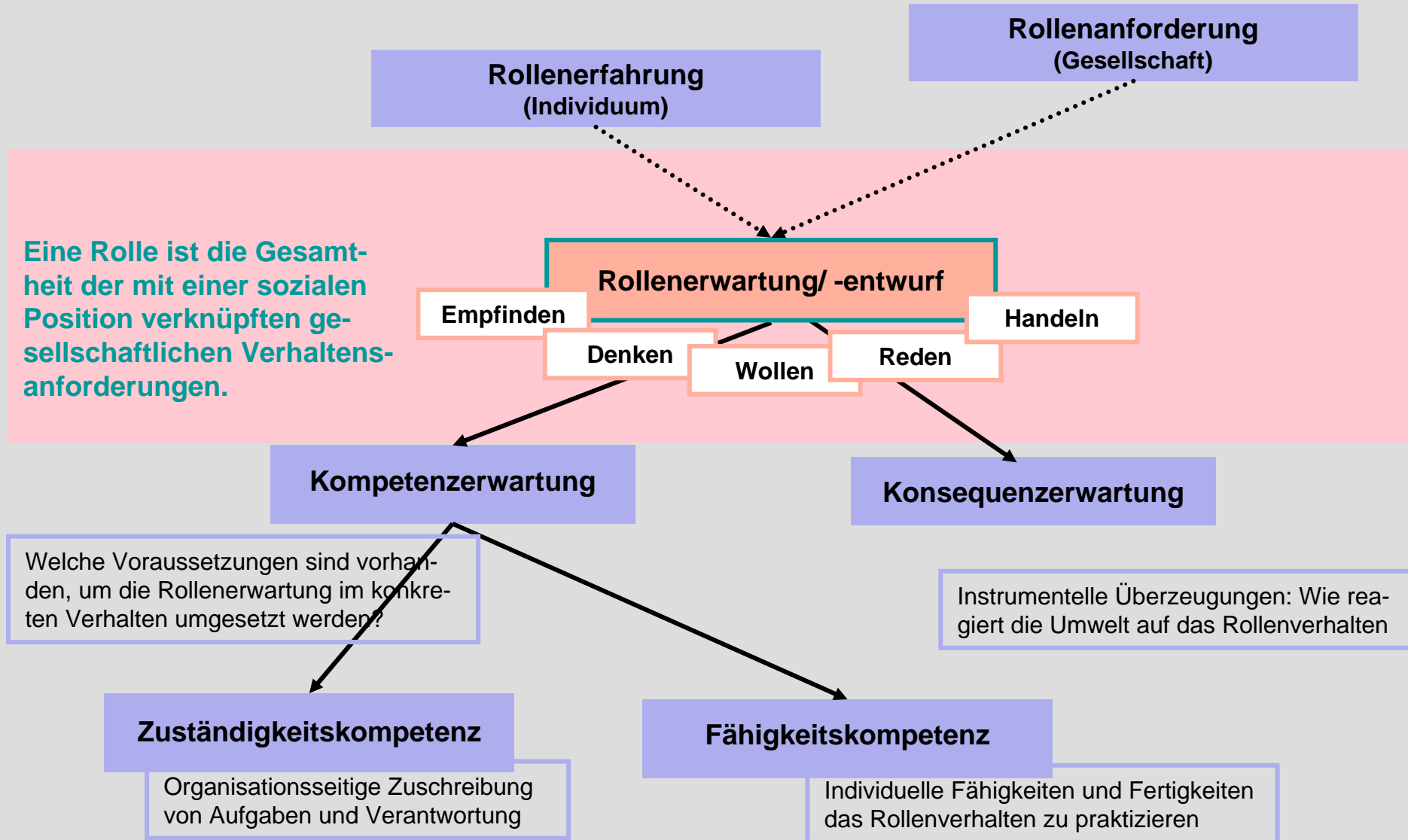


- Nichtgeweihte pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in der Wahrnehmung eines Großteils der traditionsorientierten Kirchentreuen Hilfsfunktionen zur Unterstützung des priesterlichen Dienstes.
- Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten sind im Gegensatz zu Pfarrern und Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten weniger territorial gebunden. Das Pfarrprinzip ist weniger von Bedeutung als sozial- und lebensräumliche Zugänge zu den Menschen, die nicht an territoriale Grenzen gebunden sind. Das führt auch innerhalb der pastoralen Rollen zu Spannungen, die nicht amtstheologisch zu beheben sind.
- Der erweiterte pastorale Raum verlangt von den leitenden Pfarrern die Entwicklung von Führungs- und Leitungskompetenz.



- Ehrenamtliche Funktionsträger im erweiterten pastoralen Raum fragen nach eigenständigen Kompetenzen, die bis hin zur Möglichkeit der Entscheidung in pastoralen Fragen reichen.
- Ehrenamtliche im Sinne des neuen Ehrenamtes begreifen sich nicht als Hilfskräfte vor allem der Kleriker, sondern aufgrund von Taufe und Firmung als gleichberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung des Reiches Gottes.

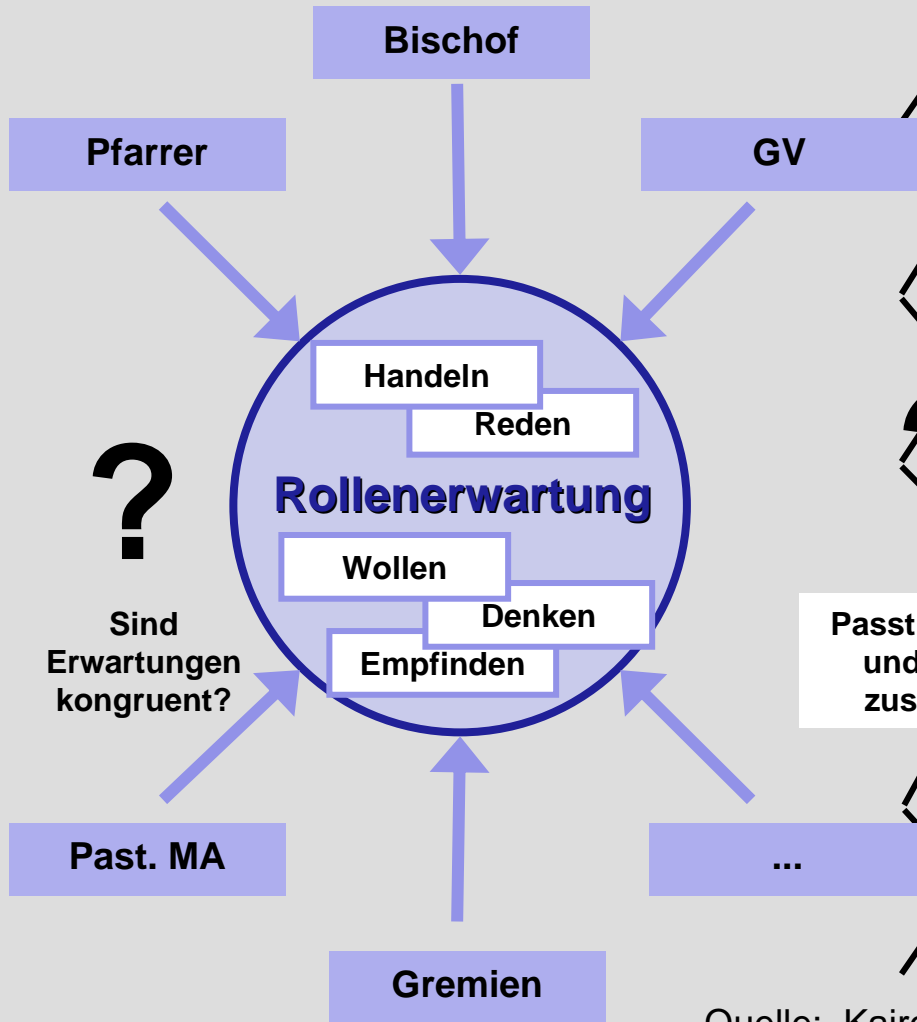
Rollenanforderung, Rollenerwartung und Rollentwurf



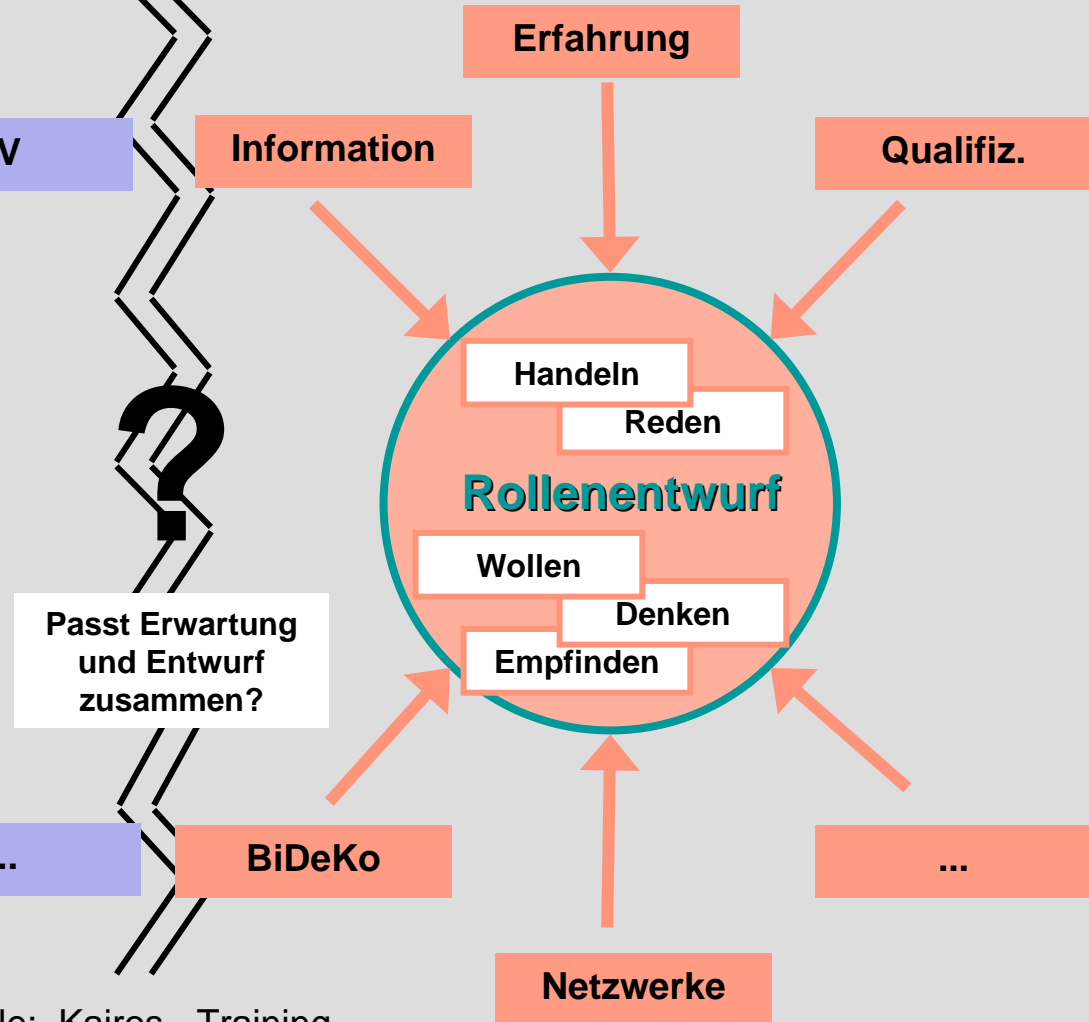
Quelle: Kairos - Training-Beratung-Coaching

Rollenerwartung und Rollentwurf

Die Vorstellungen, Interpretationen und Anforderungen der Kommunikationspartner



Die Vorstellungen, Interpretationen und die Ausführung der Rolle durch Rolleninhaber



Quelle: Kairos - Training-Beratung-Coaching



Die Herausforderungen zur Rollenentwicklung sind dreifach:

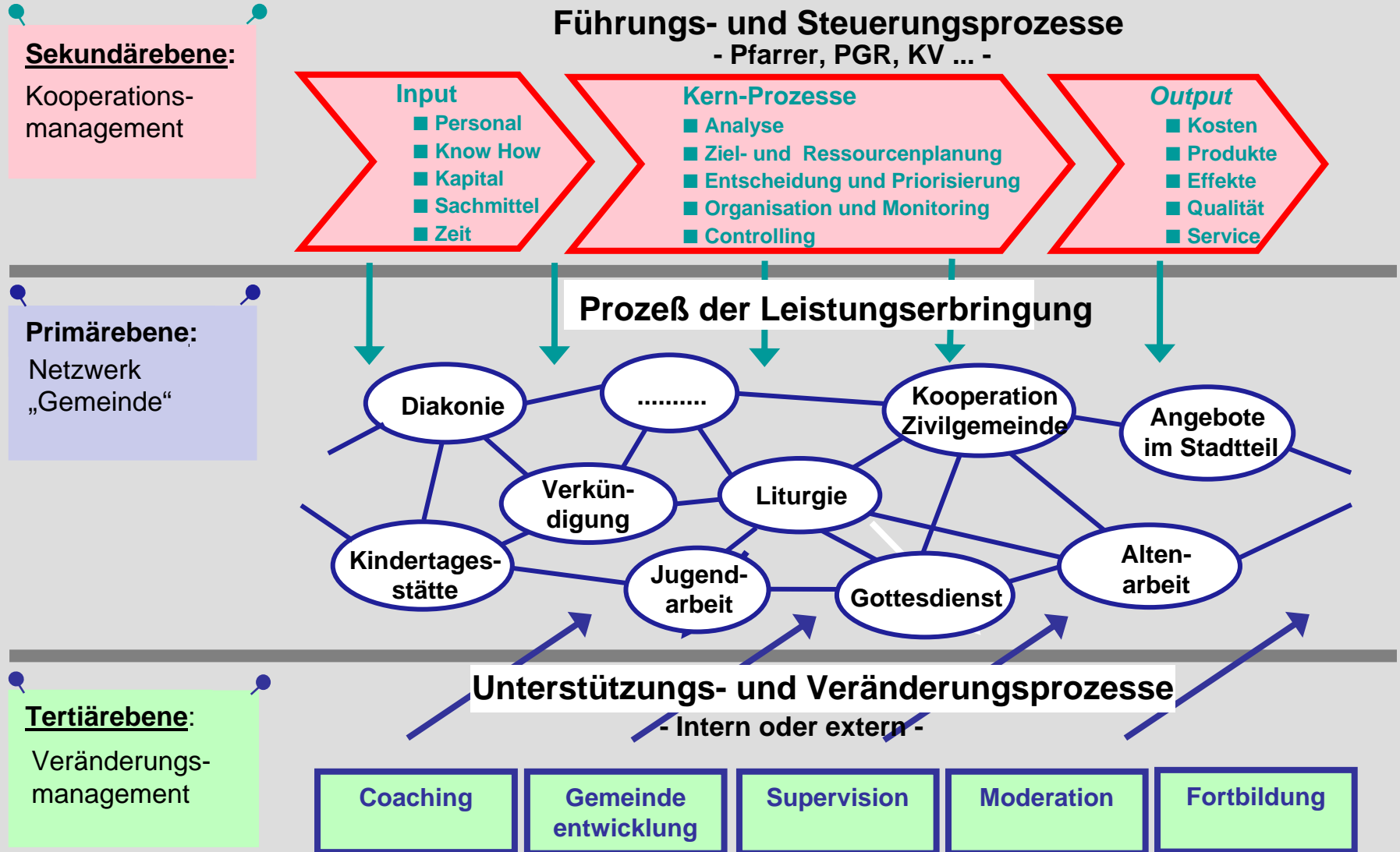
- die Entwicklung des Seelsorgeverständnisses aufgrund veränderter territorialer Bedingungen
- die Entwicklung des Seelsorgeverständnisses aufgrund von mehrfachen Knappheitsbedingungen:
 - die Verknappung aktiver Gläubiger und die Verknappung von Glaubenswissens
 - die Verknappung der Pfarrer
 - die Verknappung materieller Ressourcen
- die Veränderung der Sozialisationsbedingungen zur Weitergabe des Glaubens als Teil des gesellschaftlichen Differenzierungsprozesses mit den Hinweisen der Multioptionsgesellschaft



Die Beobachtungen zur Rollenentwicklung

- Diffuse Rollenprofile –Kämpfe um Klärung der Profile
- Amtstheologische Präferenz auf den Pfarrer als Leiter
- Diakone mit diakonischem Profil / Arbeit unter sozialpastoralen Vorzeichen vs. Liturgieorientierte Diakone
- Die Differenzierung der Priesterrollen: Kooperator und Pfarrer
- Die Differenzierung der Rollen der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wertschöpfungsprozess Gemeinde

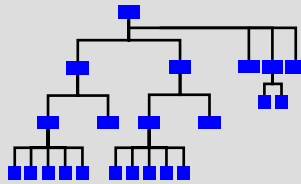


Quelle: Kairos - Training-Beratung-Coaching

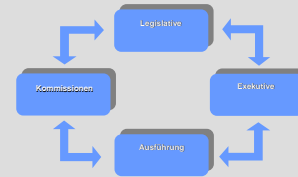
Vielzahl von Organisationsmodellen

Modell I,4
Regel 27b (1)

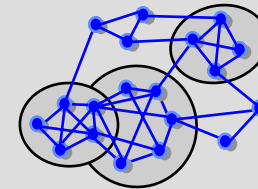
Hierarchische Struktur/
Linie/ Stab



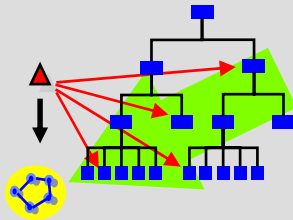
Demokratische
Struktur/ Rätssystem



Netzwerkstruktur/
Basisgruppen



Projektstruktur

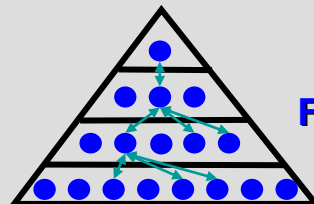
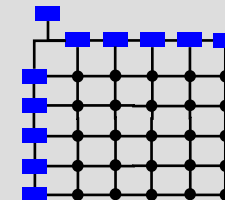


Team Haupt-
amtliche

Pastoralteam

Teamstruktur

Funktionale Struktur/
n-Matrix (Berufsgruppen, ...)



Feudale Struktur

Quelle: Kairos - Training-
Beratung-Coaching