

Ich interessiere mich für die  
Mitarbeit in der Projektgruppe:

(Bitte ankreuzen!)

- 1 Zugangsweg in den Pastoralen Dienst
- 2 Berufsbezeichnungen
- 3 Ausbildung der Pastoralen Dienste
- 4 Pastoralteam/-konferenz
- 5 Sakramentenspendung
- 6 Geistliches Leben
- 7 Situation der Pastöre
- 8 Pastorale Dienste ü55

(Rückmeldung bis 26. April 2019)

Vor- und Nachname (bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

E-Mail-Adresse

Du  
bewegst  
Kirche!

Pastorale  
Dienste im  
Gespräch

Porto zahlt  
Empfänger

Deutsche Post  
ANTWORT

Bistum Essen

Prozess „Du bewegst Kirche! –

Pastorale Dienste im Gespräch“

Zwölfing 16

45127 Essen

*berührt  
wach  
vielfältig  
lernend  
gesendet  
wirksam  
nah*

Du  
bewegst  
Kirche!

[zukunfts bild.bistum-essen.de](http://zukunfts bild.bistum-essen.de)

# Wie es weitergeht

Zweite Phase im Prozess  
Pastorale Dienste im Gespräch

Du  
bewegst  
Kirche!

Pastorale  
Dienste im  
Gespräch



Bistum Essen

**Herausgeber:**

Bistum Essen  
Zwölfling 16  
45127 Essen

**Fotorechte:**

Nicole Cronauge - Bistum Essen  
Oliver Müller - Bistum Essen  
Achim Pohl - Bistum Essen  
Simon Wiggen - Bistum Essen

**Gestaltung:**

31M Agentur für  
Kommunikation GmbH, Essen



## Inhaltsverzeichnis

Lassen Sie uns weitergehen! - Bischof Dr. Franz-Josef Overbeck.....	04
Der bisherige Prozess im Überblick.....	06
Die 20 Themen vom 19 September 2018.....	18
Wie es weitergeht! - Zweite Phase im Prozess Pastorale Dienste im Gespräch.....	40

**Gestalten Sie Ihre Themen weiter: Melden Sie Ihr Interesse bis zum 26. April 2019 zurück  
- mit der Karte im hinteren Umschlag oder online unter [bistum.ruhr/anmeldung](http://bistum.ruhr/anmeldung).**





Lassen Sie uns  
weitergehen!

berührt  
wach  
vielfältig  
lernend  
gesendet  
wirksam  
nah

## Liebe Schwestern und Brüder im Pastoralen Dienst,

im September 2017 sind wir unter der Überschrift „**Du bewegst Kirche! – Pastorale Dienste im Gespräch**“ mit einem Treffen in der Philharmonie Essen in einen intensiven Dialogprozess gestartet. Nach einer gemeinsamen „Zwischen-Station“, zu der wir uns im Januar 2018 im Hotel Franz versammelt haben, wurden die Gespräche im Laufe des Sommers 2018 im Rahmen von Zusammenkünften der einzelnen Berufsgruppen intensiv weitergeführt. Alle Themen, die sich im Laufe des Dialogprozesses als wichtig erwiesen, wurden am 19. September 2018 bei der Perspektiv-Veranstaltung „Alles im Blick“ in der Grand Hall auf dem Gelände der Kokerei Zollverein gebündelt.

Bei allen genannten Begegnungen haben wir uns über **zentrale Herausforderungen** ausgetauscht – und dabei drei besonders relevante Entwicklungs-Felder identifiziert: **Rollen und Aufgaben**, **Rüstzeug und Ausstattung**, **Richtung: Wir im Bistum**. Am Ende standen 20 Themen, die am 19. September 2018 vertieft und bewertet wurden. Die Ergebnisse der dortigen Kleingruppenarbeit finden Sie auf den Seiten 18 bis 37.

**Von Herzen möchte ich Ihnen Danke sagen:** für Ihre Bereitschaft, diesen Weg gemeinsam mit mir zu gehen; für das Vertrauen, das Sie einander entgegen gebracht haben; für Ihr großes Engagement den ganzen Prozess hindurch und für die vielen intensiven und offenen Gespräche während der Veranstaltungen.

Ab Seite 40 werden Sie darüber informiert, wie Sie sich an der **weiteren Bearbeitung der Themen** beteiligen können. Mir ist wichtig, dass wir nun zu konkreten Veränderungen in Bezug auf die von Ihnen favorisierten Aufgaben- und Entwicklungsfelder kommen.

Ich freue mich darauf, diesen Weg mit Ihnen fortzusetzen, und grüße Sie herzlich.  
Mit allen Segenswünschen für Sie und Ihren Dienst

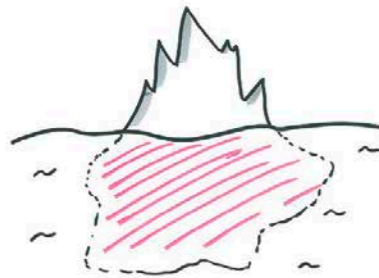
Ihr Bischof



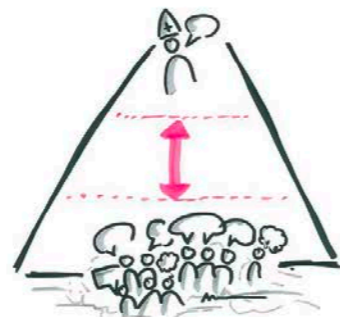
Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen



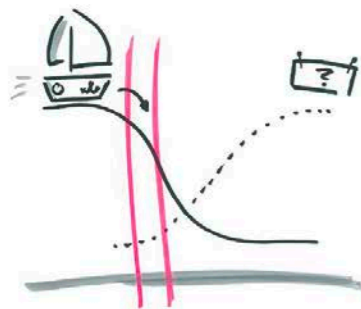
# Was wollte der Gesprächs-Prozess



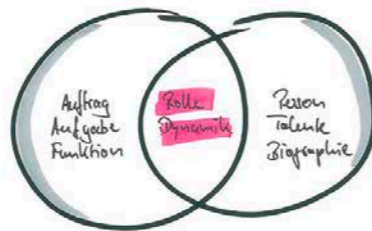
Konflikte sichtbar machen



Dialog stärken – untereinander und mit dem Bischof



Neue (Kirchen-) Bilder erahnen



Reflexion: Person und berufliche Rolle

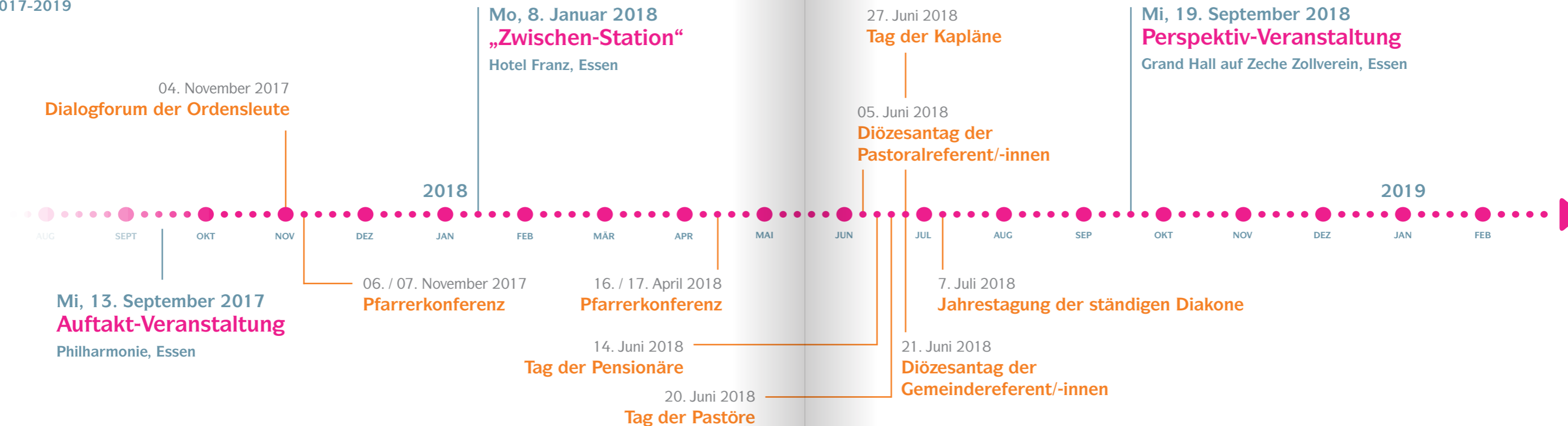
# Auftakt-Veranstaltung

13.09.2017



# Prozess-Übersicht

2017-2019



# Die drei "Rs"

## – drei besondere Entwicklungsfelder

Du bewegst Kirche!  
Pastorale Dienste im Gespräch



### Rollen & Aufgaben

Was ärgert mich?  
Was motiviert mich?

Die Veränderung der Rollen der einzelnen Berufsgruppen und deren konkrete Ausgestaltung sind gravierend. Damit sind auch Fragen von Team und Leitung sowie des Umgangs zwischen Haupt- und Ehrenamt verbunden.



### Rüstzeug & Ausstattung

Unter den Pastoralen Diensten gibt es eine große Sehnsucht nach Spiritualität sowie einen hohen Anspruch an Qualität und Professionalität. Dieser stellt Anforderungen an die Aus- und Fortbildung und an eine strukturierte Personalentwicklung.



### Richtung: Wir im Bistum

Die Entwicklungen auf der Bistums- und auf der Pfarreebene werden als sehr ungleichzeitig erlebt. Die Herausforderung ist, darüber ehrlich im Austausch zu bleiben und gemeinsame Wege zu finden.

20 Themen

13.09.2017

19.09.2018







# Eindrücke



## # Sandra Schnell # Gemeindeferentin mit Koordinierungsaufgaben in Herz Jesu in Hagen-Dahl

Durch den Prozess sind wir als hauptamtliche Seelsorger/-innen im Bistum Essen näher zusammengedrückt. Nach meiner Einschätzung werden wir in Zukunft besser gemeinsame Perspektiven in den Blick nehmen können. So wünsche ich mir, dass wir gemeinsam die Zukunft der Kirche gestalten können und unserem Bistum Essen ein neues Gesicht geben.



## # Hans-Georg Knickmann-Kursch # Pastoralreferent im Zukunftsbild-Projekt Sozialpastorales Zentrum Gelsenkirchen

Ich arbeite gerne im Bistum Essen, weil hier das Wort „Dialog“ von den Verantwortlichen nicht nur benutzt, sondern auch ernst gemeint wird. Hier werden Probleme nicht verschwiegen, sondern angesprochen und angegangen!



## # Johannes Geis # Pastoralreferent in Liebfrauen in Bochum

Der Weg, den wir als Kirche im Bistum Essen gehen, fordert uns alle heraus. Die ganze Kirche wird dabei kräftig durchgeschüttelt. – Meine Überzeugung und Hoffnung ist, dass es der Heilige Geist ist, der uns da herausfordert und durchschüttelt. Deshalb mein Appell: Nur Mut! Lasst uns diesen Weg gemeinsam weitergehen!



## # Christoph Wichmann # Propst in St. Pankratius in Oberhausen

Mir ist es wichtig, dass aus den guten Begegnungen und Gesprächen auf Augenhöhe auch spürbare Konsequenzen erwachsen. Dabei sollten wir nicht ständig über uns, unsere Berufsgruppen und Rollen debattieren bzw. uns darüber definieren, sondern eher gemeinsam nach Jesus fragen und mit Ehrenamtlichen ein Stück Evangelium leben. Ich würde mir wünschen, dass das eine Konsequenz aus dem guten Prozess wird. Der Beginn ist gemacht, jetzt geht es an die Wandlung – und da muss ich wieder bei mir anfangen.



## # Carsten Ossig # Diakon in St. Cyriakus in Bottrop

Wir müssen intensiver unsere Gemeinschaft sanieren und weniger unsere Gebäude! Denn nur so können unsere Gemeinden eine größere Strahlkraft entwickeln. Nur gemeinsam schaffen wir es, heute Menschen für unseren Glauben zu begeistern! Das muss besonders in der DNA der Ständigen Diakone verankert sein: Raus zu den Menschen, persönliche Begegnungen suchen und so positive Glaubenserfahrungen ermöglichen!



## # Sr. Beate Harst MMS # Gemeindeferentin und spirituelle Begleiterin für Pastoral- und GemeindeferentI-innen

Als einen großen Gewinn der Prozesse sehe ich, dass wir – als die unterschiedlichen Gruppen im Pastoralen Dienst – vielmehr in Kontakt, Austausch und gleichwertige Zusammenarbeit gekommen sind. Ich erlebe eine verstärkte Wertschätzung füreinander, im Entdecken der unterschiedlichen Gaben. Auch wenn vieles im Umbruch (auch Abbruch) und im Wandel ist, so sprießen an so vielen Ecken neue Projekte, z.T. unkonventionell und nah bei den Menschen. Nichts ist klar, aber vieles im Werden. Das macht Mut und gibt Freude.



# Perspektiv-Veranstaltung

19.09.2018



## Zahlen, Daten, Fakten

1.236

Teilnehmer/-innen  
insgesamt

20

Themen

20

und mehr  
Pressemitteilungen  
und Postings

512

erreichte Personen,  
davon 385 im  
aktiven Dienst

10

Veranstaltungen

670

Empfänger/-innen  
des „Flurfunk“ an  
die Pastoralen Dienste

3 Rs

Rollen & Aufgaben,  
Rüstzeug & Ausstattung,  
Richtung: Wir im Bistum

## Sind die Bezeichnungen der Pastoralen Berufsgruppen weiterhin sinnvoll und verständlich?

### Situation

Es gibt verschiedene Pastorale Berufsgruppen mit unterschiedlichen Berufungs- und Ausbildungswegen. Es stellt sich die Frage, ob diese Bezeichnungen nach innen und in der Außenkommunikation heute noch die nötige Klarheit und Transparenz hinsichtlich der Rollen und Aufgaben herstellen können.

### Gewinn / Risiko

- + größere Klarheit nach außen
- + Klarheit über Schwerpunktbereich
- + stärkt gemeinsame Verantwortung
- Berufskompetenzen nicht mehr transparent
- Vermischung von Haupt- und Ehrenamt
- Verwirrung

### Nächste Schritte

- ▶ Diskussion in den Berufsgruppen
- ▶ Austausch und Vergleichen der Ergebnisse
- ▶ Einigung (auch mit allen Bistümern)
- ▶ Argumente: „Seelsorger/-in“ als Oberbegriff transparenter mit Schwerpunktbereich/Projekt; konkretere Stellenbeschreibung; Frage der Bezahlung

### Bewertung der Pastoralen Dienste

11

## Welche Zugangswege gibt es in den Pastoralen Dienst? Wie können diese vielfältiger werden?

### Situation

Die Kirche von Essen benötigt weiterhin gut ausgebildete, motivierte Menschen für den pastoralen Dienst. Wie viel Theologie und Religionspädagogik ist unverzichtbar, welche anderen Kompetenzen sind für die Kirchenentwicklung wichtig?

### Nächste Schritte

- ▶ weitere Öffnung/mehr Vielfalt der Zugangswege, passend zu unterschiedlichen Lebenssituationen/Vorbildung/Erfahrungen
- ▶ Austausch und Vergleichen der Ergebnisse
- ▶ leichter Übergang zwischen verschiedenen Pastoralen Berufen, z. B. Jugendreferent-PR o. ä.
- ▶ Berufungen stärker fördern in Familie/Gemeinde
- ▶ Anbindung & Begleitung während Ausbildung über andere Wege...und Vernetzung (auch mit denen, die in der „regulären“ Ausbildung sind)

### Bewertung der Pastoralen Dienste

12



## Wie können Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig noch stärker gemeinsam ausgebildet werden?

### Situation

Für die zukünftige Arbeit in großen Pastoralteams ist es hilfreich, dass Ausbildung in weiten Teilen gemeinsam stattfindet (PA/GA, Kandidaten für den Ständigen Diakonat und Priesterkandidaten sowie Pastorale Mitarbeiter/-innen).

Die Wirklichkeiten von Kirche im Ruhrbistum sind in den Ausbildungselementen verortet.

### Nächste Schritte

- ▶ Ausbildungs-Curriculum überprüfen, Situation auf das Bistum beziehen, mehr praxisorientiertes Lernen vor Ort, mit Mentor/-innen
- ▶ Verantwortliche in der Ausbildung brauchen Zeit. Vorschlag: 1 Person zusätzlich
- ▶ Mehr bistumsspezifische Inhalte und Orte.
- ▶ Das Ruhrbistum als Ausbildungsort nutzen/wählen/stärken.
- ▶ Neue Ausbildungs-Modelle schaffen, alte überprüfen (Braucht es das „Seminar in der Tradition vom Trient“?)

### Gewinn / Risiko

- + Blick auf unsere eigene Rolle
- + Verständnis füreinander
- + Vernetzung
- + Wertschätzung
- + geistliche Weggemeinschaft
- lokale Verortung könnte verloren gehen
- komplett neue Ausbildungsstrukturen

### Bewertung der Pastoralen Dienste

09

## Welche Fortbildungen braucht das Pastorale Personal für die dritte Phase des PEP? Unter welchen Voraussetzungen gelingen Fortbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche?

### Situation

Haupt- und Ehrenamtliche tragen gemeinsam Verantwortung und gestalten u.a. den Pfarrentwicklungsprozess. Kompetenzen für die Veränderungsprozesse sollten von beiden Gruppen – wo möglich gemeinsam – erlangt werden.

### Nächste Schritte

- ▶ Was gibt es bereits an gemeinsamen Fortbildungen (Inhalt, Struktur)?
- ▶ Sensibilisierung, Motivation, Bewusstsein schaffen, gemeinsame Erfahrungen – Orte
- ▶ „Vor Ort gehen“ - Sozialraumanalyse, Kompetenzen erfragen!
- ▶ Z. T. erst HA/Team, dann HA+EA
- ▶ In Fortbildungen lernen, wie Wissen aus Fortbildung weiter gegeben werden kann
- ▶ Themen für gemeinsame Fortbildungen identifizieren und priorisieren

### Gewinn / Risiko

- + Themen gemeinsam tragen, erzeugt Augenhöhe, Kompetenzgewinn, gemeinsame Verantwortung, direkte Kommunikation
- + Kollegiales Miteinander - gemeinsam wachsen! Alle sind Lernende, gemeinsame Ausgangslage, Taufbewusstsein - neue Realität, gemeinsame Lernerfahrung verbindet, Charismen entdecken, stärken... Wachsen = dynamischer Prozess
- Konflikte (HA-EA) in Bezug auf Verantwortung, Identitätsverlust?
- Machtverlust, Rollenverunsicherung/Rollenveränderung, schwieriges Zeitmanagement, Blick „hinter die Kulissen“

### Bewertung der Pastoralen Dienste

10

## Welches Setting benötigen Pastoralteams und Pastoralkonferenzen für eine gute Zusammenarbeit?

### Situation

Es besteht bereits eine Ordnung (vgl. Kirchl. Amtsblatt). Bei Bedarf wird diese angepasst. Zudem besteht das Angebot einer Begleitung/ Moderation für Teamsitzungen.

### Gewinn / Risiko

- + Teambegleitung (extern, Supervision, gemeinsames „spirituelles Tun“, Coaching) wird als hilfreich erlebt, gute Atmosphäre
- + klare Strukturen, z. B. Einladung
- + Moderation
- + TOPs
- + „Mitteilungskultur“ (Blitzlicht)
- unterschiedliche Leitungsstile
- Transparenz

### Nächste Schritte

- ▶ Verpflichtende Teambuildings, Schulungen und Fortbildungen des Bistums
- ▶ Klärung von Zuständigkeiten im Team

Bewertung der  
Pastoralen Dienste

17

## Wie gelingt gute Teamleitung?

### Situation

Gut aufgestellte Teams sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Weiterentwicklung der Pastoral in der Pfarrei.

### Gewinn / Risiko

- + Wertschätzung der einzelnen Teammitglieder
- + größere Bereitschaft, sich zu engagieren
- + Blick weiten von Gemeinde auf Pfarrei
- + Gut aufgestelltes Team durch größere Nähe von Arbeitsplätzen und Wohnsituation

### Nächste Schritte

- ▶ Qualifizierung aller
- ▶ Beteiligung des Teams bei personellen Veränderungen (Mitsprachemöglichkeit bei Stellenprofilen durch Pastoralteam und PGR+KV)
- ▶ Supervision/ Teambegleitung (phasenweise)
- ▶ Berücksichtigung der synodalen Struktur
- ▶ außerdienstliches Miteinander (Ausflug, Essen, Gebet, Interesse...), kurzum: Teamkultur

Bewertung der  
Pastoralen Dienste

08



## Welche Verbesserungen brauchen Mitarbeiter/-innen-Jahresgespräche?

### Situation

Mitarbeiter/-innen-Jahresgespräche wurden im Bistum Essen implementiert. In der praktischen Umsetzung gibt es noch Entwicklungspotential.

### Nächste Schritte

- ▶ Selbstverpflichtung des Teams

### Gewinn / Risiko

- + Teambegleitung (extern, Supervision, gemeinsames
- + grundsätzlich gutes Instrument
- Zeitverschwendung (evtl.)

Bewertung der  
Pastoralen Dienste

01

## Welche Systematik und welchen Rhythmus braucht es in Zukunft für Stellenwechsel?

### Situation

Zurzeit besteht keine festgelegte Ordnung. Es wäre möglich, Pastorale Mitarbeitende für einen bestimmten, von vornherein begrenzten Zeitraum auf eine Stelle hin zu ernennen und regelmäßige Personalentwicklungsgespräche über Veränderungen zu führen.

### Nächste Schritte

- ▶ kreative Weiterarbeit in einer AG
- ▶ Verbesserung der Kommunikation
- ▶ Regelmäßige Gespräche zwischen Personaldezernat und Seelsorger/-innen vor Ort, auch im Sinne von Perspektivgesprächen
- ▶ Erstellung eines verbindlichen Leitfadens für die Gespräche mit dem Personaldezernat

### Gewinn / Risiko

- + Klarheit, Transparenz, Struktur
- + persönliche Entwicklungsmöglichkeiten
- + Förderung der Dynamik in/für die Gemeinschaft
- + verbesserte Kommunikation
- + passende Stellenbesetzung
- bei Nicht-Einhaltung - Unglaubwürdigkeit, scheinbare Planungssicherheit?
- Zeitinvestition
- Sinkende Attraktivität des Dienstgebers

Bewertung der  
Pastoralen Dienste

02

## Welche Möglichkeit/-en von Pfarreileitung können im Ruhrbistum erprobt werden?

### Situation

Es wird überlegt, Pfarreileitung durch Laien im Pastoralen Dienst zu ermöglichen. Zudem besteht ein Zukunftsbildprojekt „Modelle ehrenamtlicher Gemeindeleitung“. Ferner wird diskutiert, Gemeindereferent/-innen und Diakone mit Koordinierungsaufgaben künftig „Gemeindeleitung“ zu nennen.

### Nächste Schritte

- ▶ Bedingungen für Leitung attraktiv machen
- ▶ Vielfalt von Leitungsmodellen zulassen
- ▶ Ausbildung und Begleitung von Leitung
- ▶ Vernetzung und Austausch von Leitenden/Teams
- ▶ Supervision, Zertifizierung, finanzieller Anreiz
- ▶ Idee „ein Team leitet eine Pfarrei“: Was sind Leitungsaufgaben? Wen braucht man für das Leitungsteam? Welche Kompetenzen... und Modellorte finden

### Gewinn / Risiko

- + Ein Team leitet die Pfarrei: Einzelne werden entlastet, höhere Motivation, Charismenorientierung, neue Stärken
- + nicht noch größere Einheiten
- + Leitung als Wahlamt (zeitlich begrenzt!)
- + Klarheit von Begriffen und Rollen, größere Öffnung, wenn wir die Ehrenamtlichen in die Leitung miteinbeziehen
- Keine(r) entscheidet - wer hat Letztverantwortung?

### Bewertung der Pastoralen Dienste

18

## Wie beantworten wir die Frage nach den Sakramenten Taufe, Trauung und Krankensalbung?

### Situation

Seelsorge ist Beziehungsarbeit, die sich aber bei der Spendung der Sakramente nicht immer widerspiegelt, da kirchenrechtliche Vorgaben zu beachten und „Kapazitätsgrenzen“ längst überschritten sind.

Die ordentliche Spendung von Taufe, Trauung und Krankensalbung ist an Priester bzw. Diakon gebunden.

### Nächste Schritte

- ▶ Überdenken der Sprache in den Ritualen/der rituellen Handlungen
- ▶ Bewusst-werden: Wieviel Sakramentalität ist in den alltäglichen Bezügen? Nachdenken über Sakrament (Kleine Sakramentenlehre v. Bolf)
- ▶ größere Vielfalt der Formen
- ▶ Trennung von Krankensalbung und Bußsakrament, vom Sakrament der Versöhnung

### Gewinn / Risiko

- + Menschen, die wir sonst nicht ansprechen
- + intensive Beziehung, mehr Zeit, offenere Formen, die weniger „einengen“ (aus der Sicht der Menschen)
- + Öffnung Taufe/Trauung/Krankensalbung spenden durch Nichtpriester
- + Sakramente näher in den Alltag bringen
- + Stärken des allgemeinen Priestertums
- Verwässerung der Sakramente
- Veränderung der Rolle des Priesters, Beliebigkeit und Tiefe

### Bewertung der Pastoralen Dienste

16



## Wie fördern wir Exerzitien als Quelle des geistlichen Lebens?

### Situation

Exerzitien sind eine gute Möglichkeit, geistlich und persönlich „aufzutanken“ und das eigene Tun wieder neu geistlich auszurichten. Sie werden finanziell vom Bistum unterstützt (zurzeit 35 Euro/Tag); für die Teilnahme an Exerzitien erhält die/der Pastorale Mitarbeiter/-in eine Freistellung vom Dienst.

### Nächste Schritte

- ▶ Angebote besonders für Pastorale Mitarbeiter/-innen
- ▶ Evaluation des Bedarfes und möglicher Umsetzungsmöglichkeiten (Zeiten, Termine...) - Ferien/Wochenenden
- ▶ Vereinfachte Anmeldung
- ▶ Formen von „Exerzitien im Alltag“ wirklich im Alltag neu anschauen/anpassen
- ▶ Überregionale Angebote (der Bistümer) verlinken, Plattform
- ▶ Werbung! Motivieren

### Gewinn / Risiko

- + Finanzielle Unterstützung
- + Vertiefung/Festigung/Verortung im Glauben
- + Alle Familienmitglieder können zusammen einen geistlichen Weg weitergehen
- + Zu einem geistlichen Beruf gehören Exerzitien dazu
- die eigene Seelsorger/-innen-Seele nicht vergessen, Spannung zwischen „Loslassen“ und „sich einlassen“ (Familie und Team kann da unterstützen)
- bei der Rückkehr: unerledigte Aufgaben
- Verzweckung/Instrumentalisierung für den Dienst (allein)

### Bewertung der Pastoralen Dienste

15

## Wie können Sabbatzeiten als Stärkung für den eigenen Dienst entdeckt und genutzt werden?

### Situation

Sabbatzeiten sind eine Möglichkeit zur Stärkung der physischen, psychischen und spirituellen Gesundheit. Eine neue Sabbatzeitordnung ist durch den Bischof in Kraft gesetzt.

### Nächste Schritte

- ▶ offene Fragen:
  - Einstieg u. Ausstieg (Übergänge)
  - Ehe, Familie, Beziehung

### Gewinn / Risiko

- + Blick auf unsere eigene Rolle
- + Gesundheitsförderung
- + geistliche Vertiefung
- + Kraft
- + Motivation
- + Erholung
- + Klarheit
- + neue Freunde
- + Abstand von der Arbeit
- + spirituelles Auftanken
- + Studium
- neue Ideen stoßen auf alte Strukturen
- Veränderung

### Bewertung der Pastoralen Dienste

07

## Wie stärken Recollectiones und Konveniats Gemeinschaft und Zugehörigkeit?

### Situation

Regelmäßige Recollectiones und Konveniats geben der persönlichen Spiritualität Raum und stärken die Gemeinschaft und Zugehörigkeit.

### Gewinn / Risiko

- + Austausch

### Nächste Schritte

- ▶ Mehr geistliche Elemente, z. B. Recollectiones fördern

Bewertung der  
Pastoralen Dienste

03

## Wo finde ich Orte für Spiritualität?

### Situation

Das KHH ist das zentrale Haus für das Pastorale Personal mit einem hohen Identifikationswert.

### Gewinn / Risiko

- + Wertschätzung von Spiritualität durch Sicherung eines Ortes
- + Ermutigung zu weiteren „Orten“ (Räume, Menschen) von Spiritualität
- + Vernetzung/Synergien
- + Rückbindung und Kraft tanken
- + KHH als „Zentralort“ für Rüstzeug
- + Spirituelle Orte vor Ort identifizieren und/oder entwickeln
- ...dass wir Strukturen aufbrechen; Menschen gewinnen, die auf der Suche nach Spiritualität sind
- KHH als Alibi

### Nächste Schritte

- ▶ Teams werden sich bewusst, dass es wichtig ist, auch im Alltag Zeit und Raum für Spiritualität zu haben und wie sie es gestalten können
- ▶ Sammlung von Orten und Möglichkeiten für Spiritualität - für alle zugänglich

Bewertung der  
Pastoralen Dienste

19

## Welches Rüstzeug wird in den Veränderungsprozessen für entstehende Trauer und Ohnmacht benötigt?

### Situation

Die Entscheidungen im Rahmen des PEP lösen und lösten für viele Menschen in den Pfarreien Abschieds- und Trauerprozesse aus. Die Menschen, die sich von vertrauten Formen gemeindlichen Lebens verabschieden, sollen durch einen angemessenen seelsorglichen Umgang eine Offenheit für die Weiterentwicklung der Pfarrei behalten.

### Nächste Schritte

- ▶ Orte schaffen für negative Emotionen
- ▶ Wahrnehmungen ernst nehmen
- ▶ Nachsorge für die „Hinterbliebenen“
- ▶ Supervision
- ▶ Change-Management-Kurse
- ▶ Begleitung der Pfarreien durch das Bistum
- ▶ Alternativen aufzeigen für Engagement der Ehrenamtlichen in Nachbargemeinden

### Gewinn / Risiko

- + Mut zur Schwerpunktsetzung
- + neue Aufbrüche unterstützen
- Verlust vieler Menschen
- Grenzen des Machbaren akzeptieren bzgl. Trauerbegleitung, viele Menschen zu verlieren, die nicht mitgehen
- Erfahrungen: Trauer, Wut, Frust, Ignoranz, Enttäuschung, Angst, Resignation, Erschöpfung, Augen-zu-und-durch

### Bewertung der Pastoralen Dienste

13

## Welche Themen sind zukunftsrelevant, welche Formate sind hilfreich?

### Situation

Zu den sieben Zukunftsbildworten gehört auch die Eigenschaft „lernend“. Es besteht unter den Pastoralen Mitarbeiter/-innen der Wunsch nach Austausch zu relevanten Themen.

Der Dialogprozess „Pastorale Dienste im Gespräch“ zeigt, dass eine gemeinsame Auseinandersetzung wichtig ist.

### Nächste Schritte

- ▶ Themen in den Pastoralteams, Pastorkonferenzen, persönlich identifizieren
- ▶ Themenspezifische bistumsweite Veranstaltungen für Haupt- u. Ehrenamtliche, Jahresthema (pro Jahr!) + andere Formate
- ▶ Themen koordinieren / Expert/-innen suchen
- ▶ Themensammlung aus den Berufsgruppen
- ▶ Versuche starten
- ▶ Fortbildungs-Komitee

### Gewinn / Risiko

- + offener Blick, neue Ideen, Stärkung des Miteinanders
- + Es fördert den Dialog, Wissen, Hilfe für Arbeit, Vernetzung
- + Anerkennung, Wertschätzung, Ehrlichkeit, Anschlussfähigkeit an das Leben der Menschen
- Verzettelung, dass es immer die Gleichen sind
- Wie werden Themen zu Themen?
- Unsere Themen: pastoralpsychologische Tiefung, Frauenpriestertum, Zölibat, Leitungsmodelle, interkulturelle und -religiöse Kompetenz, attraktive Kirche für Jugend

### Bewertung der Pastoralen Dienste

04



## #17 Regelmäßige Treffen der Berufsgruppen

### Wie sollen regelmäßige Treffen der Berufsgruppen in Zukunft aussehen?

#### Situation

Die Berufsgruppen treffen sich in ihrem jeweiligen Turnus. Alle zwei Jahre findet ein gemeinsamer Tag der Pastoralen Berufsgruppen statt.

#### Gewinn / Risiko

- + Stärkung der Berufsgruppen-Identität (mit spezifischen Merkmalen, Fragestellungen, etc.)
- + themenbezogener wertschätzender Blick auf die anderen
- Terminkollisionen
- Terminhäufungen
- Identitätsverlust

#### Nächste Schritte

- ▶ themenzentrierte Treffen mit Zielorientierung
- ▶ Terminturnus, frühzeitige und damit planbare Bekanntgabe
- ▶ Konzeptvorbereitung mit allen Berufsgruppen (auch mit externen Referent/-innen)

#### Bewertung der Pastoralen Dienste

13

## #18 Technische Ausstattung

### Welche Bedarfe gibt es im Pastoralen Dienst an die technische Ausstattung? Wie können wir diese weiterentwickeln?

#### Situation

Digitale Endgeräte gehören heute zum professionellen Arbeitsalltag.

#### Gewinn / Risiko

- + zufriedene Mitarbeiter/-innen
- + Arbeitsfähigkeit
- + Effizienz
- + Kommunikationsfähigkeit
- finanziellen Aufwand (Wer trägt das?)
- Erwartungsunklarheit (Druck, erreichbar zu sein)

#### Nächste Schritte

- ▶ Alle Pastoralen Mitarbeiter/-innen werden auf Bistumskosten mit der Hard- und Software ausgestattet, die für ihre Aufgaben nötig ist
- ▶ Die IT-Abteilung wird mit mehr Personal und Ressourcen ausgestattet
- ▶ Geräte und Benutzer/-innen werden laufend upgedated

#### Bewertung der Pastoralen Dienste

05

## Wie nutzen wir die digitale Kommunikation?

### Situation

Es gibt zurzeit keine Einheitlichkeit mit Blick auf E-Mail-Adressen.

Mit dem Intranet besteht eine Vernetzungs- und Informationsmöglichkeit für die Pastoralen Mitarbeiter/-innen.

### Nächste Schritte

- ▶ 3 Arbeitsgruppen (intern, extern- Kommunikation, Verkündigung) gründen
- ▶ Mitglieder aus der IT und aus allen Berufsgruppen, PR, Verwaltung
- ▶ Schulungen, Fortbildungen
- ▶ Wo sind wir schon digital? Podcast, Twitter, Facebook, Instagram, YouTube, Messenger, Apps, Wiki, Matrix
- ▶ Evaluation (Open source)
- ▶ Grundvoraussetzung: technische Ausstattung up to date
- ▶ Was ist digitale Kommunikation? #online, digitale Verkündigung, #digital, intern+extern, #Kommunikation

### Gewinn / Risiko

- + Austausch
- + Materialbörse
- + Fahrtkostenabrechnung
- + Urlaubsbogen
- + IT-Abteilung - Welche Angebote von dort für unsere Arbeit?
- + Erweiterung der Möglichkeiten
- Wir wollen: freie Software, Zugriff auf Citrix (Daten), GIS=Geo Informationssystem), OwnCloud (Administrator?), Standards
- Man macht sich verletzbar, angreifbar! Banalisierung der Welt/des Lebens!

### Bewertung der Pastoralen Dienste

14

## Wie können notwendige Ressourcen für innovative pastorale Projekte gefunden werden?

### Situation

Innovative pastorale Projekte benötigen fachliche, finanzielle und strukturelle Unterstützung.

### Nächste Schritte

- ▶ Ehrliche Bedarfsanalyse, mutig sein, Finanzquellen
- ▶ Auf (bistums-) eigene Ressourcen zurückgreifen (Innovationsfonds, POP-Kantoren, Gründerbüro...) & diese müssen offen dafür sein!!
- ▶ Ausdauer, Notfalls auch dicke Bretter bohren! (ggf. Profis/Manpower ins Boot holen)
- ▶ Fachpersonal
- ▶ Austausch
- ▶ Große Projekte müssen eigenständig werden

### Gewinn / Risiko

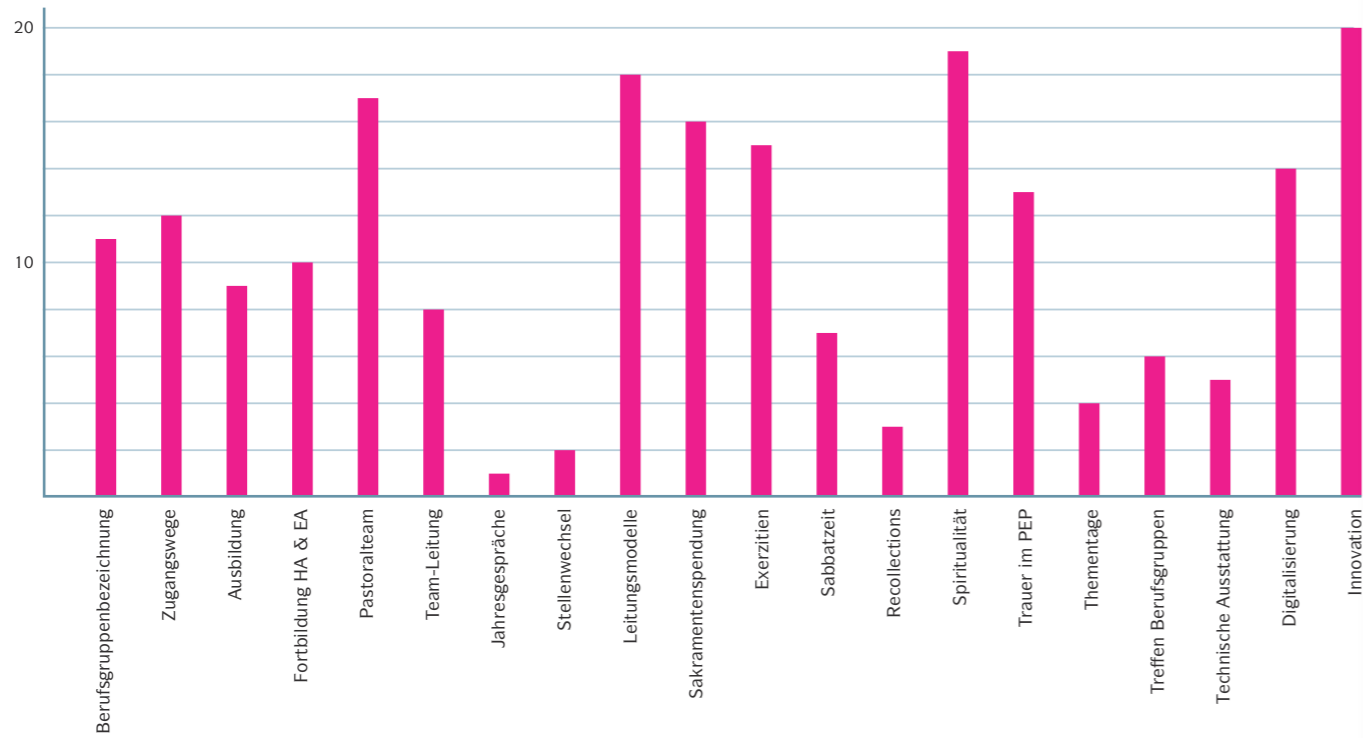
- + Die Wahrnehmung von Kirche in der Gesellschaft wandelt/verbessert sich; eigene Wahrnehmung schärfen; neuen Blick auf Kirche
- + Neue Menschen“ (Mitmacher/-innen + Zielgruppe)
- + Neue Zugänge, Wege und Anhaltspunkte zu Menschen, neue Nützlichkeit
- „Allmachtphantasie“ - Kompetenzabgabe der „Allrounder“
- Traditionen & Stolperfallen („War nie so!“)
- Angst zu scheitern
- Was hindert uns... „alte Strukturen“, mühevoll Klinkenputzen
- Menschen (Gläubige) zu verlieren
- Enttäuschung und Trauer; schlechte Statistik

### Bewertung der Pastoralen Dienste

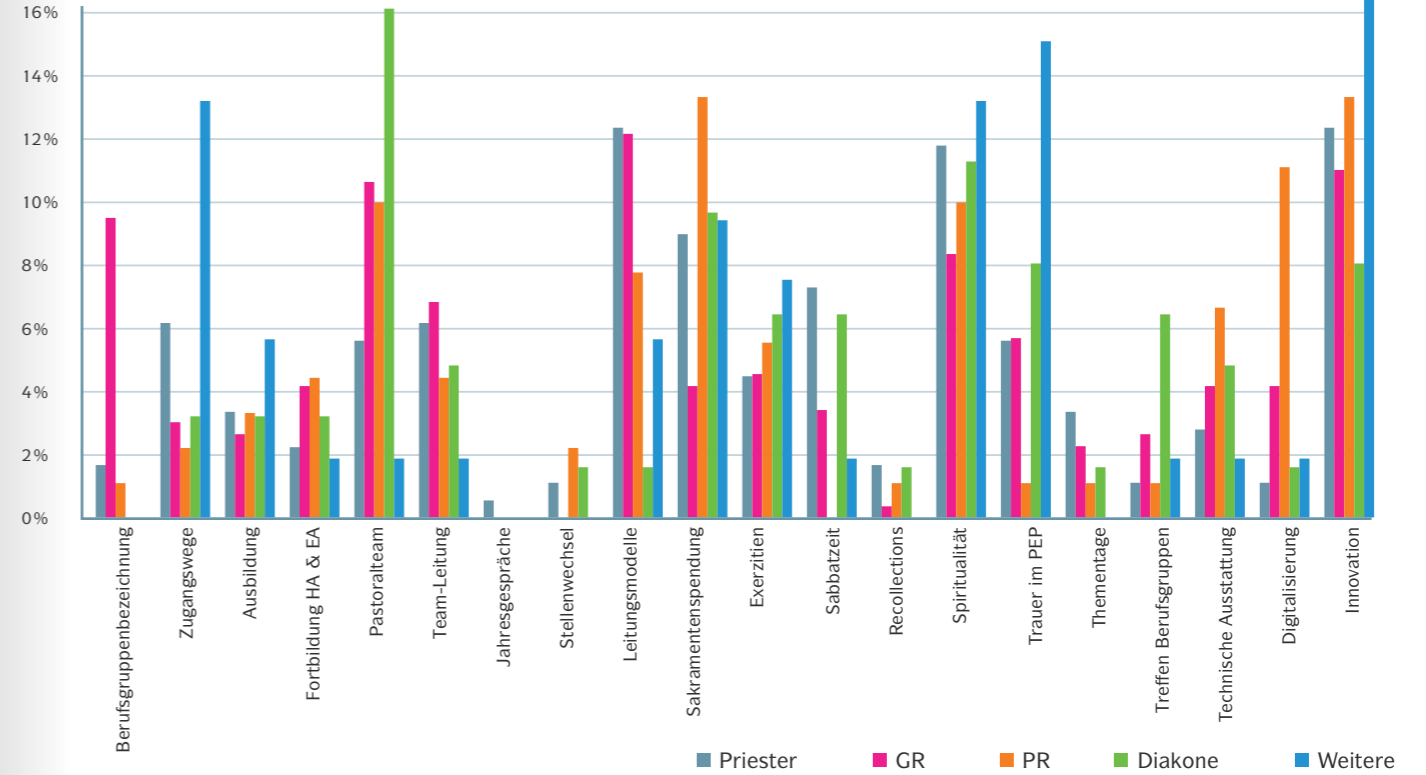
20

# Bewertung der 20 Themen...

... durch die Pastoralen Dienste



... prozentual durch die einzelnen Berufsgruppen





# Wie es weitergeht - Die zweite Phase im Prozess Pastorale Dienste im Gespräch

Am Ende des Gesprächsprozesses der Pastoralen Dienste (2017-2018) stehen intensive Erfahrungen und eine Reihe konkreter Themen, die nun weiter bearbeitet werden sollen. Bei der Auswertung entstand deshalb die Idee, eine zweite Phase des Gesprächsprozesses zu starten. Hier werden **acht Projektgruppen** wichtige Schritte für und in die Zukunft vorbereiten. **Vier Konzepte**, die schon entwickelt sind oder es gerade werden, sollen eine kritische Resonanz durch die Pastoralen Dienste erfahren. Dadurch bringen wir innerhalb des nächsten Jahres zwölf relevante Themen voran – und zwar weiterhin gemeinsam, im Dialog und im offenen Austausch.

Unser bisheriger Weg unter der Überschrift „Pastorale Dienste im Gespräch“ hat gezeigt, wie wertvoll und gewinnbringend es ist, gemeinsam mit allen Berufsgruppen an Zukunftsfragen zu arbeiten. Diese Erfahrung werden wir nun fortführen und intensivieren.

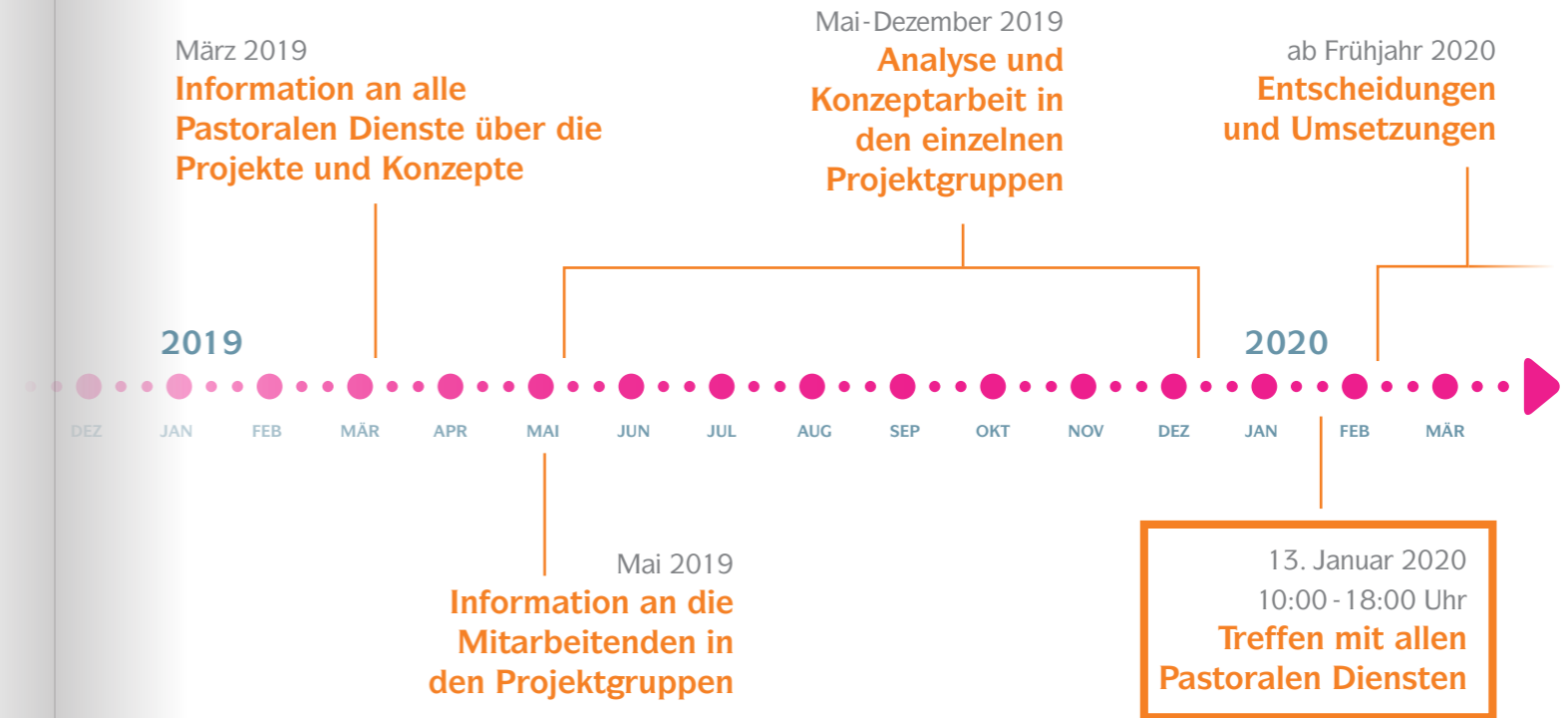
## Was bedeutet das konkret?

Sie können ab sofort Ihr Interesse für die Projektgruppen bekunden!

Alle Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferentinnen und -referenten, Ordensleute und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im pastoralen Dienst haben nun die Möglichkeit, sich für die Mitarbeit in den acht Projektgruppen zu melden. Geben Sie bitte bis zum **26. April 2019** Bescheid, an welchem Thema Sie Interesse haben. Dies können Sie mit der Postkarte im hinteren Umschlag dieses Heftes oder online unter [bistum.ruhr/anmeldung](http://bistum.ruhr/anmeldung) tun.

## Prozess-Übersicht

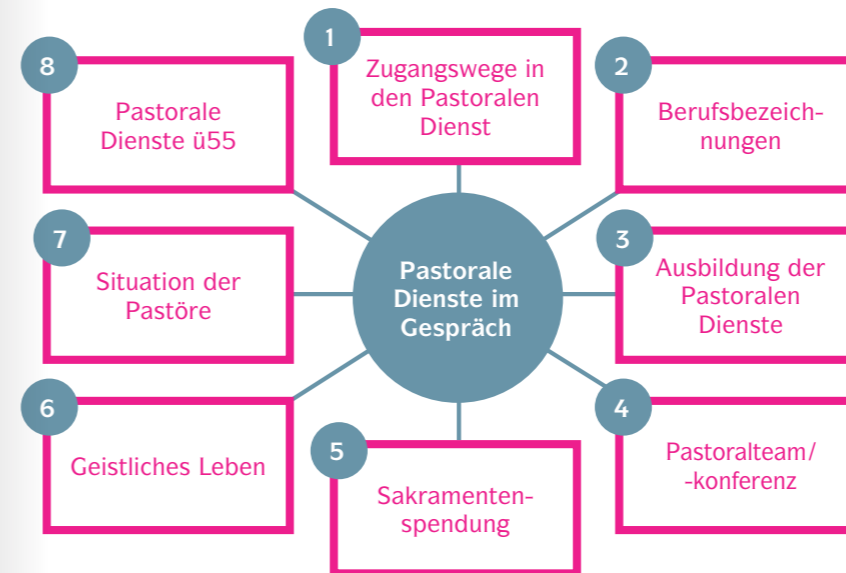
2019-2020



## Beschreibung der 8 Projekte

- Zugangswege in den Pastoralen Dienst**  
Die bisherigen Zugangswege in den Pastoralen Dienst sind reflektiert, neue diversitätsfördernde Modelle und Standards sind entwickelt und sollen erprobt werden.
- Berufsbezeichnungen**  
Die Bezeichnungen für die Pastoralen Berufsgruppen wurden geprüft und ggf. angepasst, so dass sie kirchlich sinnvoll und von außen verständlich sind.
- Ausbildung des Pastoralen Personals**  
Die pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden künftig stärker gemeinsam und bistumsspezifisch ausgebildet.
- Pastoralteam -konferenz**  
Zusammensetzung und -spiel von Pastoralteam/-konferenz sind überprüft, Anforderungen an die künftige Teamentwicklung sind bedacht und die nötige Leitungskompetenz ist reflektiert.
- Sakramentenspendung**  
In Bezug auf die Sakramente Taufe, Trauung und Krankensalbung ist überlegt, wie eine Spendung durch Laien theologisch verantwortbar möglich ist, und welcher Angang die besten Chancen verspricht.
- Geistliches Leben**  
Die Bedeutung der Spiritualität für das pastorale Handeln wird erneut hervorgehoben, neue geistliche Elemente sind entwickelt und die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Revision ist bewusst gemacht.
- Situation der Pastöre**  
Das Zusammenspiel von Struktur- und Rollenveränderungen ist tiefer reflektiert und es sind strukturelle Maßnahmen entwickelt, um Zufriedenheit und Resilienz der Pastöre zu erhalten und zu erhöhen.
- Pastorale Dienste ü55**  
Erfahrungen langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Ressourcen sind neu im Blick; persönliche und strukturelle Angebote fördern die Lust auf die nächsten (und vielleicht letzten) Arbeitsjahre.

## 8 Projekte



## 4 Konzepte

- Regelmäßige Treffen der Pastoralen Dienste
- Systematik der Personalarbeit
- Technische Ausstattung
- Leitung der Pfarreien

# Übergang der 20 Themen

Wie geht es mit den 20 Themen vom 19. September 2019 im Einzelnen weiter?

- #1 Berufsbezeichnungen ▶ Projekt 2
- #2 Zugangswege in den pastoralen Dienst ▶ Projekt 1
- #3 Ausbildung des Pastoralen Personals ▶ Projekt 3
- #4 Fortbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche ▶ Übergabe in ein Projekt im Generalvikariat
- #5 Pastoralteam/Pastoralkonferenz ▶ Projekt 4
- #6 Leitung von Teams. Teamleitung und externe Begleitung ▶ Projekt 4
- #7 Mitarbeiterjahresgespräche ▶ Kein Handlungsbedarf identifiziert
- #8 Systematik für Stellenwechsel ▶ Konzept 10
- #9 Leitungsmodelle ▶ Konzept 12
- #10 Sakramentenspendung ▶ Projekt 5
- #11 Exerzitien ▶ Projekt 6
- #12 Sabbatzeit ▶ Projekt 6
- #13 Recollectiones und Konveniats ▶ Projekt 6
- #14 Orte für Spiritualität ▶ Projekt 6
- #15 Rüstzeug für Trauer und Ohnmacht im PEP ▶ eine Arbeitshilfe und Fortbildungen werden derzeit im Generalvikariat entwickelt
- #16 Thementage ▶ Konzept 9
- #17 Regelmäßige Treffen der Berufsgruppen ▶ Konzept 9
- #18 Technische Ausstattung ▶ Konzept 11
- #19 Digitale Kommunikation ▶ Das Zukunftsbild-Projekt „Gründerbüro“ bietet entsprechende Beratung an
- #20 Innovative pastorale Projekte. Fachliche und finanzielle Unterstützung ▶ Das Zukunftsbild-Projekt „Gründerbüro“ bietet entsprechende Beratung an





## Eckpunkte der Projektarbeit:

- Jede Projektgruppe wird durch zwei Personen geleitet. Eine Person ist inhaltlich verantwortlich, eine zweite Person übernimmt die Moderation und sichert die Ergebnisse.
- In den Projektgruppen arbeiten Mitarbeiter/-innen aus den Pastoralen Diensten, aus dem Generalvikariat und Personen, die externe Perspektiven einbringen, zusammen.
- Wie die Projektgruppen arbeiten, liegt an ihrer Größe, ihrem Auftrag und den eigenen Vereinbarungen. Um den Aufwand einschätzen zu können: Vermutlich geht es um sechs Treffen in diesem Jahr.
- Im Mai 2019 erhalten alle Pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für eine Projektarbeit gemeldet haben, eine Information, wie es genau weitergeht.
- Anfang 2020 werden die Ergebnisse der Projektgruppen bei einer gemeinsamen Veranstaltung aller Pastoralen Dienste präsentiert.

### Bei Problemen oder Fragen zum Intranet:

Simon Wiggen  
Telefon: 0201 2204-263  
simon.wiggen@bistum-essen.de

### Bei Fragen und Anregungen zur zweiten Phase im Prozess Pastorale Dienste im Gespräch:

Markus Etscheid-Stams  
Telefon: 0201 2204-307  
markus.etscheid-stams@bistum-essen.de

Ingeborg Klein  
Telefon: 0201 2204-243  
ingeborg.klein@bistum-essen.de

Marlies Woltering  
Telefon: 0201 2204-593  
marlies.woltering@bistum-essen.de

**Bistum Essen**  
**Zwölfling 16**  
**45127 Essen**

