

# Dokumentation des Workshops

## Sitzung des Diözesanpastoralrats

24./25. Mai 2019 – Kardinal Schulte Haus

---

# Seelsorgebereich Overath Situation 2030

## Aufgaben / Entscheidungskompetenzen

- Trauerpastoral vor Ort
- Bsp.: Kommunionkatechese vor Ort, Firm- + Taufvorbereitung zentral
- Volle Macht über: Schlüssel, Geld, Fahrzeug (Transport Alte)
- Verhältnis Ort + Pfarrer Bsp. Taufkatechese, Firmkatechese soll in Pfarrei sein
- Blick auf Menschen
- TvV: Gestaltung des geistlichen Lebens/Kirchenjahr + „Sauerteig“ in den Vereinen/Gruppen
- Verbindung zum Pfarrer, Koordination der Gruppen/Aktivitäten vor Ort, Anregungen aufnehmen/Anregungen geben
- Aufgabe 1: Verbindungen zwischen unterschiedlichen Gruppen schaffen/bei Konflikten helfen
- Aufgabe 2: Motivieren mit anderen Teilen d. Pfarrei zusammen zu kommen (Bsp. zur Sonntagsmesse)
- Aufgabe 3: Möglichkeiten öffnen, Charismen fördern
- Aufgabe 4: Verzahnung „Dorf“ – „Kirche“
- Aufgabe 5: Gebete anleiten/ermöglichen
- Aufgabe 6: Katechsen halten: Jugend, Erwachsene, Taufvorbereitung
- Aufgabe 7: Beerdigungen machen/Werke der Barmherzigkeit
- Aufgabe 8: Sich um die kümmern, die in Not sind → Info an Pfarrer
- Aufgabe: Schlüsselgewalt, Budget, geistliches Leben, seelsorgliche Tätigkeiten
- (- auch Kirchorst-übergreifende-) Kompetenz, etwa für Medienerarbeit, Dreier-Team zu klein ...
- Alles in Kooperation mit dem Pfarrer

## Profil

- Nicht nach Profil fragen sondern danach, was die Menschen mitbringen
- Geistlich
- Talentscouts
- Vorstellung vom Ganzen haben
- Respektspersonen
- Mit Gaben beschenkte Menschen, die ihre Gaben einbringen wollen
- Ermöglicher (katholische Weite)
- Äußere (z.B. Führerschein + Auto) + innere Mobilität („Altes und Neues“)
- Profil: Abbild der gesellsch. Struktur vor Ort, Angehörige mehrerer Generationen
- Eigenes, geistliches Leben, soziale Kompetenz (leiten können), Gut vernetzt (verbunden in den Ort)
- Profil Nr. 1: Zeuge Jesu, d.h. jmd. der Erfahrungen mit Jesus/Glaube hat
- Profil Nr. 2: „Apostel“ – jmd., der fähig + bereit ist, Glaube weiterzugeben/anzustellen
- Profil Nr. 3: Fähigkeit zur „Unterscheidung“
- Profil Nr. 4: „In Kommunion sein“ mit dem Pfarrer
- Erfahrung aus/in Jugendarbeit, Ortsgebundenheit (Wohnort)
- Geistlich, integrierend, motivierend
- Atmosphäre des Vertrauens + Motivierens
- „1 Priester“ → so nicht planen, → mitdenken
- „Team der Zukunft“: Pfarrer, Kirchenmeister, Küster, ehrenamtliche Engagementförderer, etc. ...

# Seelsorgebereich Overath

## Motivieren & qualifizieren

- Quali: Grundquali anbieten, nach eigener Einschätzung fragen
- Gratifikation!
- Dafür sorgt Pfarrteam = hauptamtlich
- Kostenfrei
- Gewinn bringend
- Getaufte werden umfassend qualifiziert
- Qualifizierung geht nicht nur in Overath
- Ort kann aber z. B. Schloss Ehreshoven
- Caritas vor Ort/Engagementförderung
- Motivation: Klares Aufgabenprofil, Einsatz muss sich lohnen, Verantwortung klar beschreiben
- Engagementförderung
- Pfarrer = Ermöglicher
- Motivation durch Budgetübertragung

## Wie viele Personen?

- Je nach Situation 3-8 (gerne Ehepaare)
- 3-7
- 3 oder 5 = besser
- Anzahl mindestens 3, besser 5, höchstens 7, möglichst ungerade Zahl
- Personalzahl flexibel mindestens 3

## Sonstiges

- Gute Erfahrung des Miteinanders
- 1 Pfr. allein → braucht auch TvV auf SB-Ebene
- Multiprofessionelle Teams mit haupt-, neben- und ehrenamtlichen
- Was habe ich davon, wenn ich mich in TvVs engagiere?
- Ver-/Einbindung regelmäßiger Austausch, Feedback mit Pastoralteam
- Motivation 2: Spielräume ermöglichen & konkretisieren
- Pfarrwechsel muss mitgedacht werden
- Spirituelle Erfahrungen zu TvV mit Team, PGR, KV ...
- Wie geht Neugründung? Muss der Pfr. um Einverständnis gebeten werden?
- Bischöfliche Beauftragung
- Nur eine Gruppe: kein KV extern, kein OA extern
- Dauerhafte Vernetzung mit anderen TvV's zum Austausch von guten und schlechten Erfahrungen
- Maximale Leitungsspanne: 8 TvV's
- Hohe Flexibilität: 2 nicht 1 Modell, Stadt-Land, Hohe Dynamik an Veränderung
- Was ist, wenn ab 2031 keine geeigneten Pfr. da sind



# Seelsorgebereich Overath

Leitfragen zur Diskussion

ERZBISTUM KÖLN

Workshop 4  
Seelsorgebereich Overath  
Situation 2024  
Teams von Verantwortlichen  
Raum: K 142

**1** Übernahme von Verantwortung (strukturell und habituell) durch „Teams von Verantwortlichen“ (TVVs), damit an möglichst vielen Orten die kirchlichen Grundvollzüge (Liturgie, Zeugnis, Caritas, Gemeinschaft) gefördert werden

- Welches Profil müssen die Personen in den TVVs mitbringen, um in dieser ländlichen Einheit mitarbeiten zu können?
- Mit welchen konkreten Aufgaben und Entscheidungskompetenzen in den Grundvollzügen sollen TVVs eingesetzt werden?
- Aus wie vielen Personen sollte ein TvV bestehen?
- Wie kann man Menschen für eine Mitarbeit motivieren und qualifizieren?

**2** Welche weiteren Anmerkungen / offenen Fragen haben Sie zu Teams von Verantwortlichen?

Bitte sammeln Sie Ihre Gedanken auf den ausliegenden Moderationskarten und halten Sie Ihre Ergebnisse auf den Pinnwänden fest

ANZAHL PERSONEN

3 bis 5  
Personell flexibel - mehr!

3-7

je nach Situation 3-8 (je nach Situation)

Personell flexibel - mehr!

# Katholische Krankenhausseelsorge Wuppertal

## Aufgaben / Entscheidungskompetenzen

- Interreligiöse Kompetenz + Ökumenische Zusammenarbeit
- Gute Kenntnisse der „Spielregeln“ in diesem „fremden“ Feld + die Fähigkeit sich in diesem Feld zu bewegen
- Kommunikation-Fähigkeiten—Vernetzung im Haus
- Psychologische Grundkenntnisse z.B. Gesprächsführung
- Kommunikationskanal
- Menschen, die sich trauen mit andere zu beten
- Geistliche Menschen
- Geistliche + konzeptionelle Kompetenz
- Spirituelles Dienst
- Religiös sprach-fähig sein
- Ehrenamtliche gewinnen + begleiten
- Vernetzung
- Klara Aufgabenfelder definieren
- Das „Ganze“ sehen/koordinieren
- Managing
- Kommunikationsbereitschaft/-fähigkeit

## Profil

- Fähigkeit mit Leid umzugehen
- Mut, die Grenzen des Lebens anzusprechen, Menschen, die Brücken bauen
- Spirituelle Bedarfe/Bedürfnisse von Menschen aufnehmen können
- Spezialisierung
- Menschen, die andere befähigen, „Kranke“ zu begleiten
- Menschen, Charisma der Musik?
- Herz
- Herz - Glaube – Einfühlungsvermögen
- Eine Teamkraft, -ethisch/philosophisch/juristische Kompetenz
- Zeitl. Ressourcen?
- Eine Teamkraft, kreative Spiritualität
- Flexibilität?
- Emotionale Belastbarkeit, Frustrationstoleranz
- Organisation von Erreichbarkeit
- Verbindungen schaffen: System Krankenhaus, Kirchengemeinde?
- Wissen in medizin. Bereiche: Empathie
- Kenntnis vom „Feld“ Krankenhaus
- Sachkenntnisse/Grundkenntnisse v. Medizin/Pflege
- Kenntnis System Krankenhäuser

# Katholische Krankenhausseelsorge Wuppertal

## Motivieren & qualifizieren

- Risiko der Überforderung
- Beispiel Hospiz: gute Qualifizierung und Begleitung implementiert
- Spirituelle Begleitung/Näherung
- Kompetenz + Sachverstand  
Ref. HA des GV miteinbeziehen
- Grenzen von EA klären: Was wird es nicht mehr geben? Was gibt es?
- Einbindung + Rahmenbedingungen klären für TvV
- Klare Struktur hilft Menschen zu motivieren

## Sonstiges

- Hierarch. Struktur von Krankenhaus bedenken
- „Spiritual care“ berücksichtigen
- Was bedeutet „Verantwortung“?
- Verantwortung für was, – muss geklärt werden
- Verhältnis mehrerer TvV zueinander?
- Hauptberufl. nicht in TvV anzufragen?: Müssen im TvV einen Platz haben?

## Wie viele Personen?

- Hängt von Aufgaben ab
- Präsenz vor Ort? Oder Reaktion auf Anfragen?
- Team pro Krankenhaus!?



# Katholische Krankenhauseelsorge Wuppertal

ERZBISTUM KÖLN

## Kath. Krankenhauseelsorge in Wuppertal: Situation HEUTE

städtisch     ländlich     kategorial



**Wuppertal**

Quelle: Auswertung der SINUS-Milieus für...

**Anzahl der Krankenhäuser: 7**  
(Seelsorge erfolgt in 1 Krankenhaus mit 10% und in 3 Krankenhäusern nur auf Nachfrage)

**Anzahl der Betten: ~2.787**

**Ltd. Pfarrer: Dr. Reiner Nieswandt**

**Weitere Einrichtungen:**  
- Hospiz  
- Akademie für Gesundheitsberufe

- Hierarch. Struktur vom Krankenhaus bedenken
- "spiritual care" berücksichtigen
- Was bedeutet 'Verantwortung'?
- Verantwortung für was, - muss geklärt werden
- Verhältnis mehrerer TVV zueinander?
- Hauptberufl. nicht in TVV anzufügen?  
↳ müssen im TVV einen Platz haben?  
↳ 1

# Sendungsraum Zülpich-Veytal

## Aufgaben / Entscheidungskompetenzen

- Koordinieren statt Dirigieren!
- Im Team Anwaltschaften: Diakonia, Liturgia, Mart./Verbindung, koin. Verbindung
- Verantwortung + Befugnis (inkl. Ressourcen + Kompetenzen) + Tätigkeit passen zusammen und sind klar
- Wer es macht, hat auch die Verantwortung
- Verantwortung hat, wer was macht
- Ressourcenzugänge entsprechend Verantwortung
- Klare **Befugnisse**
- Dezentrales kirchl. Leben gestaltet von den Gemeinden, TvV koordinieren ist nötig

## Profil

- Gemeinwohl orientiert
- Laienpredigt auch in Eucharistie
- Menschen, die flexibel sind, geistlich verwurzelt, kein Festhalten an bisherigen Strukturen ...
- Befugnisse müssen der übertragenen Verantwortung entsprechen
- Ernstgemeinte Befugnisse, die dem Kirchenort entsprechen
- TvV müssen ökumenische Ausrichtung haben!
- Fragen: Welches Bedürfnis haben Menschen?
- Spirituelle Menschen nicht Sakramente als Voraussetzung
- Nicht krampfhaft Insel verteidigen und schon tote Strukturen erhalten
- Katholisch und zusammen Offenheit/Ausrichtung
- Bewusste „Anwaltschaft“ für Kirchort wahrnehmen wollen
- Offen sein
- Netzwerke: rausgehen, bei Menschen sein
- Kommunikation
- Willige zulassen: nur Katholiken, nur Kirchengänger, Interessierte, die sich beteiligen wollen
- Braucht Haltung, gerne/gut zusammenzuarbeiten, Aufgaben anderen zuzutrauen
- Kirchenortspezifische Kompetenzen, die an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sind

# Sendungsraum Zülpich-Veytal

## Motivieren & qualifizieren

- Führungsaufgabe heute: Menschen für Übergang gewinnen
- Mitwirkende gewinnen nur wenn **echte** Befugnisse/Leitung
- Zurüstung statt qualifizieren
- Zeitliche Begrenzung wichtig: Motivation leidet, neu gewinnen
- HA: Ansprechen: Mach mit (nicht allen), einladen, zurüsten
- Hauptamtliche: Vertrauen geben, Macht abgeben

## Wie viele Personen?

- Maximal 2 Amtsperioden für TvV
- Leitung auf Zeit

## Sonstiges

- An welchen **Orten** (/Kirchen) sind Menschen – wo gehen wir hin?  
Wo sind Menschen aktiv?
- Gemeinsam abgestimmter pastoraler Rahmen des past. Raums
- Thematische Kirchorte: Erziehung, Bildung, Gemeinwohlfragen
- Fülle, Breite der Orte wahrnehmen wo Diakonia/Liturgia/Martyria/  
Koinonia lebendig sind
- Lit. Empfehlung: "Die Wüste ist meine Kathedrale"
- Andersorte als Kirche, nicht nur Ortsgemeinde und Kirchtürme
- Sprache! Menschlich sprechen, z.B. "zurüsten" statt  
"professionalisieren"
- Abkürzung TvV schlecht, nicht benutzen!
- Prognose Gremien (PGR, OA, KV) brechen zusammen
- Veränderungs- statt Anpassungslernen (Mut Gewohntes nicht  
verlängern zu wollen)
- Mitsorge der Getauften und Gefirmten → Anzahl der **Firmungen**  
in 2030: 0!
- Zeugnisfreudigkeit (Glaubenzeugnis)



# Stadt Ratingen

## Aufgaben / Entscheidungskompetenzen

- Sakramentenleben aufrechterhalten (Priester)
- Charismen erkennen
- Sich frohen Mutes den Realitäten stellen
- Neues gestalten
- Benennen was nicht möglich ist. Was Menschen überfordert → Wirkung
- Katechese
- Glauben sichtbar + lebendig halten/machen
- Bewährtes / Gutes erhalten
- Notwendigkeiten (Sakramente) z. B. Erstkommunion neu denken in der Vorbereitung: Abschied von Jahrgangskommunion (3. Schuljahr)
- Bestehendes Wahrnehmen
- Analyse des „Bestehenden“ (Gruppe, Gremien, ...)
- Blick auf das Ganze
- Netzwerk bilden
- Rollenbildung: Was ich kann, soll und will

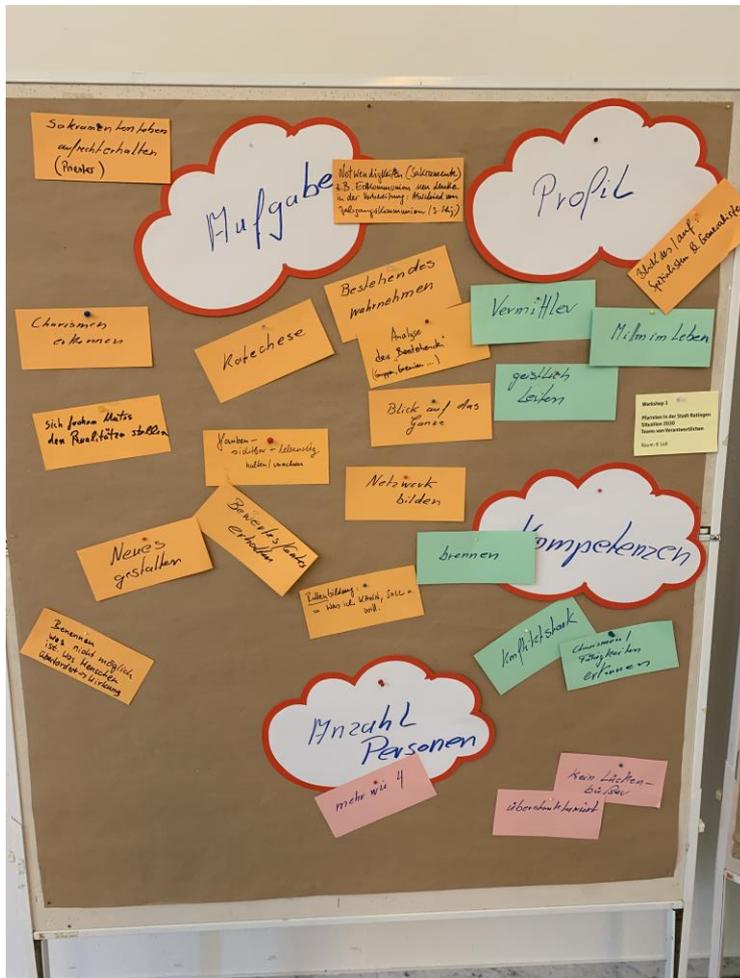
## Profil

- Vermittler
- Mitten im Leben
- Geistlich leiten
- Brennen
- Konfliktstark
- Charismen/Fähigkeiten erkennen

## Wie viele Personen?

- Mehr wie 4
- Kein Lückenbüßer
- Überstrukturiert

# Stadt Ratingen



# Stadtdekanat Düsseldorf

## Aufgaben / Entscheidungskompetenzen

- Klares Stellen- und Aufgabenprofil
- Fachlich gute Begleitung der Teams von Verantwortlichen
- Fundraising
- Klarheit in Verantwortung + Entscheidungsbereichen
- Unternehmer-Typen: Leute, die was unternehmen!
- Entscheidungskompetenz im Geist der Freiheit
- Leute, die sich etwas trauen!
- Ausstattung für eine wirkliche, ernstgemeinte Leitung vor Ort
- Zugriff auf Ressourcen muss selbstverständlich sein!
- Gottesdienst + Vernetzung (nicht versuchen, Hauptamtliche zu ersetzen)
- Freiraum lassen
- Klärung hin zu PGR, KVs, Ortsausschüssen ...
- Zutrauen (nicht zu viel organisieren, festlegen)
- Fehlerfreundlichkeit
- Investition in das, was wirklich gut läuft
- Verbindung, Firmung, Ehe

## Profil

- Milieukompatibel
- Schrankenfreies Denken
- Offen für neue Ideen
- Wer ist „geeignet“? Welche Merkmale?
- Keine Träumer der „guten alten Zeit“
- Menschen mit ausreichend Kapazitäten (zeitlich etc.)
- Wertschätzungskultur
- Pfarrer müssen Teams von Verantwortl. auch wollen!
- Klares Wollen und Unterstützung von Bistumsleistung!
- Geistliche Menschen
- Ökumenisches Bewusstsein
- Können: Organisation, Motivation, EDV, entscheidungsfreudig, Leistungskompetenz, ...
- „harte“ Fähigkeiten: Theologie, Finanzen, Netzwerkarbeit, ...
- Schon Bestehendes einfließen lassen: z.B. Engagierte in Trauerpastoral
- Leitungskompetenz!
- Lust und Freude für das Engagement
- Mit jungen Leuten ins Gespräch kommen können
- Kompetenz von Engagementförderern

# Stadtdekanat Düsseldorf

## Motivieren & qualifizieren

- Mentoring vor Ort (jemand von außen)
- „Train on the job“! als Rolle z.B. für pastorale Dienste

## Wie viele Personen?

- Mind. 4 Personen, damit nicht Einzelne zu sehr dominieren
- Teamgröße flexibel, d.h. realistisch

## Sonstiges

- Stimmen die Ausgangsprognosen?
- Noch alle Kirchtürme 2030?
- Finanzielle Ressourcen 2030?
- Schon heute Gremienmitglieder mit loser Bindung!
- Wie sehen Prognosen im Bereich Ehrenamt aus?
- Klärung „Verantwortung“, Klärung „Leitung“
- Warum andere Regelung als CIC?
- „TvV“ als Name schwierig!
- Beratung + Betreuung nicht nur kirchlich deuten, sondern auch Möglichkeiten des Sozialraums nutzen
- Neue Berufsprofile für alle. Nicht nur Teams v. Verantwortlichen wären neu.

# Stadtdekanat Düsseldorf

