

Aktueller Arbeitsstand und zentrale Hypothesen im Arbeitsfeld IV („Ausbildung und Kompetenzerweiterung“)

Aus den uns aufgetragenen Kernfragen des Diözesanpastoralrats wurden in der Arbeitsgruppe fünf zentrale **Themenfelder** gebildet:

1. Attraktivität (Akquise, Motivation und Anreizsysteme):
 - Interesse wecken und halten für kirchliche Berufe und Tätigkeiten
 - Motivationen stärken
 - Anreizsysteme, die Berufsfreude, Engagement und Resilienz fördern
2. Zentrale Kompetenzen:
 - relevante und neue Kompetenzen und Inhalte, die bereits heute und in Zukunft besonders benötigt werden
3. Formate und Standards:
 - neue und bewährte Formen der Qualifizierung
 - Haltungen
 - Methoden
4. Strukturen (Rahmenbedingungen & Verfahrenswege):
 - Ebenen und Kooperationen festlegen
5. Nachhaltigkeit:
 - lebenslanges Lernen
 - längerfristige Begleitung
 - Feedbackkultur
 - Qualitätsprüfung etc.

Diese Themen werden derzeit durch verschiedene **Analyse- und Beteiligungsformate** bearbeitet:

- Studien
- Expertengespräche
- Best-practices
- vorhandene relevante Projekte in EGV und DiCV
- Gesprächsforen mit Ehrenamtlichen und hauptberuflich Tätigen
- online-Befragung und Regionalforen (gemeinsam mit allen Arbeitsfeldern)

Dabei ist eine breite und vielfältige Beteiligung angestrebt, die den Querschnitt der Getauften & Gefirmten im Erzbistum Köln widerspiegelt.

Folgende **Hypothesen** zum jetzigen Stand des Arbeitsfelds sind in den kommenden Wochen zu testen und zu validieren:

1. Sehnsucht nach Spiritualität und Anspruch an Professionalität & Qualität schließen sich nicht aus

Junge Leute finden eine sinnstiftende Lebensaufgabe mit christlichem Profil attraktiv. Sie wie auch die pastoralen und kirchlichen Dienste insgesamt haben eine Sehnsucht nach Spiritualität

und gleichzeitig einen hohen Anspruch an Qualität und Professionalität. Wohl reiben sich viele an Rahmenbedingungen, die eine gewisse Verfügbarkeit (wie Residenzpflicht, uneingeschränkte Übereinstimmung der Lebensform mit den Lehren der kirchlichen Ehe- und Sexualmoral) verlangen.

Bereits hauptberuflich Tätige haben außerdem Interesse an und benötigen eine strukturierte und strategische Personalentwicklung. Zugleich erwarten sie professionelle Arbeitsbedingungen (gute technische Ausstattung, verbindliche Absprachen und Aufgabenzuschreibungen usw.).

2. Moderne Ehrenamtliche haben klare Vorstellungen von ihrer Aufgabe und darauf muss reagiert werden

Die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements steht außer Frage. Aber das Ehrenamt hat sich verändert. Stärker als früher spielen folgende Faktoren eine wichtige Rolle:

- persönliche Betroffenheit
- der Wunsch, Relevantes und Bedeutungsvolles in Kirche und Gesellschaft zu tun
- Selbstbestimmtheit
- zeitliche und inhaltliche Überschaubarkeit
- Beteiligung
- Wertschätzung
- persönlicher Gewinn

Wir gehen davon aus, dass viele pastorale Grundfunktionen in Zukunft weitgehend von Getauften und Gefirmten getragen werden, die sich vom Evangelium haben berühren lassen. Für ihr Engagement, das sowohl traditionelle Vollzüge wie ungewöhnliche Neuaufbrüche umfasst wird, benötigen sie professionelle Unterstützung, Qualifizierung und Begleitung.

Dafür ist eine dezentrale Orientierung z.B. wegen der Nähe und der Bedeutung persönlicher Beziehung häufig am nachhaltigsten. Damit sind Pastorale Dienste bzw. Fachkräfte vor Ort die ersten Befähiger und Begleiter.

3. Zukünftige Veränderungsprozesse können nur mit veränderten Kompetenzen & Haltungen der Beteiligten gesteuert werden

Pastorale Dienste werden in Zukunft in erster Linie eher als „mobile Einsatzleute“ im Sinne des Ermöglichens unterwegs sein. Ihre Arbeit dient dem Engagement der Getauften und Gefirmten. Dabei braucht es eine Verständigung darüber, welche Aufgaben (z.B. Sakramentenspendung, hochspezialisierte Kompetenzen in verschiedenen kirchlichen Handlungsfeldern) notwendig weiterhin durch hauptberuflich Tätige ausgeübt werden.

Viele Mitarbeitende in kirchlichen Berufen insgesamt haben eine explizite Sehnsucht nach Spiritualität und Glaubenskommunikation. Die meisten möchten ihre Profession im christlichen Sinne ausüben und darin auch unterstützt werden.

4. Fort-und Weiterbildungen sind kein Privatvergnügen

Pastorale Dienste und andere hauptberuflich in Kirche Tätige sind offen für verbindliche Weiterbildungen im Rahmen einer strukturierten Personalentwicklung und Einsatzplanung. Regelmäßige Personalgespräche und multiprofessionelle Teams werden gewünscht, sind zur Weiterentwicklung der Arbeit notwendig und erweitern auch den je eigenen Horizont durch gemeinsame Lernprozesse.

5. Wir brauchen Leute, die was können – mit vielfältigen Kompetenzen, unterschiedlichen Qualifikationen und Professionen

Den Herausforderungen der Zukunft begegnen wir am besten durch qualifizierte Kompetenz, vielfältigen Professionen und konsequenter Charismenorientierung bei Ehrenamtlichen wie hauptberuflich Tätigen.

6. Veränderung braucht eine lernende Organisation auf all ihren Ebenen

Wir benötigen Lernformate, die mehr bedarfsorientiert als curricular gestaltet sind in einer Mischung von Weiterbildung und Coaching vor Ort, von Mentoring vor Ort und anderen Elementen, die das Team und ein Miteinander von Hauptberuf und Ehrenamt in den Blick nehmen. Das wird die Wirksamkeit von Weiterbildung signifikant steigern.

Das setzt allerdings gleichzeitig die Bereitschaft der gesamten Organisation Kirche voraus, auf allen Ebenen in einen wechselseitigen und andauernden Lernprozess von- und miteinander einzutreten.