

Kirchenentwicklung 2030

AP 124 „Funktionale“ Teams (ehemals: Pastorale Zentren)

Bitte beachten: Der Begriff „funktionale“ Teams ist lediglich ein Arbeitsbegriff. Er wird als Überbegriff für Teams verwendet, die auf Grund bestimmter Funktionen, Aufgaben und Kompetenzen eingerichtet, zusammengesetzt bzw. beauftragt werden. Es geht bei diesen Überlegungen ausdrücklich nicht um Teams, die etwa auf Grund von Statusgruppen, formaler Zuständigkeiten oder Repräsentanz zusammengesetzt sind (z.B. beruflich Tätige, Kleriker / Laien, Gremienvorstände, Delegierte, etc.).

1. Vorangegangene Überlegungen

Vorschlag für Grundentscheidungen im Text der Fachgruppe „Pastorale Zentren“ zum Diözesanforum:

- Pastorale Zentren werden nicht singular, sondern im Plural gedacht. Sie ermöglichen innerhalb der Pfarrei ein Zusammenspiel verschiedener Strukturelemente kirchlicher Organisation.
- Innerhalb der Pfarrei werden zentrale Elemente kirchlicher Organisation ermöglicht, die konstitutiv für die zukünftige Gestaltung von Kirche sind:
 - Gemeinden - Gemeindeteams (*die Überlegungen an anderer Stelle hierzu müssen in die Bearbeitung des AP 124 aufgenommen werden*)
 - Kirchort(e) - „Kirchort“-teams
 - Kompetenzzentren - Kompetenzteams

Bitte beachten: Die hier verwendeten Begriffe kirchlicher Organisationsformen wurden durch die Fachgruppe „Pastorale Zentren“ vorgeschlagen. Sie sind noch nicht fest vereinbart und dienen zur Illustration von inhaltlichen Überlegungen.

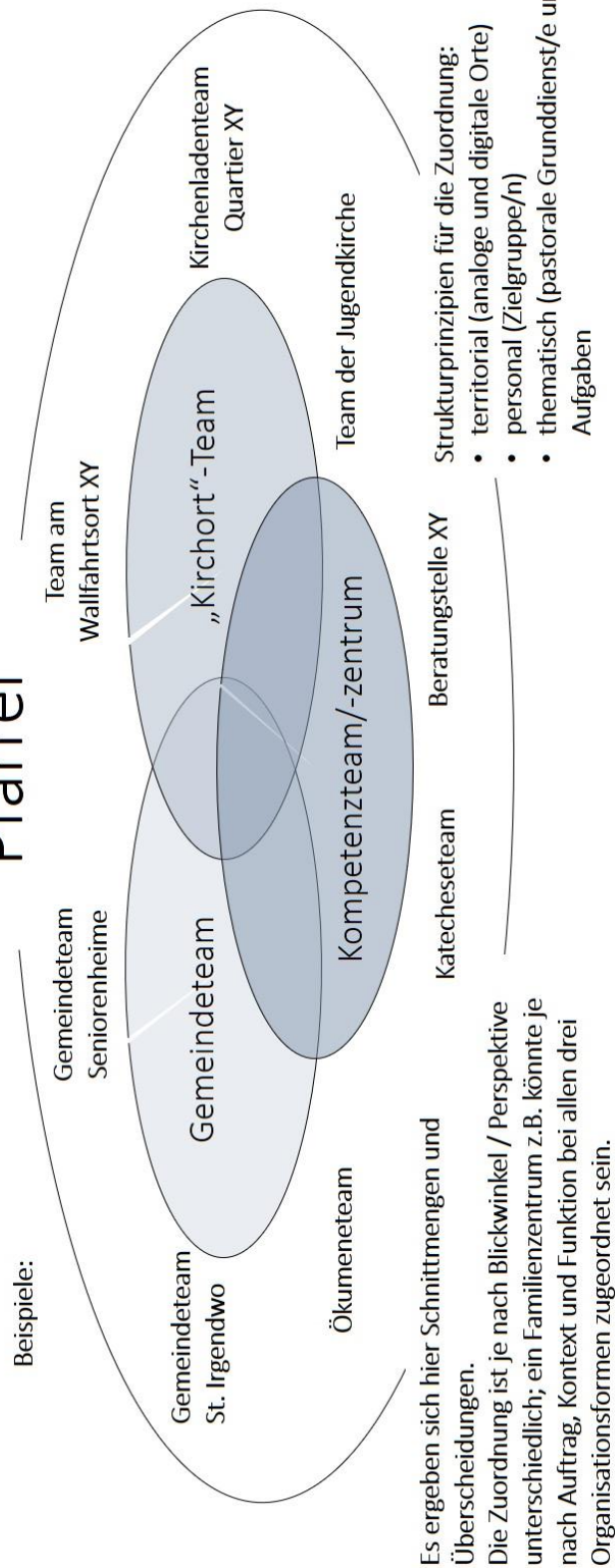
2. Verschiedene Formen von „funktionalen“ Teams

Verschiedenen Formen von Teams sind als Chance zur Differenzierung und zugleich zur Vernetzung der jeweiligen Aufträge und Kontexte zu verstehen. Dabei stellen sie verschiedene Ausprägungen von Verantwortungsübernahme dar und bauen zugleich auf ein gemeinsames Verständnis von kooperativer Leitung auf.

- Gemeindeteams sind ausdrücklich umfassend angelegt. Basis ihrer Arbeit sind die pastoralen Grundvollzüge/-dienste, in denen sich christliche Gemeinde verwirklicht.
- „Kirchort“-Teams sind spezifisch mit einem „Kirchort“ verbunden und auf eine bestimmte Funktion / Aufgabe ausgerichtet. (=> pastorale Hotspots / Knotenpunkte).
- Kompetenzteams haben einen spezifischen inhaltlichen Auftrag, der je nach Zielgruppe und Funktion einen eigenen spezifischen Ort bzw. entsprechende Räume benötigt. (=> Kompetenzzentrum)

Bitte beachten: Es geht bei den Überlegungen an dieser Stelle nicht (zuerst) um kirchliche Gebäude. Der Begriff „Pastorale Zentren“ hatte eine solche Einschätzung leider mit sich gebracht. Es geht um Teams, die für pastorale Handlungsfelder und Orte Verantwortung tragen. Gebäude kommen erst dann ins Spiel, wenn der Kontext und / oder die Zielgruppe dies erfordert.

Pfarrei



- Struktur sowie Strukturprinzipien müssen in enger Kooperation mit den Arbeitspaketen 125 (Leitung / Leitungsmodelle) und 127 (Substrukturen der Kirchengemeinde) weiterentwickelt bzw. ausformuliert werden.

3. „Funktionale“ Teams: Kriterien und Perspektiven für deren Einrichtung / Beauftragung

- Welche **diözesanen Vorgaben** gibt es?
(z. B. Diözesanstrategie und die vereinbarte Umsetzung vor Ort, siehe Gründungsvereinbarung)
- Welche **Verpflichtung** ergeben sich **aus vereinbarten Kooperationen**?
(z. B. in der Ökumene, mit Kommunen)
- Welche Bedarfe bestehen bzw. werden absehbar entstehen?
 - ✓ bei **Zielgruppen** wie z. B. Kindern, Familien, Jugendlichen, sozial benachteiligten Menschen, Pflegebedürftigen und deren Angehörigen
 - ✓ im **Kontext christlicher Grundvollzüge** wie z. B. bei der Feier von Gottesdiensten und Kasualien, in der Beratung, bei Bildung, Kultur oder Diakonie

Daraus ergeben sich folgende Perspektiven, die insgesamt berücksichtigt werden müssen:

- Bedarfsorientierung
- Biographieorientierung
- Sozialraumorientierung
- Charismenorientierung
- Ressourcenorientierung

4. Grundsätzliches: Ein Modell kooperative Leitung von Gemeinden

- Das bestehende (und bewährte) Vorstands-/Sprechermodell in Räten, Gremien und Teams wird ergänzt durch ein allgemeines kooperatives Leitungsmodell, das notwendige Funktionen und Aufgaben grundsätzlich auf mehrere Personen (je nach deren Kompetenz und Befähigung sowie von Zuständigkeit und Befugnissen) aufteilt.
- Diese funktionale Aufgabenteilung dient der wirksamen Teilung von Verantwortung und der gegenseitigen Entlastung der beteiligten Personen.

5. Erläuterung von Begriffen

Bedarfsorientierung:

- Bedarfsorientierung identifiziert relevante Fragen, Probleme und Bedürfnisse von Personen und Zielgruppen, versucht diese möglichst umfassend zu verstehen und daraus mit relevanten Schlüsselpersonen Angebote zu entwickeln und Lösungswege aufzuzeigen.
- Viele Planungen und Idee scheitern daran, dass sie kein zentrales Bedürfnis befriedigen, keinen Mehrwert für die Beteiligten stiften und/oder zur falschen Zeit am falschen Ort stattfinden.
- Um dies zu vermeiden ist eine zeitnahe und regelmäßige Überprüfung von Nachfrage und Wirksamkeit der Angebote und Lösungswege Teil des Prozesses der Bedarfsorientierung.

Biographieorientierung:

- Lebenserfahrungen von Menschen haben sich stark individualisiert. Es entsteht dabei leicht der Eindruck, dass kein Lebenslauf mit anderen irgendwie vergleichbar wäre. In der Zusammenschau ergibt sich jedoch ein Set von Lebenssituationen, die zwar nicht im individuellen Leben der einzelnen Menschen vorkommen müssen, die aber eine Grundfolie biographischer Lebenserfahrungen darstellen.
- Dabei ist zu beachten, dass gerade Übergangssituationen und prägnante Ereignisse im Leben eine besondere Bedeutung haben. Hier werden Angebote von Kirche zur Feier, zur Begleitung und Seelsorge, zur Beratung und Unterstützung, zu Gemeinschaftsbildung, etc. erwartet und abgefragt. Hier wird auch von vielen Menschen der Auftrag von Kirche verortet und ihr zurecht eine entsprechende Kompetenz zugeschrieben.
- Dies kann als Grundfolie kirchlicher Angebote und damit auch als Grundlage zur Einrichtung von entsprechenden Teams dienen.

Sozialraumorientierung:

- Sozialraumorientierung ist ein ganzheitliches Fachkonzept der sozialen Arbeit. Im Kern geht es darum, die Lebensbedingungen aller Menschen in einem Sozialraum (Stadtteil, Quartier, Dorf) zu verbessern. Deren Interessen und Bedarfe stehen dabei im Vordergrund.
- Das Konzept setzt an den Stärken jeder/jedes Einzelnen an und aktiviert diese.
- Beteiligte Akteure haben die Aufgabe zum Wohl der Einzelnen zusammenzuarbeiten und Angebote so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen der Menschen im Sozialraum entsprechen.
- Basis des sozialräumlichen Arbeitens sind Kooperationen und Vernetzungen zwischen den Kirchengemeinden, den Gemeinden und den jeweiligen Teams, den Einrichtungen und Diensten der freien Wohlfahrtspflege, der kommunalen Verwaltung, der lokalen Wirtschaft, den Bildungseinrichtungen, den zivilgesellschaftlichen Initiativen, etc.

Quelle: <https://www.caritas.de/glossare/sozialraumorientierung>

Charismenorientierung:

- Charismen im Verständnis der Heiligen Schrift dienen nicht zuerst einer individuellen Selbstverwirklichung, sondern sind als wichtige Entwicklungsimpulse zur Gestaltung christlicher Gemeinde zu verstehen. Sie dienen der Gemeinschaftsbildung und ermöglichen Neues bzw. Erneuerung.
- Charismenorientierung schaut zunächst auf Begabungen und Potentiale von Menschen, in den Handlungsfeldern, die aktuell schon bestehen und durch rechtliche Regelungen oder traditionelle Praxis bewährt und gesichert sind. Sie stellt neben die Erfüllung von Aufgaben, deren Erledigung für das Funktionieren einer Gemeinschaft existentiell ist, die Suche nach weiteren Talenten und Fähigkeiten, die Gott Menschen in und über die Gemeinden hinaus schenkt, um die Lebendigkeit des Evangeliums auch in anderen, neuen Handlungsfeldern zu stärken und zu vergrößern.
- Charismenorientierung öffnet damit Räume und Möglichkeiten, die über das Vorhandene hinausgehen und erweitert Beteiligung über bestehende Begrenzungen hinweg.

Ressourcenorientierung:

- Die Pfarrei stellt für die jeweiligen Teams und deren Aufgaben entsprechende Ressourcen bereit.
- Dabei sind die aktuelle und die zukünftige Finanzsituation sowie das Immobilienkonzept bzw. die Immobilienentwicklung, deren Möglichkeiten und Grenzen immer mit zu bedenken (vgl. Gründungsvereinbarung, Haushaltsplan der Pfarrei).
- Mit Ressource sind z.B. auch der Zugang zu Informationen und zu Räumen, Zeitfenster von hauptberuflichem Personal und der Support durch Kompetenzteams für Projekte und Innovation zu verstehen.