Nicht an der Wirklichkeit vorbei
geistlich sein – christlich sein – gesendet sein

Herzlich Willkommen zum
Tag des pastoralen Personals am 06. Juni in Paderborn

ERZBISTUM
PADERBORN

Begrüßung Erzbischof Dr. Udo Markus Bentz

Moderation:

Barbara Hucht

Gunter Landschütz

ERZBISTUM
PADERBORN

Tagesablauf

ab 8.45 Uhr	Stehkaffee
09.30 Uhr	Begrüßung und Impulsvorträge
10.30 Uhr	Kaffeepause
10.50 Uhr	Impulsvorträge
12.15 Uhr	Pause mit Mittagessen
13.15 Uhr	Arbeit in Kleingruppen
14.30 Uhr	Weiterarbeit im Plenum
16.00 Uhr	Gottesdienst im Hohen Dom

1 Realitätscheck

ERZBISTUM PADERBORN

Einsatzplan 2035: Prognosen und Auswirkungen

Oliver Lücke
Bereichsleiter Pastorales Personal

Finanzierung des pastoralen Personals

Dirk Wummel,
Bereich Finanzen

Zukunft der Pastoral

Thomas Klöter,
Bereichsleiter Pastorale Dienste

Einsatzplan 2035:
Prognosen und Auswirkungen

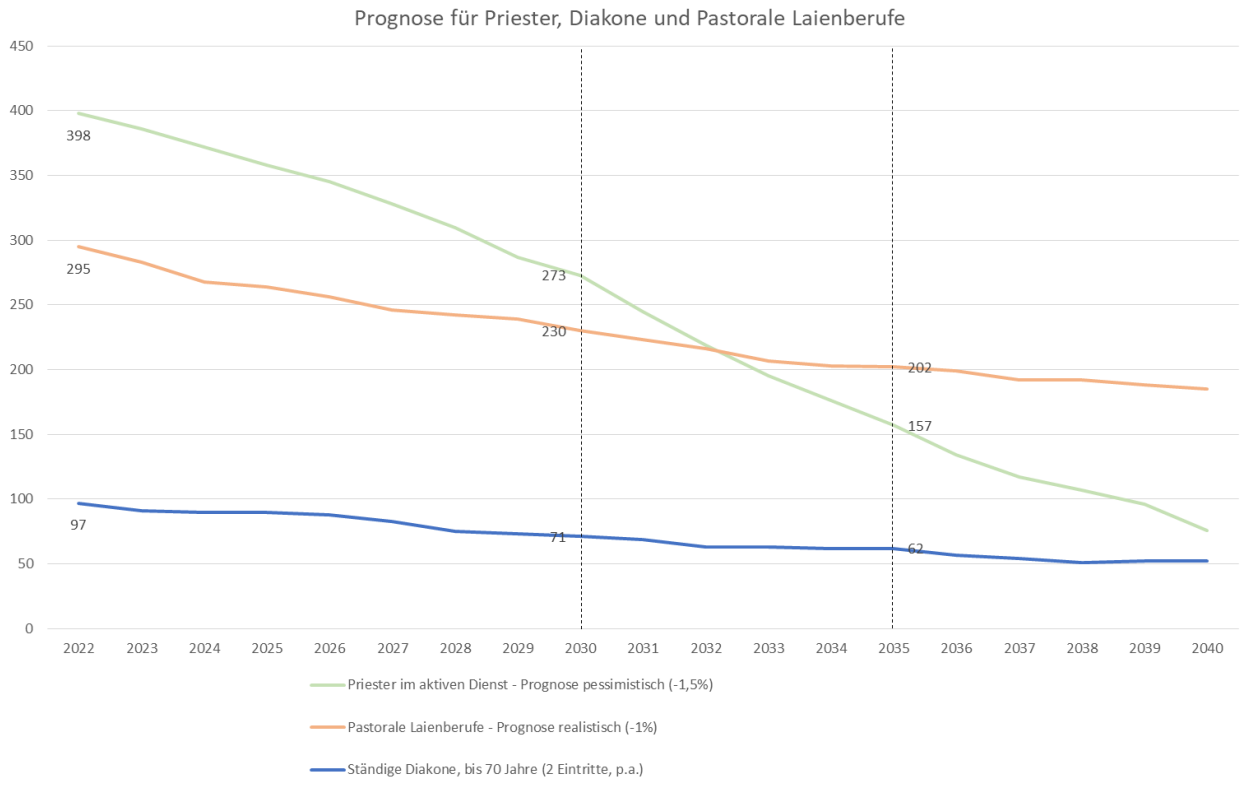
Oliver Lücke

Bereichsleiter Pastorales Personal

ERZBISTUM
PADERBORN

1. Aktuelle Personalprognose

Aufgrund valider Hochrechnung können wir davon ausgehen, dass wir im Jahr 2035 noch 350 Seelsorgende im Hauptberuf haben werden.



2. Vielfalt an Ressourcenprofilen und an Charismen / Potenzialen

Unter den 350 Personen werden alle Ressourcenprofile vertreten sein und auch eine Bandbreite unterschiedlicher Potentiale / Charismen.

- Aufmerksam sein und besser werden im Blick auf die unterschiedlichen persönlichen Profile und jeweils vorhandenen Kompetenzen.

3. Was folgt daraus für den künftigen Personaleinsatz?

- Der Einsatz von Seelsorgerinnen und Seelsorgern erfolgt auch in Zukunft in Pastoralteams.
- In Pastoralteams kommen zusammen:
  - unterschiedliche Berufsgruppen
  - unterschiedliche Ressourcenprofile
- Funktionale Teams, die arbeitsteilig arbeiten können, bestehen aus 4 – 8 Personen.
- Pastoralteams werden **an territorialen Pastoralen Zentren** und **an inhaltlich-thematischen „Bistumsorten“** eingesetzt. Wie verändert sich der Einsatz in einem bisherigen kategorialen Feld?
- Daneben wird Energie und personelle Ressource vermehrt auch in Ehrenamtsförderung u. -begleitung Energie gehen.

3. Was folgt daraus für den künftigen Personaleinsatz?

ERZBISTUM PADERBORN

Um wirksamer miteinander und füreinander arbeiten zu können, und dabei nicht aus dem Blick verlieren, wofür wir eigentlich da sind, nämlich Menschen mit Gott und miteinander in Beziehung zu bringen, kann es helfen

- wenn wir besser versuchen zusammen zu bleiben, uns das Katholisch Sein nicht gegenseitig absprechen und gemeinsam versuchen glaubwürdig in die Gesellschaft hineinzuwirken.
- wenn wir gemeinsam versuchen den Spagat auszuhalten zwischen individuellen Wünschen und Fähigkeiten, den Bedarfen der Menschen vor Ort und den Anforderungen der Kirche von Paderborn.
- wenn wir miteinander transparente, aufeinander abgestimmte Aufgabenumschreibungen für alle Berufsgruppen ernst nehmen und damit einerseits Schwerpunkte – und damit verbunden auch Nachrangigkeiten – formulieren und andererseits zeitliche Befristungen von Aufgaben verbindlich festlegen.

Fazit

- Die prognostizierte Zahl der Seelsorgerinnen und Seelsorger, die Entwicklung der Teams, all das lässt sich nur schwer in Einklang bringen mit der aktuellen Struktur bei uns im Erzbistum.
- Es bleibt die Herausforderung bestehen, wie wir zukünftig einen Einsatz für das pastorale Personal im Erzbistum Paderborn beschreiben, der realistisch, attraktiv und funktionierend ist,
  - für die Menschen in unserem Bistum,
  - für die Seelsorgerinnen und Seelsorger in unserem Bistum
  - für die Leitungsverantwortlichen in unserem Bistum

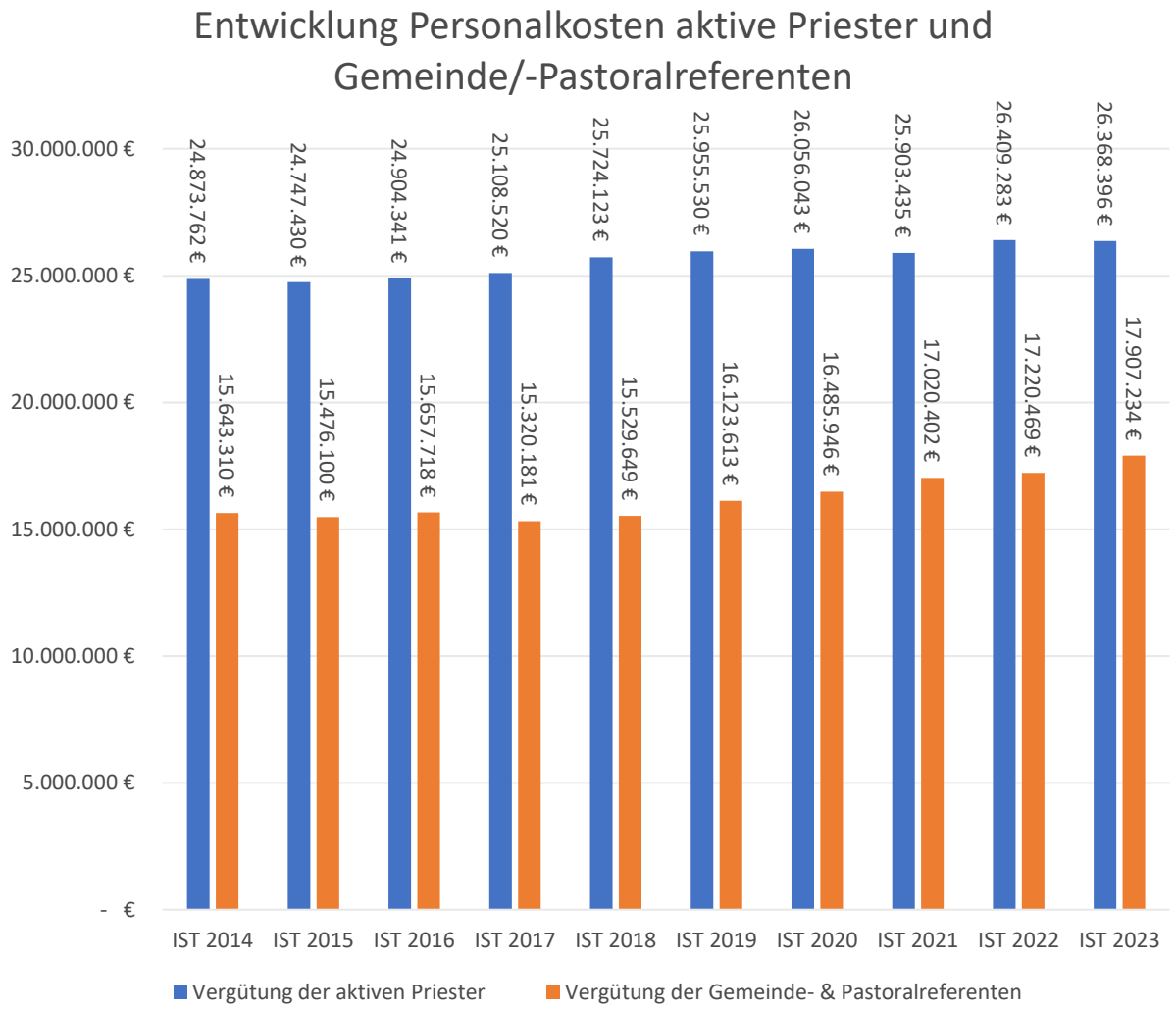
Finanzierung des pastoralen Personals

Dirk Wummel,

Bereich Finanzen

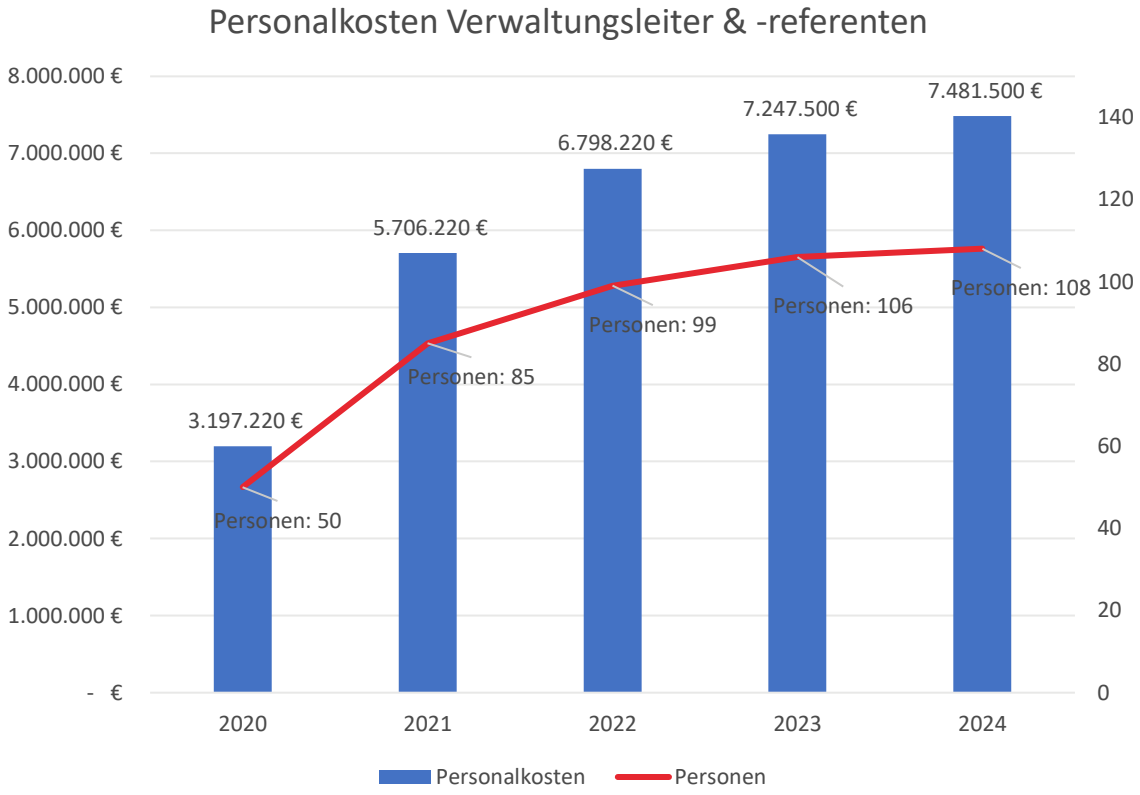
ERZBISTUM
PADERBORN

Realitätsscheck



Was haben wir in der Vergangenheit getan:

- Einstellung von Verwaltungsleiter / Verwaltungsreferenten zur Entlastung des pastoralen Personals / Ehrenamt.

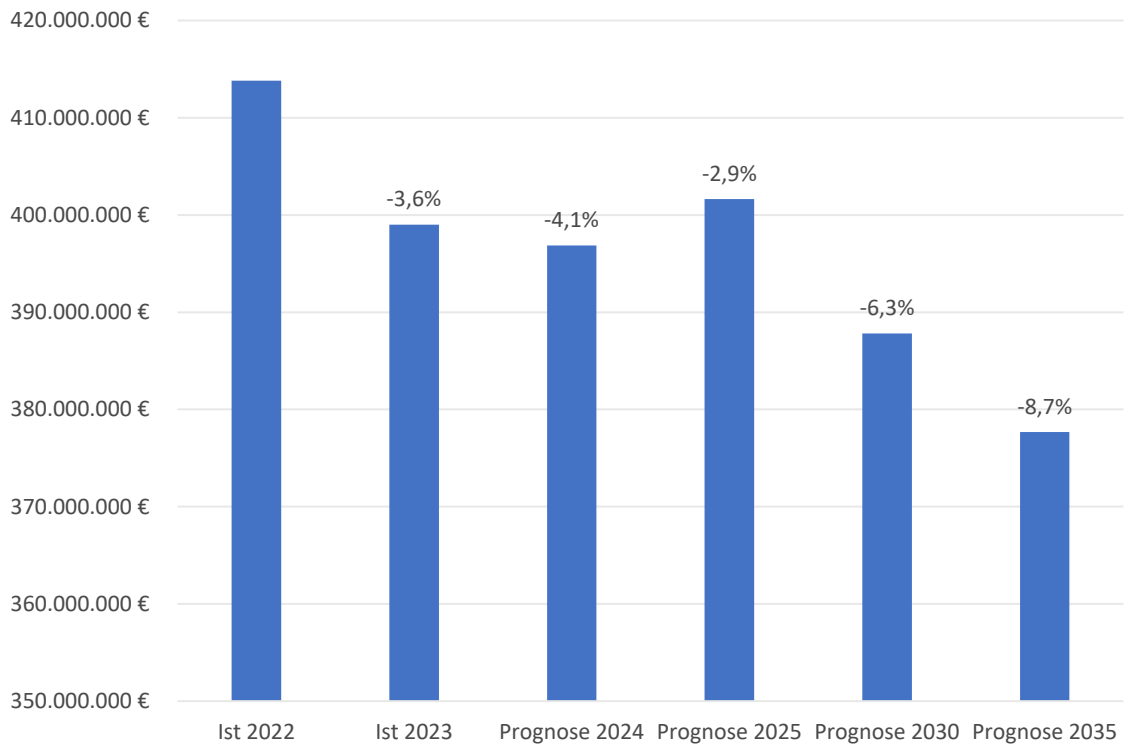


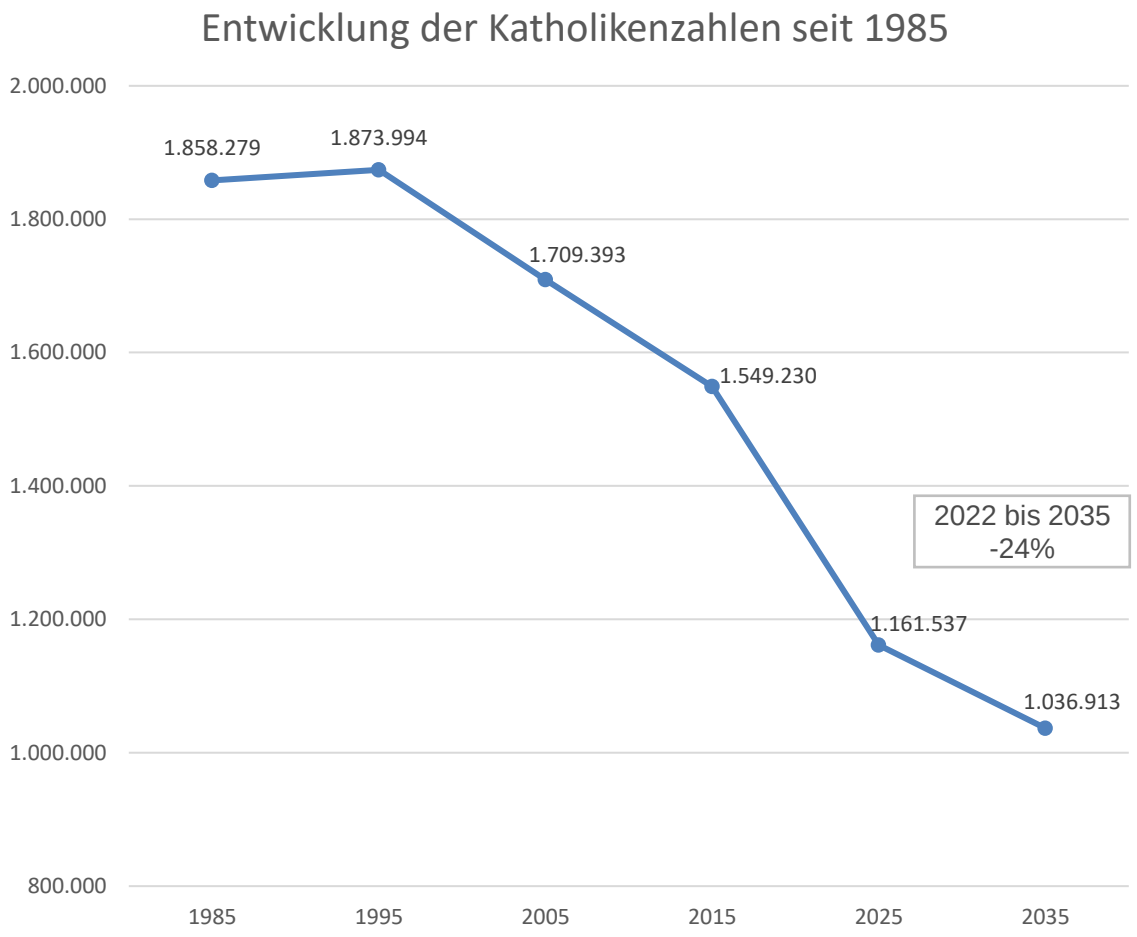
Realitätsscheck

ERZBISTUM PADERBORN

Prognose der Kirchenlohn-, Kircheneinkommen- und Kirchenabgeltungssteuer:

(%-Veränd. in Bezug Ist 2022)





Realitätsscheck

	2023			2035		
	aktive Priester * des Erzbistum Paderborn	Gemeindereferenten/ Pastoralreferenten **	insgesamt	aktive Priester * des Erzbistum Paderborn	Gemeindereferenten/ Pastoralreferenten **	insgesamt
Anzahl	465	282	747	171	203	374
Personalkosten	26.368.396 €	17.907.234 €	44.275.629 €	13.041.071 €	17.336.516 €	30.377.586 €
Ø Personalkosten	56.706 €	63.501 €	59.271 €	76.264 €	85.402 €	81.223 €
				Ø Personalkosten 2023 + 2,5% p. a. Gehaltssteigerung		

* ohne Pensionsverpflichtungen

** inkl. Sozialversicherungsbeiträge

Die Personalkosten reduzieren sich von 2023 zu 2035 voraussichtlich um 31,4%, während sich im gleichen Zeitraum die Anzahl der Katholiken voraussichtlich um 22% reduzieren.

Realitätsscheck

- Konservative Haushaltspolitik hat zu positiven Bilanzgewinn in den letzten Jahren geführt
- dieser Bilanzgewinn wurde überwiegend an die Kirchengemeinden und der Caritas „ausgeschüttet“
- Freie Rücklagen wie das Bistumskapital plus die Ausgleichsrücklage betragen 1,5 Mrd. € per 31.12.2023

Realitätsscheck

Zu guter Letzt:

- Pensions- und Beihilfeverpflichtung der Priester und Beamten sind zu 100% nach der geltenden Rechtslage ausfinanziert (Größenordnung 1,5 Mrd. €). Die Gelder werden konservativ angelegt.

- Angestellte sind in der KZVK versichert

Zukunft der Pastoral

Thomas Klöter,
Bereichsleiter Pastorale Dienste

ERZBISTUM
PADERBORN

1. Ehrenamt - Hauptamt

ERZBISTUM PADERBORN

- Ehrenamtliches Engagement ist die Zukunftsfrage für die Kirchenentwicklung
- Vorrang von Eigenverantwortung und Selbstorganisation
- Doppelrolle der Hauptberuflichen:
  - Eigene Seelsorgedienste an bestimmten Stellen und Orten
  - Übergabe von Engagementfeldern an Ehrenamtliche mit deutlicher
- Rollenänderung: Eigene Zurücknahme, Freiraum ermöglichen, begleiten und unterstützen, Zusammenarbeit auf Augenhöhe
- Engagementförderung muss deutlich differenzierter und lebensweltbezogener werden

2. kategorial – territorial

- Die Unterscheidung zwischen kategorialer und territorialer Seelsorge verschwimmt
- Es bedarf einer Neuausrichtung des Miteinanders der Dienste und fordert uns zu schwierigen Entscheidungen heraus.
- Auch hier: Verbindung zwischen Hauptberuf und Ehrenamt

3. Territoriale Seelsorge / Pastorale Räume

ERZBISTUM PADERBORN

- Grundsätzliches Umdenken notwendig
- Das Bild für die Entwicklung der territorialen Seelsorge liegt vor
- weg von der allgegenwärtigen Pfarrgemeinde hin zu dezentraler Gemeindebildung und Zentren besonderer Qualität
- Die Herausforderungen können nicht mit Strukturfragen beantwortet werden.
- Die „Verteilung“ des Pastoralen Personals muss neu und kreativ gedacht werden.

4. Zentren und Besondere Bistumsorte

- Klärung notwendig – mögliches Zukunftsmodell
- Der Begriff ist aktuell noch nicht klar definiert und führt zu Unsicherheit
- Zugang zur Klärung über zwei Richtungen:
  - Aus den Räumen heraus als Einsatzorte für das Pastorale Personal mit Dienstleistungen hoher Qualität
  - Mit diözesaner Perspektive:
    Besondere Bistumsorte mit besonderem Auftrag und Schwerpunkt und mehr als nur lokaler Bedeutung

Ihre Resonanzen

Ein Blick auf Mentimeter

ERZBISTUM
PADERBORN

2 Impulsvorträge

„Wenn nichts fehlt, wo Gott fehlt“ – theologische Erkenntnisse zum Einsatz von pastoralen Mitarbeitenden

Prof. Dr. Jan Loffeld, Tilburg

„Mit brennendem Interesse für den Alltag der Menschen“ – Pastoralpsychologische und spirituelle Perspektiven einer strategischen Personalplanung und -entwicklung

Prof. Dr. Christoph Jacobs, Paderborn

„Wenn nichts fehlt, wo Gott fehlt“ – theologische Erkenntnisse zum Einsatz von pastoralen Mitarbeitenden

Prof. Dr. Jan Loffeld, Tilburg

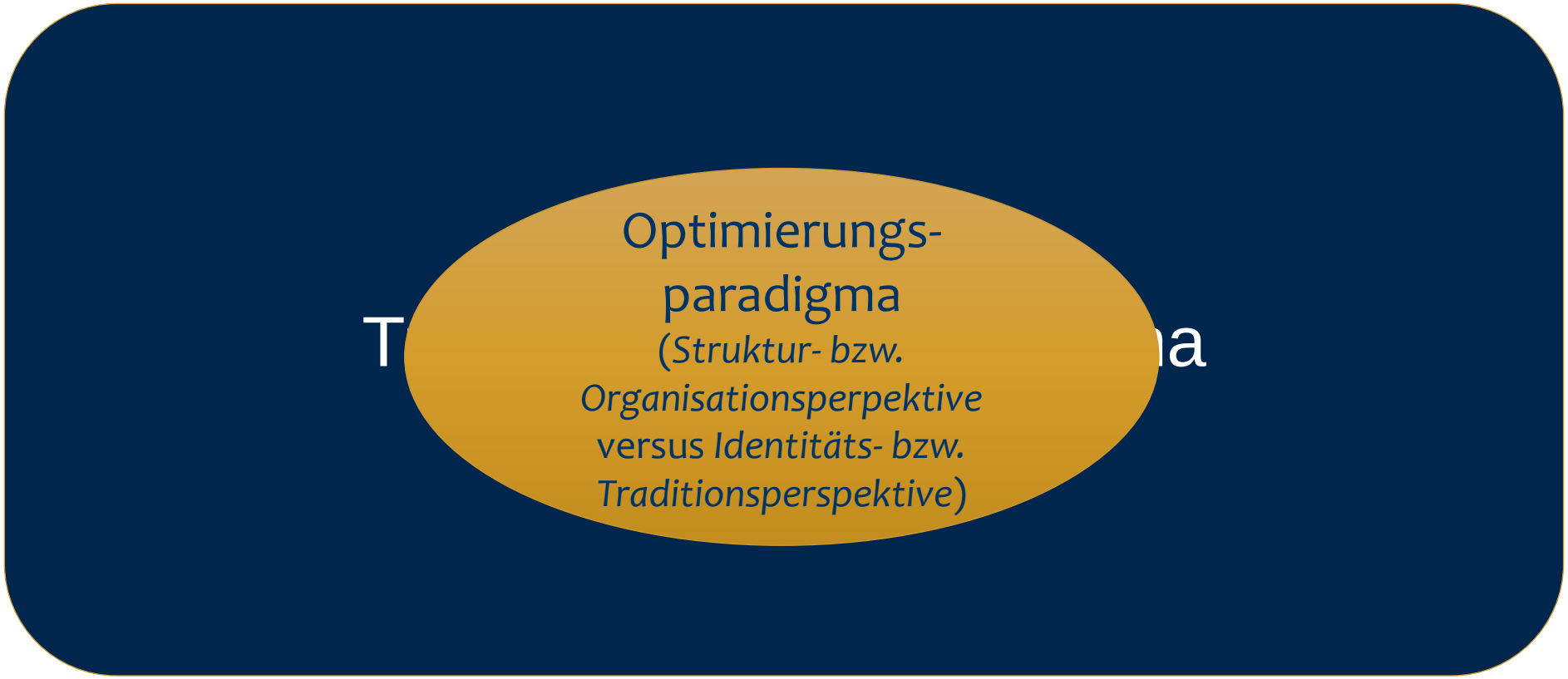
ERZBISTUM
PADERBORN

Wenn nichts fehlt, wo Gott fehlt.

Ausgewählte Konsequenzen für pastorales Personal und Pastoralentwicklung

Jan Loffeld, Utrecht

Der derzeitige Konflikt von Paradigmen…



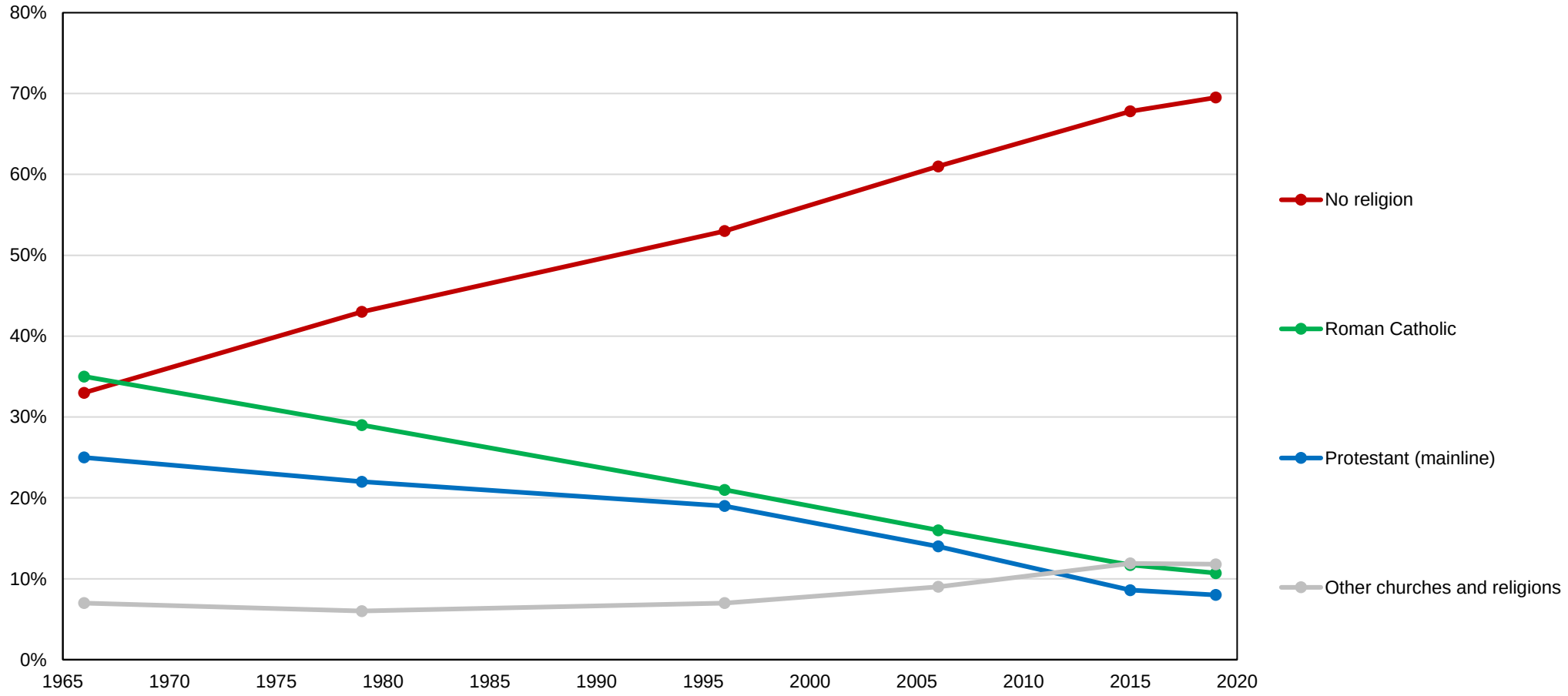
Heute zentral:

Transformationsparadigma

„Tod, wo ist Dein Stachel?“

https://youtu.be/s7F7WrnUros

Die Studie „God in Nederland“ (2022)



TILBURG UNIVERSITY

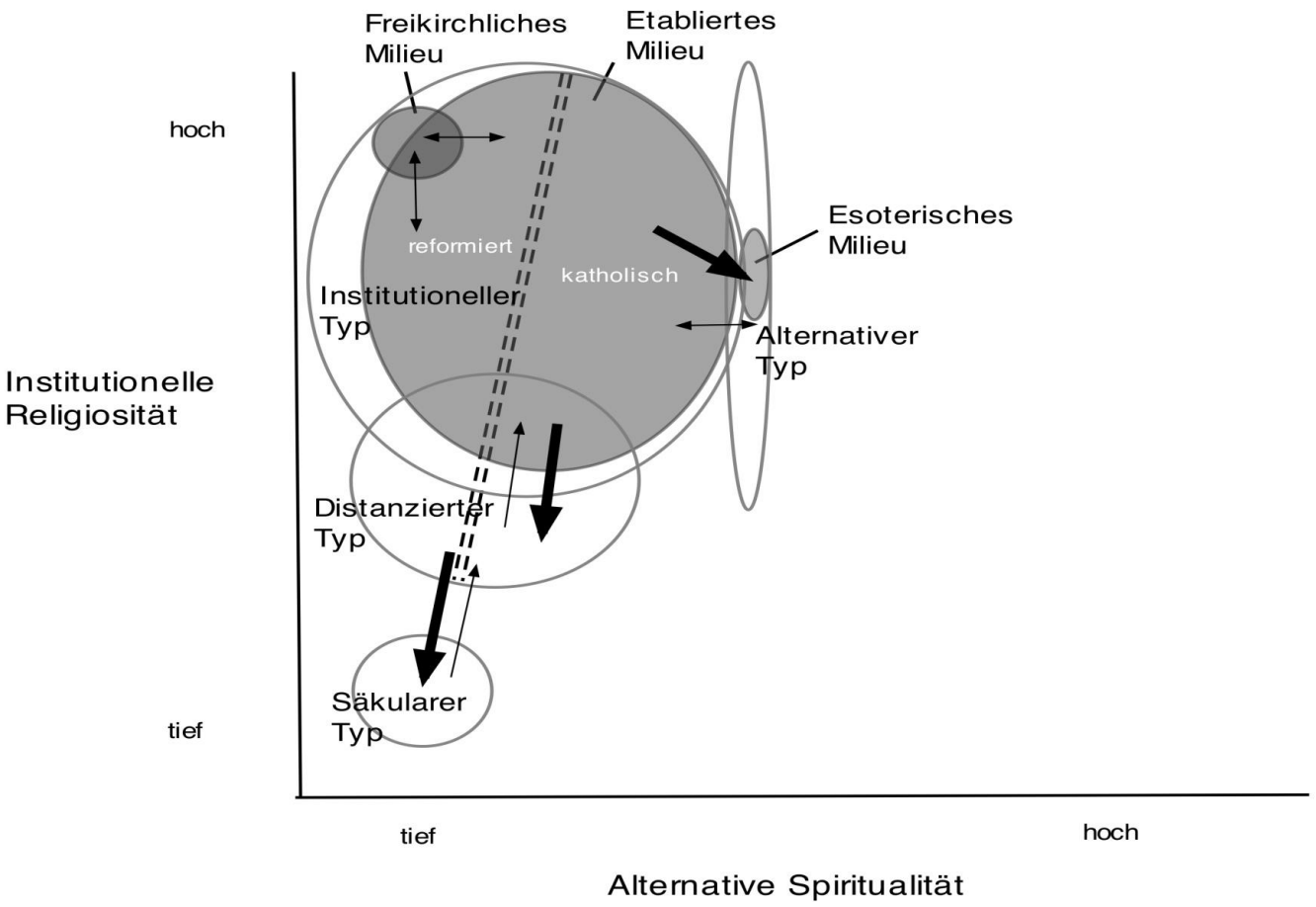
Die Studie „Außerhalb von Kirche und Moschee“ (2022)

“Die Chance, dass die heute Außerkirchlichen irgendwann wieder den Weg zur Kirche einschlagen ist klein. Menschen, die sagen, dass sie für die Kirche nichts mehr übrig haben, dürfen wir nicht sofort als “Sinnsucher” beschreiben. Die Frage ist, ob sie überhaupt in Gänze nach irgendetwas auf der Suche sind. Die Interviews mit Agnostiker:innen und Atheist:innen […] lassen in jedem Fall sehen, dass viele von ihnen ihr Leben so ok finden und sie nicht auf der Suche nach einer alternativen Sinngebung sind. So wie es jemand zugespitzt formulierte: ‘Mijn leven heeft absoluut geen zin maar ik heb er wel zin in’.”

SCP, *Buiten kerk en moskee (2022)*, 151

TILBURG UNIVERSITY

Daten aus der Schweiz – 1950:



Die Reaktion…

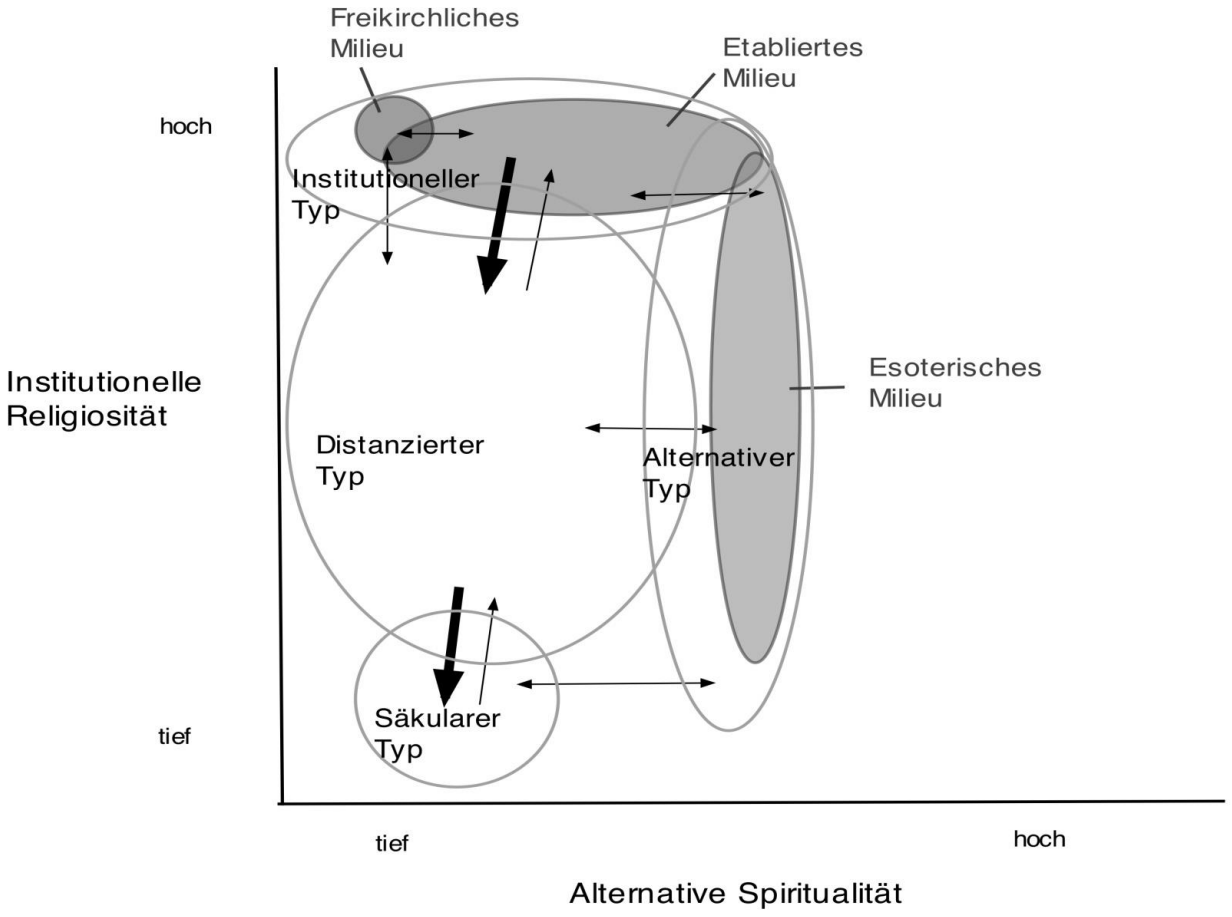
Ferdinand Klostermann 1972:

„Kürzlich hat N. Greinacher […] die „Gemeindekirche“ als die dem gegenwärtigen Kairos entsprechende Sozialform für die Kirche der nächsten Zukunft postuliert, die die Sozialform der „Volkskirche“ ablösen soll.

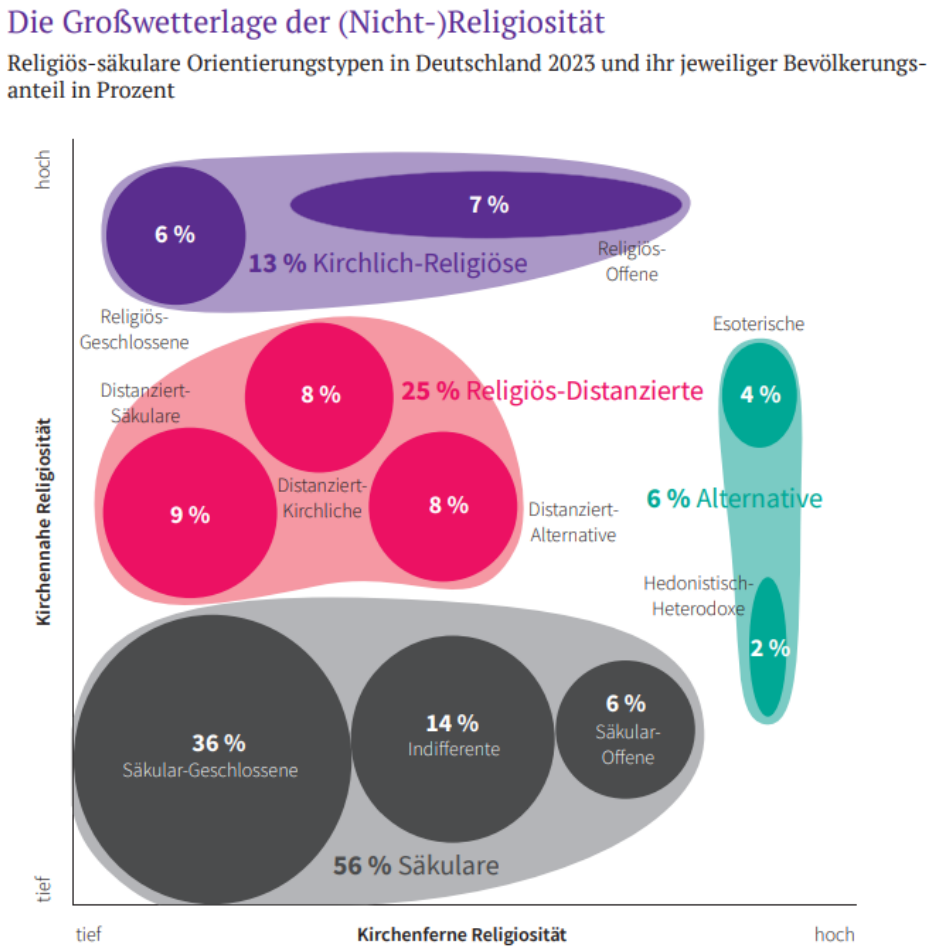
Ders., Allg. Pastoraltheologie der Gemeinde, 21.

…2014:

J. Stolz, J. Könemann, M. Schneuwly Purdie,
T. Engberger, M. Krüggeler
Religion und Spiritualität
in der Ich-Gesellschaft
Vier Gestalten des (Un-)Glaubens


Freikirchliches Milieu
Etabliertes Milieu
hoch
Institutioneller Typ
Institutionelle Religiosität
Esoterisches Milieu
Distanzierter Typ
Alternativer Typ
Säkularer Typ
tief
tief
hoch
Alternative Spiritualität

Die KMU 6 (Deutschland 2023):



TILBURG UNIVERSITY

Woher kommen wir? Das Vatikanum II:

„Jeder Mensch bleibt vorläufig sich selbst eine ungelöste Frage, die er dunkel (!) spürt. […] Auf diese Frage kann nur Gott die volle und ganz sichere Antwort geben: Gott, der den Menschen zu tieferem Nachdenken und demütigerem Suchen ruft.“

(GS 21)

Was wäre wichtig?
Zunächst: Ein Prämissenwechsel

➢ *Bedürfnisprämisse:*

„Jeder Mensch braucht Gott, ist religiös“

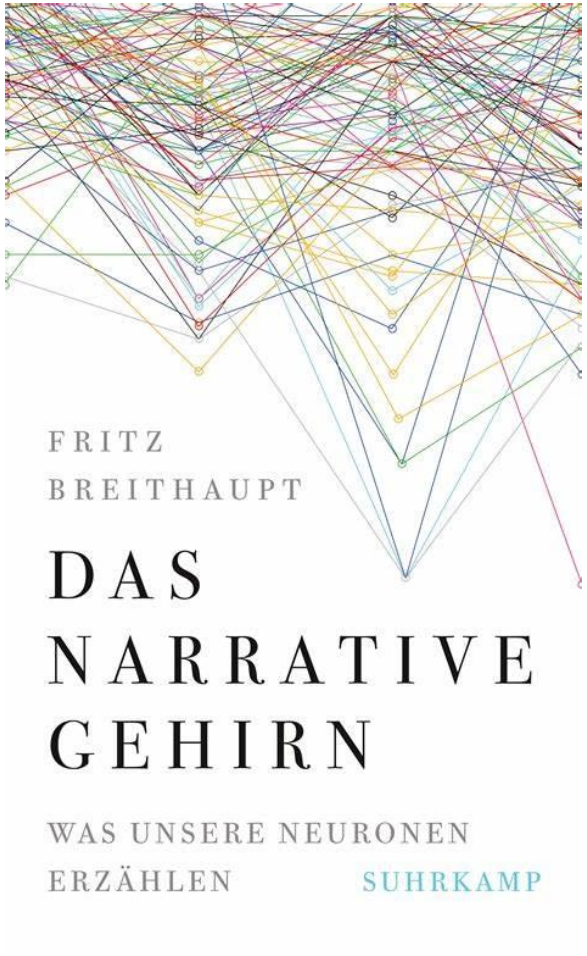
➢ *Diversitätsprämisse:*

„Jeder Mensch kann Gott finden, braucht ihn subjektiv aber nicht unbedingt für sein Glück.“

Mit Edward Schillebeeckx:

„Gott fällt nicht unter die Kategorie des Bedürfnisses, sondern des Verlangens und der Liebe. Eines nicht notwendigen Geschenks.“

Narrationen als Miterfahrungsangebote



„Narrationen [sind; J.L.] derartig erfolgreich, dass sie sequentielle Präsenzen erzeugen, dergestalt dass Produzenten und Rezipienten im Narrationsfluss [...] jeweils ähnliche Erfahrungen machen und ähnliche Emotionen durchlaufen.

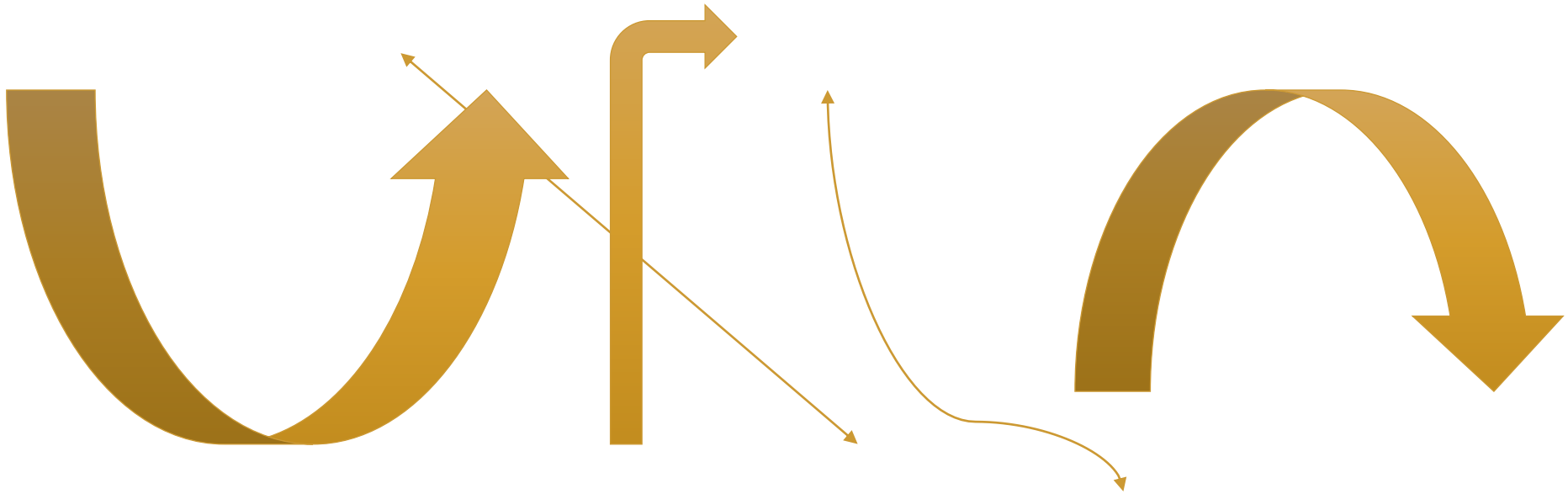
Mitgeteilt, also kommuniziert, werden Narrationen [...] Miterfahrungsangebote.“

[ebd., 2022, 32]

Pastoral narrativ verstehen:

Seelsorge bzw. ***Evangelisierung*** als Ermöglichung des

Verwebens der Big-Story Christentum vom Glück und Heil(ig)werden der Welt…



…mit den (heiligen) Individual-Stories konkreter Menschen

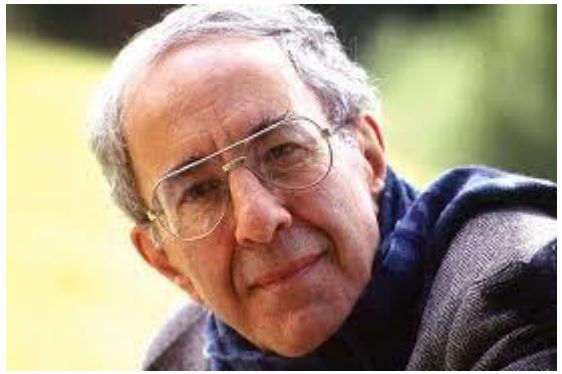
Was kann all dies für pastorales Personal und geistliche Zentren bedeuten?

- Personen sollten in ihrer Narrationskompetenz gestärkt und dafür sensibilisiert werden, wo und wie auch säkular vom „Heil“ erzählt wird.

- Pastorale / Geistliche Zentren vor dem Hintergrund der kirchlichen Grundvollzüge als „Narrationsorte des Evangeliums“ verstehen

TILBURG UNIVERSITY

Schließlich: Auf dem Weg zu einem transfunktionalen Pastoralverständnis



„Jesus never asked us to be productive. Jesus asked us to be fruitful. And fruit comes out of a broken ground. When we become vulnerable (…) we can trust that fruit will be born.“

Henri Nouwen (1986)

„Mit brennendem Interesse für den Alltag der Menschen“ – Pastoralpsychologische und spirituelle Perspektiven einer strategischen Personalplanung und -entwicklung

Prof. Dr. Christoph Jacobs, Paderborn

ERZBISTUM
PADERBORN

Christoph Jacobs
Prof. Dr. theol., Lic. phil. (Klin. Psych.)
Kirchborchener Str. 42
D-33178 Borchen-Dörenhagen
Tel: +49-5293-930505, Fax: 930504
Email: christoph_jacobs@compuserve.com

THEOLOGISCHE FAKULTÄT PADERBORN

Herzlich willkommen !

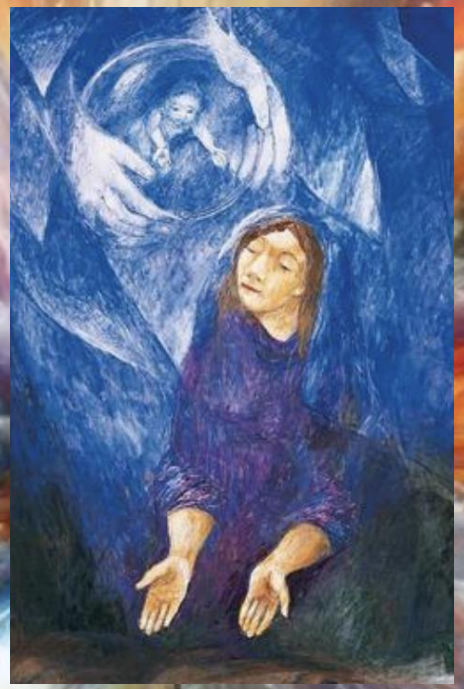
„Mit brennendem Interesse am Alltag der Menschen“

Pastoralpsychologische und spirituelle Perspektiven einer strategischen Personalplanung und -entwicklung

Tag des Pastoralen Personals 2024

Erzdiözese Paderborn, 06.06.24

The Conversion of Imagination



Prolog

- Für den faszinierenden und für manche auch erschreckenden Weg, der vor uns liegt, ist eines nötig:
- Eine Bekehrung der Vorstellungskraft und der Phantasie – aus der Kraft des Heiligen Geistes.

Überblick

(1) Pastoralpsychologische und spirituelle Facetten

(2) Facetten für Personalplanung und Personalentwicklung

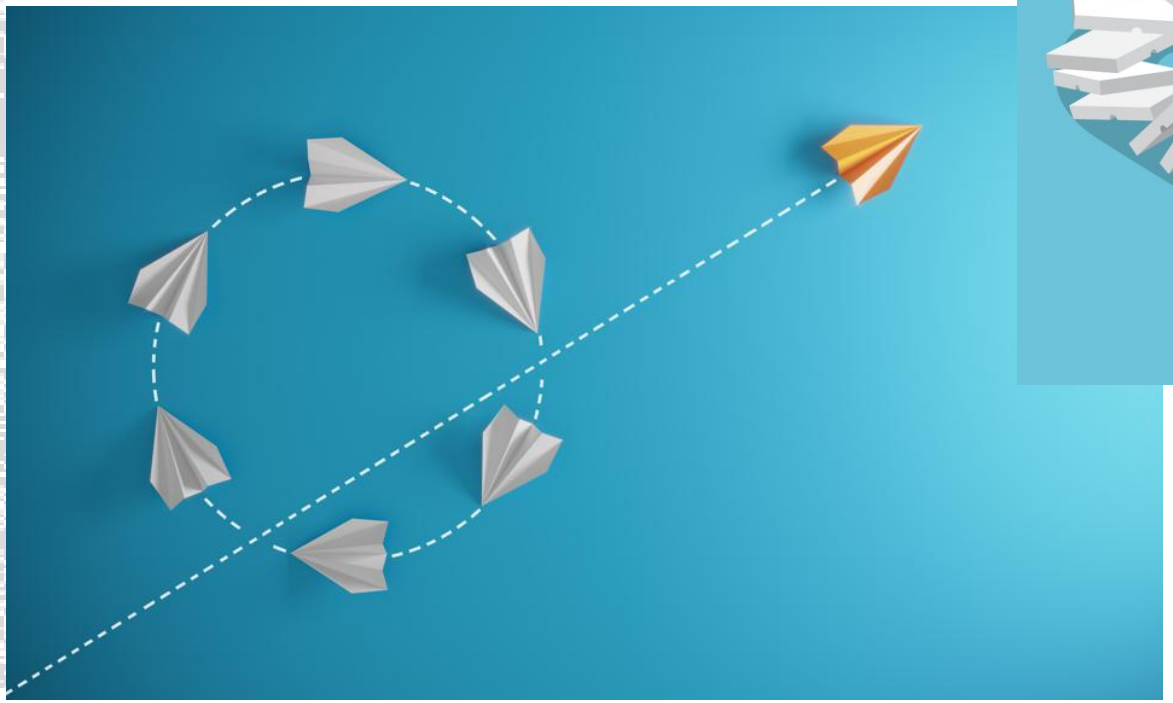
Facette 1

- Die Zeit für Optimierung des Alten ist abgelaufen.
- Die Zeit der Transformation hat begonnen.
- Transformation heißt häufig Disruption.

Kommentar:

- Selbstverständlich müssen pastorale Vollzüge stetig verbessert werden, wo es geht. Aber das alte Paradigma ist abgelaufen.
- Abschied vom „fiebrigen Aktivismus“ (Chr. Theobald, 153).
- Viele Abbrüche werden „Zeiten des Karsamstags“ zur Folge haben.
- Neuaufbrüche sind ohne „Geling-Garantien“.

Transformation und Disruption

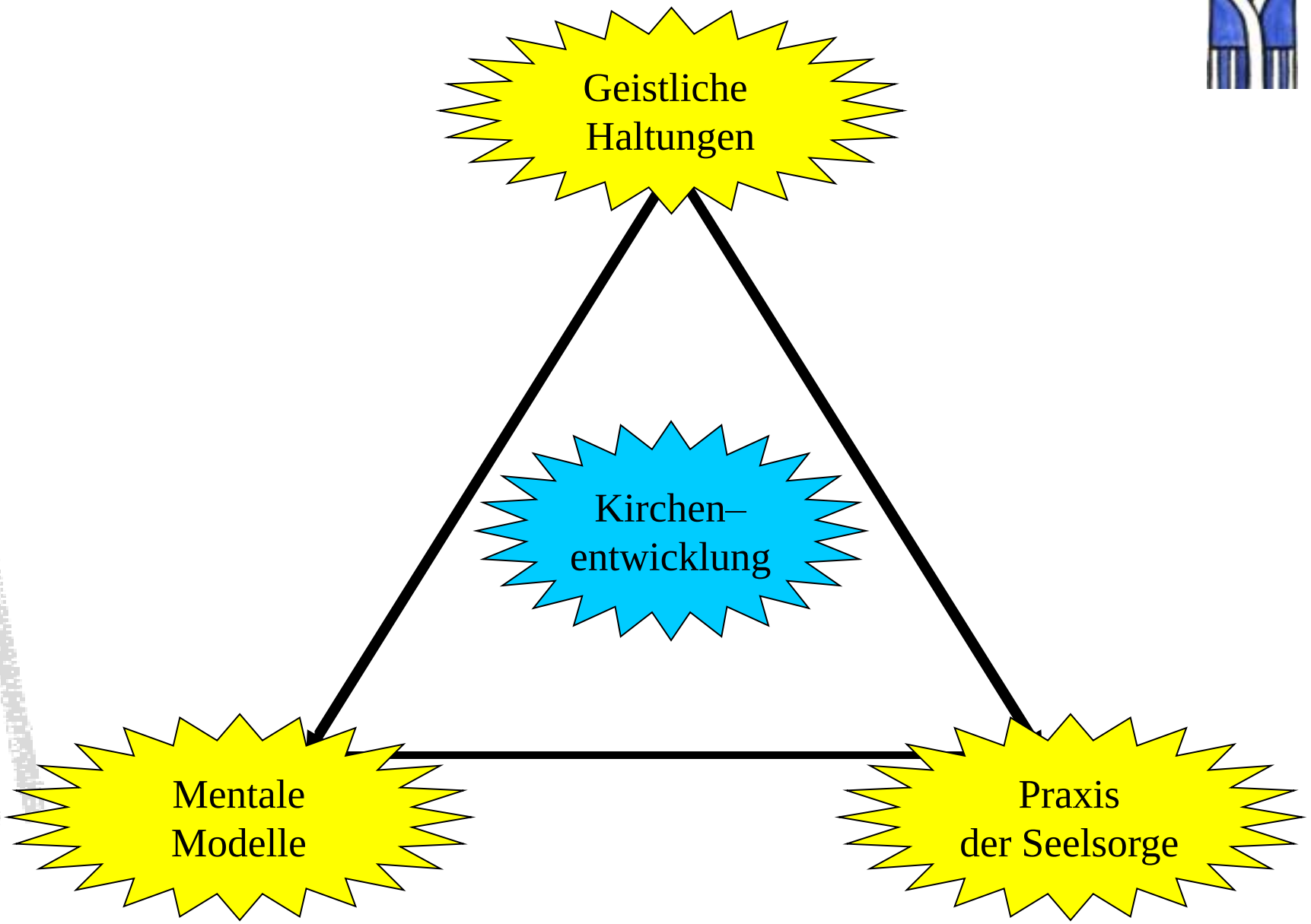


© Chr. Jacobs 2024

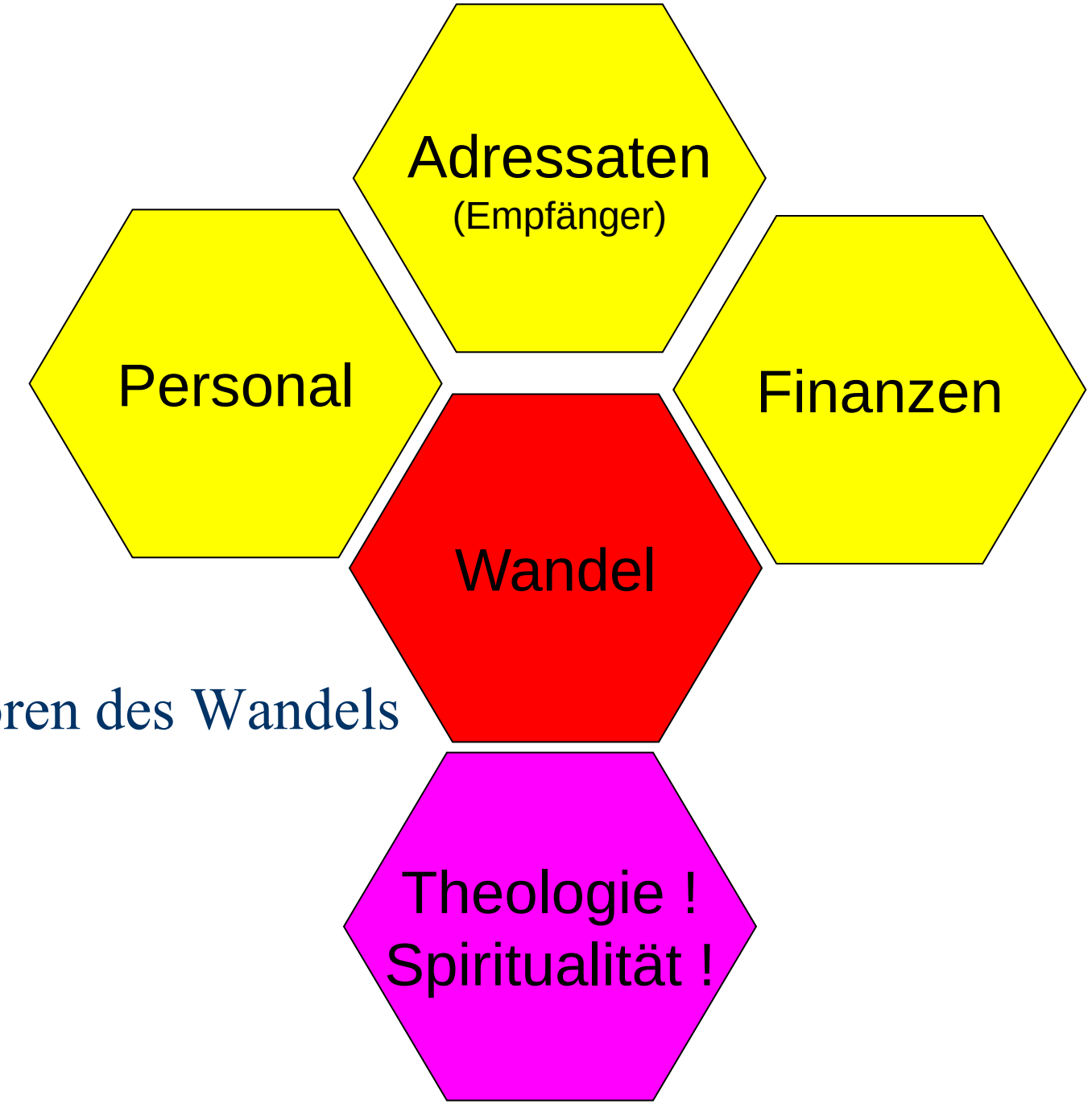
„Gegen kulturelle Veränderungen machen Sie NICHTS !“

(Josef Schwermer 1979)

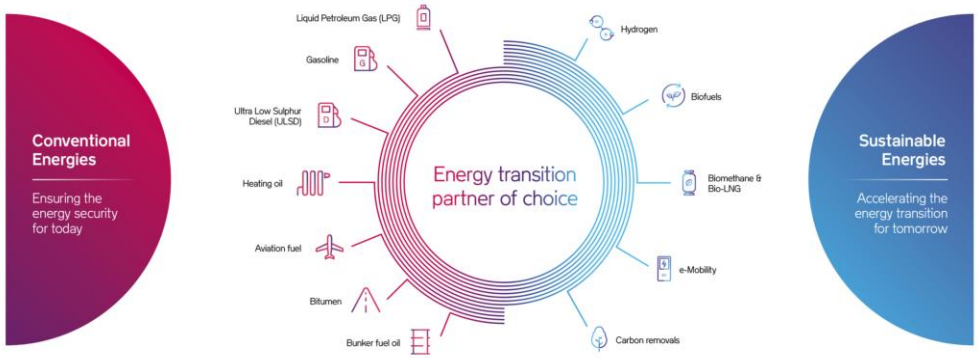
Entwicklungsaufgaben



Steuerfaktoren des Wandels



… Transformation …



Dev Sanyal, CEO von Varo Energy in der FAZ, 04.01.23

„Wissen Sie, entweder man schafft ein neues Paradigma,
oder man wird von der Krise überrollt…“

… man schafft ein neues Paradigma …

Eine Vision für die nächsten 20 Jahre

- Wir erkennen die Unausweichlichkeit des fundamentalen Wandels unserer seelsorglichen Paradigmen und Modelle.
- Wir sind überzeugt, dass das Evangelium lebenswichtig gebraucht wird.
- Wir bekennen uns zur überzeugenden Zukunft der territorialen Pastoral: Wir sind überall zu finden und überall für alle da!
- Unser Adressat: die gesamte Bevölkerung.
- Wir haben einen edlen, heilbringenden und heilsamen Auftrag und hohe Ambitionen.
- Wir haben das Ziel, den Übergang zu einer wieder menschennahen Seelsorge zu beschleunigen!
- Wir sind als Kirche eine Partnerin der Menschen und der Welt von heute.
- Wir werden neue Orte lebendigen christlichen Lebens schaffen und neue Gemeinden gründen!
- Wir werden unsere Kirche neu gründen!

Facette 2

- Der Maßstab der Seelsorge lautet:
  In die Mitte: der Mensch!

Kommentar:

- Wir entlasten uns vom Ballast der Rekrutierung um den Status Quo zu sichern.
- Organisationen haben in der Mehrheit das Prinzip, Menschen für die Zwecke des Selbsterhalts zu vereinnahmen und zu verbiegen.
- Sie möchten ihre Abläufe „verewigen“.
- Menschen haben die Tendenz, Organisationen auszunutzen, um Vorteile für ihr Leben zu ergattern.
- Letztlich geht es häufig um Gewohnheiten und Machtfragen.

Steh auf und stell dich in die Mitte! (Mk 3,1)

- 1 Als er wieder in die Synagoge ging, war dort ein Mann mit einer verdorrten Hand.
- 2 Und sie gaben Acht, ob Jesus ihn am Sabbat heilen werde; sie suchten nämlich einen Grund zur Anklage gegen ihn.
  - 3 Da sagte er zu dem Mann mit der verdorrten Hand:

Steh auf und stell dich in die Mitte!

- 4 Und zu den anderen sagte er: Was ist am Sabbat erlaubt - Gutes zu tun oder Böses, ein Leben zu retten oder es zu vernichten? Sie aber schwiegen.
- 5 Und er sah sie der Reihe nach an, voll Zorn und Trauer über ihr verstocktes Herz, und sagte zu dem Mann: Streck deine Hand aus! Er streckte sie aus und seine Hand wurde wiederhergestellt.
- 6 Da gingen die Pharisäer hinaus und fassten zusammen mit den Anhängern des Herodes den Beschluss, Jesus umzubringen.

Die Reform der Herzen:
Der Kern missionarischer Identität

Der Mensch gehört in die

Mitte der Seelsorge!

Alfred Delp (1941)

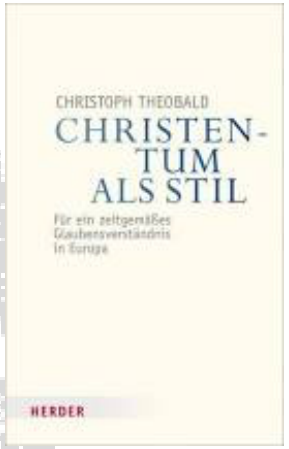
- „Es wird kein Mensch an die Botschaft vom Heil und vom Heiland glauben, solange wir uns nicht blutig geschunden haben im Dienst des physisch, psychisch, sozial, wirtschaftlich, sittlich oder sonst wie kranken Menschen …
- Rückkehr in die „Diakonie“ habe ich gesagt. Damit meine ich das Sich-Gesellen zum Menschen in allen seinen Situationen mit der Absicht, sie meistern zu helfen, ohne anschließend irgendwo eine Spalte oder Sparte auszufüllen.
- Damit meine ich das Nachgehen und Nachwandern auch in die äußersten Verlorenheiten und Verstiegenheiten des Menschen, um bei ihm zu sein, genau und gerade dann, wenn ihn Verlorenheit und Verstiegenheit umgeben“.

Facette 3

- Seelsorge, Pastoraleinsatz und Personalentwicklung sind weniger ein Strategieproblem.
- Wir müssen neu lernen, persönlich und gemeinschaftlich auf das Wort Gottes zu hören.
- Es geht um das Wachstum in der Berufung.
- „Hören, wer ich sein kann…“ (Christoph Theobald)

Kommentar:

- vgl. die Geschichte von Samuel und dem Tempeldiener
- … Achtsamkeit, wie Gott in der Geschichte des eigenen Lebens präsent wird…
- **….davon erzählen, Zeugnis geben können…**



Evangelisierung und pastoraler Lebensstil

(Christoph Theobald)

- Es braucht den Übergang von einer administrativ agierenden („rahmenden“) zu einer „zeugenden“ Pastoral.
- Es geht um christliche Gemeinden, die sich auf das Rufen verstehen.
- **Es geht um die Schaffung von Orten, die das Verlangen wecken, auf Christus zu hören.**
- „Das Ziel ist nicht länger ein makelloser „administrativer Rahmen“, sondern die größtmögliche Öffnung für die spirituellen Ereignisse, die dort stattfinden. (S.162)
- Es geht um einen Personaleinsatz, der Berufung mit Charisma und Auftrag verbindet. (CJ)

Missionarische Pastoral und Evangelisierung als ***Lebensstil***

- ➔ Stil des Paulus: Paulus eine einen riesig großen „Pastoralen Raum“: Kleinasien – mit einigen Pastoralen Zentren: z.B. Korinth
- Die Evangelisierung der Völker braucht einen neuen Lebensstil.

1. Das Wort Gottes hören und daraus leben…
2. Die Eucharistie feiern…
3. In die umgebende Kultur „eintauchen“: Menschen begegnen…
4. Aus den Charismen leben…
5. Liturgie feiern und Diakonie leben…

Brennendes Interesse am Leben der Menschen

- Den Stil Jesu übernehmen: den Menschen zuwenden, sich – brennend – für ihr Leben interessieren, die unseren Weg kreuzen.
- Menschen im Alltag begegnen: „Grauer“ Alltag – Höhepunkte – Tiefpunkte…
- Darüber staunen, was Gott tut…
- Erkennen dass Gott im Leben präsent ist…
- Sich von Gott überraschen lassen…
- Sich engagieren…
- Die Sorgen und Freuden der Menschen ins Gebet nehmen und in die Eucharistie der Gemeinde tragen.

Brennendes Interesse am Leben der Menschen

- Die Menschen von heute sind anders, als die bisherige Pastoral gerne hätte.

- Die meisten der Menschen der westlichen gegenwärtigen Zivilisation empfinden und denken nicht in Kategorien der Zugehörigkeit.

- Sie erleben sich in der **Suche nach Identität** und handeln danach.

- Das bedeutet:
  Sie wollen selbst Erfahrungen machen…

- Sie wollen nicht in Kategorien der Unterwerfung unter Wahrheiten bzw. unter Autoritäten leben.

Interesse am Menschen oder Erhalt der Institution ?

Jean-Marie Donegani, *1948, Professor für Politikwissenschaft am Institut d'Etudes Politiques de Paris.
am Centre Sèvres (Cours magistral sur l'expérience religieuse) und am Institut Catholique de Paris.)

- **„Der Bruch, das Neue, liegt […] in einem wirklichen Desinteresse am Erhalt der Institution“** (Donegani, 69).
- Desinteresse am Erhalt der Institution – das bedeutet nicht, Gemeinden einfachhin „sterben“ zu lassen, indem die Kirchen, Orte, Personal usw. einfach verschwinden.
- **Es bedeutet nur, Kirche als „Institution“ den Menschen unterzuordnen.**
- Und wo sie Institution ist, darf sie auch einfach Dienstleisterin sein, denn als Pfarrei vor Ort ist sie für alle da, die in ihrem Zuständigkeitsbereich wohnen (Donegani, 73).

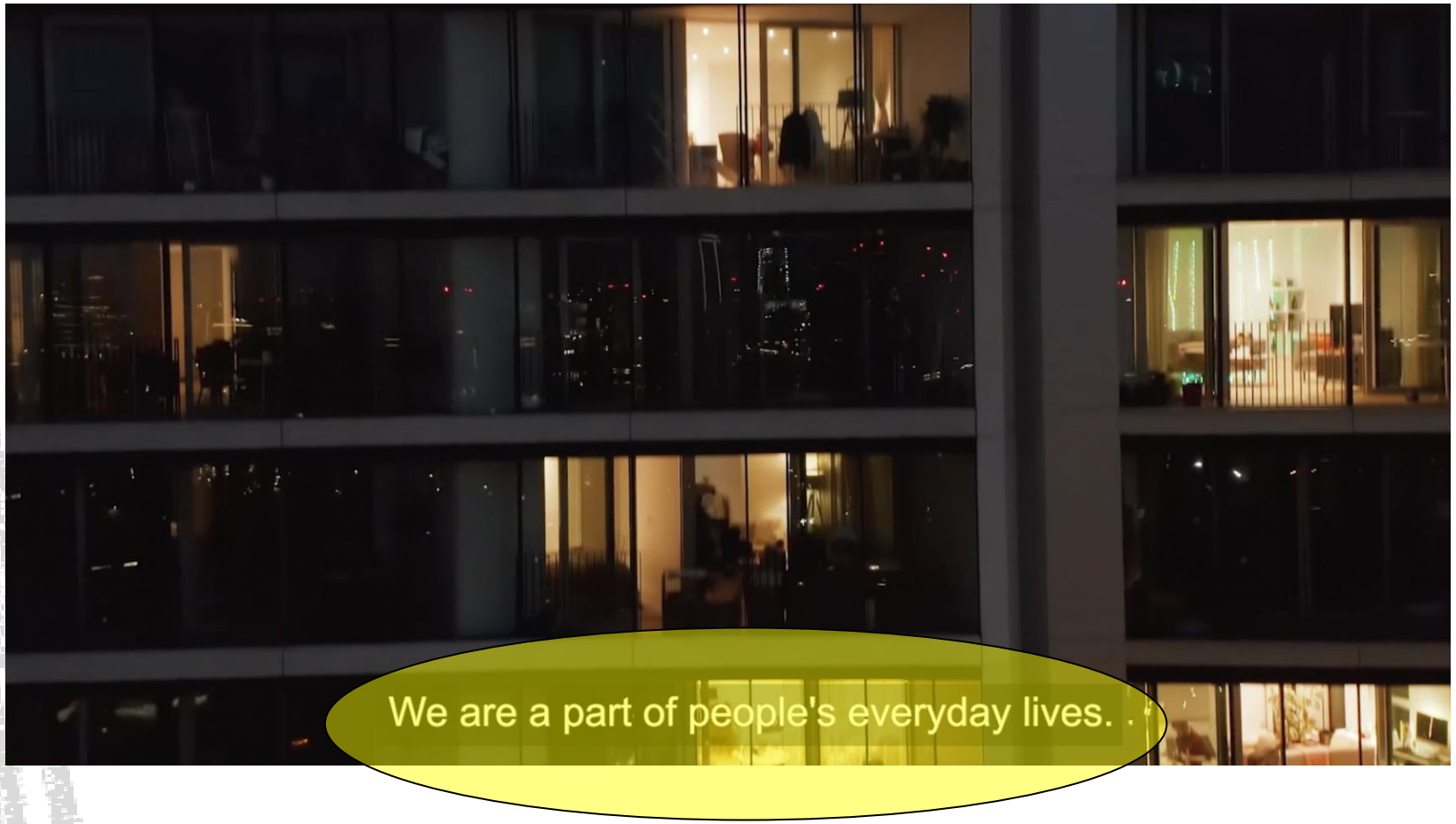
Facette 4

- Die Zukunft der Pastoral braucht Menschen die „Gott einen Ort sichern“:
  pastorale Zentren als Dienstleister der Seelsorge des Bischofs.
- Diese müssen „dezentriert“ (mit Gesichtern und offenen Armen nach außen) für den Menschen da sein.

Kommentar:

- Wir merken immer wieder: Das ist nicht leicht,
  „weil (die Aufmerksamkeit) ständig von unseren kirchlichen Gewissheiten gestört wird, von unseren aus der Vergangenheit ererbten Verständnismustern und von unserer Art und Weise, die Menschen aufgrund ihres Amtes oder ihrer Aufgaben oder sogar aufgrund ihres religiösen Etiketts zu identifizieren.
- Das **bedingungslose** Interesse für die absolute Einmaligkeit der Person, für ihren Weg und die darin verborgenen Potentiale erfordert eine echte gemeinschaftliche Umkehr, die eigentlich ein Wunder ist und uns auf das Wirken des Heiligen Geistes verweist.“ (Theobald, S. 162).

Wir sind ein Teil des Alltags-Lebens der Menschen.



Unsere zukünftige Relevanz:

Als Kirche sind wir ein Teil des Alltagslebens der Menschen!

Das ist mehr pastorale Haltung als pastorale Strategie.

1. Das Interesse hat dem ganzen Menschen zu gelten und seinem einzigartigen, ganzen Lebensweg.

2. Dieses Interesse muss entstehen und gelernt werden: durch die Gabe der Beobachtung und eine Haltung der Kontemplation des Lebens.

3. Dieser Prozess beginnt mit dem Ruf in die Nachfolge und das Lernen der Jüngerschaft: durch Beobachtung und Nachahmung.

Facette 5

- Seelsorge in den nächsten 10 Jahren wird sich einer Doppelstrategie bedienen:

(1) das alte Paradigma herunterfahren: Ressourcen *gezielt entnehmen*;

(2) das neue Paradigma entwickeln: Ressourcen *aktiv hochfahren*.

Kommentar:

- Selbstverständlich müssen pastorale Vollzüge weiter verbessert werden, wo es geht. Aber das Paradigma ist abgelaufen.
- Viele Abbrüche werden „Zeiten des Karsamstags“ zur Folge haben.
- Neuaufbrüche sind ohne „Geling-Garantien“.

Herausforderungen

- „Zweimotorige Strategie“ (twin engine strategie):
  - solange nötig und möglich: bedienen wir mit einem stetig kleiner werden Teil von Ressourcen das alte Paradigma („Flächen-abdeckende Volkskirchen-Pastoral“).
  - **schon jetzt und immer schneller und forcierter und mit immer mehr anteiligen Ressourcen:**

    Das Erfinden neuer Formen des Christseins.
- Wir weisen jeder Ressource neue Ziele zu.
- Wir schmieden neue Partnerschaften.
- Wir werden den Übergang beschleunigen: Das ist ein Versprechen, auf das sich die Menschen verlassen können.
- Und unsere Zeit ist: Jetzt !

Facette 6

- Auch eine zeugende Pastoral braucht Orte und Handlungsstile, in denen Ressourcen vorgehalten und gelebt werden.

Kommentar:

- Die von Jan Loffelt vorgestellten Merkmale des Lebens der Menschen passen gut zum Territorialprinzip der Kirche. Denn sie bietet drei Arten der Evangelisierung bzw. Mission an:

1. für Menschen, die ihren Glauben leben **und an festen Orten** verankert sind;
2. für Menschen, **die unterwegs** sind und „passager“ auftauchen bzw. da sind (Pilger und Pilgerinnen);
3. für Menschen, die nach **Glauben suchen** – und Begleiterinnen und Begleiter brauchen, die sie an bestimmten Orten finden können (Menschen auf Bekehrungswegen).

Facette 7

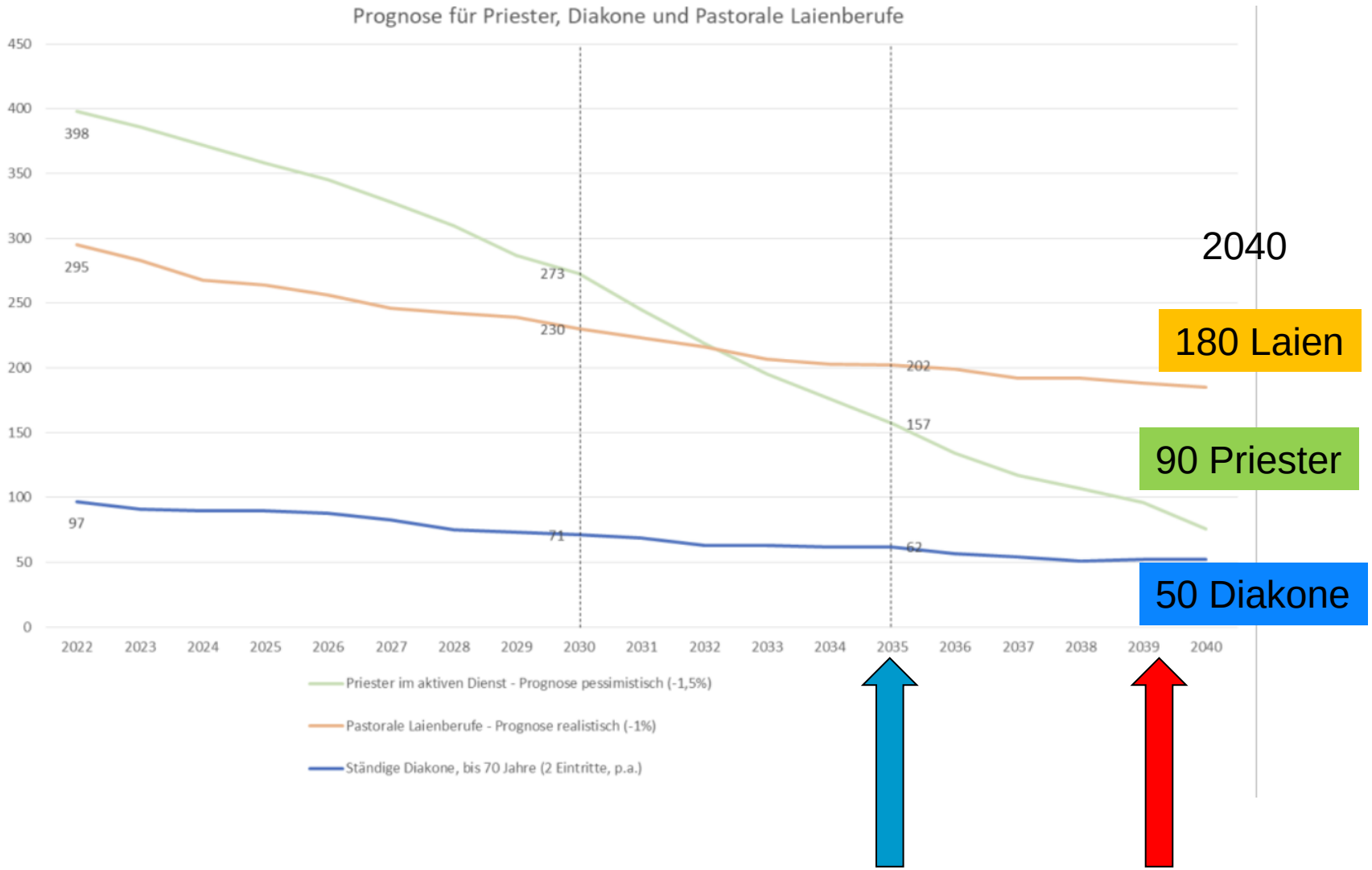
- Gesichertes Wissen der Personalabteilung: Das Ressourcen-Reservoir des Personals wird sich – durch das Ausscheiden der Babyboomer und den Abbruch in der nachwachsenden Generation – exponentiell beschleunigt entleeren. Es gibt kein Entkommen! Es ist jetzt Zeit!

Kommentar:

1. Wegschauen wäre geradezu ein Verbrechen auf den Schultern der jüngeren Seelsorgenden und an den Gläubigen.
2. vgl. Chinesisches Sprichwort vom Frosch im Glas
3. Die Markierzahl für die Planungen sollte nicht 2035, sondern sicher 2040 sein. Denn entscheidende Veränderungen werden genau in diesem Zeitraum passieren.
4. Ein erneuter Umbau nach dem notwendigen Radikalumbau wäre m.E. nicht sinnvoll.

Berechnungsgrundlage

(es ist nicht sinnvoll, zur Bildung von Szenarios das Jahr 2035 zu wählen – sonst käme es sofort wieder zu Revisionen)



Ressourcenprofile der Lebensqualität und der Belastbarkeit: **Ein** bedeutsamer und gesundheitswirksamer Bezugspunkt für einen ressourcenorientierten Personaleinsatz

Prognose im Kontext der Seelsorgestudie 2015

Ressourcenprofile der Seelsorgestudie 2015

Ein Drittel von 90 = 30 !

- Personen im Ressourcenprofil 1 (33%)
  haben sehr gute Ressourcen und bewältigen ihre Aufgaben meist problemlos.

- Personen im Ressourcenprofil 2 (ca. 28%)
  haben „normale“ Ressourcen.

- Personen im Ressourcenprofil 3 (25%)
  haben eine erhöhte Stressbelastung und eine leichte Burnout-Gefährdung.

- Personen im Ressourcenprofil 4 (14%)
  haben unterdurchschnittliche Ressourcen. Sie erleben Überforderung bei der Arbeit; ihre Gesundheitsbelastung und Burnout-Gefährdung sind erhöht.

Facette 8

- Das Szenario für den **Aufbau der Pastoralen Zentren und der Überregionalen Zentren** hat aus den Perspektiven von Personalführung und Spiritualität sicher 4 “gesetzte“ Steuergrößen:
  (1) die voraussehbare Anzahl der Personen,
  (2) die menschlichen Ressourcen der Personen,
  (3) die Lebensstile und menschlichen Verpflichtungen der Personen,
  (4) die theologisch-spirituellen Profilmerkmale.

Kommentar:

- Die Ressourcenprofile und Charismen wurden bisher viel zu wenig berücksichtigt. Dies hat zu Fehlplanungen, Gesundheitsproblemen und Ärger geführt.
- Die spirituell bestimmte eigentümliche Lebensform der Priester wird zu wenig in den Pastoralplänen und den Baukonzepten gewürdigt.
- Laien und Diakone sind nur beschränkt versetzbar.
- Die kirchliche Tradition und die kirchlichen Dokumente gehen aus theologischen, spirituellen und anthropologischen Gründen davon aus, dass Priester nicht allein an einem Ort leben…(Schutz der priesterlichen Lebensform).
- Die Zahl der Priester pro Zentrum sollte 3 Priester nicht unterschreiten.
- Dies soll ermöglichen, dass in jedem Zentrum 1. je ein Priester unter 45 (50?) und 2. ein Priester mit belastbaren Leitungskompetenzen arbeiten kann.

Gott umarmt uns
durch die Wirklichkeit…

„Mit angehaltenem Atem,
aber eben doch gesagt: Gott umarmt uns.

Wie umarmt uns Gott?
Wie umarmen wir ihn?
Gott umarmt uns durch die Wirklichkeit.

Wir umarmen Gott durch die Wirklichkeit.“

Willi Lambert, 1998

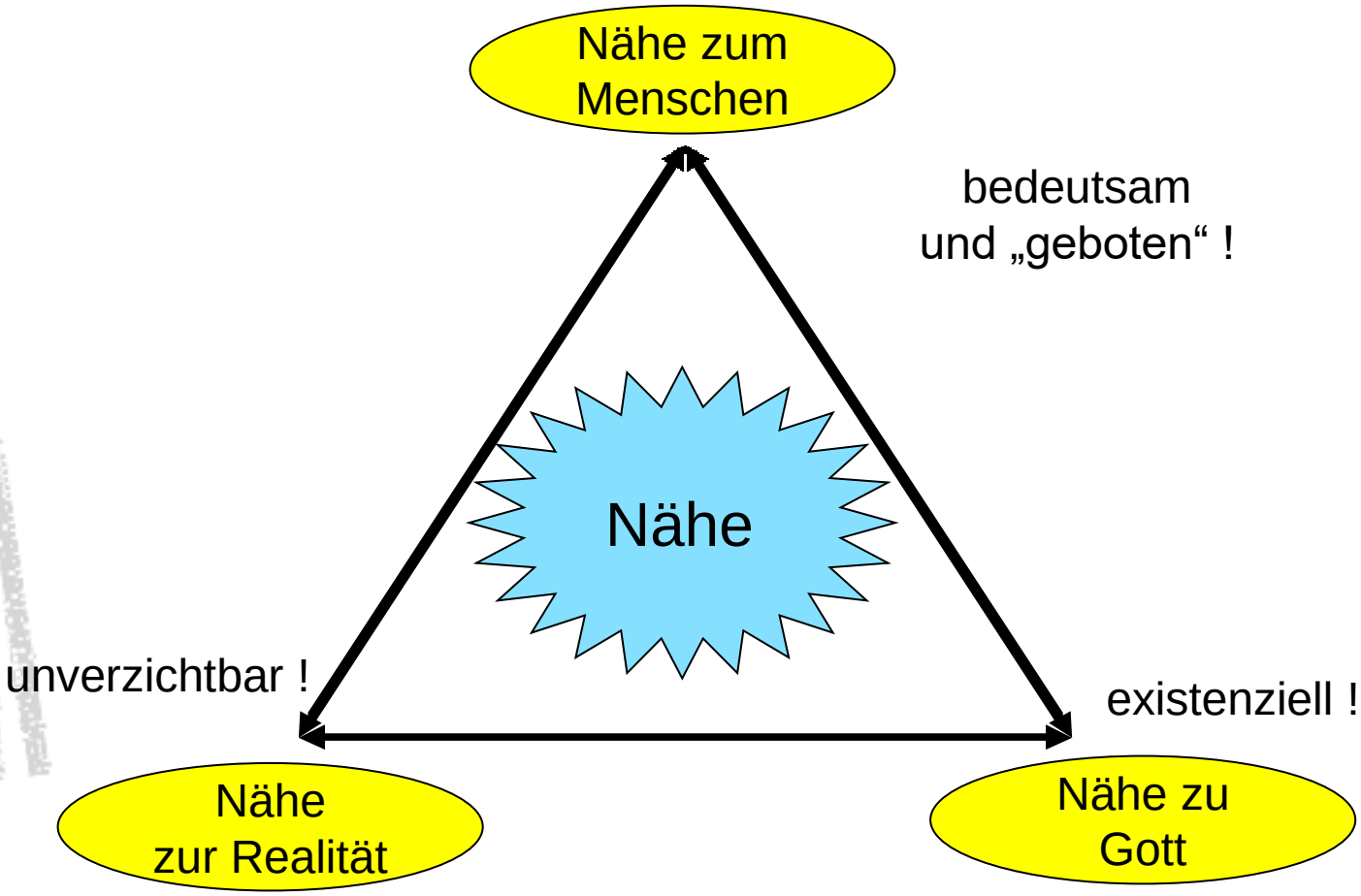
Facette 9

- Der Mensch darf in seinem Leben kein Spielball des Selbsterhalts von Institutionen werden. Daher:
- Es braucht viel Mut und Gottvertrauen, die vorhandenen Ressourcen und Bezugsgrößen zur Grundlage von Pastoral, Personaleinsatz und Personalentwicklung zu machen.
- Vorteilhaft: Es ist leicht möglich und sehr weiterführend, mit Hilfe von KI (z.B. ChatGpt) verschiedene Szenarien einmal durchzurechnen.
- Auf der nächsten Folie sehen Sie einen Prompt, den Sie testen und modifizieren können…

- Deine Aufgabe: Fokussiere die Erzdiözese Paderborn in Deutschland.
- Dort wird es in 15 Jahren 90 Priester, 180 Laien und 50 Diakone geben.
- Reserviere 10 Priester für Sonderaufgaben und 20 Laien für Sonderaufgaben.
- Reserviere zusätzlich für sechs Geistliche Orte insgesamt 6 Priester und 6 Laien.
- Verteile die verbleibenden Personen so, dass
  - 1. mindestens 3 Priester in einem Pastoralen Zentrum sind,
  - 2. die verbleibenden Laien in der Seelsorge gerecht verteilt werden,
  - 3. dass die Diakone per Zufallsprinzip zwischen 0 und 3 Personen verteilt werden.
- Wie viele Zentren/Pfarreien würdest du bilden?
- Gib die Antwort bitte in deutscher Sprache…

Facette 10

- Das Ziel der Pastoralen Zentren ist die Schaffung neuer Formen der Nähe und der Begegnung, was die alten Strukturen und alten pastoralen Modelle definitiv verloren haben.



Facette 11

- Die Zukunft der Seelsorge in der Diözese Paderborn wird zunehmend geprägt sein durch

Spirituelle Gründerpersönlichkeiten

und ihre Teams.

Vision :

1. Die Seelsorgenden zeichnen sich in Zukunft aus durch a) ein starkes spirituelles Fundament und b) eine persönliche spirituelle und diakonische Profilbildung.
2. **Sie besitzen Zeugniskraft als Kernkompetenz: Narrative Kompetenz!**
3. Die Ausbildung entwickelt diese Fundamente und beginnt die Profilierung. Die Personalentwicklung unterstützt und fördert die Profilierung.
4. Der Personaleinsatz setzt auf diese Charismen und ordnet diese nach Bedarf den Zentren zu.

Facette 12

- Die geplanten Pastoralen Zentren werden in Zukunft die Pfarreien der ED Paderborn darstellen.

Kommentar:

1. Dies ist kirchenrechtlich angemessen.
2. Es ist die Frage, ob es eine kurze (!) Übergangszeit braucht, oder ob eine schnelle Überführung pastoraler Zentren in Pfarreien nicht doch die angemessene Lösung für die meisten Fragen darstellt.
3. Wichtig 1.: Ein solches Modell gewährleistet die kirchenrechtlich zu sichernde Grundversorgung der Gläubigen im Dienst des Bischofs.
4. Wichtig 2.: Ein solches Modell ermöglicht – endlich – a) die angemessene Leitungsbeteiligung der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Laien in der Seelsorge.
5. Wichtig 3.: Ein solches Modell setzt auf das Netzwerk von vielen kleinen vorhandenen und zu gründenden *nahen und persönlichen* Gemeinden in den Pastoralen Zentren und überregionalen Orten.
6. Sie könnten – in einer transformierten Form – die Idee des „Berghüttenmodells“ der Pfarreien (H. Haslinger) realisieren.

Facette 13

- Ein wesentliche Kernmerkmal der Pastoralen Zentren (und damit der neuen Pastoral der Diözese) ist die notwendige Verschmelzung der bisherigen weitgehend getrennt organisierten Bereiche von Territorialseelsorge und Kategorialseelsorge.

Kommentar:

- Begründung: Eine „Apartheid“ der beiden Handlungsbereiche der Seelsorge und damit der Personaleinsatzbereiche entspricht nicht mehr der Lebenswirklichkeit der Menschen.
- Es geht um die Möglichkeit, in der Fläche der Pastoralen Zentren „kategorial“, also zielgenau und zielgruppenorientiert zu arbeiten: Seelsorge an Schulen, jungen Menschen, Studierenden, Kranken, Alten, Benachteiligen usw.
- Es geht um die Zukunft explizit diakonischen Handelns.
- Eine Verschmelzung beider Ansätze: 1. „rettet“ die frühere kategoriale Seelsorge, 2. ermöglicht charismenorientierten Personaleinsatz und Personalentwicklung.

Facette 14

- Gegenwärtig besteht ein erheblicher Wachstumsbedarf des Pastoralen Personals in Bezug auf die Kompetenzen zur Evangelisierung, Gemeindegründung, Gemeindeleitung und diakonischem Handeln.

Kommentar:

- Die nachwachsende Generation der Priester (des gesamten Pastoralen Personals?) entstammt einem stetig sich verengenden Milieu. Sie fremdeln mit der gegenwärtigen Gesellschaft. Ihnen fehlt volle Zeitgenossenschaft.
- Junge Priester (40 Jahre) leben auf einem konservativ-traditional kirchlichen und gesellschaftlichen Nährboden. Ihr Schwerpunkt liegt auf individuell gelebter Spiritualität und Feier der Liturgie.(Studie: Wer wird Priester?: 877 (2010-21); 153 / 18%). Dieser Boden trocknet aus.
- Ihre Lebensdynamik passt immer schlechter als Anknüpfungspunkt für die meisten Menschen von heute – vor allem nicht für die jungen.
- Diakonische Motivationen kommen selten vor.
- Abhilfe: Spirituelle Motivation zu Kontakt und Kommunikationskompetenz aufbauen – Ängste vor Menschen von heute abbauen – dienen lernen.

Facette 15

- Folgende Prinzipien für den Einsatz und die Kompetenzentwicklung des Pastoralen Personals können Orientierung geben:

1. Priorisierung der Spiritualität: Bei der Planung des Personaleinsatzes der Seelsorgenden sollten die spirituelle Kraft und Reife, ein von innerer Verwurzelung (z.B. Gebet) geprägter Lebenswandel und ein evangelisierender Lebensstil oberste Priorität haben.
2. Priorisierung der Bedürfnisse der Gläubigen: Bei der Zuweisung von Personalressourcen sollten – ebenso wichtig – die Bedürfnisse und Prioritäten der Menschen im Vordergrund stehen. Dort, wo der Bedarf am größten ist, sollte das Personal entsprechend verstärkt werden; dies wäre eine „neue Gerechtigkeit“.
3. Charismen als primäres Zuordnungsprinzip: Seelsorgende sollen gemäß ihrer (geistlichen) Charismen und ihrer menschlichen Fähigkeiten (z.B. Leitungskompetenzen, missionarische Kompetenzen, Zugang zu Milieus usw.) zum Gemeindeaufbau und zur Gemeindeleitung eingesetzt werden..

Facette 15 (Fortsetzung)

4. Flexibilität und Vielseitigkeit: Angesichts der begrenzten Ressourcen sollten Seelsorger umfassend bereit sein, flexibel verschiedene Aufgaben und Rollen zu übernehmen und ggf. neue Kompetenzen zu erwerben.
5. Seelsorge als Teamgeschehen: Die Zukunft der Seelsorge besteht im „Wir“ des gemeinsamen Wirkens: Die befruchtende Zusammenarbeit zwischen Priestern, Laien und anderen Mitarbeitern in der Seelsorge sollte zum Prinzip gemacht werden. So können die vorhandenen Ressourcen effektiver genutzt und eine ganzheitliche Seelsorge gefördert werden.
6. Empowerment und Ausbildung: Um die vorhandenen Ressourcen optimal zu nutzen, sollten Seelsorger und Laien durch gezielte Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen befähigt werden.
7. Förderung der individuellen Stärke der pastoralen Zentren: In Anbetracht der begrenzten Ressourcen sollten die pastoralen Zentren gemäß eines allgemeinen Bedarfsprofils (Standarddienste) und vor allem ihres individuellen Profils mit personalen Ressourcen (Schwerpunkte) ausgestattet werden.

Facette 15 (Fortsetzung)

8. Berücksichtigung der Potentiale der Ehrenamtlichen: Ehrenamtliche sollten schon beim Personaleinsatz aktiv in die seelsorgerische Arbeit einbezogen werden, um die vorhandenen Ressourcen zu ergänzen. Durch die Integration von Ehrenamtlichen können zusätzliche Kräfte mobilisiert und eine breitere Palette an Diensten angeboten werden.
9. Kreativität und Innovation: Angesichts der begrenzten Ressourcen ist Kreativität und Innovation gefragt. Es geht darum, dass neue Wege gefunden werden. Dies sollte auch die Nutzung moderner Technologien, die Entwicklung neuer Formen des Dienens und der Dienstleistung und die Zusammenarbeit mit externen Partnern umfassen.
10. Regelmäßige Evaluation und Anpassung: Es ist wichtig, den Personaleinsatz von Anfang an regelmäßig zu evaluieren und bei Bedarf anzupassen. Durch eine kontinuierliche Überprüfung der Effektivität des Personaleinsatzes können Schwachstellen identifiziert und verbesserte Strategien entwickelt werden, um die Botschaft des Evangeliums einer sich verändernden Welt zu verkünden.

Facette 15

- Die Senior-Priester bzw. Priestersenioren sind in den nächsten Jahren das größte „freie Potential“ der gesamten Diözese und ihrer pastoralen Zentren. Sie investieren zurzeit – freiwillig und im Idealfall innovativ – die Hälfte der Energieressourcen des seelsorglichen Dienstes (20-25 Wochenstunden). Sie sind die „Liberos der Pastoral“.

Kommentar:

- Daher verdienen sie: Achtung der Person, Wertschätzung der Lebensleistung, Aufgreifen ihrer Lebenserfahrung usw.
- Die Pastorale Planung und die Personalentwicklung müssen sie für ihren neuen Einsatz berücksichtigen und qualifizieren.
- Dafür braucht es allerdings auch: neue Steuerungsprozesse und Bildungsprozesse, die sich an ihrem Dienst „völlig freien Menschen“ orientieren und sich darum bewerben, ihre Wünsche und Potentiale den Menschen zur Verfügung zu stellen.

Facette 16

- Zentral für die Bildung jeglicher Strategie des Personaleinsatzes und der Personalentwicklung ist aus pastoralpsychologischer und spiritueller Perspektive eine **Bekehrung und Inspiration der Vorstellungskraft und Phantasie** aus der Zukunft, die durch den Heiligen Geist kommt.

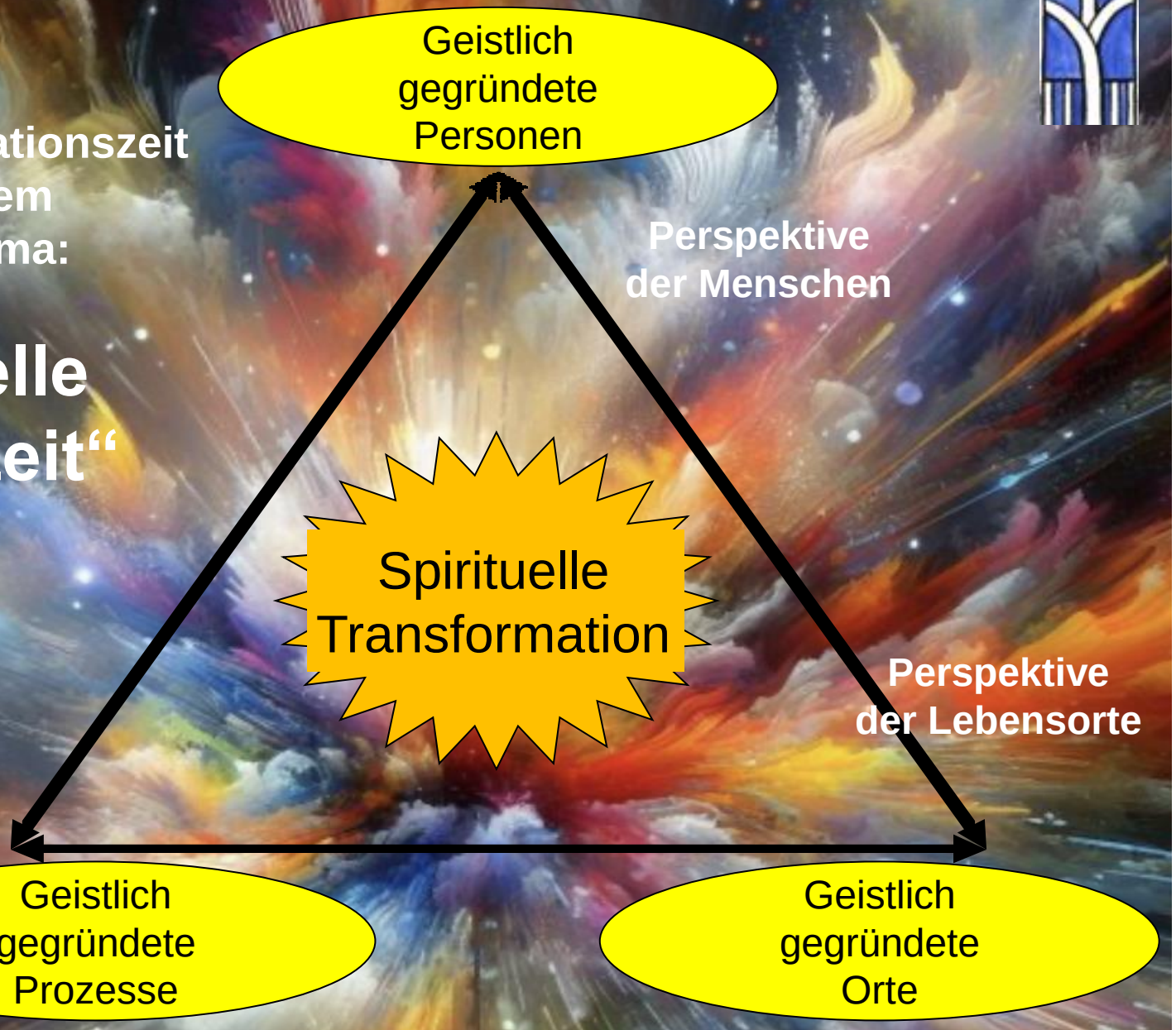
Kommentar:

- Es geht um die vom Heiligen Geist geprägte Vorstellungskraft: „was die Welt sein könnte, wenn wir es wagen zu leben wie ER!“ (Jesus Christus).
- Priorisiert ist das gemeinsame Hören auf den Ruf Gottes in unserer Zeit: Gesetzt durch das Leben der Menschen und die individuellen Berufungswege.
- Gesetzt ist damit die Nachrangigkeit aller Zahlenkonstruktionen aus Management-generierten Projektionen – die sehr einfach zu erstellen sind –und damit die Nachrangigkeit der administrativen Entscheidungen, die zwar konfliktreich, aber letztlich sekundär sind.
- Wenn ich höre, wer ich in Zukunft sein kann, wenn wir hören, wer wir in Zukunft sein können, werden wir die Bilder für die Kirche von morgen empfangen.
- Konzept kommt von conceptio: Ein Konzept wird nicht gemacht. Es wird empfangen – wie wir von Maria lernen können: „Mir geschehe, wie du es gesagt hast“.

Zusammenfassung

- **Die Transformationszeit ruft uns zu einem neuen Paradigma:**

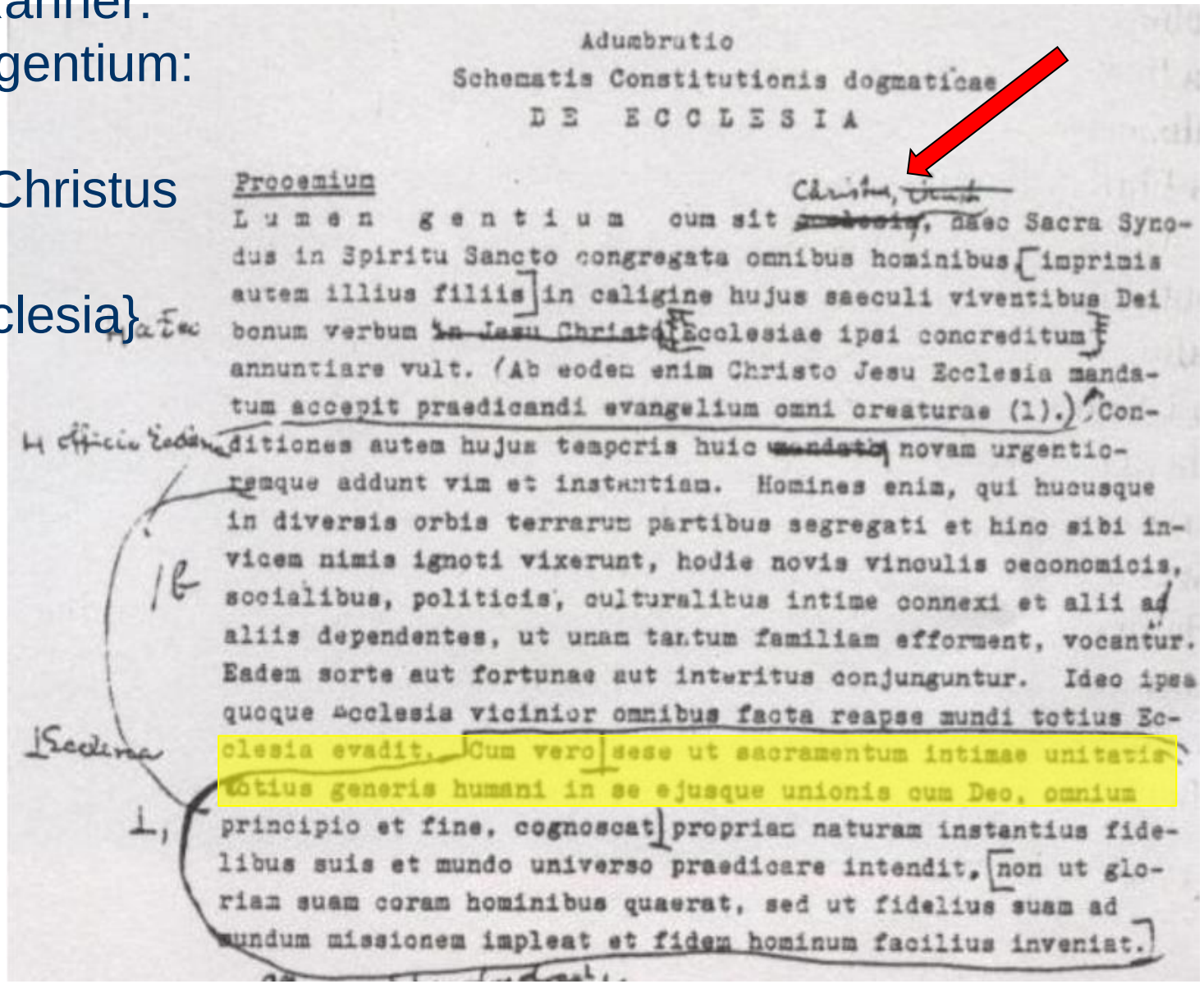
„Spirituelle Gründerzeit“



Karl Rahner:
Lumen gentium:

Jesus Christus

{≠ ecclesia}



Adumbrutio
Schematis Constitutionis dogmaticae
D E E C C L E S I A

Procemium

L u m e n g e n t i u m cum sit Christus, haec Sacra Synodus in Spiritu Sancto congregata omnibus hominibus [imprimis autem illius filiis] in caligine hujus saeculi viventibus Dei bonum verbum ~~in Jesu Christo~~ {Ecclesiae ipsi concreditum} annunciare vult. (Ab eodem enim Christo Jesu Ecclesia mandatum accepit praedicandi evangelium omni creaturae (1).) Conditiones autem hujus temporis huic ~~mandato~~ novam urgentioremque addunt vim et instantiam. Homines enim, qui hucusque in diversis orbis terrarum partibus segregati et hinc sibi invicem nimis ignoti vixerunt, hodie novis vinculis oeconomicis, socialibus, politicis, culturalibus intime connexi et alii ad aliis dependentes, ut unam tantum familiam efforment, vocantur. Eadem sorte aut fortunae aut interitus conjunguntur. Ideo ipsa quoque Ecclesia vicinior omnibus facta reapse mundi totius Ecclesia evadit. [Cum vero] sese ut sacramentum intimae unitatis totius generis humani in se ejusque unionis cum Deo, omnium principio et fine, cognoscat] proprian naturam instantius fidelibus suis et mundo universo praedicare intendit, [non ut gloriam suam coram hominibus quaerat, sed ut fidelius suam ad mundum missionem impleat et fidem hominum facilius inveniat.]

Karl Rahner:
Die heilig-schreckliche Verantwortung…

- „Im Ganzen ist jedenfalls zu sagen:
- Es wäre ein furchtbarer Irrtum und eine schreckliche Verblendung der Herzen, ist aber eine reale Gefahr, vor der auch die unzerstörbare Kirche sich nicht von vornherein sich bewahrt glauben darf, wollte man meinen, man könne im Grunde nach dem Konzil einfach so weitermachen wie bisher, weil das, was in ihm gesagt, beschlossen und gelehrt wurde, entweder schon immer selbstverständlich in Übung gewesen sei oder nur unwichtige Dinge am Rande beträfe oder eben fromme Ideale beinhalte, die man sich zur eigenen Rechtfertigung erbaulicherweise sagt und im übrigen auf dem geduldigen Papier stehenlässt.
- Freilich wird es lange dauern, bis die Kirche, der ein II. Vatikanisches Konzil von Gott geschenkt wurde, die Kirche des II. Vatikanischen Konzils sein wird. Ähnlich dauerte es ja einige Generationen, bis nach dem Trienter Konzil die Kirche der Trienter Reform geworden war.

Karl Rahner:
Die heilig-schreckliche Verantwortung

- Aber das alles ändert nichts an der heilig-schrecklichen Verantwortung, die wir alle, die wir die Kirche sind, uns aufgeladen haben durch dieses Konzil:
- zu *tun*, was wir gesagt haben, die zu werden, die zu sein wie erkannt und vor aller Welt bekannt haben, aus Worten Taten zu machen, aus Gesetzen Geist, aus liturgischen Formen wahres Gebet, aus Ideen Wirklichkeit.“

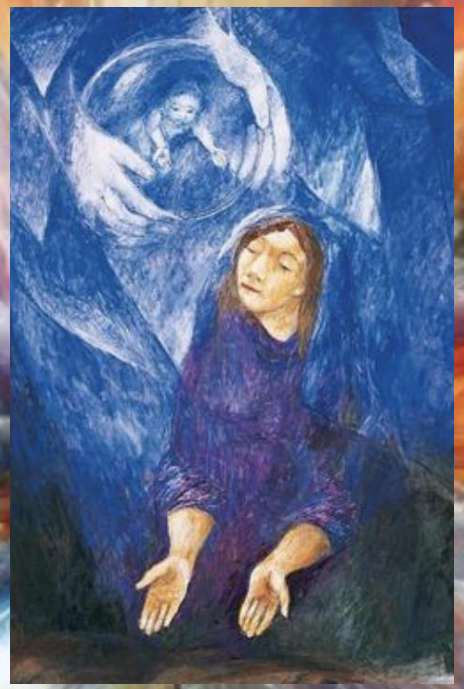
Karl Rahner: Das Konzil – ein neuer Beginn. Vortrag beim Festakt zum Abschluß des II. Vatikanischen Konzils im Herkulessaal der Residenz in München am 12. Dezember 1965. Freiburg-Basel-Wien [2]1966, 21f.

Epilog:

Seht doch auf eure Berufung…

- Seht doch auf eure Berufung, Brüder und Schwestern! Da sind nicht viele Weise im irdischen Sinn, nicht viele Mächtige, nicht viele Vornehme,
- sondern das Törichte in der Welt hat Gott erwählt, um die Weisen zuschanden zu machen, und das Schwache in der Welt hat Gott erwählt, um das Starke zuschanden zu machen.
- Und das Niedrige in der Welt und das Verachtete hat Gott erwählt: das, was nichts ist, um das, was etwas ist, zu vernichten, damit kein Mensch sich rühmen kann vor Gott.
- Von ihm her seid ihr in Christus Jesus, den Gott für uns zur Weisheit gemacht hat, zur Gerechtigkeit, Heiligung und Erlösung. (vgl. 1Kor1,26f).

The Conversion of Imagination



Fields of Transformation

[Verse]
In the heartland
where the sun meets the earth
A pastoral worker thrives
Giving life a rebirth
Through fields of transformation
Tilling the soil
Spreading love and hope
Embracing turmoil

[Verse]
Through cultural shifts and
winds of change
The pastoral worker stands tall
Never deranged
With open arms
Welcoming all in need
Guiding souls to find their own seed

[Chorus]
In this journey we sow
In this mission we grow
Through pastoral und cultural transformations
We'll rise above
Hearts full of dedication
With love as our guide
Spreading salvation

Fields of Transformation

folk uplifting acoustic

[Verse]
In the heartland where the sun meets the earth
A pastoral worker thrives
Giving life a rebirth
Through fields of transformation

Für alle: Hier die Präsentation zum Download

!

So geht es weiter…

Von **13.15 bis 14.30 Uhr** Arbeit in den Alterskohorten. Bitte begeben Sie sich direkt zu den Arbeitsbereichen.

Die Impulse gilt es nun zu vertiefen, zu besprechen und die Erkenntnisse festzuhalten.

Dazu bringen wir Sie in drei „Alterskohorten“ zusammen. Die Fragestellungen für diese Arbeitsphase finden Sie auf den bereitgestellten Stellwänden in den drei Bereichen der „Alterskohorten“.

1. Wie wird sich die Pastoral verändern und welche Kompetenzen werden dann benötigt?
2. Wie kann das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt zukünftig aussehen?
3. Wozu braucht es zukünftig hauptamtliches Personal, wozu nicht?
4. Die prognostizierte Entwicklung der Teams passt nicht zur aktuellen Struktur: Was braucht es zur Klärung bzgl. des zukünftigen Einsatzes?
5. Welche Frage möchten Sie für das Podium festhalten? Bitte bei Mentimeter teilen.

Ausblick durch Oliver Lücke – Bereich Pastorales Personal

ERZBISTUM PADERBORN

Was passiert mit den Ergebnissen des Tages?

- Allen Teilnehmenden werden die Ergebnisse nach den Sommerferien aufbereitet zur Verfügung gestellt.
- Es folgen zum Einsatz weitere Gesprächsformate zum Einsatzplan
- Anfang 2025, nach Beendigung der Besuche in den Dekanaten durch den Erzbischof und der oben genannten Gesprächsformate, wird es finale Empfehlungen an den Erzbischof zur Konkretisierung des Einsatzplanes geben.