

Handlungsperspektive 5:

Charismen, Leitung und Partizipation

Aus den Erkenntnissen der Analysephase wird bestätigt: Die Gewinnung, Begleitung und Befähigung von Menschen entscheiden über das Gelingen der zukünftigen Verkündigung der Frohen Botschaft und deren Umsetzung. Wo Menschen sich entsprechend ihrer Begabungen engagieren können, entstehen Motivation und Verbindlichkeit. In der Annahme und Entwicklung des Charismas wird Glaube sichtbar und wirksam gelebt.

Zugleich wird Handlungsbedarf in den Fragen von Leitung und Partizipation in der katholischen Kirche deutlich. Neue kooperative und charismen-orientierte Leitungsmodelle sind eine wichtige Voraussetzung dafür, Kompetenzen und Motivation von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern. Untersuchungsergebnisse belegen zudem, dass multiprofessionelle Teamarbeit zu besseren Ergebnissen führt.

5.1 Charismenorientierung in der ehrenamtlichen Arbeit

Erkenntnisse

Für die Zukunft kirchlichen Lebens lenken viele Abschlussberichte insbesondere in der Teilprozessgruppe „Charismenorientierung“ den Blick auf das ehrenamtliche Engagement. Hierbei zeigt sich die Herausforderung, von einer Aufgabenorientierung zu einer stärkeren Charismenorientierung zu kommen. Dies bietet die Chance, Menschen unterschiedlicher Milieus zu motivieren und deren Begabungen und Fähigkeiten für die kirchliche Gemeinschaft fruchtbar zu machen.

Empfehlung

Im Rahmen des Prozesses sollen die Erfahrungen aus der Ehrenamtsarbeit und die erarbeiteten Konzepte gesichtet und zusammengeführt werden. Auf dieser Basis soll die ehrenamtliche Arbeit im Bistum Aachen auf allen Ebenen charismen-orientiert weiterentwickelt und gefördert werden. Gezielt sollen Instrumente zur Förderung neuer Ideen, Vernetzung und Etablierung einer Ermöglichungskultur weiterentwickelt werden. Im Prozess soll überprüft werden, wie mit gezielter Qualifikation die Kompetenzen von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestärkt werden können. Dabei sollen auch die vorhandenen Möglichkeiten zur Begleitung und geistlichen Stärkung ausgewertet, neue Initiativen erprobt und konzeptionell weiterentwickelt werden. Zugleich ist zu untersuchen, wo der charismen-orientierte Ansatz in der Konsequenz auch einen Verzicht auf traditionelle Angebote bedeutet.

5.2 Charismenorientierung in der hauptamtlichen Arbeit

Erkenntnisse

Vor allem bei den Themenforen wurde im Hinblick auf die Arbeit des Pastoralpersonals markiert, dass sich in dessen Einsatz noch stark eine volkshirchliche, aufgabenorientierte Ausrichtung zeigt. Gleichzeitig folgt die Suche nach hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern traditionellen Mustern. Die Förderung von Charismen und die Entwicklung multiprofessioneller Teamarbeit ist derzeit erschwert. Eine Änderung dieser Rahmenbedingungen ist die Voraussetzung dafür, dass Kirche neue Charismen entdeckt, fördert und auf diese Weise eine vielfältige Glaubensverkündigung ermöglicht.

Empfehlung

Es sollen Konzepte weiterentwickelt werden, die die Möglichkeiten zur Gewinnung und zum Einsatz von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne der Charismenorientierung in der Pastoral erweitern. Ansätze zur Förderung einer multiprofessionellen Teamarbeit sollen im Rahmen des Prozesses ausgewertet, weiterentwickelt und systematisiert werden. Im Prozess soll zudem überprüft werden, wie durch gezielter Qualifikation die Kompetenzen von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestärkt werden können – auch im Hinblick auf das charismen-orientierte Arbeiten. Dabei sollen auch die vorhandenen Möglichkeiten zur Begleitung und geistlichen Stärkung ausgewertet, neue Initiativen erprobt und konzeptionell weiterentwickelt werden.

5.3 Subsidiarität

Erkenntnisse

Viele Gespräche und Berichte im Heute-bei-dir-Prozess zeigen, dass das Prinzip der Subsidiarität als Leitprinzip der Entscheidungsbildung akzeptiert wird. Was Subsidiarität auf welcher Ebene in Zukunft angesichts eines dynamischen Umfelds leisten kann, ist allerdings noch nicht hinreichend beleuchtet. Das Zukunftsbild „Heute bei dir“ setzt auf eine Kirche nahe bei den Menschen. Deswegen ist es wichtig, die Entscheidungswege entsprechend zu gestalten. Wichtige Impulse dabei können, wie die Teilprozessgruppe „Katholische Verbände“ herausstellt, von der Verbandsarbeit ausgehen, die wesentlich von partizipativen und demokratischen Leitungs- und Entscheidungsmodellen geprägt ist.

Empfehlung

Es wird empfohlen, den Begriff der Subsidiarität in der Tradition der katholischen Soziallehre neu zu erschließen. Es sollen Vorschläge erarbeitet werden, wie und auf welcher Ebene Entscheidungen subsidiär und transparent getroffen werden können. Dabei sollen die Möglichkeiten, Chancen und Grenzen von subsidiären Entscheidungsprozessen herausgearbeitet und auf allen Ebenen des Bistums bekannt gemacht werden. Hierzu sollen die Erfahrungen

der Verbände mit partizipativen und demokratischen Leitungs- und Entscheidungsmodellen ausgewertet werden.

5.4 Leitungsmodelle

Erkenntnisse

Die Teilprozessgruppen und Regionalteams weisen in ihren Berichten darauf hin, dass im Bistum Aachen in unterschiedlichen Leitungsmodellen Erfahrungen gesammelt werden. In naher Zukunft werden Vakanzen in Leitungsfunktionen auf die Kirche am Ort zukommen. Das führt notwendig und dringend zu der Frage, wie es mit den Gemeinden vor Ort weitergehen wird und welche Leitungsmodelle zukunftsfähig sind.

Empfehlung

Es wird empfohlen, bestehende Erfahrungen verschiedener Leitungsmodelle im Bistum Aachen auszuwerten und Kriterien für die Zukunftsfähigkeit der unterschiedlichen Modelle zu erarbeiten. Auf dieser Grundlage sollen neue Konzepte für Leitungsmodelle auf den unterschiedlichen Ebenen des Bistums erarbeitet und gezielte Erprobungen durchgeführt werden. Wert gelegt werden soll dabei auf die Förderung von Multiprofessionalität und Selbstorganisation.
