



und Inhalte des zu erstellenden Pastoralkonzeptes. Gegebenenfalls geben sie auch Hinweise und Empfehlungen weiter, die bei der Erstellung Ihres Pastoralkonzeptes Berücksichtigung finden sollten.

Nach Erstellung des Pastoralkonzeptes für Ihren Seelsorgebereich ist das Pastoralkonzept dem Leiter der Hauptabteilung Seelsorgebereiche, Prälat Radermacher, zur Kenntnis zu geben. Er stellt die Einschätzungen des Weihbischofs und der Hauptabteilungen Seelsorge, Seelsorge-Personal und Seelsorgebereiche zusammen. In einem Auswertungsgespräch erhalten Sie dann eine qualifizierte Rückmeldung.

### 1.5.2 Das Konzept zur Erstellung von Pastoralkonzepten

Das im folgende vorgestellte Konzept, erarbeitet von Beraterinnen und Beratern des Diözesanrates, kann Ihnen zur Orientierung dienen, wie Sie an die Erstellung eines Pastoralkonzeptes herangehen können. Pastoralkonzepte sind Leitbilder der pastoralen Arbeit im Seelsorgebereich. Von daher liegt es nahe, konzeptionell wie bei einer Leitbildentwicklung vorzugehen. Die folgende Beschreibung, was ein Leitbild ist, was es will und bewirken kann, lässt sich somit auch auf Pastoralkonzepte übertragen.

#### Zur Definition „Leitbild“:

Nach innen schafft ein Leitbild Identität und Orientierung, indem es deutlich macht, welchen Zielen und Werten sich die Organisation verpflichtet fühlt und in welche Richtung sie sich entwickeln soll. Solche visionären Leitideen können gleichzeitig Motivation frei-

setzen, weil sie Menschen durch ein attraktives Bild davon, wie die Organisation sein sollte, inspirieren. Die Mitglieder der Organisation, in der Pfarrgemeinde vor allem die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, werden durch das Leitbild leichter integriert; denn es vermittelt ihnen den Sinn und Zweck der Organisation, beschreibt die Aufgaben, Werte und Ziele und zeigt ihnen damit auch, was von ihnen erwartet wird, wo ihr Platz ist und wofür sie sich gemeinsam einsetzen sollen.

Schließlich dient es auch der kritischen Reflexion, indem es einen Maßstab bietet, mit dessen Hilfe eine Organisation selbstkritisch überprüfen kann, ob sie das wirklich ist, was sie sein will bzw. was sie zu sein vorgibt. Wenn etwa eine Pfarrgemeinde die „Option für die Armen“ auf ihre Leitbild-Fahne geschrieben hat, muss sie sich daran messen lassen, ob sie auch in ihrer Praxis diesem Anspruch gerecht wird.

Nach außen ist das Leitbild eine Präsentation der Organisation. Es macht das Profil deutlich. Damit legitimiert das Leitbild auch den Sinn einer Organisation und begründet ihren Zweck.

Das Leitbild ist die „Visitenkarte“ einer Organisation, gleichzeitig aber auch eine Art „Orientierungs- und Entwicklungs-Landkarte“, aus der hervorgeht, in welche Richtung der künftige Weg führen soll. Manche vergleichen das Leitbild auch mit dem „Grundgesetz“, weil hier wie in einer Verfassung festgehalten wird, auf welche Werte und Prinzipien sich eine Organisation verpflichtet und auf welchen Grundstrukturen sie aufbaut.

#### DIE FÜNF ECKPUNKTE



■ eine lebendige  
Feier der Liturgie



■ solide Glaubens-  
verkündigung



■ missionarische  
Ausstrahlung



■ Engagement  
für Jugend und  
Familie



■ caritatives  
Handeln



## Schritt 1

### Initiierung der Entwicklungsarbeit

#### 1

Auf Initiative des Pfarrers werden im PGR der Beginn und Verlauf der Entwicklung des Pastoralkonzeptes für den Seelsorgebereich zeitlich festgelegt und die Verantwortlichkeiten geklärt.

#### Einen Überblick über den Ablauf der Entwicklungsarbeit gewinnen

Da das Pastoralkonzept „mehr als eine Gottesdienstordnung, eine Jahresplanung und die Zusammenstellung von Gruppen und Aktivitäten“ sein soll, benötigt die Entwicklungsarbeit Zeit. Sofern noch keine konkrete Analyse der „Lebenswelten im Seelsorgebereich“ existieren, muss mit mindestens einem Jahr Entwicklungs-, Beratungs- und Abstimmungsarbeit gerechnet werden.

#### 2

Es wird eine Steuerungsgruppe dafür eingerichtet, bei der der Pfarrer und mindestens ein weiteres Mitglied des Seelsorgeteams geborene Mitglieder sind.

#### Eine Steuerungsgruppe einrichten

Hilfreich ist für die Zusammenstellung einer Steuerungsgruppe die Berücksichtigung verschiedener Kompetenzen: so sollte, wenn möglich, in der Gruppe ein Mitglied mit Moderationserfahrung sein, jemand der sich im Bereich des Projektmanagement auskennt, eine Person mit guten Kenntnissen der Sozialstrukturen im Seelsorgebereich sowie ein Mitglied aus der Jugendarbeit. Ebenso gehört vom Auftrag her (mindestens) ein Mitglied aus dem Seelsorgeteam in diese Steuerungsgruppe.



## Schritt 2

### Information der HA Seelsorgebereiche

Über den Beginn der Konzeptarbeit informiert der Pfarrer des Seelsorgebereiches die Hauptabteilung Seelsorgebereiche.

#### Umsetzung der Vorgaben

Dieser Schritt ist durch die „Vorgaben“ verbindlich vorgeschrieben. Hierbei ist es sinnvoll zu klären, ob das „erste Planungsgespräch“ (noch) im gesamten PGR durchgeführt wird oder (bereits) in der Steuerungsgruppe. Sollte sich der PGR entscheiden, die Mitarbeiter/innen der HA Seelsorgebereiche in eine Sitzung einzuladen, kann der vorangegangene beschriebene Schritt nach dem ersten Planungsgespräch erfolgen.



## Schritt 3

### Erstes Planungsgespräch

Mitarbeiter/innen der Hauptabteilung Seelsorgebereiche können zum ersten Planungsgespräch hinzu kommen. Auch der Diözesanrat bietet seine Hilfe bei der Erstellung des Pastoralkonzeptes an. Die Konzeptarbeit kann jedoch auch ohne Unterstützung von Bistumsstellen erfolgen.

→ Adressen: siehe Seiten 80 ff





## Schritt 4

### Analyse der „Lebensräume“ und „Lebenswelten“

In diesem Schritt werden die „Lebensräume“ und „Lebenswelten“ innerhalb des Seelsorgebereiches in den Blick genommen (Situationsanalyse). Zur Erarbeitung der Situationsanalyse können die Mitglieder der Steuerungsgruppe Projektgruppen einrichten.

Die Ergebnisse der Situationsanalyse gehen zurück an die Steuerungsgruppe. Diese wertet aus und gibt die Auswertung an den Pfarrgemeinderat und an das Seelsorgeteam weiter (Besprechung in einer gemeinsamen Sitzung empfehlenswert).

#### Sammlung von Analysen, die schon durchgeführt wurden

Als erster Schritt, bevor in die Analysen eingestiegen wird, sollte eine Bestandsaufnahme der im SB schon auf den verschiedenen Ebenen durchgeführten Analysen erfolgen:

#### Sind schon Analysen durchgeführt worden?

#### Und wie aktuell sind diese?

#### Welche Analysen sind angewandt worden?

- Sinus-Milieu-Studie?
- „Zulehner – Lebenswelten“?
- Caritas-Studien?
- oder andere?

#### Für welche Bereiche gelten diese?

#### Was gibt es im SB schon für Analyseergebnisse?

#### Welche Analysen müssen noch durchgeführt werden?

Um konkrete Informationen zu erhalten, bietet es sich an, eine Gemeindebefragung durchzuführen. Für die Durchführung der Situationsanalyse kann es hilfreich sein, die Ortsausschüsse zu beteiligen. Die Ergebnisse der Gemeindebefragung sollten so aufbereitet werden, dass sie im PGR präsentiert werden können. An diese Präsentation kann sich eine weitere Sammlungsphase anschließen, diesmal in Richtung auf erste Zielsetzungen.

### Hilfreich sind ebenfalls die folgenden Fragen zur Lebensraumanalyse\*

Ortsseelsorge will die Menschen eines Lebensraumes zunächst in den Blick nehmen:

- Wie sind sie geprägt?
- Welche Nöte und gesellschaftlichen Herausforderungen bestimmen sie?
- In welchen Bahnen bewegt sich das alltägliche Leben der Menschen?
- Kreuzt Pfarrgemeinde und Kirche diese Wege bzw. wo taucht sie auf am Wegesrand, am Knotenpunkt des Lebens, am Horizont?
- Und wo gerät sie gar nicht in den Blick?

**Eine Alternative hierzu ist der „Pastorale Zirkel“** (Impulse von Missio): Erfahrung – soziale Analyse – theologische Analyse – Pastorale Planung:

#### Dazu 10 Einstiegsfragen

1. Was fällt Ihnen an der hiesigen Situation heute auf? Welche Erfahrungen durchlaufen die Menschen?
2. Welche Veränderungen haben sich in den vergangenen zwanzig Jahren ergeben? Welches waren die herausragenden Ereignisse?
3. Welchen Einfluss hat Geld auf unsere Situation? Warum?
4. Wer fällt hier im Umkreis die wichtigen Entscheidungen? Warum?
5. Welches sind die wichtigsten Beziehungen der Menschen vor Ort? Warum?
6. Welches sind die wichtigsten Traditionen der Menschen? Warum?
7. Was erwarten die Menschen hauptsächlich vom Leben? Warum?
8. Wie wird es hier in zehn Jahren sein, wenn man so weitermacht, wie bisher? Warum?
9. Welches sind die wichtigsten Gründe für die heutige Situation? Warum?
10. Was haben Sie aus all diesem gelernt?

\*aus: Lebensraum – eine Orientierungshilfe, Köln



## Schritt 5

### Entwicklung eines Profils

Dieser Schritt bildet zusammen mit der Erarbeitung von Zielen den Kern eines Pastoralkonzeptes. Hier gilt es herauszuarbeiten, auf der Grundlage welcher Werte und Überzeugungen auf die Herausforderungen, die sich u.a. aus der Analyse ergeben haben, reagiert wird. Dabei ist es wichtig, sich rückzubinden an die christliche Botschaft, ob also die Werte und Überzeugungen verankert sind im Hoffnungspotential der biblischen Verheißung.

Im Erzbistum Köln hat der Erzbischof Joachim Kardinal Meisner kein Profil für alle vorgegeben, jedoch ein Leitwort formuliert, an das sich die Profile orientieren sollen:

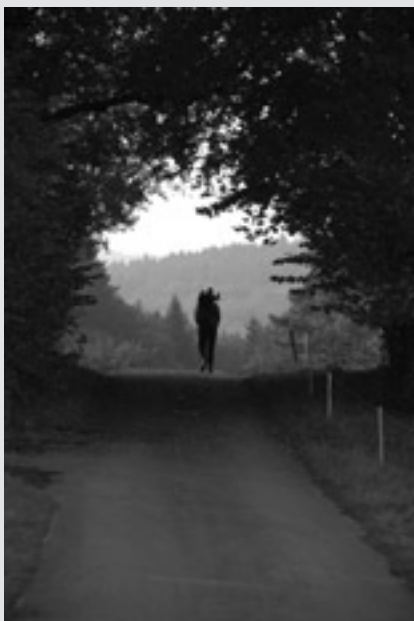
#### Leitwort für die Pastoralkonzepte im Erzbistum Köln:

*„Ziel der Pastoral in allen Seelsorgebereichen ist es, Christus berührbar zu machen.“*

(Vorgaben des Erzbischofs JOACHIM KARDINAL MEISNER)

#### Hilfreiche Fragen zur Entwicklung des Profils:

- Welche Vision von Kirche und von unserer Pfarrgemeinde, unseren Pfarrgemeinden im Seelsorgebereich haben wir?
- Welchem Kirchen- und Gemeindebild fühlen wir uns verpflichtet?
- Welche Worte Jesu leiten uns?
- Was sind unsere Werte und Überzeugungen?



## Schritt 6

### Erarbeitung von Zielen

Daraufhin erfolgt die Erarbeitung von Zielen/Aufgaben/Schwerpunkten entsprechend den fünf Eckpunkten in der Steuerungsgruppe oder/und im Pfarrgemeinderat und im Seelsorgeteam (z.B. bei einem gemeinsamen Klausurwochenende).

#### Kernstück des Pastoralkonzeptes:

Bei diesem Schritt handelt es sich um das Kernstück des Pastoralkonzeptes. Hier geht es um die verbindlichen Ziele, also das, was nach einer gemeinsam festgelegten Zeit in den fünf Kernbereichen der Pastoral erreicht werden soll. Hierbei ist es im ersten Schritt sinnvoll, die einzelnen Handlungsbereiche getrennt zu entwickeln und erst im zweiten Schritt aufeinander zu beziehen.

→ Siehe auch Projektarbeit Seite 58

#### Die Eckpunkte des Pastoralkonzeptes:

Die Eckpunkte dieses Pastoralkonzeptes sollen die fünf Konstanten sein, die unser Erzbischof als Kernelemente für „Wandel gestalten“ benannt hat und die zu jeder lebendigen katholischen Gemeinde gehören:

- eine lebendige Feier der Liturgie,
- solide Glaubensverkündigung,
- missionarische Ausstrahlung,
- Engagement für Jugend und Familie
- caritatives Handeln.

#### Mit den konkreten Ergebnissen der Situationsanalyse im Hintergrund:

- Entwicklung idealer Vorstellungen z.B. „Im Bereich der Liturgiefeier (Glaubensverkündigung, ...) wird in 10 Jahren ...“
- Analyse der entwickelten Visionen (Zielvorstellungen) nach folgenden Gesichtspunkten:

Sind die Zielvorstellungen ...

- spezifisch, d.h. eindeutig und so präzise wie möglich definiert (und nicht vage, ungenau)?
- messbar, d.h. lässt sich eindeutig feststellen, ob und wann sie erreicht sind? (Kriterien formulieren!)

## Schritt 7

### Entwicklung von Maßnahmenplänen

Die Ergebnisse dieser Beratungen werden in einen Maßnahmenplan eingearbeitet. Hierzu kann die Steuerungsgruppe wieder eine oder mehrere Projektgruppe(n) beauftragen.

#### Für eine erfolgreiche Umsetzung einer Maßnahme brauchen wir:

- eine tragfähige Zielvorstellung/Vision – evtl. eine Unterteilung in Teilziele (wo wollen wir hin?)
- ein positives Gefühl, Anreiz und Motivation (was „haben wir davon“?)
- spezifische Kompetenzen (welche Fertigkeiten brauchen wir?)
- Ressourcen (welche Zeit, Mittel, Räume, ... brauchen wir?)
- ein gutes Kommunikationskonzept (wer muss durch wen und wann worüber informiert werden?)
- und einen realistischen Aktionsplan/Maßnahmenplan (wie gehen wir vor?)

Hilfreich für die weitere Planung und Entscheidung ist die Entwicklung von jeweils einer bis zwei Alternativ-Optionen

## Schritt 8

### Beschluss der Maßnahmenpläne

Dieser Maßnahmenplan wird im Pfarrgemeinderat und im Seelsorgeteam beraten. (Besprechung in einer gemeinsamen Sitzung empfehlenswert).

#### Vorgehensweise:

- Gleichen Informationsstand herstellen  
= Info + klärende Fragen
- Meinungsbild abfragen
- evtl. strittige und unstrittige Bereiche (in erster Linie Maßnahmenpläne zu den einzelnen Eckpunkten) voneinander trennen
- über unstrittige Teile des PK entscheiden
- strittige Teile bearbeiten bzw. in die Arbeitsgruppen (dann aber mit klaren Vorgaben) zurückverweisen

## Schritt 9

### Entwurf des Pastoralkonzepts

Die Ergebnisse der Situationsanalyse, der Beratungen über die fünf Eckpunkte und der vorgesehene Maßnahmenplan werden in einem ersten Entwurf einer Pastoralkonzeption zusammengefasst (am besten durch eine eigens eingerichtete Redaktionsgruppe).

Eine sinnvolle Gliederung für das Pastoralkonzept (angelehnt an die Arbeitshilfe „Lebensraum“):

#### 1. Einführung in das Pastoralkonzept

- a. Name und Ort der Seelsorgeeinheit
- b. Kurze Beschreibung der Verfahrensweise und ihrer Protagonisten (Beteiligte an der Konzeptionsentwicklung, Klausuren, Projektgruppe usw.)

#### 2. Theologisch-kirchliche Verständigung: Unser Profil

#### 3. Besondere Merkmale und Herausforderungen des Seelsorgebereichs

- a. die Menschen am Ort
- b. die pastoral Verantwortlichen und Tätigen
- c. die örtlichen Rahmenbedingungen (Wesentliche Ergebnisse aus der Lebensraum- und Lebenswelt-Analyse)

#### 4. Die einzelnen pastoralen Felder

- a. Zielformulierungen:  
Was sind unsere Ziele in Bezug auf ...?  
  - eine lebendige Feier der Liturgie
  - eine solide Glaubensverkündigung
  - eine missionarische Ausstrahlung
  - ein Engagement für Jugend und Familie
  - caritatives Handeln
- b. Maßnahmenplanungen in den einzelnen pastoralen Feldern:  
  - In welchem Umfang gehen wir die Ziele an und welche der bisherigen optimieren wir wie?
  - Welche personellen, zeitlichen, finanziellen, räumlichen und materiellen Mittel werden dazu bereit gestellt?
  - Zu welchem Termin werden die jeweiligen Maßnahmen sowie die gesamte Pastoralkonzeption überprüft?

#### 5. Abschließende Bemerkungen

## Schritt 10

### Beschluss des Pastoralkonzepts

Der Entwurf des Pastoralkonzeptes wird im Pfarrgemeinderat beraten (z.B. bei einem gemeinsamen Klausurwochenende). Der Pfarrgemeinderat gibt dazu ein Votum ab. Der Pfarrer leitet das Pastoralkonzept an die Hauptabteilung Seelsorgebereiche weiter.

## Schritt 11

### Vorlage des PK in der HA Seelsorgebereiche

Der Entwurf des Pastoralkonzeptes wird der Hauptabteilung Seelsorgebereiche vorgelegt.

#### Weiteres Vorgehen:

*„Nach Erstellung des Pastoralkonzeptes für Ihren Seelsorgebereich ist das Pastoralkonzept dem Leiter der Hauptabteilung Seelsorgebereiche, Prälat Radermacher, zur Kenntnis zu geben. Er stellt die Einschätzungen des Weihbischofs und der Hauptabteilungen Seelsorge, Seelsorge-Personal und Seelsorgebereiche zusammen. In einem Auswertungsgespräch erhalten Sie dann von ihm eine qualifizierte Rückmeldung.“*

(aus: „WANDEL GESTALTEN GLAUBEN ENTFALTEN“, ... Pastoralkonzepte im Seelsorgebereich, Köln, 2009, Seite 48)

## Schritt 12

### In Kraftsetzung des PK

Der Pfarrer setzt das Pastoralkonzept für den Seelsorgebereich in Kraft.

#### In Kraftsetzung:

*„... Der Pfarrgemeinderat gibt darüber [das PK] ein Votum ab. Danach entscheidet der Pfarrer über das Konzept und setzt es in Kraft.“*

(PGR-SATZUNG §2 ABS. 2)

Es wäre ein würdiger Abschluss der gemeinsamen Arbeit, wenn das Pastoralkonzept in einem feierlichen Akt in Kraft gesetzt würde. Eine solche Feierlichkeit verbunden mit einem Gottesdienst könnte die ganze Gemeinde mit einbinden und auch als öffentlicher Dank für die Mitarbeiter/innen am Pastoralkonzept von Vielen genutzt werden. Darüber hinaus können die Gläubigen im Seelsorgebereich gleichzeitig über die Inhalte des Pastoralkonzept sowie die darin festgelegten Maßnahmen noch einmal abschließend informiert werden.

## Schritt 13

### Umsetzung des PK

Nach der Inkraftsetzung durch den Pfarrer beginnt die Umsetzung des Pastoralkonzeptes. Die Geschäftsführung für diesen Umsetzungsprozess kann wiederum einer Steuerungsgruppe – der bisherigen oder einer neu zusammengesetzten – übertragen werden, die dem Pfarrgemeinderat und dem Seelsorgeteam rechenschaftspflichtig ist.

## Schritt 14

### Fortschreibung des PK

Diese Steuerungsgruppe ist zu vereinbarter Zeit auch verantwortlich für die Auswertung und Fortschreibung der Pastoralkonzeption.