

Arbeitshilfe

**Der Seelsorgeraum
als Chance für
eine lebendige und
zukunftsfähige Kirche und Pfarrei**

Inhalt

	Seite	
0	Editorial	3
1	Ziel und Konzeption der Arbeitshilfe	4
2	Warum und wozu Seelsorgeräume?	4
3	Pastorale Chancen eines Seelsorgeraumes	6
	3.1 Liturgie	7
	3.2 Verkündigung	7
	3.3 Diakonie	8
	3.4 Gemeinschaft	9
	3.4.1 Jugendarbeit im Seelsorgeraum	9
	3.4.2 Vereine, Verbände, Gemeinschaften, Gruppen	9
	3.4.3 Projekte	10
	3.4.4 Ökumene und interreligiöser Dialog	10
4	„Idealer Verlaufsplan“ für die Entwicklung eines Seelsorgeraumes	11
5	Aktionshilfen für die Befassung mit dem Thema Seelsorgeräume	13
	5.1 Informationsabend für alle pastoral Mitarbeitenden	13
	5.2 Informationsabend für die Öffentlichkeit	13
	5.3 Retreatre für Seelsorgende, Pfarreirat und Kirchenpflege	15
6	Ansprechpersonen	18
 Anhang		
	Methodenhilfen für einen Entwicklungsprozess	20
I	Eine Pastorkonzeption für einen Seelsorgeraum erstellen	20
	Sinn und Zweck einer Konzeption	20
	Ein Planungsmodell und dessen Durchführung	21
II	Eine «Zukunftswerkstatt» für einen künftigen Seelsorgeraum	24
III	Die «Open Space Methode»	25
IV	Das «World-Café»	26
V	Die «3 A's Sortierung» (Auftrag, Abschied, Aufbruch)	27
	Impressum	28

0 Editorial

Seelsorgeräume – Chance für eine lebendige und zukunftsfähige Kirche

Das Thema Seelsorgeräume beschäftigt uns als Katholische Kirche im Kanton Zürich schon lange. Bereits Generalvikar Peter Henrici hat – aufbauend auf dem Pastoralplan I mit dem Titel «Für eine lebendige und solidarische Kirche» (1999) – im Jahr 2003 einen zweiten Pastoralplan herausgegeben mit der Überschrift: «Der Seelsorgeraum – ein neues kirchliches Organisationsmodell». In beiden Schriften kommt deutlich zum Ausdruck: Seelsorgeräume zu entwickeln ist grundlegend eine pastorale Herausforderung für eine lebendige und zukunftsfähige Kirche.

Diese Thematik hat das Generalvikariat für die Kantone Zürich und Glarus in Zusammenarbeit mit dem Synodalrat der katholischen Kirche im Kanton Zürich wieder aufgegriffen. Im April 2010 fand eine Tagung des kantonalen Seelsorgerates statt: «Seelsorgeräume – Grenzen wahrnehmen und überschreiten». Im Januar 2011 wurde eine Ausgabe der Zürcher pastoralen Arbeitshilfe EXUPERANTIUS (Nr. 4) zum gleichen Thema herausgegeben und an alle Verantwortlichen in der Pastoral und Verwaltung versandt. Eine spezielle Website (www.zh.kath.ch/seelsorgeraeume) gibt seitdem die Möglichkeit, sich über den aktuellen Stand der Entwicklung zu informieren. Diese **Arbeitshilfe** möchte erneut versuchen, die Chancen und Notwendigkeiten dieses Organisationsmodells darzulegen und Schritte in diese Richtung zu unterstützen.

Als katholische Kirche im Kanton Zürich stehen wir vor etlichen Herausforderungen: Menschen mit ihren Bedürfnissen und Sehnsüchten erreichen, in einer immer differenzierteren Lebenswelt die frohe Botschaft Jesu auch vielfältig verkünden, in diakonisch-sozialen Diensten gesellschaftlich relevant bleiben usw. Die Entwicklung von Seelsorgeräumen ist *eine* Antwort darauf. Generalvikariat und Synodalrat sowie Synode, Seelsorgende wie auch Pfarreiräte und Kirchenpflegen, kantonale Dienststellen und fremdsprachige Missionen sind diesbezüglich noch mehr als bisher gefordert, miteinander zu planen und zu handeln – ‚Hand in Hand‘ den Weg in die Zukunft gehen, die bereits begonnen hat.

In diesem Sinn laden wir Sie herzlich ein, sich – falls nicht bereits geschehen – dieser «Chance Seelsorgeraum» zu stellen und sich von dieser Arbeitshilfe (erneut) inspirieren zu lassen, den Weg auf eine lebendigere und zukunftsfähigere Kirche zu gehen.

Dr. Josef Annen, Generalvikar

Dr. Benno Schnüriger, Präsident Synodalrat

1 Ziel und Konzeption der Arbeitshilfe

In etlichen Veranstaltungen zum Thema Seelsorgeraum droht immer wieder die Gefahr, das Problemfeld auf den Priester- bzw. Pfarrermangel oder allenfalls noch auf den Mangel an Hauptamtlichen zu verengen. Diese Arbeitshilfe möchte deshalb, ebenso wie schon der EXUPERANTIUS Nr. 4 («*Seelsorgeräume – Grenzen wahrnehmen und überschreiten*»), den Blick weiten: Nicht nur die Feier der Eucharistie und die Spendung der Sakramente, auch die Begleitung und Ermächtigung von Freiwilligen, die Verwirklichung des diakonischen Auftrags der Kirche und der Pfarreien, die Glaubensweitergabe – besonders auch an Erwachsene – sowie die Förderung der Jugendarbeit und vieles mehr machen es notwendig, über die Pfarreigrenzen hinaus zu denken und zu handeln.

Kooperation, Kirche als Netzwerk, gegenseitige Ergänzung und Entlastung sind die Herausforderungen der Gegenwart für eine zukunftsfähigere Kirche. Und dazu möchte diese Arbeitshilfe praxisorientiert Hilfen anbieten: Nach einem kurzen, eher theoretisch-praktischen Zugang (Kapitel 2: „Warum und wozu Seelsorgeräume“ sowie Kapitel 3: „Pastorale Bereiche für Morgen“) finden sich ab Kapitel 4 ‚rezeptartig‘ Vorschläge, wie das Thema Seelsorgeraum informell, planerisch und technisch angegangen werden kann. Im Anhang finden sich dann noch Methodenhilfen für die Gestaltung von diversen Veranstaltungen.

Diese Arbeitshilfe ist mehr zu verstehen im Sinn eines ‚Rezeptbuchs‘, allerdings mit der Einladung zur künstlerischen Handhabung. Selbst professionelle Köchinnen und Köche orientieren sich an Vorgaben, passen diese aber der eigenen Küche an.

Nicht zuletzt sei bemerkt, dass das digitale Zeitalter die Möglichkeit bietet, auch diese Arbeitshilfe nach ihrer Drucklegung weiter zu entwickeln. Wie im Modell EXUPERANTIUS erprobt, können auch hier weitere Ideen oder ‚Rezepte‘ nachgereicht werden, die dann online jeweils aktualisiert unter www.zh.kath.ch/seelsorgeraeume allen zur Verfügung stehen, die sich so für eine lebendige und zukunftsfähige Kirche im Kanton Zürich einsetzen.

2 Warum und wozu Seelsorgeräume?

„Ohne Not keine Veränderung“. So könnte man das klassische Verhalten von Menschen und Organisationen beschreiben. Oder nochmal anders formuliert von Seiten der Organisationsentwicklung: „Never change a running system“ („Ändere kein System, das gut läuft!“). Viele unserer Pfarreien ‚laufen‘ (noch) gut: Personell gut ausgestattet, mit einem relativ breiten Angebot (das aber von immer weniger Teilnehmer/innen genutzt wird) und finanziell gesichert ‚läuft der Betrieb‘. Die zurückgehenden Priesterzahlen haben – mit wenigen Ausnahmen – noch nicht überall die Relevanz, dringend etwas wirklich ändern zu wollen oder zu müssen.

Für unsere Katholische Kirche im Kanton Zürich ist aber nicht die personelle Situation, sondern die sich ständig verändernde Gesellschaft **ein wichtiger Faktor** für die Entwicklung von pfarreiübergreifenden Kooperationen, gegenseitigen Ergänzungen und Entlastungen. Denn, wie im EXUPERANTIUS Nr. 4 bereits deutlich gemacht (Seite 5), vermag es eine Pfarrei alleine nicht mehr, *allen alles allezeit* anzubieten. Die Ansprüche und Bedürfnisse der Menschen heute, ihre Freuden und Hoffnungen, aber auch ihre Trauer und ihre Ängste (vgl. Zweites Vatikanisches Konzil: Gaudium et spes 1) sind vielfältiger und vielschichtiger geworden. Selbst wenn wir für unseren Raum noch genügend pastorales Personal haben: Keine und keiner spricht heute alle Sprachen der unterschiedlichen „Milieus“, agiert virtuos auf

allen Feldern der Gesellschaft und kann für Kinder, Jugendliche, Familien, Alte, Kranke, Behinderte, Alleinlebende und -erziehende, Trauernde, Hoffnungsvolle, Sterbende usw. in gleichem Masse Ansprechpartner/in sein, wie es das Kirchenrecht von 1983 noch einem einzigen Pfarrer abverlangt (vgl. Canones 528f). Eine äusserst differenzierte Welt braucht auch von Seiten der Kirche Spezialistinnen und Spezialisten für die unterschiedlichsten Bereiche und Situationen. So gesehen kann die Entwicklung eines Seelsorgeraumes eine wirkliche Chance für eine Pfarrei sein.

Ein weiterer entscheidender Faktor für die Bildung von Seelsorgeräumen ist die Tatsache, dass wir nicht mehr für jede Pfarrei einen Pfarrer mit Leitungsverantwortung zur Verfügung stellen können. In Zusammenarbeit mit den Dekanen und Dekanatsvorständen haben die Verantwortlichen im Generalvikariat *langfristig* berechnet, wie viele Priester wir **im Jahr 2025** zur Verfügung haben werden. Bei aller Ungenauigkeit, die eine solche langfristige *personelle* Planung mit sich bringt, können wir jedoch davon ausgehen, dass dann **circa 70 Priester** im aktiven Dienst stehen werden.

Dies heisst aber nach wie vor, dass einige davon in Sonderaufgaben tätig sein werden (wie in der Spitalseelsorge usw.), andere wie bislang nicht willens oder fähig sein werden, einen Seelsorgeraum zu leiten und gerne „priesterliche Mitarbeiter“ bleiben wollen, aber ohne organisatorische Funktionen. Dies hat dann zur Planungsvorlage geführt, in den kommenden Jahren die **96 Pfarreien** im Kanton Zürich so in Seelsorgeräume zu strukturieren, dass in jedem Seelsorgeraum mindestens ein Priester zur Verfügung steht. Nach jetziger Planung (April 2012) bleiben **13 Pfarreien** aufgrund ihrer Grösse, Katholikenzahl oder territorialen Ausdehnung weiterhin für sich, etwa **25 Seelsorgeräume** werden **aus jeweils zwei Pfarreien** und circa **11 Seelsorgeräume aus jeweils drei Pfarreien** bestehen.

Es soll hier ausdrücklich noch einmal betont werden, dass die katholische Kirche im Kanton Zürich im Vergleich mit anderen Bistümern, was die zur Verfügung stehenden Priester und Laien im pastoralen Dienst angeht, noch verhältnismässig gut da steht.¹ Mittelfristig werden wir die Aufgaben bewältigen können, sofern der Wille zur Zusammenarbeit von Priestern, Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten, Religionspädagoginnen und Religionspädagogen sowie Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeitern gegeben ist. Diese gute Grundlage gilt es jetzt für die Zukunft einer lebendigen Kirche zu nutzen. Denn eine solch gute Ausgangslage ist auch eine Chance, mit den finanziellen wie auch personellen Ressourcen kreativ und innovativ andere Lösungen zu suchen und umzusetzen.

Zusammenfassend kann man auf die Frage, wozu heute im Kanton Zürich überhaupt Seelsorgeräume bzw. pfarreiübergreifende Kooperationen entwickelt werden sollen, folgende prägnante Antworten geben: Sie bieten die Chancen,

- Menschen zu erreichen, von denen sich die Kirche entfernt hat und die dennoch in der Kirche so etwas wie Heimat suchen
- den vielfältigen und vielschichtigen Bedürfnissen heutiger und künftiger Menschen gerecht(er) zu werden
- unsere „Ressourcen“ (Mitarbeiter/innen, Finanzen, Gebäude...) besser zu nutzen für eine vielfältigere und vielschichtigere Seelsorge.

¹ Zum Vergleich: Das benachbarte Erzbistum Freiburg (D) musste seine 1'083 Pfarreien in 225 Seelsorgeräume zusammenfassen, wobei einige davon aus 6-8 Pfarreien bestehen.

3 Pastorale Chancen eines Seelsorgeraumes

Grundlegend gilt: **Pfarreien bleiben erhalten!** Es geht bei der Entwicklung von Seelsorgeräumen nicht um ‚Fusionen‘, Zentralisierungen o.ä. Das Bekenntnis zum «Nahraum Kirche» bleibt bestehen! Denn das Ziel eines Seelsorgeraumes ist, dass jede Pfarrei ein lokales, lebendiges Pfarreileben mit Seelsorge, Kasualien und Gottesdiensten, diakonischen Projekten, Katechese für Kinder und Jugendliche bzw. Religionsunterricht hat – also ein Grundangebot, das zu jeder Pfarrei gehört. Gemäss den Worten aus dem 1. Thessalonicherbrief: „Lösch den Geist nicht aus“ (5,19) und „Prüfet alles, das Gute behaltet“ (5,21) gehört es zu solch einem Entwicklungsprozess, zunächst die einzelne Pfarrei ‚unter die Lupe‘ zu nehmen und das Gute zu bewahren oder gar zu fördern.

Es kann aber dabei auch die Einsicht wachsen, dass bestimmte pastorale Angebote ganz oder teilweise aufgegeben werden können bzw. müssen. Denn das Eingehen auf veränderte pastorale Herausforderungen erfordert Kraft und Freiräume für Neues. Wer sich für neue Schwerpunkte einsetzen will, muss unter Umständen traditionelle, aber nicht mehr gefragte Aktivitäten reduzieren oder gar aufgeben. Dabei kann es hilfreich sein, den Seelsorgeraum als Ganzes wahrzunehmen und im Gespräch sowie gemeinsamem Suchen mit allen Betroffenen kreative Ideen zu entwickeln für eine mögliche Neuausrichtung der pastoralen Gestaltung und Organisation.

Wo immer es sinnvoll erscheint, werden Aufgaben gemeinsam auf Ebene des Seelsorgeraumes wahrgenommen. Dabei können folgende Arten von Aufgaben unterschieden werden:

- Pastorale Aufgaben, die auf Ebene des Seelsorgeraumes *gemeinsam konzipiert und geplant* werden (z.B. Konzepte zur Sakramentenpastoral, Gottesdienstplanung usw.)
- Pastorale Aufgaben, welche auf Ebene des Seelsorgeraumes *gemeinsam durchgeführt* werden (z.B. Glaubensbildung Erwachsener, besondere Liturgien für Suchende, Ausbildung der Ministranten und Ministrantinnen, Jugendarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Pfarreiblatt usw.)

Es geht vor allem darum, zu erkennen, welche **Chancen der Aufbau eines Seelsorgeraumes für die jeweilige Pfarrei** bieten kann. Einige Chancen seien hier stichwortartig genannt:

- Grössere (Seelsorgeraum-)Teams bieten eine breitere Palette an Fähigkeiten
- Mehr Hauptamtliche mit unterschiedlichen Begabungen bieten die Chance, Freiwillige besser zu animieren, zu motivieren und zu begleiten
- Gleichzeitig können sich Hauptamtliche auch gegenseitig leichter vertreten bzw. Bereiche der Pastoral besser vernetzen
- Die Konzentration eines hauptamtlich Mitarbeitenden auf bestimmte Aufgaben (wie Firmvorbereitung oder diakonische Aufgaben) entlastet andere und schafft Ressourcen für neue Aufgaben der Seelsorge
- Freiwillige können für vielfältigere, aber auch klar definierte Aufgaben leichter gefunden und begleitet werden
- Projekte der Sozial- und Jugendarbeit können intensiviert und sichtbar gemacht werden

Auch dann, wenn die Situation in einer oder mehreren Pfarreien schwierig zu sein scheint, kann gerade darin das Potenzial für einen Neuaufbau liegen. So kann eine **Krise als Chance** genutzt werden.

In den folgenden Punkten soll anhand der Grundvollzüge der Kirche geschaut werden, was unbedingt nötig ist und was vielleicht auch möglich ist. Es geht vor allem darum zu erkennen, welche Chancen der Aufbau eines Seelsorgeraumes für die jeweilige Pfarrei bieten kann.

3.1 Liturgie

Grundsätzlich gilt: Christen und Christinnen versammeln sich seit neutestamentlicher Zeit am Sonntag zum Herrenmahl, zur Eucharistie. Christliche Gemeinschaft lebt und erneuert sich aus der Eucharistie.² Darum soll in einem Seelsorgeraum in jeder Pfarrei – wenn immer möglich – am Sonntag (oder Vorabend) eine Eucharistie gefeiert werden. Daraus resultiert die Herausforderung, die Gottesdienstzeiten in einem Seelsorgeraum so aufeinander abzustimmen, dass die Eucharistiefeiern von *einem* Priester geleitet werden können. Es braucht dann aber auch nur noch ein Gottesdienst (eine Predigt) für den Seelsorgeraum vorbereitet werden. Von daher kann der Seelsorgeraum zu einer Entlastung der Mitarbeitenden führen.

Darüber hinaus kennt unsere Liturgie eine Reihe von Feiern, die von dazu ausgebildeten und beauftragten Frauen und Männern geleitet werden können: Wortgottesfeiern an Sonntagen und Werktagen, Vesper und Komplet am Samstag- und Sonntagabend, Lobgottesdienste und Segensfeiern, Mai- und Rosenkranzandachten, Eucharistische Anbetung, Meditationen, Jugendgottesdienste usw. Bei einer guten Zusammenarbeit zwischen Priestern und Laien bietet der Seelsorgeraum die Chance, dem Reichtum an Liturgien unserer Kirche zu neuem Leben zu verhelfen.

Das Zweite Vatikanische Konzil erwähnt in der Liturgiekonstitution nicht weniger als 13 Mal die „tätige Teilhabe“ (*participatio actuosa*) aller Gläubigen an der Liturgie. Diese ist ein zentraler Punkt einer zukunftsfähigen und lebendigen Kirche. Diesbezüglich steht der Liturgie im Seelsorgeraum ein weites Feld offen, wo gewagt werden kann, auf verschiedene Weise an vielleicht neuen Orten Gott zu loben, zu danken und zu verkünden. Vielfältige Formen der Liturgie können so für einen grösseren Raum angeboten und in einem grösseren Team von Haupt- und Ehrenamtlichen gemeinsam vorbereitet werden.

3.2 Verkündigung

In dem im Editorial bereits erwähnten Pastoralplan I («Für eine lebendige und solidarische Kirche») und in den WERKSTÄTTEN ZUKUNFT KIRCHE ZÜRICH (2006-08) war oft die Rede von einer «Geh-hin-Kirche». Dabei wurden vielfältige und interessante Ideen entwickelt und umgesetzt, wie wir als Katholische Kirche im Kanton Zürich bzw. als Pfarrei *in* dieser Welt und *in dieser* Gesellschaft präsent sein und den Verkündigungsauftrag erfüllen können.

Auf pfarreilicher Ebene gibt es vielfältige Aktivitäten wie Mittagstische, Besuchsdienste, Eine-Welt-Arbeit u.v.m. Auf diese Weise werden die Kirche und die jeweilige Pfarrei bereits dem Postulat Jesu gerecht: „Geht zu allen Völkern, und macht alle Menschen zu meinen Jüngern“ (Matthäus 28,19). Die Kooperation auf der Ebene eines Seelsorgeraumes und vielleicht sogar darüber hinaus bietet auch hier die Chancen, diesen Verkündigungsauftrag noch besser – will sagen: vielfältiger – zu erfüllen. So kann das Interesse an der Frohen Botschaft und die Bereitschaft, sich für diese zu engagieren, unter Umständen wieder neu geweckt werden. Hier einige Beispiele:

² Vgl. Konstitution Lumen gentium Nr. 11

- In der Katechese kann durch die grössere Anzahl von Mitarbeitenden den Kindern und Jugendlichen ein vielfältigeres Programm geboten werden. Besonders in der Vorbereitung auf die Sakramente können so auch eher neue Formen realisiert werden.
- Die Kooperation bietet die Möglichkeit, die Oberstufenkatechese und den Firmweg vernetzt anzubieten. Jugendliche wollen wissen, wofür Kirche und ihre Vertreter/innen ‚mit Herz, Kopf und Hand‘ stehen. Wird die Oberstufen- und Firmkatechese koordiniert angeboten, ermöglicht dies den Jugendlichen den Zugang zu unterschiedlichen Ansprechpersonen. Werden Jugendgottesdienste oder andere Formen von Gebeten koordiniert angeboten, erhöht dies durch eine grössere TeilnehmerInnenzahl die Attraktivität des Angebots.
- Auch Erwachsene suchen Antworten auf ihre Glaubensfragen – sei es intellektuell, spirituell oder ganz pragmatisch. Ein Seelsorgeraum bietet die Möglichkeit, solche Angebote miteinander aufzubauen.³
- Verkündigung in der heutigen Zeit und erst recht in der Zukunft bedeutet auch, sich auf die sogenannten neuen Medien einzulassen. Öffentlichkeitsarbeit, ‚verkündigende Präsenz‘ in den Lebensströmen der Menschen (mitten in der City, in den Einkaufstempeln, bei grösseren Events usw.) wird mehr Aufmerksamkeit geschenkt als man gemeinhin vermutet. Dies bestätigen zumindest jene, die sich auf solche Experimente einlassen.⁴

Verkündigung kann nicht mehr allein vom Ambo aus geschehen. Sie muss mutig in die Welt hinein gehen, mit vielen Ideen und kreativem Potential. Dazu kann ein Satz von Alfred Delp in der Tradition von Ignatius von Loyola stützen: „Du hast viel mehr Möglichkeiten, als du denkst, ganz zu schweigen von den ungeahnten Möglichkeiten Gottes mit dir.“

3.3 Diakonie

Das diakonische bzw. soziale Handeln der Kirche bzw. der Pfarreien ist nicht nur wichtiger Auftrag Jesu an seine Jüngerinnen und Jünger, sondern hat auch die grösste Gesellschaftsrelevanz. Das zeigen die Spendenbereitschaft und das vielfältige Engagement von Freiwilligen.

Die Herausforderung und Chance bei der Gründung eines Seelsorgeraumes liegt darin, sich gemeinsam eine ‚Anwaltschaft für die Armen‘ zu leisten: über eine/n Verantwortliche/n für Diakonie, mit einer Kommission für Diakonie und, wie es in gut einem Drittel aller grösseren Pfarreien schon praktiziert wird, mit einem/einer Sozialarbeiter/in. Die Seelsorgeräume bieten hier die pastorale Chance, die Bereiche der professionellen Sozialen Arbeit, der Begleitung von Freiwilligen in diesem Bereich, der Koordination von pfarreilichen und überpfarreilichen Projekten einer Fachperson *in einem Seelsorgeraum* (gegebenenfalls mit einem grösseren Pensum zu übertragen. Wenn diese Sozialarbeiterin bzw. dieser Sozialarbeiter auch Mitglied des Seelsorgeraum-Teams ist und / oder mit einer eigenen Kommission Diakonie, in der auch Hauptamtliche vertreten sind, eng kooperiert, kann die Anwaltschaft für eine ‚Zeugnis gelebten Glaubens‘ gut in die Pfarrei und in die Gesellschaft hinein wirken.

³ Vgl. dazu auch EXUPERANTIUS Nr. 2: erwachsen glauben. Impulse für die Glaubensweitergabe an Erwachsene.

⁴ Vgl. dazu Exuperantius Nr. 5: Öffentlichkeitsarbeit.

3.4 Gemeinschaft

Christlicher Glaube drängt nach Gemeinschaft. So wie Jesus seine Jüngerinnen und Jünger als eine neue «Gemeinschaft des Glaubens» zusammengerufen hat, so muss auch die Kirche immer wieder Gemeinschaftsformen unterstützen und initiieren. Diesbezüglich bietet die Kooperation im Seelsorge- raum in Bezug auf verschiedene Adressaten vielfältige Chancen.

3.4.1 Jugendarbeit im Seelsorge- raum

Die Jugend gibt es nicht – und hat es noch nie gegeben. Deshalb existiert auch nicht *die* kirchliche Jugendarbeit. Vielmehr hat sie ein breites Spektrum im Auge zu behalten: Jugendliche in unterschiedlichen Lebensvollzügen und Milieus ansprechen, Freizeitgestaltungen und Projektstage, offene Jugend- arbeit, religiöse Impulse sowie Beratung und Begleitung in Lebensfragen.

Da Jugendliche oft einen viel grösseren Lebenswelt-Radius haben, können vielfältige Veranstaltungen an unterschiedlichen Orten angeboten werden. Nicht jede Pfarrei verfügt über geeignete Räumlichkei- ten für Projekte, nicht jede Kirche bietet jugendgerechte Gottesdienstformen, nicht jede pfarreiliche Jugendarbeit bekommt eine eigene Band oder einen Jugendchor zusammen – die Beispiele liessen sich fortsetzen.

Bereits öfters wird in der Jugendarbeit über die Pfarreigrenzen hinaus projektbezogen und erfolgreich zusammengearbeitet. Ziel ist nicht, bestehende Zusammenarbeitsgefässe zu stoppen, die Selbstän- digkeit der Jugendverantwortlichen zu beschneiden oder gar Stellenprozente zu reduzieren, sondern sich innerhalb eines in Entstehung begriffenen Seelsorge- raumes zu fragen, welche Grundausrichtung, welche Ziele und Erwartungen, welche personellen, finanziellen und räumlichen Ressourcen gegeben sind. Dies kann im besten Fall zu einer verbesserten Koordination, einem höheren Stellenwert und einer Intensivierung der Jugendarbeit führen. Es ist wichtig, dass der/die Vertreter/in der Jugendarbeit in einer Projektgruppe «Pastoralplan im Seelsorge- raum» die Anliegen der einzelnen Pfarreien vertritt und die Informationen auch wieder an die Jugendverantwortlichen der einzelnen Pfarreien zurückträgt. In diesem Sinne ist zu überlegen, *gemeinsam im Seelsorge- raum* eine Jugendarbeiterin / einen Ju- gendarbeiter mit einem höheren Pensum anzustellen, die/der die Jugendarbeit mit ihren vielen Facet- ten im obigen Sinn koordiniert.

3.4.2 Vereine, Verbände, Gemeinschaften, Gruppen

Es geht im Seelsorge- raum nicht darum, Vereine oder Verbände, Gemeinschaften oder Gruppen, die lebendig und kreativ sind, zwangsweise zu *vereinen*. Aber es hat schon mancher Gruppierung zum Überleben verholfen, über die Pfarreigrenze hinaus mit einer anderen zu kooperieren und mal hier, mal da aktiv zu sein. Frauenverbände, Kolpinggruppen, Familienkreise, Jungwacht-Blauring-Gruppen, Pfadfinder und Pfadfinderinnen oder geistliche Gemeinschaften haben schon vielfach davon profitiert, ihr Angebot in einem grösseren Raum bekannt zu machen und neue aktive Mitglieder zu werben. Dazu braucht es immer jemanden, der den Kontakt der jeweils anderen Gruppierung aufnimmt und die Ko- operation koordiniert.

Zudem muss bedacht werden: die Chancen, aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, steigt mit dem qualitativen ‚Mehrwert‘ eines Vereins oder einer Gemeinschaft. Das zeigen empirische Untersuchungen im Bereich der Freiwilligenarbeit: Institutionen mit einem klaren Profil haben keine

Nachwuchsprobleme. Denn Freiwillige wollen heute von ihrem Einsatz auch selbst profitieren, sei es durch eine gute Begleitung oder eine persönliche Weiterentwicklung.⁵ Dies kann in einem grösseren Raum – schon personell – besser geleistet werden als in einer einzelnen Pfarrei.

3.4.3 Projekte / Schwerpunkte

Unter Projekt versteht man heute ein Vorhaben, das in der Regel einmalig durchgeführt wird und gekennzeichnet ist durch Zielvorgabe, zeitliche, finanzielle, personelle und andere definierte Ressourcen. Klassisches Beispiel für ein Projekt im kirchlichen Raum ist das „Dübendorfer Passionsspiel“ an Ostern 2010. Im *forum* – dem Pfarrblatt der katholischen Kirche im Kanton Zürich – war dazu zu lesen:

„130 Pfarreimitglieder des Seelsorgeraumes Dübendorf-Fällanden-Schwerzenbach und Umgebung im Alter zwischen 3 und 87 Jahren arbeiten auf ein ambitioniertes Ziel hin: die Aufführung des Passionsspiels in der Karwoche. ... Die Aufgaben hinter der Kulisse sind ebenso wichtig wie die Rollen auf der Bühne. «Gemeinsam ein solches Projekt auf die Beine zu stellen, ist ein rundum positives Erlebnis, das verbindet». Und: «Durch die Theaterinszenierung soll der Zusammenhalt innerhalb des seit vier Jahren bestehenden Seelsorgeraumes gestärkt werden.»⁶

Solche Projekte, auch von kleinerer Grössenordnung, können eher geplant und umgesetzt werden, wenn personelle, finanzielle, räumliche und andere Ressourcen gebündelt werden. Zugleich können mehr Menschen von einem guten Projekt profitieren.

Dasselbe gilt, wenn eine Pfarrei in einem Seelsorgeraum oder sogar ein Seelsorgeraum als Ganzer einen Schwerpunkt setzt. Für die einen mag dies eine qualitativ herausragende Kirchenmusik sein, für andere eine besondere spirituell bzw. geistliche Ausrichtung, eine Jahresmotto (z.B. Jahr der Jugend), für wieder andere spezielle Angebote für Männer mittleren Alters (wie ‚Väter-Kinder-Ferien‘) usw. Eine solche Profilierung oder Schwerpunktsetzung bedeutet zugleich aber auch, dass man als Pfarrei oder Seelsorgeraum vorübergehend oder ganz auf Bisheriges bzw. Traditionelles verzichten muss, weil in den meisten Fällen ein ‚Mehr‘ nicht zusätzlich geleistet werden kann. Hier ist dann eine klare Entscheidung für ein Projekt bzw. eine Schwerpunktsetzung gefragt.

3.4.4 Ökumene und interreligiöser Dialog

In Bezug auf die ökumenische Zusammenarbeit mit den reformierten Kirchgemeinden stehen wir gemeinsam vor einer grossen Herausforderung: beide, sowohl die katholische wie auch die reformierte Kirche im Kanton Zürich befinden sich in einem pastoralen wie auch territorialen Umbruch. Beide bemühen sich um ein klare(re)s Profil und um bessere Strukturen, um den Auftrag Jesu, das Evangelium zu verkünden, optimaler verwirklichen zu können. Von daher ist es – sozusagen um Christi willen – nötig, das Suchen von reformierter und katholischer Seite nach einer „Pastoral für morgen“ zu verbinden und zu entdecken, was wirklich alles schon gemeinsam möglich ist und noch mehr möglich sein könnte.

Bei allen Veränderungsprozessen und dem damit verbundenen Mehraufwand darf also nicht den Fragen ausgewichen werden:

- Welche Veranstaltungen, Projekte und Dienste (weiterhin oder neu) können ökumenisch oder gar interreligiös geleistet werden?

⁵ Vgl. dazu: Freiwilligenarbeit. Handbuch für Freiwilligenarbeit in der Katholischen Kirche im Kanton Zürich. Zu finden unter www.zh.kath.ch/service/publikationen/handbuecher/freiwilligenarbeit.

⁶ Vgl. www.forum-pfarrblatt.ch/archiv/2010/forum-nr-7-2010/forumpublicationarticle.2010-03-15.4220337701

- Welche Gelegenheiten können geschaffen werden, damit sich konfessions- und religionsverbindende Partnerschaften und Familien treffen und gemeinsam wirken können?
- Inwieweit kann die Jugendarbeit dem christlichen Auftrag durch einen absichtslosen Dienst am jungen Menschen gerecht werden und einen Dialog zwischen den unterschiedlichen Kulturen / Milieus fördern?

Die ökumenische und interreligiöse Zusammenarbeit – oder deren Verweigerung – sendet in die Gesellschaft hinein Signale, die sensibel wahrgenommen werden. Und an ihnen entscheidet sich letztlich die Glaubwürdigkeit von Kirche und Religion. Deshalb ist gerade auch in diesem Bereich Chancen von besserer Zusammenarbeit in Seelsorgeräumen ein grosser Stellenwert beizumessen.

4 ‚Idealer Verlaufsplan‘ für die Entwicklung eines Seelsorgeraumes

Bereits im EXUPERANTIUS Nr. 4 ist auf Seite 23 aufgelistet, wie wir uns damals idealtypisch die Schritte zur Errichtung von Seelsorgeräumen vorgestellt haben. Diese sollen hier übernommen, aber angereichert mit neuen Erfahrungen, ergänzt bzw. korrigiert werden:

- **Grundlegende Informationen** über Chancen und Grenzen von Seelsorgeräumen müssen an erster Stelle stehen. Dazu eignet sich zunächst eine *gemeinsame* Sitzung aller Seelsorgenden zusammen mit den Mitgliedern der Kirchenpflege und gegebenenfalls des Pfarreirates einer Pfarrei (vgl. Kapitel 5.1). Falls nicht mehr diskutiert werden muss, mit welcher anderen Pfarrei (oder anderen Pfarreien) ein Seelsorgeraum gebildet werden soll, kann an diesem ersten Informationstreffen auch schon ein erweiterter Personenkreis (vgl. Kapitel 5.2) aller Pfarreien eines künftigen Seelsorgeraumes eingeladen werden. Wenn dies nicht der Fall ist, sollten entsprechende Veranstaltungen einigermaßen zeitgleich stattfinden.
- Die **Transparenz der Entwicklung** gegenüber den Mitgliedern der Kirchgemeinden und der Pfarreien ist wichtig. Deshalb sollte nach einem solchen Treffen der Verantwortlichen eine Kirchgemeinde- oder Pfarreiversammlung genutzt werden, um auch hier grundlegende Informationen möglichst breit zu streuen und gegebenenfalls über einen Planungsverlauf zu informieren.
- Die **Bildung einer speziellen Projektgruppe**, die nicht mehr als sieben Personen aus unterschiedlichen Gremien und Arbeitsbereichen umfassen sollte (Seelsorgende, Kirchenpflegen, Pfarreiräten, Jugend, Diakonie, Öffentlichkeitsarbeit) kann hilfreich sein, um einen Entwicklungsplan auszuarbeiten.
- Dieser Projektgruppe könnte unter anderem die Vorbereitung und Durchführung einer **Zukunftswerkstatt** (vgl. Anhang) übertragen werden, die wiederum ihre eigene Arbeit mit Ideen aus den Pfarreien bzw. Kirchgemeinden bereichert.
- Am Ende der Projektphase und immer wieder in Rückbindung an die Entscheidungsgremien sollte ein **Pastoralplan** für die Arbeit in einem Seelsorgeraum vorliegen (vgl. Kapitel 6). Dieser umfasst die Standards sowie die Schwerpunkte der einzelnen Pfarreien in einem Seelsorgeraum.
- In einem künftigen Seelsorgeraum, der zwei oder drei Kirchgemeinden umfasst, muss parallel zur Erarbeitung eines Pastoralplans ein **Konzept für die finanzielle Kooperation** entwickelt werden. Denn auch den Kirchgemeinden obliegt es, Formen der Zusammenarbeit zu finden und verbindlich festzulegen, zum Beispiel durch Zusammenarbeitsverträge oder Zweckverbände.

- Der von der Projektgruppe und von den Entscheidungsgremien erarbeitete Pastoralplan sollte dann in einer Kirchgemeindeversammlung der Öffentlichkeit zur **Beschlussfassung zur Schaffung eines Seelsorgeraumes** vorgelegt werden.
- Pastoralplan sowie Beschluss der Kirchgemeindeversammlung müssen schliesslich dem Generalvikariat zugeleitet werden. Von dort aus wird der **Antrag zur offiziellen Errichtung des Seelsorgeraumes** an das Ordinariat in Chur weiter geleitet.
- Aufgrund des beschlossenen Pastoralplans müssen von den Personalverantwortlichen **der Stellenplan und einzelne Pflichtenhefte der Festangestellten** angepasst werden.
- Am Ende des gesamten Prozesses und als Beginn einer neuen Form steht die **offizielle Errichtung des Seelsorgeraumes** per Dekret durch den Bischof. Diese sollte in einer speziellen Feier (Gottesdienst und Festveranstaltung) gewürdigt und somit auch der Öffentlichkeit bekannt gegeben werden.
- In der Startphase sollte das Seelsorgeraumteam eine regelmässige Teamsupervision in Anspruch nehmen, um Anfangsprobleme konstruktiv bearbeiten zu können. (z.B. durch die Kirchliche Stelle für Gemeindeberatung, vgl. Kapitel 7 - Ansprechpersonen, Seite 22)

Es ist erfahrungsgemäss sowohl für die Pfarreien und Kirchgemeinden als auch für die Verantwortlichen im Generalvikariat eine grosse Hilfe, wenn während des gesamten Entwicklungsprozesses ein reger Informationsaustausch zwischen diesen beiden Ebenen stattfindet. Die vielfältigen Erfahrungen können so im Generalvikariat gesammelt und füreinander fruchtbar gemacht werden.

5 Aktionshilfen für die Befassung mit dem Thema Seelsorgeräume

Für die im ‚idealen Verlaufsplan‘ aufgeführten Schritte seien im Folgenden konkrete Hinweise für die Gestaltung gegeben. Wie in Kapitel 1 schon vermerkt, handelt es sich dabei um Anstösse und Orientierungshilfen, die jedoch der Situation vor Ort angepasst werden müssen.

5.1 Informationsabend für alle pastoral Mitarbeitenden

Je nach Situation können hier unter „pastoral Mitarbeitende“ zunächst nur die Seelsorgenden verstanden werden oder gleich alle weiteren haupt- und nebenamtlichen Angestellten, mit den Mitgliedern des Pfarreirats und der Kirchenpflege. Auch wenn Einzelne von ihnen bereits Informationen über das „Warum? Wozu? und Wie?“ zu Seelsorgeräumen andernorts bekommen haben, ist es oft wichtig, alle Akteure in einer Pfarrei bzw. in einem künftigen Seelsorgeraum ‚auf einen gemeinsamen Nenner‘ zu bringen. Dazu kann ein circa 1 ½ bis 2 stündiger Austausch helfen, der folgendermassen aufgebaut sein kann:

Zeit		Inhalt	Wer / Materialien
5 Min.	5'	Begrüssung und Einführung	Einladende/r
10 Min.	15'	Impuls – geistliche Besinnung	N.N. / z.B. Lukas 14,28-30
30 Min.	45'	Erläuterte PowerPoint-Präsentation: „Warum, wozu und wie Seelsorgeräume - personell, pastoral, organisatorisch“	N.N. / Eine jeweils aktualisierte PowerPoint findet sich zum Downloaden unter www.zh.kath.ch/seelsorgeraeume
15 Min.	1°	Murmelrunde – evtl. mit Imbiss	
30 Min.	1°30'	Moderiertes Gespräch: Erste Eindrücke, Meinungsäusserungen, Ideen für das Vorgehen	Moderator/in Die Ideen oder Ergebnisse sollten per Flipchart festgehalten werden
10 Min.	1°40'	Ergebnissicherung, Dank und Verabschiedung	Einladende/r

Falls bei diesem Erstgespräch bereits konkrete Vorschläge für das Vorgehen vorliegen, sollten diese in den einzelnen Gremien (Seelsorgeteam, Kirchenpflege, Pfarreirat) noch einmal besprochen und detailliert verabredet werden.

5.2 Informationsabend für die Öffentlichkeit

Wie die Verantwortungsträger/innen soll auch die ‚Öffentlichkeit‘ über diesen Prozess von Anfang an informiert werden. Es zeigt sich immer wieder, dass der grösste Widerstand von jenen ‚traditionell ausgerichteten‘ Pfarreimitgliedern kommt, die sich mit ihrer eigenen Pfarrei sehr verbunden fühlen und einen ‚Heimatverlust‘ befürchten.

Je nach Konstellation der Pfarreien bzw. Kirchgemeinden ist es angezeigt, diesen ersten Abend für die Öffentlichkeit separat durchzuführen – wie den in 5.2 vorgeschlagenen Informationsabend – oder aber gemeinsam. Kennen sich die Mitglieder der einzelnen Pfarreien bereits, weil sie beispielsweise schon

einer Kirchgemeinde zugehören, kann ein solcher Anlass genutzt werden, sich noch besser kennen zu lernen und voneinander zu erfahren. Demzufolge könnte ein solcher Informationsabend folgenden Verlauf haben:

Zeit		Inhalt	Wer / Materialien
5 Min.	5'	Begrüssung und Einführung	Einladende/r
5 Min.	10'	Impuls – geistliche Besinnung	z.B. Lied, Textstelle, Gedanke, Bild...
20 Min.	30'	Erläuterte PowerPoint-Präsentation: „Warum, wozu und wie Seelsorgeräume - personell, pastoral organisatorisch“	Eine jeweils aktualisierte Power- Point findet sich zum Downloaden unter www.zh.kath.ch/seelsorgeraeume
10 Min.	40'	Rück- bzw. Verständnisfragen	Moderator/in
10 Min.	50'	Präsentation von Pfarrei A: Struktur, Mitarbeitende, Gruppierungen, pastorale Schwerpunkte, besondere Prob- leme	Verantwortlicher Pfarrei A
10 Min.	1°	Präsentation von Pfarrei B: siehe oben	Verantwortlicher Pfarrei B
[10 Min.	1°10'	<i>Präsentation von Pfarrei C: siehe oben</i>	<i>Verantwortlicher Pfarrei C]</i>
10 Min.	1°20'	Darlegung bisheriger Überlegungen zur Prozessgestaltung – z.B. Einrichtung einer Projektgruppe, Projektplan usw.	Einladende/r
30 Min.	1°50'	Pause mit Apéro	
30 Min.	2°20'	Moderiertes Gespräch: „Wo sehen Sie Chancen und Grenzen einer Zusammenarbeit im geplanten Seel- sorgeraum?“	Moderator/in Chancen und Grenzen sollten auf Karten mit unterschiedlichen Far- ben (z.B. grün – gelb – rot) fest- gehalten werden
10 Min.	2°30'	Ergebnissicherung, Erläuterung über wei- teres Vorgehen, Dank und Verabschiedung	Einladende/r

Falls bei diesem Informationsabend für die Öffentlichkeit bereits konkrete Vorschläge für die Gestaltung oder das strukturelle Vorgehen vorliegen, gehen diese zur weiteren Beratung an die verantwortlichen Gremien bzw. gegebenenfalls an die Projektgruppe. Es sollte bei dieser Veranstaltung aber deutlich betont werden, dass es sich nur um Vorschläge – und keine Entscheidungen – handelt.

5.3 Retraite für Seelsorgende, Pfarreirat und Kirchenpflege

Eine Retraite bietet die Möglichkeit, sich über eine längere Zeit hinweg intensiv mit *einem* Thema zu befassen. Eine solche Veranstaltung, wenn möglich in einem Bildungshaus, hat dann zum Ziel, möglichst kompakt zu arbeiten und mit konkreten, überprüfbaren Zielen in den Alltag zurück zu kehren. Dabei darf man sich jedoch nicht zu viel vornehmen, denn in den meisten Fällen dauert eine Retraite von Freitag, circa 16 Uhr, bis Samstag, circa 17 Uhr. ‚Gefühl‘ scheint sie oft viel länger – als reale Arbeitszeit stehen in der Regel maximal zehn Stunden zur Verfügung, oftmals wesentlich weniger.

Der Verlaufsvorschlag geht davon aus, dass in den Pfarreien, die einen Seelsorgeraum bilden, bereits Informationsveranstaltungen im Sinn von 5.1 und 5.2 stattgefunden haben. Die Teilnehmenden verfügen also über das nötige ‚Grundwissen‘ und sollen dies auf ihre Situation anwenden.

Es sollte im Vorfeld der Retraite bedacht werden, ob zu diesem Anlass noch weitere Teilnehmer/innen eingeladen werden, die den Blickwinkel weiten – beispielsweise (falls nicht schon in oben genannten Gremien vertreten) Sozialarbeitende, Jugendarbeiter/innen, Vertreter/in der Katechese usw.

Zeit	Inhalt	Wer Methode bzw. Materialien
1. Tag		
16.00 h	Begrüßung und Einführung: geplanter Verlauf der Retraite	Einladende/r
16.15 h	Geistliche Besinnung	Seelsorgende/r z.B. Lied, Textstelle, gemeinsames Gebet, Bildbetrachtung, Musik...
16.30 h	„Lebendige Statistik“ zum Kennenlernen	Moderator/in Teilnehmende sortieren sich im Raum a) nach Pfarreizugehörigkeit b) nach Alter c) Funktionen d) nach Herkunft usw. oder Teilnehmende bilden Wertungsgruppen (1. voll und ganz, 2. unentschieden, 3. total dagegen) zu Fragen bzgl. Seelsorgeraum und diskutieren miteinander. Beispiel: ~ Seelsorgeraum ist eine Chance, Freiwilligen mehr Verantwortung zu übergeben – oder ~ Seelsorgeraum überfordert jede/n
17.00 h	Was bisher geschah: → Infoabende, Projektgruppe, Überlegungen, Entscheidungen usw.	Einladende/r
17.15 h	Input: „Die Bedeutung von konzeptionellem Arbeiten für einen Seelsorgeraum und die Pastoral überhaupt“	Moderator/in Vgl. Erläuterungen zu Kapitel 7 → vgl. auch A. Dörner: „Konzeptionsentwicklung“ in EXUPERANTIUS Nr. 4, Seite 28-30
17.45 h	Rückfragen – Aussprache	
18.00 h	Abendessen / Pause	
19.30 h	Einführung in die Methode „Zukunftswerkstatt“	Moderator/in Vgl. Anhang

Zeit	Inhalt	Wer Methode bzw. Materialien
19.45 h	<p>Erarbeiten von einzelnen Themenfeldern zum Gesamthema: „Wie muss ein Seelsorgeraum gestaltet sein, in dem ich mich in 10 Jahren (noch) beheimatet fühle?“</p> <p><i>! Wichtig: Es sollen innerhalb des eigenen Kompetenzbereichs keine Grenzen gesetzt werden: Kreativität und Phantasie ist gefragt!</i></p> <p><i>! Ebenso wichtig: Die Vorschläge müssen auch realisierbar sein!</i></p>	<p>Teilnehmende erarbeiten nach der „Open-Space-Methode“ (vgl. Anhang) oder in (gemischten) Kleingruppen</p> <p>Themenfelder wie «mitreissende Musik'» , «Männer-Bibel-Arbeit», «aktive Liturgie», «offene Kirche N.N.» «einfache Strukturen» und und und ...</p>
20.30 h	Präsentation der Vorschläge und Festlegen der zu behandelnden Themenfelder	Moderator/in Doppelungen ausschliessen, zusammengehörende Vorschläge zu einem Themenfeld zusammenhängen
21.00 h	Tagesabschluss	Seelsorgende/r Lied, Besinnung, Gebet o.ä.
2. Tag		
09.00 h	Tagesbeginn	Seelsorgende/r Lied, Besinnung, Gebet o.ä.
09.10 h	Rückblick auf Vortag: Was ist mir / uns beim Gespräch am Abend oder über Nacht noch wichtig geworden? Welche Fragen habe ich noch?	Moderator/in
09.20 h	Bildung von Gruppen, die sich einzelnen Themenfeldern widmen	Moderator/in Teilnehmende ordnen sich nach eigenem Geschmack einem Themenfeld zu. Es sollten pro Gruppe nicht mehr als 5-7 Personen sein.
09.45 h	1. Arbeitsrunde in Gruppen: „Was spricht dafür und was spricht dagegen, sich mit diesem Themenfeld zu befassen?“ → Gibt es genügend Argumente, eine Detailplanung anzugehen?	Gruppenleiter/in Kurz und präzise (stichwortartig!) auf FlipChart-Blätter zusammenfassen
10.15 h	Rückmeldung im Plenum aus den einzelnen Gruppen	Moderator/in Auswahl der Themenfelder
10.45 h	Pause	

Zeit	Inhalt	Wer Methode bzw. Materialien
11.00 h	2. Arbeitsrunde in Gruppen: „Wie können wir diese Vorschläge konkret in unserem Seelsorgeraum / in unseren Pfarreien umsetzen?“ → Was gab / gibt es schon? Wer hat diesbezüglich Erfahrungen? Mit wem könnte man kooperieren? Woher Hilfe bekommen? Was braucht es an Ressourcen (Finanzen, Personen, Räume usw.)?	Gruppenleiter/in Kurz und präzise (stichwortartig!) auf FlipChart-Blätter zusammenfassen
11.45 h	Rückmeldung im Plenum aus den einzelnen Gruppen	Moderator/in
12.15 h	Mittagessen und Pause	
14.00 h	Priorisierung der Vorschläge: Was gehen wir zunächst an?	Moderator/in Durch Bepunkten oder Diskussion drei oder vier Vorschläge finden, die sofort angegangen werden sollen
14.30 h	3. Arbeitsrunde in Themengruppen: „ W er macht W as W ie mit W em W omit und W ann?“	Gruppenleiter/in
15.45 h	Pause	
16.00 h	Präsentation der Ergebnisse aus den Themengruppen und Übergabe an die verantwortlichen Gremien (evtl. Projektgruppe)	Moderator/in Umso kreativer präsentiert - umso eher wird's kapiert...
16.45 h	Abschluss der Retraite durch Besinnung / Lied / gemeinsame Eucharistiefeier und / oder Dank	Seelsorgende/r

Es wird bei diesem Verlaufsplan davon ausgegangen, dass die Teilnehmenden keine Entscheidungskompetenz haben und dass den entsprechenden Gremien im Anschluss daran noch die Möglichkeit geboten ist, aus einem gewissen Abstand heraus nochmal darüber zu diskutieren und Entscheidungen zu fällen.

Im Anhang dieser Arbeitshilfe finden sich Methodenhilfen für die Gestaltung solcher Entwicklungsprozesse bzw. Veranstaltungen.

6 Ansprechpersonen

Für die Begleitung solcher Prozesse der Entwicklung eines Seelsorgeraumes bzw. für spezielle Fragen sei auf folgende Personen verwiesen:

- **für Fragen, die das Personal bzw. die Personalplanung betreffen:**
Dr. Josef Annen, Generalvikar und Personalamtsleiter
Tel.: 044 266 12 68, josef.annen@zh.kath.ch
- **für pastorale Fragen und Begleitung von Entwicklungsprozessen:**
Dr. Rudolf Vögele, Pastoralamtsleiter
Tel.: 044 266 12 55, rudolf.voegele@zh.kath.ch
- **für Beratung, Begleitung, Supervision, Mediation, Moderation:**
Bernd Kopp, Kirchliche Stelle für Gemeindeberatung und Supervision
Tel.: 044 204 17 80, www.pfarreiberatung.ch, bernd.kopp@zh.kath.ch,
- **für Fragen im Bereich der Migrantenseelsorge:**
Luis Capilla, Fachbereich Migrantenseelsorge
Tel.: 044 266 12 63, luis.capilla@zh.kath.ch
- **für Fragen der Jugendarbeit und Jugendseelsorge:**
Mirjam Ott, Fachbereich pfarreiliche Jugendarbeit
Tel.: 044 266 69 33, www.jugendseelsorge.ch, mirjam.ott@jugendseelsorge.ch,
- **für Fragen der Diakonie bzw. pfarreilichen Sozialen Arbeit:**
Miriam Götz, Abteilung Diakonie bei CARITAS Zürich
Tel.: 044 366 68 22, m.goetz@caritas-zuerich.ch
- **für Fragen der Kirchenpflegen – Personalwesen:**
Dr. Andreas Hubli, Synodalrat – Bereichsleiter Personal
Tel.: 044 266 12 243, andreas.hubli@zh.kath.ch
- **für juristische Fragen in Bezug auf Kirchgemeinden:**
Claudia Tognon, Synodalrat – juristische Sekretärin
Tel.: 044 266 12 06, claudia.tognon@zh.kath.ch
- **für Fragen der Öffentlichkeitsarbeit von Pfarreien:**
Christian Breitschmid, Informationsbeauftragter des Generalvikariats
Tel.: 044 266 12 69, christian.breitschmid@zh.kath.ch

Weitere Fachkräfte für Organisationsberatung und Begleitung von Entwicklungsprozessen können jeweils aktuell erfragt werden bei Dr. Rudolf Vögele (s.o.).

Anregungen zur Weiterentwicklung dieser Arbeitshilfe nehmen wir gerne entgegen (siehe Impressum).

ANHANG

Methodenhilfen für den Entwicklungsprozess

In diesem Anhang geht es nun um die Methodik, wie solche Veranstaltungen inhaltlich gestaltet werden können. Dabei können die aufgeführten Methoden auch miteinander gemischt bzw. verbunden werden.

I. Eine Pastorkonzeption für einen Seelsorgeraum erstellen

Sinn und Zweck einer Konzeption

Erfahrungen und Studien belegen, dass Menschen umso mehr bereit sind Verantwortung zu übernehmen, je klarer ihnen Sinn und Ziel des erwarteten Engagements sind (**Das wollen wir!**). Um dafür zu werben und zu motivieren ist es wichtig, anschaulich erklären zu können, wer einlädt (**Das sind wir!**). Viele Verantwortliche in Pfarreien, Kirchenpflegen oder Institutionen wissen um diese (neue) Gelegenheit und werben erfolgreich um weitere Mitwirkende, weil sie recht klar sagen können: Das wollen wir! Und: Das sind wir!

Ein solches Profil ist auch für einen Seelsorgeraum wichtig. Hierfür ist die Entwicklung einer Pastorkonzeption sehr hilfreich: Eine Konzeption (*vom lateinischen ‚concipere‘ = erfassen, begreifen, sich vorstellen*) ist eine umfassende Zusammenstellung von Informationen und Begründungszusammenhängen. Eine Pastorkonzeption gibt Antworten auf die Fragen „Wer sind wir?“, „Wo stehen wir?“ und „Wo wollen wir hin?“ in zwei Richtungen:

- nach innen trägt sie dazu bei, die Aktivitäten und Ziele des Seelsorgeraumes für die Mitwirkenden selbst zu klären
- nach aussen ermöglicht sie eine Darstellung des Wirkens und des Profils eines Seelsorgeraumes bzw. der zugehörigen Pfarreien

Eine weitere Besonderheit einer Konzeptionsentwicklung ist, dass sie **prozesshaft** entsteht. Bildlich gesprochen bewegt man sich bei einer Konzeptionsentwicklung auf einer Spirale: ausgehend vom Ist-Zustand reflektiert man das bisherige Tun aufgrund neuer Impulse oder Vorgaben, setzt sich ggf. neue Ziele, legt die Schritte ihrer Umsetzung fest und überprüft diese nach einem vereinbarten Zeitraum. Ein solches dynamisches Modell ermöglicht einen ständigen Prozess der Erneuerung und unterscheidet sich wesentlich von einem ‚Sich-im-Kreis-Drehen‘.

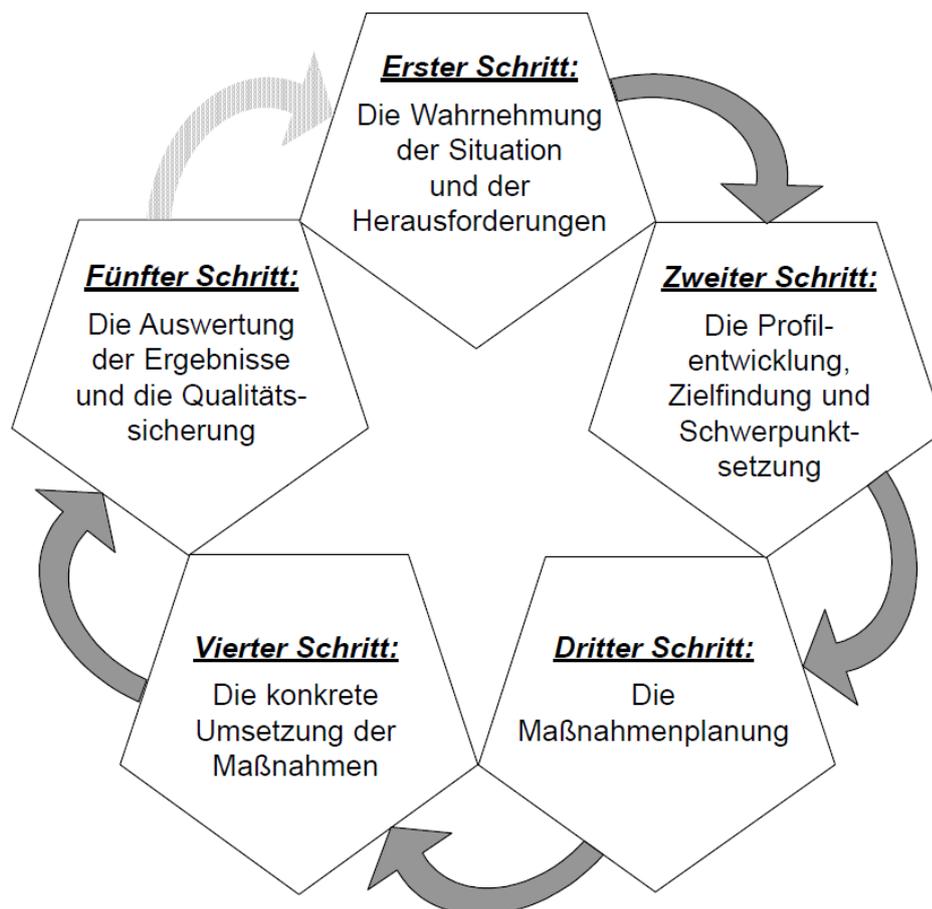
Eine Konzeptionsentwicklung ist auch **partizipativ**: In einem solchen Prozess sind die zuständigen Verantwortlichen, Mitarbeiter/innen und Gremien unbedingt zu beteiligen. Dabei kommt dem Seelsorge(raum)team, gegebenenfalls den Pfarreiräten und den Kirchenpflegen jeweils eine eigene Verantwortung zu. Egal, vom wem die Initiative dabei ausgeht: die *gemeinsame* Erarbeitung ist unverzichtbar.

Dies wiederum macht es notwendig, dass der Entwicklungsprozess **gesteuert** ist. Diejenigen, die diesen Prozess steuern, müssen für die notwendigen Vernetzungen bzw. Informationsbeschaffungen oder -weitergaben sorgen. So ist sichergestellt, dass im Prozess möglichst viele Potenziale eingebracht werden können.

Damit sind der Sinn und das Ziel einer Konzeptionsentwicklung beschrieben. Denn eine solche will im Endeffekt dazu beitragen, dass die Akteure und Akteurinnen

- sich auf ihr kirchliches Handeln besinnen und dies gegebenenfalls neu bewerten
- sich auf Aufgaben konzentrieren, die unaufgebar und zukunftsweisend sind, und dass sie
- Rechenschaft darüber ablegen, weshalb in diesem Seelsorgeraum und an diesem Ort diese pastoralen Aufgaben wahrgenommen werden und andere nicht.

Ein Planungsmodell und dessen Durchführung ⁷



Um eine solche Konzeption zu erarbeiten, braucht es Zeit und Personen. Es empfiehlt sich, eine Projektgruppe einzurichten, die in ständiger Rückbindung an die entscheidenden Gremien diesen Prozess durchführt. Dabei sollte – entlang der einzelnen Schritte – auf Folgendes geachtet werden:

1. Schritt: Wahrnehmung der Situation und der Herausforderung

Es geht dabei um verschiedene Blickrichtungen:

Blickrichtung nach innen

Gemeint ist damit eine wertschätzende Bestandsaufnahme des Lebens der Pfarrei und der bisherigen Arbeit. Dabei soll alles gesammelt werden, was das Leben der Pfarrei ausmacht: alle Angebote, Gruppen, Verbände, Initiativen usw.

⁷ Entnommen aus: Arbeitshilfe Konzeptionsentwicklung der Erzdiözese Freiburg (2006)

Blickrichtung nach aussen

Gemeint ist damit zunächst der Blick in die gesellschaftliche Wirklichkeit, in der die Pfarrei wirkt. Gegenstand der Erkundungen können sein:

Bevölkerungsdaten, Arbeitslosenquoten, kommunale Entwicklungspläne, Jugendhilfepläne, Informationen über soziale Probleme am Ort oder über ökologische Brennpunkte, aber auch Wirtschaftsbetriebe, Behörden, karitative Angebote und Einrichtungen, Schulen, Freizeitangebote für unterschiedliche Altersstufen und soziale Einrichtungen für einzelne Personengruppen usw.

Blickrichtung von aussen

Sinnvoll ist hier eine Konfrontation mit dem, was Aussenstehende sagen könnten:

Was bewegt Menschen in Bezug auf Spiritualität und Kirche, die nichts mit der Kirche oder Pfarrei zu tun haben (wollen)? Welche Resonanz finden die kirchlichen Angebote bei sogenannten Fernstehenden? Welche Impulse geben Verantwortliche anderer nichtkirchlicher sozialer Einrichtungen? Welche Erwartungen haben Menschen in Bezug auf das gesellschaftliche Engagement von Kirche und Pfarrei? Was kann Kirche und Pfarrei von Menschen lernen, die sich in unserer Gesellschaft politisch engagieren?

Blickrichtung auf das Evangelium

Hier kann man sich den Fragen stellen:

Welche Werte und Überzeugungen sind für uns aus dem Evangelium heraus massgebend? Von welchem Reich-Gottes-Gleichnis wollen wir uns besonders ansprechen lassen? Wie kann bei uns und durch uns die Wirklichkeit des Reiches Gottes (noch mehr) erfahren werden?

2. Schritt: Profil entwickeln, Ziele und Schwerpunkte setzen

Dieser Schritt bildet den Kern der Erarbeitung einer Pastorkonzeption:

Aufgrund der im ersten Schritt gewonnenen Erkenntnisse gilt es nun, die entsprechenden Ziele und die daraus resultierenden Aufgaben zu formulieren.

Da nicht zu viele Ziele auf einmal verfolgt werden können, ist eine leistbare Auswahl notwendig. So sollte gemäss der «3 A Sortierung» (vgl. Anhang) unterschieden werden: Welche Aufgaben sind unverzichtbar («Auftrag»), welche gelten als Schwerpunkte der Pastoral («Aufbruch») und welche können nicht (mehr) realisiert werden («Abschied»).

3. Schritt : Massnahmen planen

Aufgabe der Seelsorgenden, des Pfarreirates und der Kirchenpflege ist es nicht, alles selbst zu machen. Wichtig ist vielmehr zu vereinbaren, welche

Massnahmen ergriffen werden müssen, um die Ziele der Pastorkonzeption zu erreichen. Dazu bedarf es eines Massnahmenplans, der von der Projektgruppe erarbeitet werden kann. Optimal ist es, wenn Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen, Stärken und Qualifikationen dabei beteiligt werden. Wenn sich im zweiten Schritt beispielsweise schon gezeigt hat, dass es andere kirchliche oder auch nichtkirchliche Personen, Gruppen, Verbände oder Einrichtungen gibt, die an einzelnen Zielen bereits

Regel bei der Zielformulierung: Ziele müssen ("SMART") sein, d.h.

- ➔ **Spezifisch**
- möglichst klar eingrenzen (*de-finieren*)
- ➔ **Messbar**
- erfüllbare Kriterien benennen
- ➔ **Attraktiv**
- Erreichbarkeit muss gewünscht sein
- ➔ **Realistisch**
- es muss zur Situation passen
- ➔ **Terminierbar**
- Zeitphasen von Start bis Auswertung festlegen

Ziele sind

- in die Zukunft gerichtet
- in der Ich-Form (Ich will..., Wir wollen...)
- motivierend und mobilisierend
- überprüfbar

arbeiten oder sich diese zu eigen machen, sollten hier nun Kooperationen gesucht und diese ggf. in die Planungen einbezogen werden.

4. Schritt: Massnahmen durchführen

Zur Durchführung von Massnahmen können bereits bestehende Kommissionen und Projektgruppen mit der Umsetzung von einzelnen Aufgaben betraut oder neu eingerichtet werden. Dazu muss überprüft werden, ob hierfür geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits zur Verfügung stehen und ob über den Kreis der bisher Mitwirkenden weitere Menschen motiviert werden können, sich projekthaft zu engagieren. Hierzu sollten die nebenstehenden Tipps für die Arbeit mit Kommissionen und Projektgruppen beachtet werden.

Ein Vorteil von solch verschiedenen Kommissionen und Projektgruppen ist, gerade auch wenn diese zeitlich klar begrenzt sind, dass sich viele mit ihren Kompetenzen und Ideen einbringen und ihre besonderen Charismen verwirklichen können.

Tipps für die Arbeit mit Kommissionen und Projektgruppen

- ➔ Geben Sie einen klaren, eindeutigen Auftrag
- ➔ Klären und benennen Sie Zuständigkeiten und Kompetenzen
- ➔ Stellen Sie die notwendigen Arbeitsmittel und Finanzen zur Verfügung
- ➔ Weisen Sie auf Begleitungs- und Fortbildungsangebote hin
- ➔ Bleiben Sie selbst und halten Sie andere auf dem Laufenden durch regelmäßige Berichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit
- ➔ Spenden Sie Lob und Anerkennung für die geleisteten Arbeiten

Damit soll gewährleistet sein,

- dass beschlossene Maßnahmen nicht im Sand verlaufen
- dass Kommissionen und Projektgruppen in ihrer Arbeit ernst genommen werden
- dass erreichte Erfolge sichtbar gemacht, gewürdigt und auch gefeiert werden
- dass bei auftretenden Problemen rechtzeitig über Lösungsstrategien und Korrekturen nachgedacht wird
- dass neue Massnahmen angegangen werden.

5. Schritt: Ergebnisse auswerten

Nach einer festgesetzten Zeit der Umsetzung von Massnahmen der PastoralKonzeption (von drei bis fünf Jahren) müssen die Ergebnisse im Seelsorgeteam, im Pfarreirat und in der Kirchenpflege – nach Möglichkeit gemeinsam – ausgewertet werden. Dabei empfiehlt sich eine Reflexion auf folgende Themenbereiche, die für die Pastoral enorm wichtig sind und permanent verbessert werden können:

- *Leitung und Steuerung: Wie wurde Leitung wahrgenommen? War die Beteiligung an Entscheidungsprozessen gewährleistet? Was muss verbessert werden?*
- *Kommunikation und Personal: Wie gut wurden die Beteiligten und die Öffentlichkeit jeweils informiert? Wie war die Atmosphäre? Was lässt sich in Bezug auf Kommunikation und Personalentwicklung verbessern?*
- *Gremien und Strukturen: Welche Gremien waren hilfreich oder haben zu Überlastungen geführt? Welche Sitzungskulturen haben sich als motivierend erwiesen? Was lässt sich an der Organisation und Aufgabenverteilung verbessern?*

- Ergebnisse und Erfolge: *Wen und was haben wir erreicht, und was konnte weshalb nicht umgesetzt werden? Wie lässt sich eventuell die Effizienz steigern? Wurden die Erfolge auch hinreichend gewürdigt und gefeiert?*

Durch eine solche immer wiederkehrende Neubestimmung und Neubewertung des pastoralen Handelns anhand dieser Arbeitsweise bekennt sich eine Pfarrei als eine „lernende Organisation“. Die Reflexion des eingeschlagenen Weges und die fortwährende Auswertung der gegangenen Schritte ermöglicht eine ständige Weiterentwicklung der Pastoral. So wird dieses „zirkuläre“ Planen und Handeln nicht als ein ‚Sich-im-Kreis-Drehen‘, sondern - wie bei einer Spirale - als Fortschritt erfahren.

II. Zukunftswerkstatt für einen künftigen Seelsorgeraum

„Zukunftswerkstatt“ ist gerade in der katholischen Kirche im Kanton Zürich kein unbekanntes Instrument der Pastoralentwicklung. Während die WERKSTÄTTEN ZUKUNFT KIRCHE ZÜRICH in den Jahren 2006-2008 aber sehr allgemein ausgerichtet waren, geht es nun um eine Fokussierung: Wie können wir mit dieser neuen Struktur «Seelsorgeraum» auch unser pastorales Wirken und unsere Effizienz optimieren?

Die Methode umfasst folgende Hauptphasen:

Vorphase: Beginnen / Hineinfinden

Hier wird die Gruppe ‚gegründet‘, eine gute Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens geschaffen. Dazu gehört, eine ungezwungene Gruppenstimmung zu begünstigen, die thematischen Interessen auszuloten und methodische sowie zeitliche Planung der Zukunftswerkstatt offenzulegen.

Phase 1: Beschwerde / Kritik

Hier wird von den Teilnehmenden Unmut, Kritik, negative Erfahrungen zum gewählten Thema geäußert. Dies sollte möglichst frei von Zwängen sein. Es geht dabei weniger um eine Analyse der Probleme, als um eine Bestandsaufnahme für die Weiterarbeit.

Phase 2: Phantasie / Utopie

Hier ist die Kreativität jedes einzelnen gefragt. Man soll auch das Utopische denken. Ein Anfangssatz wäre z. B.: „Es wäre schön, wenn ...“. Killerphrasen wie „Das ist doch unmöglich!“ oder „Das gab es bei uns noch nie!“ sind dabei unbedingt zu vermeiden.

Phase 3: Verwirklichung / Praxis

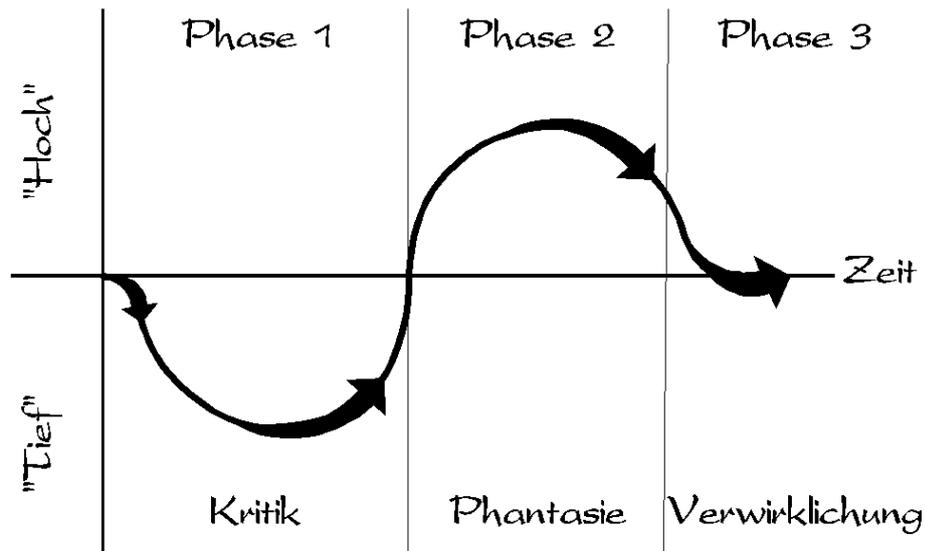
Hier werden die ersten beiden Phasen verknüpft. Es muss abgeschätzt werden, was realisierbar ist, was im Rahmen der eigenen Kompetenzen und Ressourcen liegt und was, wenn Aussicht auf Erfolg besteht, an andere Ebenen weiter geleitet werden muss.

Nachbereitung

Den (vorläufigen) Abschluss gestaltet der Moderator in Zusammenarbeit mit dem /der Veranstalter/in bzw. Auftraggeber/in. Die Ziele, Vorgehensweisen und Ergebnisse werden noch einmal kurz zusammengefasst und eingeordnet. Unter der Überschrift: „Wie geht es weiter?“ wird über den möglichen Fortgang der Werkstattarbeit informiert. Am Ende geben die Teilnehmenden ein Feedback.

Ganz bewusst werden in Zukunftswerkstätten sowohl der Kritik, dem Unmut, der Resignation wie auch dem Neuanfang, der Kreativität und schliesslich der realistischen Zukunftsplanung Raum gegeben.

Zur Dynamik im Zeitablauf einer Zukunftswerkstatt



Quelle: Reinhard Sellnow, Einführung in die Methode Zukunftswerkstatt, www.planeasy.de/files/ZW_Ueberblick.pdf

Eine Zukunftswerkstatt durchzuführen ist recht aufwändig, aber – so bestätigen es Teilnehmende immer wieder – äusserst gewinnbringend. Weitere Erfahrungen sind:

- Es sollte zu solchen Zukunftswerkstätten nicht ‚allgemein‘ (über das Pfarrblatt, die Presse usw.) eingeladen werden, sondern ganz persönlich. Es ist wichtig, in der Teilnehmerschaft auch einen repräsentativen Querschnitt der Pfarrei(en) zu haben.
- Besonders interessant wird eine Zukunftswerkstatt, wenn man nicht nur kirchliche ‚Insider‘, sondern auch Distanzierte oder gar aus der Kirche Ausgetretene bzw. erklärte Kirchenkritiker einlädt.
- Das Thema und die Zielrichtung der Veranstaltung muss klar und definiert sein!

Wer sich näher informieren will, was sich hinter dieser Methode verbirgt und wie sie eingesetzt werden kann, sei verwiesen auf:

- <http://www.sowi-online.de/methoden/lexikon/zukunftswerkstatt-boettger.htm>
- <http://de.wikipedia.org/wiki/Zukunftswerkstatt>
- <http://www.hslu.ch/en/s-zukunftswerkstatt.pdf>.

III. Die «Open Space Methode»

Diese Methode funktioniert ähnlich wie bei der Zukunftswerkstatt, ist aber nicht so sehr an eine Struktur gebunden, sondern mehr an die Bereitschaft der Teilnehmenden, sich freiwillig, kreativ und auch selbstbewusst auf ein Thema einzulassen. Das belegen schon die vier Prinzipien, die für Open Space gelten:

- Wer auch immer kommt, es sind die richtigen Leute –
einer oder 25 ist egal, und jeder ist wichtig und motiviert.
- Was auch immer geschieht, es ist das Einzige, was geschehen konnte –
Ungeplantes und Unerwartetes ist oft kreativ und nützlich.
- Es beginnt, wenn die Zeit reif ist –
wichtig ist die Energie (nicht die Pünktlichkeit)

- Vorbei ist vorbei und nicht vorbei ist nicht vorbei –
wenn die Energie zu Ende ist, ist die Zeit um.

Open Space (englisch für „geöffneter“, „offener“ oder auch „weiter Raum“) ist vor allem eine Methode der Großgruppenmoderation – sie eignet sich für Gruppen von etwa 50 bis 2000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Charakteristisch ist die inhaltliche und formale Offenheit: Die Teilnehmenden geben eigene Themen ins Plenum und gestalten dazu je eine Arbeitsgruppe. In dieser werden mögliche Projekte erarbeitet. Die Ergebnisse werden am Schluss gesammelt. Damit bietet Open Space eine Alternative zur Methode «Zukunftswerkstatt».

Wichtig ist auch hier eine Infrastruktur, die die Umsetzung der entstandenen Projektideen organisiert, denn Open Space kann in kurzer Zeit eine große Vielfalt von konkreten Maßnahmen produzieren.

Wer sich näher informieren will, was sich hinter dieser Methode verbirgt und wie sie eingesetzt werden kann, sei verwiesen auf:

- <http://www.openspaceworld.org>
- http://de.wikipedia.org/wiki/Open_Space
- <http://www.open-space-moderation.de/>

IV. Das World-Café

Weniger aufwändig als die «Zukunftswerkstatt» oder «Open Space» ist die Methode World-Café, die etwa 45 Minuten bis drei Stunden dauert. Vorausgesetzt, dass es nicht nur studierte Theologen und Theologinnen, Leitende in der Kirche und ‚Besserwissende‘, sondern dass es ein ‚kollektives Wissen‘ gibt. Menschen sollen mit dieser Methode miteinander in ein konstruktives Gespräch gebracht werden. Es geht also darum, möglichst viele Beteiligte zu Wort kommen zu lassen und ihnen so Mitwirkung und Engagement zu ermöglichen.

Die Teilnehmenden sitzen im Raum verteilt an Tischen mit vier bis acht Personen. Die Tische sind mit weißen, beschreibbaren Papiertischdecken und Stiften bzw. Markern belegt. Ein/eine Moderator/in pro Tisch führt als Gastgeber/in das Gespräch. Im Verlauf werden zwei oder drei unterschiedliche Fragen in aufeinander folgenden Gesprächsrunden von 15 bis 30 Minuten an allen Tischen bearbeitet. Zwischen den Gesprächsrunden mischen sich die Gruppen neu. Nur die Gastgeber bleiben die ganze Zeit über an einem Tisch: Sie begrüßen neue Gäste, resümieren kurz das vorhergehende Gespräch und bringen den Diskurs erneut in Gang. Das World-Café schließt mit einer Reflexionsphase ab.

Diese Methode kann auch innerhalb einer Zukunftswerkstatt oder einer sich anschließenden Sitzung des Pfarreirates oder der Kirchenpflege genutzt werden, um von allen eine Meinung zu allen anstehenden Themen zu hören.

Wer sich näher informieren will, was sich hinter dieser Methode verbirgt und wie sie eingesetzt werden kann, sei verwiesen auf:

- <http://www.theworldcafe.com/translations/Germancafetogo.pdf>
- <http://de.wikipedia.org/wiki/World-Caf%C3%A9>

V. Die «3 A Sortierung» (Auftrag, Abschied, Aufbruch)



In etlichen Prozessen zeigt sich immer wieder: Es kann in der Entwicklung eines Seelsorgeraumes nicht darum gehen, Bestehendes zusammen zu führen oder auch Neues zu kreieren. Es muss auch das Bisherige überprüft und angepasst – oder sogar aufgegeben werden.

Diese «3 A Sortierung» nimmt die gesamte Aufgabenpalette einer Pfarrei bzw. eines Seelsorgeraumes in den Blick.⁸ Dazu werden zunächst alle pastoralen Aktivitäten (Diakonie, Verkündigung, Liturgie und

Gemeinschaft) gesammelt, die es bereits gibt, sowie neue Ideen hinzugefügt. In einem zweiten Schritt werden diese in einem dialogischen Prozess sortiert in drei Bereiche:

«Auftrag» Dazu zählen alle Bereiche, die für uns als katholische Kirche unaufgebbar sind: die Eucharistiefeier am Herrentag, Sakramente spenden, Kranke besuchen, Sterbende begleiten, Tote begraben, sich um die Bedürftigen kümmern... Diese Aufgaben können nicht auf das Ob, sondern lediglich auf das Wie hin befragt werden.

«Aufbruch» In diesen Bereich werden alle pastoralen Aufgaben zugeordnet, die im Seelsorgeraum bzw. in den Pfarreien mit besonderer Aufmerksamkeit wahrgenommen werden sollen, also das Profil oder den Schwerpunkt ausmachen (*Beispiele: die besonders aktive Kolpingfamilie, die besonderen Segensfeiern, die besonders gute Zusammenarbeit in der Ökumene, das kulturelle Angebot im Pfarrzentrum usw.*). Möglich ist natürlich auch, dass eine zum «Auftrag» gehörende Aufgabe ebenfalls in dieses Ablagefach gehört, weil sie ein besonderer Schwerpunkt der Pfarrei ist (*Beispiele: die besonders feierliche Eucharistie am Sonn- und Feiertag, der herausragende Kirchenchor, eine Gruppe, die Sterbende und Trauernde besonders intensiv begleitet, die Funktion eines ‚Beichtzentrums‘, die intensive Vorbereitung der Eltern auf die Taufe ihres Kindes usw.*).

«Abschied» Den dritten (und schwierigsten!) Teil bildet die Zuteilung von pastoralen Aufgaben in diese Kategorie. Auch wenn oft rationale Erkenntnisse dafür sprechen (*Beispiele: weil Aufwand und Nachfrage nicht mehr im Verhältnis stehen, weil das gleiche Angebot in der Nachbarpfarre oder auf anderer Ebene besser umgesetzt wird, weil die nötigen Ressourcen nicht mehr zur Verfügung stehen, weil die Bewohnerschaft sich grundlegend verändert hat usw.*), stehen emotionale Empfindungen oft im Weg. Hilfreich ist dabei oftmals die Frage nach dem *Wie* des Abschiednehmens: abrupt, in einem begleiteten Trauerprozess, terminiert...?

Diese Methode der «3 A Sortierung» kann eine gute Ergänzung zu einer Zukunftswerkstatt oder für eine Projektgruppe sein, die einen Profilvertrag erarbeiten soll.

⁸

Dazu kann auch der neu entwickelte «Bericht zur Visitation» (zu beziehen über das Generalvikariat Zürich-Glarus) eine Hilfe sein.

Impressum

- Herausgeber: Regionales Generalvikariat für die Kantone Zürich und Glarus
- Redaktion: Dr. Rudolf Vögele (Leiter Ressort Pastoral im Generalvikariat)
- Mitarbeit: Projektgruppe „Entwicklung Arbeitshilfe Seelsorgeraum“:
Bernd Kopp (*Gemeindeberatung*), Stephan Kaiser (*Seelsorgeraumassistent*),
Miriam Götz (*Caritas Zürich – Abteilung Diakonie*), Mirjam Ott (*Jugendseelsorge
Zürich*), Dr. Adrian Lüchinger (*Seelsorgeraumpfarrer*),
Bernd Siemes (*Pastoralassistent*)
- Kontaktadresse: Hirschengraben 66 – 8001 Zürich
Tel.: +41 (0)44 266 12 66
Fax: +41 (0)44 266 12 67
E-Mail: generalvikariat@zh.kath.ch
Website: www.zh.kath.ch/seelsorgeraeume
- Erstausgabe: Mai 2012