

7 Vision, Ziele, Schwerpunkte, Reflexion

7.1 Ohne prophetische Vision verkommt das Volk (Spr 29,18)

„In den letzten Tagen wird es geschehen, so spricht Gott: Ich werde von meinem Geist ausgießen über alles Fleisch. Eure Söhne und eure Töchter werden Propheten sein, eure jungen Männer werden Visionen haben, und eure Alten werden Träume haben. Auch über meine Knechte und Mägde werde ich meinen Geist ausgießen in jenen Tagen und sie werden Propheten sein.“ (Apg 2,17)

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten und endlosen Meer.“ (Antoine de Saint-Exupéry)

„Wer nicht weiß, wohin er segeln will, für den ist kein Wind der richtige.“ (Seneca, römischer Philosoph)

„I have a dream.“ (Martin Luther King)



Bei Pfarrgemeinderäten kommt es nicht selten vor, dass sie ständig mit aktuell anstehenden Arbeiten und Notwendigkeiten beschäftigt sind. Der Ablauf des Kirchenjahres und Traditionen, die scheinbar erdrückende Fülle zu bearbeitender Aufgabenfelder, eine nicht ausreichende Zahl Ehrenamtlicher, der Mangel an Priestern und hauptamtlichen Mitarbeitern/innen und Zeitmangel sind hierfür meistens die Gründe. Damit unterliegt der Pfarrgemeinderat häufig den Gefahren

- ➔ er macht vieles oder alles selbst
- ➔ die Arbeit beschränkt sich auf das Alltags- und Tagesgeschäft und auf organisatorische Fragen
- ➔ die Arbeit verengt sich auf einzelne Teilbereiche; sehr häufig sind es innerpfarrliche Bereiche wie Seelsorge und Gottesdienste sowie die Organisation von Veranstaltungen und Festen
- ➔ es gibt keine Vision, keine langfristigen Ziele und Planungen, keine Schwerpunktsetzung und auch keine Reflexion
- ➔ ein gemeinsamer Arbeitsstil wird nicht entwickelt, Konflikte werden „unter den Teppich gekehrt“.

Gremien und Gruppen müssen sich immer wieder ihrer Perspektiven und Ziele vergewissern. Wenn diese fehlen, kommt schnell Resignation und Lähmung auf. Auch in Pfarrgemeinden ist ein Aufbruch nur möglich, wenn Zeit und Raum für Visionen ist. Eine Vision hält dem aktuellen Zustand einen kritischen Spiegel vor Augen, zugleich geht aber auch eine Verheißung aus. Das setzt Kreativität und Phantasie frei. Dort, wo Menschen eine Atmosphäre schaffen, die Sehnsüchten und neuen Ideen Raum gibt, stellt sich eine „Zeit des Aufatmens“ (Apg 3,20) ein. Wer immer nur bremst, kommt nicht voran. Wer nur Löcher stopft und die Probleme verwaltet, wird nichts Neues bauen. Nicht strategische Pläne oder Supermethoden helfen der Kirche und den Gemeinden vor Ort weiter, sondern nur die spirituelle Rückbesinnung auf die visionäre Kraft des Ursprungs. Auf Pfingsten kommt es an, auf die Weite des Gottesgeistes, der Herr ist und lebendig macht.

Eine der anregendsten, die visionäre Kraft des christlichen Kraft zum Ausdruck bringenden Texte ist das Abschlussdokument der Würzburger Synode, Unsere Hoffnung (siehe dazu Seite 18f.)

Samuel und Eli – eine Meditation über Visionen

„Der junge Samuel versah den Dienst des Herrn unter der Aufsicht Eeis. In jenen Tagen waren Worte des Herrn selten; Visionen waren nicht häufig. Eines Tages geschah es: Eli schlief auf seinem Platz; seine Augen waren schwach geworden und er konnte nicht mehr sehen. Die Lampe Gottes war noch nicht erloschen und Samuel schlief im Tempel des Herrn, wo die Lade Gottes stand. Da rief der Herr den Samuel und Samuel antwortete: Hier bin ich. Dann lief er zu Eli und sagte: Hier bin ich, du hast mich gerufen. Eli erwiderte: Ich habe dich nicht gerufen. Geh wieder schlafen! Da ging er und legte sich wieder schlafen. Der Herr rief noch einmal: Samuel! Samuel stand auf und ging zu Eli und sagte: Hier bin ich, du hast mich gerufen. Eli erwiderte: Ich habe dich nicht gerufen, mein Sohn. Geh wieder schlafen! Samuel kannte den Herrn noch nicht und das Wort des Herrn war ihm noch nicht offenbart worden. Da rief der Herr den Samuel wieder, zum dritten Mal. Er stand auf und ging zu Eli und sagte: Hier bin ich, du hast mich gerufen. Da merkte Eli, dass der Herr den Knaben gerufen hatte. Eli sagte zu Samuel: Geh, leg dich schlafen! Wenn er dich (wieder) ruft, dann antworte: Rede, Herr; denn dein Diener hört. Samuel ging und legte sich an seinem Platz nieder. Da kam der Herr, trat (zu ihm) heran und rief wie die vorigen Male: Samuel, Samuel! Und Samuel antwortete: Rede, denn dein Diener hört. Der Herr sagte zu Samuel: Fürwahr, ich werde in Israel etwas tun, so dass jedem, der davon hört, beide Ohren gellen.“

1 Sam 3,1-11

In dieser Szene spiegelt sich die heutige Situation: „Visionen waren nicht häufig“. Die Verwaltung funktioniert noch, die Programme laufen wie gewohnt, aber es fehlt die visionäre Kraft. Typisches Zeichen für den Niedergang eines Systems. Eli ist alt geworden. Er sieht den Weg nicht mehr. Und was das Schlimmste ist: Er muss ohnmächtig zuschauen, wie das, was er aufgebaut hat, zerbröckelt, wie das, wofür er gelebt hat, auseinanderfällt.

Das Kapitel vorher erzählt von seinen missratenen Söhnen, die unfähig sind, sein Werk fortzuführen. Trotzdem tut Eli seinen Dienst, längst über das Pensionsalter hinaus, längst zu schwach, um noch etwas verändern zu können, aber treu seinem Auftrag, so lange es geht.

Doch Gott ist noch lange nicht am Ende. Er schickt einen Jungen los, einen Unerfahrenen, einen Laien. Er bringt frischen Wind in das starr gewordene System. Er weckt einen Schlafenden auf. Und auch für Eli kommt eine wichtige Stunde. Seine Weisheit wird jetzt gebraucht: Die Erfahrung eines langen Lebens. Behutsam öffnet er der Berufung das Ohr, hilft Samuel, den Ruf zu deuten, der an ihn ergangen ist. Der Blinde und der Taube – beide braucht Gott, damit sein Ruf gehört und seine Vision gesehen werden kann. Ein Alter und ein Junger, ein Priester und ein Laie, weise Erfahrung und visionäre Kraft, und ein neuer Anfang wird möglich. Es können Dinge geschehen, dass jedem, der davon hört, beide Ohren gellen.

Zum Weiterdenken

- ➔ Können Sie die Vision beschreiben, von der die Verantwortlichen in Ihrer Pfarrgemeinde bewegt sind?
- ➔ Woran könnten „Außenstehende“ diese Vision erkennen? Wie wirkt sie sich praktisch aus?
- ➔ Wodurch wird diese Vision „genährt“? Wie wird ihre Leuchtkraft erhalten? Wie wird sie kommuniziert? Falls keine Vision spürbar ist: Wie kann sie entdeckt oder geweckt werden?
- ➔ Was ist Ihre eigene Vision für die Zukunft der Pfarrgemeinde bzw. der Einrichtung, in der Sie tätig sind?

aus: Klaus Roos, Weichen stellen im Pfarrgemeinderat. Ein Leitfadens zur Gemeindeentwicklung, S. 92f.

Eine weitere Meditation zur Bibelstelle oben (1 Sam 3,1-11) findet sich auf Seite 118.

7.2 Leitbildentwicklung

Anlass und Zweck eines Leitbildes

„Leitbild“ ist seit Jahren ein Zauberwort. Wenn ein Krankenhaus einen Qualitätsmanagementprozess in Gang setzt, wenn ein Bildungswerk ein neues Konzept für seine Öffentlichkeitsarbeit entwirft, wenn ein Verband neue Wege sucht, um sich auf die Herausforderungen der Zukunft einzustellen, dann wird oft der Ruf nach einem Leitbild laut. In den letzten Jahren gehen auch immer mehr Pfarrgemeinden dazu über, ein Leitbild zu entwickeln.

Die **Anlässe** für einen Leitbildprozess können ganz verschieden sein, zum Beispiel:

- Eine Innenstadtpfarrei will ihre Rolle im städtischen Umfeld und im Kontext der anderen Konfessionen und Religionen klären: Wer sind wir in dieser Stadt als katholische Pfarrgemeinde? Wofür stehen wir? Was ist unser Auftrag? Was finden Menschen bei uns? Was macht uns unverwechselbar und bedeutsam in dieser Stadt? Was würde fehlen, wenn es uns nicht gäbe? ...
- Ein Pfarrgemeinderat will einen Gemeindeentwicklungsprozess anstoßen. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gewonnen werden. Die Kräfte sollen auf die Aufgaben konzentriert werden, die für das Gemeindeleben wichtig sind und die Pfarrgemeinde im Sinne des Evangeliums voranbringen. „Schwerpunktsetzung“, „Geistliche Erneuerung“, „Zukunftsfähigkeit“ sind Stichworte, die dabei eine Rolle spielen ...
- Drei Pfarreien schließen sich zu einem Pfarrverband zusammen, für den nur noch ein Priester zur Verfügung steht. Ein Jahr vor dem Zusammenschluss erarbeitet jede Pfarrei ihr eigenes Profil, um zu verdeutlichen: Was bringen wir ein in die neue Gemeinschaft? Was kennzeichnet uns? Wo liegen unsere Stärken? Was gehört zu uns und liegt uns so am Herzen, dass wir es auch in dem neuen Verbund nicht missen wollen? ...

nach: Klaus Roos, Weichen stellen im Pfarrgemeinderat. Ein Leitfadensystem zur Gemeindeentwicklung, Mainz 2006, 99f.

Warum also ein Leitbild?

Ein Leitbild dient dazu, Werte, Überzeugungen, Ziele und Vorstellungen über die zukünftige Entwicklung festzulegen.

Ein **Leitbild** sollte folgende Fragen beantworten:

➔ *Visionsarbeit:*

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

➔ *Planungsarbeit*

- ✓ Auf welche Vorstellungen und Ziele für eine zukünftige Entwicklung ist unser Engagement ausgerichtet?

➔ *Personalentwicklung*

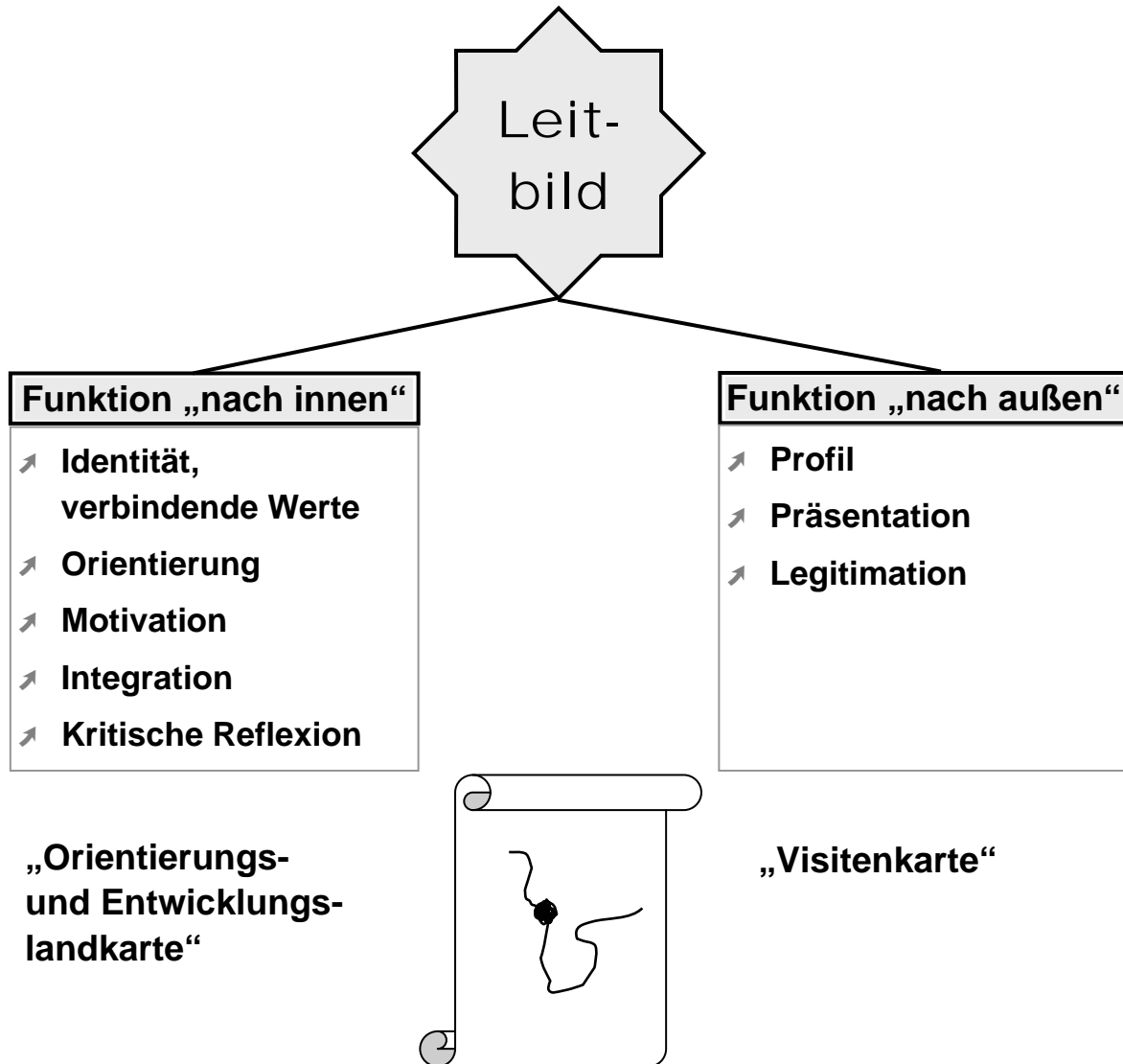
- ✓ Wie gewinnen und begleiten wir (ehrenamtliche Mitarbeiter/innen)?
- ✓ Wie regeln wir die Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen?
- ✓ Wie nehmen wir Leitung wahr?

➔ *Organisationsentwicklung*

- ✓ Wie verstehen wir uns als Pfarrgemeinderat unserer Gemeinde?
- ✓ Wie wollen wir unsere Gemeinde aufbauen und organisieren?

➔ *Kommunikation*

- ✓ Wie wollen wir Entscheidungen treffen und Meinungsverschiedenheiten austragen?
- ✓ Wie wollen wir die Gemeindemitglieder informieren und miteinbeziehen?
- ✓ Wie wollen wir auf neue Gemeindemitglieder zugehen?



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* freisetzen, 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.

Biblische Leitbilder – methodische Vorschläge

Mögliche Bibelstellen

- ✓ Der eine Leib und die vielen Glieder (1 Kor 12,12-30)
- ✓ Die Gemeinde und ihre Dienste (Röm 12,3-13)
- ✓ Ihr alle seid eins in Christus Jesus (Gal 3,26-29)
- ✓ Gemeinde als Sauerteig (Lk 13,20)
- ✓ Gemeinde als Salz der Erde und Licht der Welt (Mt 5,13-16)
- ✓ Gemeinde als Schiff auf dem Meer der Zeit (Mk 4,35-41)
- ✓ Gemeinde aus dem Hl. Geist (Joh 20,19-23)
- ✓ Gemeinde als Haus/Gebäude (1 Petr 2,4-8 und 1 Kor 3,7-17)
- ✓ Gemeinde ein Beziehungsnetz (vgl. Apg 11,29-30 und 1 Kor 16,1-4)
- ✓ Kirche als Volk Gottes unterwegs (vgl. II. Vatikanisches Konzil, Kirchenkonstitution 9f. und 1 Petr 2,9f.)

Vorbereitung und Material

- Kärtchen und Stifte
- Text und Fragen zum Leitbild (siehe oben)
- Evtl. Anleitung zum „Bibel-Teilen“ (siehe unten)
- Pinwand o. ä.
- Stuhlkreis bilden

Vorgehensweise

- (Vor-) Lesen des Textes
- Zeit zur persönlichen Besinnung
- Jede/r schreibt Antworten zu den verschiedenen Fragen zum Leitbild auf Kärtchen, die dann vorgelesen und in der Mitte des Stuhlkreises – thematisch zugeordnet – ausgelegt oder an die (Pin-) Wand gehängt werden.

Vorgehensweise mit „Bibel-Teilen“

- 1) Den Herrn einladen und sich für seine Gegenwart öffnen
→ Eine/r spricht dies in kurzen Worten aus
- 2) Den Text lesen
→ Während alle den Bibeltext vor Augen haben, liest ihn eine/r vor
- 3) Beim Text verweilen und mit dem Text schweigen

→ Alle sind eingeladen, ein Wort oder einen kurzen Satz aus dem Text vorzulesen. Dabei kann ein beliebiges Wort ausgewählt werden. Danach Zeit lassen zur persönlichen Besinnung, damit jede/r in Stille auf den Text hören kann.

- 4) Jede/r teil mit, was ihn/sie berührt
→ Wer möchte, sagt den anderen, was sie/er bei dem Text empfindet (wichtig: keine Predigt, keine Diskussion).
- 5) Leitbild erstellen
→ Jede/r schreibt Antworten zu den verschiedenen Leitbild-Fragen (siehe oben) auf Kärtchen, die dann vorgelesen und in der Mitte des Stuhlkreises - thematisch zugeordnet - ausgelegt oder an die (Pin-) Wand gehängt werden.
- 6) Abschließendes Gebet
→ Jede/r betet, was sie/ihn freut oder ihm/ihr auf dem Herzen liegt; zum Abschluss kann gemeinsam das Vater Unser gebetet werden

Weitere methodische Vorschläge:

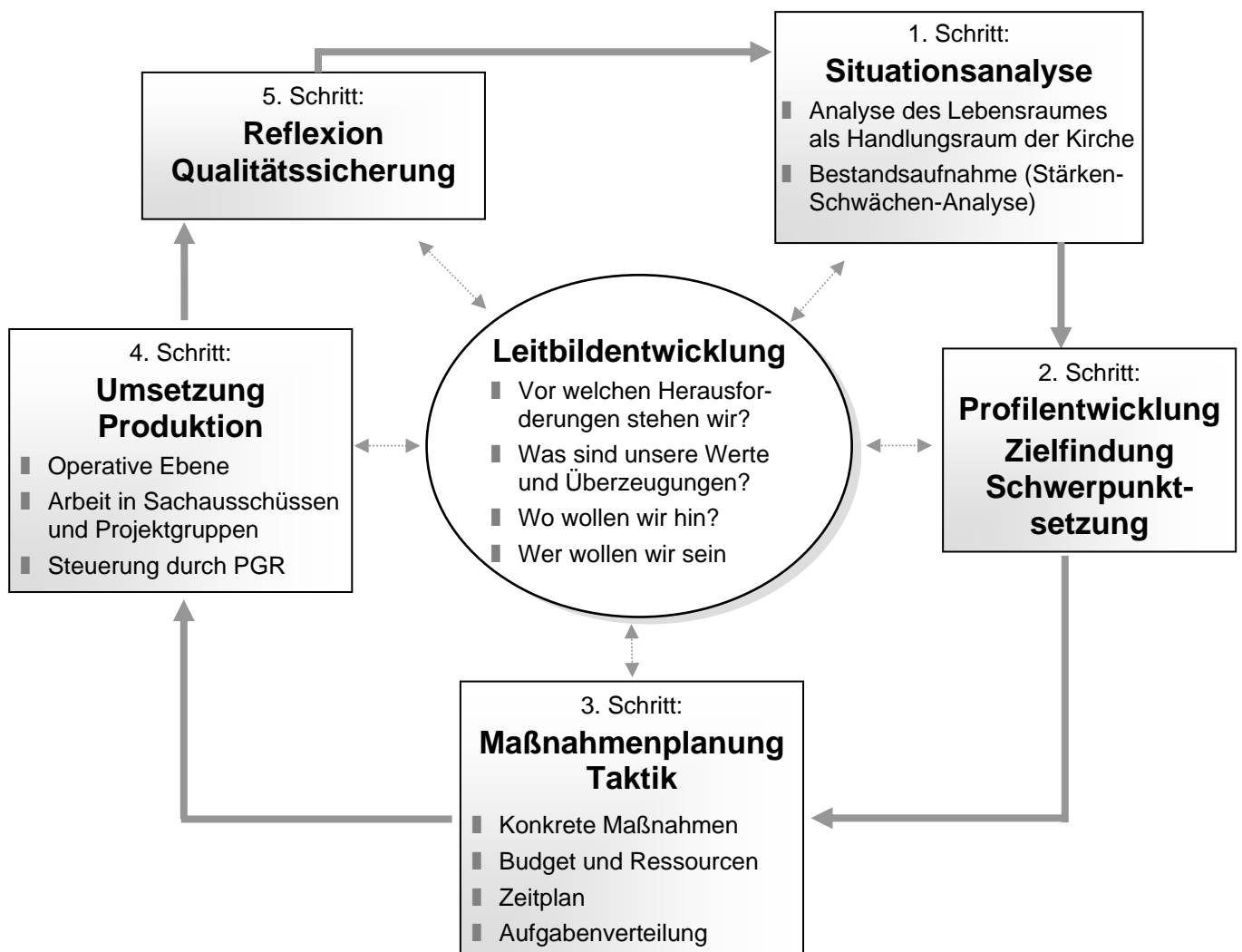
Ein Austausch über das Leitbild des Pfarrgemeinderates kann selbstverständlich auch ohne Textgrundlage erfolgen. Leitfaden sind auch hier die oben genannten Fragen zu einem Leitbild (siehe vorhergehende Seite)

Mögliche Methoden:

- ➔ Kärtchenmethode (wie oben)
- ➔ Ein Bild malen, das in Formen und Farben den persönlichen Traum von Kirche und Gemeinde darstellt
- ➔ Mit Ton oder Knetmasse, mit Bauklötzen oder anderen Materialien gestalten alle gemeinsam ihre Vorstellung von Gemeinde. Anschließend werden wichtige Aussagen und Merkmale auf Kärtchen oder Plakaten gesammelt.
- ➔ Schreibgespräch:
Die verschiedenen Fragen werden auf großen Plakaten oder Papierbahnen an die Wand gehängt. Die Teilnehmer/innen schreiben spontan und ohne festgelegte Reihenfolge, jedoch immer nur einer auf einmal, Aussagen, Bemerkungen oder Kommentare zu den einzelnen Fragen. Dabei sich von der jeweiligen Frage und/oder den Texten der vorherigen Schreiber anregen und inspirieren lassen.

Zum Thema Biblische Leitbilder von Gemeinde vgl. auch Seite 38.

Planungsraaster: Die Phasen eines Leitbildprozesses im Überblick



Die einzelnen Schritte eines Leitbildprozesses sind im Grunde nichts anderes, was unter dem Dreischritt „**Sehen – Urteilen – Handeln**“ bekannt ist (siehe auch Seite 29):

- *Am Anfang* steht die Bestandsaufnahme, die Beschreibung des IST-Stands: Wo stehen wir? Wie ist die Lage in unserer Gemeinde?
- Auf diese Situationsanalyse folgt als *zweiter Schritt* die Zielbestimmung: Wo wollen wir hin? Vom IST-Stand zum SOLL-Wert.
- Der *dritte und der vierte Schritt* sind dem HANDELN gewidmet. Was müssen wir tun, um vom IST-Stand zum SOLL-Wert zu gelangen? Im *dritten Schritt* geht es um die Maßnahmenplanung: Welche Schritte müssen wir gehen, welche Maßnahmen ergreifen, um das Ziel zu erreichen, das wir anstreben? In welchen Zeit- und Finanzrahmen können wir uns bewegen? *Wer macht was mit wem bis wann?* Im *vierten Schritt* geht es um die konkrete Umsetzung,

also darum, dass etwas Sichtbares „rauskommt“.

- Der *fünfte Schritt* ist die Reflexion und Qualitätssicherung: Was haben wir erreicht? Was ist noch nicht umgesetzt? Welche Aufgaben wurden erfüllt, welche Ziele verwirklicht?

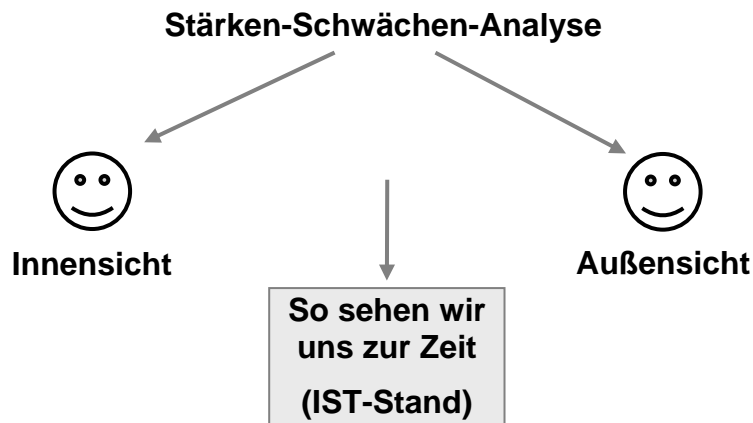
Die beiden Grundschriffe einer Leitbildentwicklung lauten also:

- ➔ Wo stehen wir?
- ➔ Wo wollen wir hin?

So vorzugehen, erfüllt den Auftrag des Zweiten Vatikanischen Konzils, nach den Zeichen der Zeit zu forschen und sie im Lichte des Evangeliums zu deuten (Pastoralkonstitution, Nr. 4).

In den weiteren Schritten geht es um die praktische Umsetzung und Reflexion, also um den Weg, der gegangen werden soll.

1. Schritt: Situation und Herausforderungen wahrnehmen



Die Stärken und Schwächen sollten nicht nur aus der *Binnenperspektive* erhoben werden, sondern auch aus der *Sicht „Außenstehender“*. Bei Leitbildprozessen von Wirtschaftsunternehmen wird deshalb Wert darauf gelegt, auch die Sicht der Kunden einzubeziehen. Für die Kirche sind die Fragen der Menschen die Herausforderung.

1. Wertschätzende Bestandsaufnahme des Lebens der Pfarrgemeinde und der bisherigen Arbeit des Pfarrgemeinderates (Innensicht)

- ➔ Sammeln Sie alles, was das Leben Ihrer Pfarrgemeinde ausmacht – vielleicht liegen Ergebnisse einer Schlussreflexion des bisherigen Pfarrgemeinderates vor. Denken Sie an *alle Angebote, Gruppen und Initiativen* in Ihrer Pfarrgemeinde. Ordnen Sie die Aktivitäten nach den *drei Grundfunktionen* der christlichen Gemeinde (Liturgie, Verkündigung, Diakonie, siehe dazu auch Seite 20) und beurteilen Sie, welcher Bereich Übergewicht hat.
- ➔ *Stärken-Schwächen-Analyse* (z. B. „rote“ Kärtchen für Schwächen, „grüne“ für Stärken):
 - Was ist positiv und wertvoll in der Pfarrei?
 - Welche Schwächen und Hindernisse gibt es? Welche Personen und Gruppen haben wir nicht im Blick?

Siehe dazu auch Vorschlag für die Arbeit mit dem Gleichnis vom Sämann Seite 61.

2. Konfrontation mit dem, was uns herausfordert (Außensicht):

- Wer lebt in unserer Gemeinde? (Familien, Alterstruktur, Berufe, soziale Schichten, Randgruppen, Fremde, Religionen ...)
- Welche Gruppen sprechen wir an? Welche nicht?
- Was bewegt die Menschen?
- Vor welchen Herausforderungen stehen wir?

Siehe auch die Übung: „Gemeinde muss sich umdrehen“ Seite 9; ebenso Baustein „Gott und den Menschen nah“ Seite 62. Weitere Fragen zu unterschiedlichen Herausforderungen siehe Kap. 4, Seite 29-36.

Methode: Sozialraum erkunden (social mapping)

Gegenstand der Erkundung können sein: Bevölkerungsdaten, Arbeitslosenquoten, Stadtentwicklungspläne, Jugendhilfepläne, Informationen über soziale Probleme im Stadtteil oder über ökologische Brennpunkte, aber auch Wirtschaftsbetriebe, Behörden, karitative Angebote und Einrichtungen, Schulen, Freizeitangebote für unterschiedliche Altersstufen und soziale Einrichtungen für einzelne Personengruppen.

Neben der Informations- und Datenbeschaffung sollten auch die *Erfahrungen von Fachleuten* genutzt werden: aus der Jugendarbeit, Familienhilfe, Suchtberatung, vom Allgemeinen Sozialdienst, Mitarbeiter des Caritasverbandes usw. Diese können helfen, mehr über den Sozialraum und seine Brennpunkte zu erfahren.

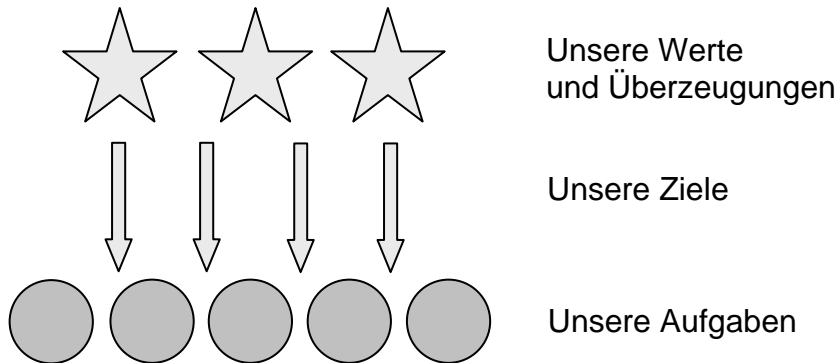
Weitere Möglichkeiten

- Gemeindebefragung mit einem Fragebogen
- Befragung der Gottesdienstteilnehmer/innen
- Interviews mit Vertretern/innen ausgewählter Gruppen wie Jugendlichen, Familien, Neuzugezogenen, Kindern, Singles etc.
- Sammeln von Beobachtungen und Austausch innerhalb des Pfarrgemeinderats
- Stadtteil- oder Dorfbegehung

Viele Vorschläge für die Sozialraumerkundung finden sich in „*under construction – bau mit an einer gerechten Welt!*“ (Arbeitshilfe Nr. 180 der Dt. Bischofskonferenz), vor allem S. 26-32; 58f.

2. Schritt: Profil entwickeln, Ziele und Schwerpunkte setzen

Was ist uns wertvoll?
Wo wollen wir hin?
Wer wollen wir sein?



Dieser Schritt bildet den Kern eines Leitbildes. Hier gilt es herauszuarbeiten, auf der Grundlage welcher *Werte und Überzeugungen* auf die Herausforderungen 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.

Werte und Überzeugungen allein reichen aber nicht aus. Sie müssen konkretisiert werden in klaren, überprüfbaren *Zielen*. Aus den Zielen wiederum ergeben sich die Aufgaben. Aufgaben sind die Schritte, die getan, die Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, um die Ziele zu erreichen. Ziele und Aufgaben darf man nicht miteinander verwechseln: Ein Ziel benennt einen wünschenswerten Zustand, eine Aufgabe bezeichnet die Tätigkeit, die diesen Zustand herbeiführen hilft. (Eine Überprüfung muss ergeben, dass Aufgaben immer mit aktiven Verben formuliert werden können.)

Regel bei der Zielformulierung:

Ziele müssen („SMART“), d.h.

- ➔ spezifisch,
- ➔ messbar,
- ➔ attraktiv,
- ➔ realistisch und
- ➔ terminierbar sein.

Ziele sind

- ✓ in die **Zukunft** gerichtet!
- ✓ zur **Veränderung** einer Situation
- ✓ in Ich-Form (Ich will ..., **wir** wollen)
- ✓ dadurch **mobilisierend**,
- ✓ aber nur bei **erreichbaren** Zielen

Orientierungsraster für die Formulierung von Zielen können auch hier die *drei Grundfunktionen* der christlichen Gemeinde (Liturgie, Verkündigung, Diakonie) sein. Es sollte darauf geachtet werden, dass neben der Gemeindesituation auch weltkirchliche, gesellschafts- und kommunalpolitische Themen und Problemstellungen in den Blick genommen werden.

Schwerpunkte setzen

Da nicht zu viele Ziele auf einmal verfolgt werden können, ist es notwendig, unter den gefundenen Zielen Schwerpunktsetzungen vorzunehmen. Dazu sollte zunächst unterschieden werden, welche Ziele kurz-, mittel- oder erst langfristig realisiert werden können. Kriterien hierfür sind einerseits die Wichtigkeit und andererseits die Leistbarkeit (Zeitbudget, Personalressourcen, Finanzen).

Es ist wichtig, den Mut zur Gewichtung und zur Lücke aufzubringen. Andernfalls droht man sich zu verzetteln und sich zu überfordern. Dies kann zu Frustration führen und zu dem Gefühl, den Erwartungen nicht gerecht zu werden. Es sollte auch nach außen transparent gemacht werden, dass in einem Planungsprozess entschieden wurde, bestimmte Ziele vorrangig zu verfolgen und andere für eine bestimmte Zeit zurückzustellen.

Vernetzen und koordinieren

Schon in dieser Phase sollte in den Blick genommen werden, ob es kirchliche oder auch nichtkirchliche Personen, Gruppen oder Einrichtungen gibt, die an einzelnen Zielen bereits arbeiten oder sich diese zu eigen machen könnten. Besonders auch die Chancen einer ökumenischen Zusammenarbeit sollten im Blick sein.

3. Schritt: Maßnahmen planen und Aufgaben verteilen

Auf die Taktik und Strategie kommt es an, um Erfolg zu haben

Wer kennt nicht die Erfahrung: Oft wird über ein Problem, eine Herausforderung, eine Idee nur geredet. Die typische Redeweise ist: „Man sollte mal das in Angriff nehmen!“ Solange es beim *man* bleibt, verändert sich nichts, geschieht nichts. Dies erzeugt oft Unzufriedenheit und das Gefühl, immer nur zu reden, aber nicht zu handeln. Das beste Leitbild, das innovativste Konzept, die originellsten Ideen nützen wenig, wenn sie nicht umgesetzt werden. Auch für die Motivation der Ehrenamtlichen ist es wichtig, dass nicht nur diskutiert, sondern dass auch etwas sichtbar wird. Um aber etwas zu erreichen, ist es wichtig, folgende Fragen zu beantworten:

- ➔ Welche (Projekt-)Ideen zur Umsetzung unserer Ziele, Schwerpunkte und Aufgaben haben wir?
- ➔ Wer übernimmt die Verantwortung?
- ➔ Mit wem könnte die Maßnahme durchgeführt werden? Welche Mitarbeiter/innen wollen wir gewinnen?
- ➔ Welche Kooperations-Partner gibt es?
- ➔ Welche Schritte sind zu tun?
- ➔ Bis wann soll die Idee umgesetzt sein?

Aufgabe des Pfarrgemeinderates ist es dabei nicht, alles selbst zu machen. Wichtig ist es aber zu vereinbaren, wie die Umsetzung vonstatten gehen soll, also mit welcher Taktik und Strategie vorgegangen wird.

Verantwortlichkeiten festlegen

Für die Durchführung von Maßnahmen braucht es eine/n (Haupt-)verantwortliche/n, bei der/dem die Fäden zusammenlaufen und die/der sich verantwortlich dafür fühlt, dass etwas vorangeht.

Mitarbeiter/innen gewinnen

Für die Umsetzung seiner Ziele ist es wichtig, Mitarbeiter/innen zu gewinnen, die nicht Mitglied des Pfarrgemeinderates sind. Optimal ist es, wenn Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen, Stärken und Qualifikationen beteiligt werden. Um „Betriebsblindheiten“ vorzubeugen ist es auch spannend, sog. „Querdenker“ anzufragen. Unterschiedliche Typen beleben Teams und sind die Basis für Synergien. Deswegen ist bei der Zusammensetzung von Teams immer wieder die Frage zu stellen: Wer fehlt? (siehe Seite 63-66)

Kooperationen eingehen – Kräfte bündeln

Bei allem sollte der Pfarrgemeinderat die Möglichkeiten einer überpfarrlichen und ökumenischen Zusammenarbeit prüfen. Auch sollte er Kooperationsmöglichkeiten mit anderen kirchlichen oder auch nichtkirchlichen Gruppen, Verbänden oder Einrichtungen in seine Überlegungen mit einbeziehen.

Eine geeignete Arbeitsform wählen: Sachausschüsse und Projektgruppen

Zur Durchführung von Maßnahmen kann der Pfarrgemeinderat

- ➔ für eine kontinuierliche Arbeit *Sachausschüsse* bilden oder einzelne Verantwortliche beauftragen, die im Einvernehmen mit dem Pfarrgemeinderat arbeiten.
- ➔ *Projektgruppen* (mit einem bestimmten Auftrag auf Zeit) ins Leben rufen

Sachausschüsse und Projektgruppen helfen dem Pfarrgemeinderat, effizient zu arbeiten und sich in seinen Sitzungen auf die Leitung, Steuerung und Koordinierung zu konzentrieren.

In Sachausschüssen und Projektgruppen können sich viele mit ihren Kompetenzen und Ideen einbringen und ihre besonderen Charismen verwirklichen. Durch eine breite Gemeindebeteiligung wird die gemeinsame Verantwortung aller Gläubigen deutlich gemacht.

(siehe hierzu auch folgende Seiten)

Tipps für die Arbeit mit Sachausschüssen 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 auf dem Laufenden durch regelmäßige Berichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit
- ➔ Spenden Sie Lob und Anerkennung für die geleistete Arbeit

4. Schritt: Maßnahmen durchführen und Ergebnisse feiern

Es stimmt schon, dass sich eine Gemeinde zunächst im Kopf und im Herzen entwickeln muss, sie entwickelt sich jedoch auch mit den Händen. Aktives Handeln ist für einen Prozess notwendig. Die Menschen finden sich in ihren Werken und

Taten wieder und sind meist auch bereit, beim Umsetzen der Ideen mitzuarbeiten. Wichtig ist dabei vor allem auch, Erfolge zu feiern und öffentlich zu präsentieren.

Die Umsetzung der Maßnahmen und die Arbeit der Sachausschüsse und Projektgruppen sollten regelmäßig in den Sitzungen des Pfarrgemeinderates zur Sprache kommen und reflektiert werden. Nur so kann festgestellt werden, ob alles zufriedenstellend läuft oder ob Korrekturen angebracht werden müssen

Damit wird gewährleistet,

- ➔ dass beschlossene Maßnahmen nicht im Sande verlaufen
- ➔ Sachausschüsse und Projektgruppen in ihrer Arbeit ernst genommen werden
- ➔ dass erreichte Erfolge sichtbar gemacht und auch gefeiert werden
- ➔ dass bei auftretenden Problemen rechtzeitig über Lösungsstrategien nachgedacht wird
- ➔ dass neue Maßnahmen angegangen werden

Qualitätssicherung durch Lernprozesse

Entwicklungsprozesse setzen auf die Lernbereitschaft der Mitglieder. Durch die Reflexion auf

- ➔ die Ergebnisse: Was haben wir erreicht? Was ist nicht umgesetzt worden?
- ➔ die Kommunikation und das Personal: Wie laufen Entscheidungen ab? Wie ist die Atmosphäre? ...
- ➔ die Strukturen

kann die Qualität verbessert werden. Eine Organisation wird so zu einer lernenden Organisation. Das A und O einer lernenden Organisation ist die Installierung ständiger Feedback-Prozesse. Nur durch Reflexion des eigenen Weges und fortwährende Auswertung der gegangenen Schritte ist gesteuerte Entwicklung möglich. Wenn es zur Kultur einer Organisation gehört, Fehler nicht beim Namen zu nennen und vor allem nach oben zu die Dinge schön zu färben, dann kann sie nicht lernen. Der Mut zur Wahrheit ist eine alte christli-

5. Schritt: Ergebnisse auswerten

che Tugend. Sich der Wahrheit zu stellen, ist nicht immer einfach, aber eine lernende Organisation ist gerade auf diese Fähigkeit dringend angewiesen. In der geistlichen Tradition unserer Kirche hat die tägliche Gewissensforschung ihren festen Platz. Dahinter steht die Lebensweisheit, dass die persönliche und spirituelle Entwicklung immer wieder eine solche Bestandsaufnahme und Überprüfung braucht. Nicht anders ist es mit der Entwicklung einer Gemeinde. Die Aufbruchsbegeisterung verpufft wirkungslos und unsere Gemeinde dreht sich voller Idealismus immer nur im Kreis um sich selbst, wenn nicht ständige Auswertung dafür sorgt, dass der Energiestrom richtig gesteuert wird.

Lernende Organisationen sind fehlerfreundlich. Das heißt: Fehler dürfen gemacht werden; man muss nur aus ihnen lernen. Fehler sind nicht schlimm, weil sie Lernchancen bieten. Problematisch werden sie erst dann, wenn keine Konsequenzen aus ihnen gezogen werden.

(nach: Klaus Roos, Weichen stellen im Pfarrgemeinderat, Mainz 2006, S. 62f.; 83f.)

Reflexions-Klausur des PGR

Mindestens zweimal in der Amtsperiode, in der Mitte und am Ende, sollte der PGR eine Reflexion seiner Arbeit vornehmen, bei der die Umsetzung der Ziele, die Arbeitsweise, der Arbeitsstil, die Kommunikation und das Atmosphärische im Pfarrgemeinderat reflektiert werden.

Auch hier geht es darum,

- ➔ Erfolge zu sichern und sichtbar zu machen
- ➔ eventuelle Probleme oder Störungen und Konflikte sichtbar zu machen und zu bearbeiten
- ➔ entwickelte Ziele oder beschlossene Maßnahmen nachzubessern
- ➔ bisher zurückgestellte oder neue Ziele zügig anzugehen.

7.3 Warum Sachausschüsse einrichten?

Kontinuierliche sachbezogene Arbeit

In **der Satzung** heißt es in § 11:

1) Für die Sachbereiche, die einer *kontinuierlichen Beobachtung und ständigen Mitarbeit* des Pfarrgemeinderates bedürfen, kann der Pfarrgemeinderat Sachbereichsgremien bilden, Sachbeauftragte bestellen oder andere Formen der Zusammenarbeit wählen. **2)** Die Sachbeauftragten und Sachbereichsgremien haben die Aufgabe, in ihrem *jeweiligen Sachbereich die Entwicklung zu beobachten*, den Pfarrgemeinderat, Einrichtungen der Pfarrgemeinde und die in dem jeweiligen Sachbereich tätigen Verbände und Institutionen zu beraten sowie Maßnahmen (...) selbständig im Einvernehmen mit dem Pfarrgemeinderat durchzuführen. Erklärungen und Verlautbarungen an die Öffentlichkeit bedürfen der Zustimmung des Vorstandes des Pfarrgemeinderates. **3)** Zur Mitarbeit in diesen Sachbereichsgremien aber auch in anderen vom Pfarrgemeinderat benutzten Formen der Zusammenarbeit und als Sachbeauftragte können auch *Personen* herangezogen werden, *die nicht Mitglieder des Pfarrgemeinderates sind*.

Charakteristika von Sachausschüssen sind also

- ➔ ein Thema, ein Sachbereich (z.B. Jugendarbeit) steht im Mittelpunkt
- ➔ es wird kontinuierlich gearbeitet
- ➔ es wird der Austausch und die Kooperation mit anderen Einrichtungen, Initiativen, Vereinen und Verbänden gepflegt
- ➔ die Vorsitzenden der Sachbereichsgremien haben, soweit sie nicht Mitglieder des Pfarrgemeinderates sind, das Recht, an den Sitzungen des Pfarrgemeinderates mit beratender Stimme teilzunehmen (Satzung § 7 Abs. 3)

Sachausschüsse bilden ...

... mit konkreten Zielen und Aufgaben ...

Wichtig ist allerdings, dass sich der Pfarrgemeinderat vorher Gedanken macht, was er mit der Bildung eines Sachausschusses erreichen will und welche Aufgaben und Entscheidungskompetenzen den Ausschussmitgliedern übertragen werden. Ausschüsse zu bilden ohne klaren Auftrag ist für alle Beteiligten meist unbefriedigend. Die Ausschussmitglieder wissen nicht genau, was sie tun sollen, und der Pfarrgemeinderat ist verärgert, weil nichts läuft.

Rückbindung an den Pfarrgemeinderat

Nicht im Sinne einer kleinlichen Kontrolle, sondern damit der Pfarrgemeinderat informiert ist und seiner Koordinierungs- und Lenkungs Aufgabe gerecht werden kann, ist die Rückbindung an den Pfarrgemeinderat sehr wichtig. Nur so kann festgestellt werden, ob der ursprüngliche Auftrag noch stimmt oder korrigiert werden muss. Außerdem motiviert es die jeweiligen Mitglieder, wenn sich der „Auftraggeber“ für ihre Arbeit interessiert und sie spüren lässt, wie wichtig ihre Arbeit ist.

Beispiele für Sachausschüsse

- Um die Jugendarbeit voran zu bringen und den Kindern und Jugendlichen besser gerecht zu werden, bildet der Pfarrgemeinderat einen Sachausschuss Jugend. Neben zwei PGR-Mitgliedern, einer Vertreterin der Ministrantengruppe, dem KLJB-Vorsitzenden, dem Jugendleiter der Freiwilligen Feuerwehr und des Sportvereins werden auch einige Eltern in den Ausschuss berufen. Zunächst hat der Ausschuss den Auftrag, sich einen Überblick über die Situation zu verschaffen und zusammen mit dem/der Dekanatsjugendpfleger/in Entwicklungsmöglichkeiten zu beraten. In drei Monaten wird ein Bericht im PGR erwartet.
- Zwei Mitglieder des Pfarrgemeinderates waren bei einer Einführungsveranstaltung von Misioner und überzeugen den Pfarrgemeinderat davon, wie wichtig es ist, die Anliegen Mission, Entwicklung und Frieden in die Gemeindegearbeit stärker einzubinden. Sie werden beauftragt, sich noch einige Interessierte aus der Gemeinde zu suchen, um gemeinsam zu überlegen, wie und zu welchen Anlässen die EINE-Welt-Arbeit verankert werden könnte.
- Durch die Erschließung eines Neubaugebietes ziehen junge Familien in die Gemeinde. Der Pfarrgemeinderat will sich einen Überblick über die Situation verschaffen. Er beauftragt zwei Mitglieder, sich mit dem Elternbeirat des Kindergartens zusammensetzen und gemeinsam die Situation der Familien und Handlungsmöglichkeiten in den Blick zu nehmen. Zum verabredeten Zeitpunkt werden die Ergebnisse im Pfarrgemeinderat präsentiert.

7.4 Attraktivität der Projektarbeit

zielerorientiert, zeitlich begrenzt, überschaubar

Charakteristika der Projektarbeit

Zur dauerhaften Bearbeitung von Arbeitsbereichen ist es sinnvoll, Sachausschüsse einzusetzen. Wenn aber in der Arbeit des Pfarrgemeinderats und der Sachausschüsse die Durchführung konkreter Maßnahmen beschlossen wird (z.B. Erstellung eines neuen Pfarrbriefkonzeptes), ist es wirkungsvoll, dafür eine Projektgruppe einzusetzen. Projektarbeit fördert die Konzentration auf dringende Anliegen. Sie bietet gleichzeitig dem Pfarrgemeinderat die Möglichkeit, sich durch klare Vergabe von Aufträgen zu entlasten und viele Gemeindemitglieder zeitlich befristet einzubeziehen.

„Attraktivität“ der Projektarbeit liegt darin:

- ➔ Viele Menschen sind bereit, sich ehrenamtlich zu engagieren, wollen sich aber nicht auf Jahre hinaus verpflichten. Projektarbeit ermöglicht, sich gezielt und zeitlich befristet einzubringen. Projektarbeit ist eine Arbeitsweise, die dem Lebensgefühl heutiger Menschen entspricht.
- ➔ Ein Projekt ist zeitlich begrenzt, man weiß, wann es losgeht und wann es zu Ende ist.
- ➔ Eine Projektgruppe ist ergebnisorientiert, Sachausschüsse demgegenüber themenorientiert.
- ➔ Die zeitliche Begrenzung und Ergebnisorientierung setzen Kreativität frei und wirken motivierend.

Beispiele für Projektarbeit

- ➔ Pfarrfest einmal anders
- ➔ Fotovoltaikanlage auf dem Pfarrheim
- ➔ Neues Pfarrbriefkonzept
- ➔ Kinderfreizeit
- ➔ Ladenöffnung an einem Sonntag – Nicht mit uns
- ➔ Pilgerweg anlegen im Rahmen der Dorfentwicklung
- ➔ Internetauftritt der Pfarrgemeinde
- ➔ Lange Nacht der Kirchen
- ➔ Skater-Wallfahrt
- ➔ Kinderbibelwoche
- ➔ ...

Leitfaden für Projektarbeit

1. Leitidee und Zielrichtung

- ➔ Warum ist uns wichtig, das Projekt in Angriff zu nehmen?
- ➔ Welche Werte motivieren uns?
- ➔ Wohin soll der Weg führen?

2. Situationsanalyse

- ➔ Wie sieht das Aufgabenfeld aus? Was gehört dazu?
- ➔ Was wurde bisher vernachlässigt?
- ➔ Welche positiven Ansätze gibt es schon?
- ➔ Mit welchen Zielgruppen haben wir es zu tun?
- ➔ Wer engagiert sich schon in diesem Bereich?
- ➔ Welche Widerstände sind zu erwarten?
- ➔ Wo liegen die Grenzen unserer Möglichkeiten?

3. Zielsetzung und Projektbeschreibung

- ➔ Was wollen wir im Sinne unserer Leitideen erreichen? Was sind die konkreten Ziele?
- ➔ Wie sieht die Wirklichkeit aus, wenn das Projekt realisiert ist?

4. Maßnahmenplanung

- ➔ Welche Arbeitsschritte legen wir fest?
- ➔ Welche finanziellen Mittel sind erforderlich?
- ➔ Wer macht was mit wem bis wann?
- ➔ Welche Kooperationspartner wollen wir gewinnen?
- ➔ Was müssen wir selbst tun?
- ➔ Welche Absprachen mit Pfarrgemeinderat, Kirchenverwaltung oder sonstigen Gremien sind erforderlich?

5. Durchführung

6. Controlling und Reflexion

Controllingphasen ziehen sich durch das ganze Projekt, um festzuhalten, ob alles zufriedenstellend läuft oder ob Korrekturen nötig sind.

- ➔ Was haben wir im Sinne unserer Ziele erreicht?
- ➔ Welche guten Erfahrungen konnten wir sammeln?
- ➔ Was haben wir nicht erreicht?
- ➔ Zwischen- und Endbericht für die Pfarrgemeinde (Öffentlichkeitsarbeit)

7. Erfolge feiern

7.5 Klausurtag des Pfarrgemeinderates

Themen, Methoden und Ansprechpartner

In vielen Pfarrgemeinden hat es sich als positiv erwiesen, in Klausur zu gehen. Ein Samstag oder ein Kurzwochenende in einem Bildungshaus geben den nötigen Raum, um als Gremium zusammenzuwachsen, Herausforderungen in der Gemeinde in den Blick zu nehmen und sich spirituell inspirieren zu lassen. Für die Begleitung sowie die Vermittlung von Referenten stehen die Regionalgeschäftsführer des Diözesanrates zur Verfügung. Auch die Kreisbildungswerke helfen hier gerne

weiter. Darüber hinaus nehmen Referenten der *ARGE Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung* sowie des *Instituts für Fortbildung und berufliche Begleitung* Anfragen entgegen. Mehr dazu unter

www.erzbistum-muenchen.de/pg-r-klausur

Adressen siehe Seite 114

In der Zeitschrift „**Gemeinde creativ**“ erscheinen regelmäßig Vorschläge für den Ablauf von PGR-Klausurtagen

Bausteine für das Thema: „Zeit zur Aussaat“

Zeit	Baustein	Methodischer Vorschlag
30 min	Begrüßung und Ankommen	Vorstellen mit einem Bild - Im Raum verteilt liegen Bilder, Photos oder Postkarten - Jede/r nimmt das Bild, das sie / ihn am meisten anspricht - Austauschrunde: Warum habe ich gerade dieses Bild genommen? Was drückt es für mich aus? Welche Bezug gibt es zu meiner derzeitigen Stimmungslage?
10 min	Vorstellung des Ablaufs	Moderator/in stellt den Ablauf des Klausur-Tages vor. Evtl. zuvor Erwartungen der Teilnehmer/innen abklären.
15 min	Mein Glaube / Meine Berufung	Einführung: Beginn einer neuen Pfarrgemeinderatsperiode ist die „Zeit zur Aussaat“ ... Doch bevor sich der Pfarrgemeinderat in die Umsetzung von Aufgaben „stürzt“, ist es wichtig, seine persönlichen Glaubenswurzeln, seine Berufung und Sendung in den Blick zu nehmen ... Dazu: Gleichnis vom Sämann (Mk 4,1-9) vorlesen → Alle sind eingeladen, ein Wort oder einen kurzen Satz aus dem Text vorzulesen. Dabei kann ein beliebiges Wort ausgewählt werden.
10 min		Einzelarbeit mit folgenden Arbeitsaufträgen: • Auf braune (dunkle) Kärtchen schreiben: Wer hat den Samen für meinen Glauben gestreut? - Welche Person war wichtig für meinen Glauben? - Was sind die Wurzeln meines Glaubens? • Auf grüne Kärtchen schreiben: Welche „Glaubensbiotope“ gibt es für mich heute? - Wo und mit wem kann ich über meinen Glauben reden? - Mit wem habe ich zum letzten Mal über meinen Glauben gesprochen?
20 min		Dreier-Gruppen bilden mit dem Auftrag, sich über die auf den Kärtchen notierten Stichpunkte / Erfahrungen auszutauschen
10 min		In der Mitte der Plenums-Runde liegt ein Baum mit Wurzeln (bzw. hängt an einer Pin-Wand) Auftrag: in die Wurzeln legt der einzelne seine Kärtchen (z.B. linke Seite Glaubens-Wurzeln und rechte Seite für Glaubens-Biotope) Zum Abschluss nochmals Gleichnis vom Sämann vorlesen
30 min	Stärken-Schwächen-Analyse	Aufgreifen des Gleichnisses vom Sämann: Pfarrgemeinderäte sind Sämannen und -frauen in der Pfarrgemeinde. Sie sind beauftragt, vor Ort von der Botschaft Jesu Zeugnis abzulegen, Kirche zu bewegen und Welt zu gestalten ... Dazu ist aber zunächst einmal wichtig zu schauen, welcher „Same“ in der Pfarrgemeinde bereits aufgegangen ist und Frucht gebracht hat und welcher „Same“ verdorrt ist ... Dazu werden Dreier-Gruppen mit folgenden Arbeitsaufträgen gebildet: • Auf grüne Kärtchen: Was ist auf fruchtbaren Boden gefallen in unserer Pfarrgemeinde? Was ist positiv und wertvoll in der Pfarrgemeinde? • Auf braune (dunkle) Kärtchen schreiben: Wo sind Dornen? Was bleibt auf dem Weg liegen? Welche Schwächen und Hindernisse gibt es? Welche Personen und Gruppen haben wir nicht im Blick?
30 min		Ergebnisvorstellung im Plenum: strukturiertes Abfragen an einer Pinwand
5 min		Erste Priorisierung: Jede/r Teilnehmer/in erhält einen Klebepunkt und ordnet diesen der Karte zu, für deren Bearbeitung er sich in der kommenden Pfarrgemeinderatsperiode besonders einsetzen will.

Zeit	Baustein	Methodischer Vorschlag
20 min		Reihum Begründung des Punktes: Für was will ich mich einsetzen? Was sind meine Ziele? Was motiviert mich?
	Schwerpunkte definieren	Der/die Moderator/in (evtl. mit dem/r PGR-Vorsitzenden und Pfarrer) definiert (auf der Grundlage der Bepunktung) vier oder fünf Bereiche, die in der Folge bearbeitet werden sollen
30 min	Arbeitsvorhaben / Maßnahmen planen	Vorstellung der ausgewählten 4 Bereiche Aufteilung in Vierer-Gruppen mit dem Auftrag - Was kann in dem Bereich konkret „angepackt“ werden? - Welche Kooperationspartner gibt es? - Zeitplan? Ergebnisse auf einem Plakat festhalten
30 min		Vorstellung im Plenum
10 min	Priorisierung	Jede/r Teilnehmer hat drei Klebepunkte, „Häufeln“ ist möglich
30 min	Schlussrunde	Auswertung des Klausurtages in einer Blitzlichtrunde

(Konzeptentwurf: Martin Schneider)

Bausteine für das Thema: „Gott und den Menschen nah: Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen sehen und teilen“

Zeit	Baustein	Methodischer Vorschlag
30 min	Fotosprache	Bilder liegen aus. Alle sind eingeladen, ein Bild auszusuchen, das Freude, Hoffnung, Trauer oder Angst der Menschen in unserer Gemeinde ausdrückt. Die Auswahl darf von eigenen Erfahrungen oder momentanen Stimmungen geleitet sein. Wenn jede/r sein/ihr Bild gefunden hat, tauschen sich alle Teilnehmer/innen zu folgenden Fragen aus - Für welche der vier Erfahrungen steht mein Bild? - Welche Geschichte (persönlich oder allgemein) verbinde ich damit?
30 min	Bibelgespräch in Kleingruppen	Vier Untergruppen zu den Stichworten Freude, Hoffnung, Trauer und Angst werden gebildet. Jede Gruppe benötigt ein Plakat, Stifte, Bibel, eine Arbeitsanleitung Vorschläge für Bibelstellen für die Kleingruppenarbeit: - Freude: Joh 2,1-12 (Die Hochzeit zu Kana) - Hoffnung: Mt 5,1-16 (Beginn der Bergpredigt) - Trauer: Joh 11,17-39a (Die Auferweckung des Lazarus) - Angst: Mt 8,23-27 (Der Sturm auf dem See) Arbeitsanleitung für die Kleingruppen a) Welche Freuden, Hoffnungen, Trauer und Ängste bewegen die Menschen bei uns? (Ergebnisse auf einer Hälfte des Plakats festhalten) b) Wie geht Jesus mit Freude, Hoffnung, Trauer und Angst seiner Mitmenschen um? Den Bibeltext lesen und in Stille folgenden Fragen nachgehen: - Welche Sätze sprechen mich an? - Was fällt mir persönlich auf? c) Austausch: - Was lernen wir von Jesus? - Welche Konsequenzen für unsere Gemeinde ziehen wir daraus? - Welche Schritte sind dann sinnvoll? (Ideen auf der 2. Hälfte des Plakats festhalten)
30 min	Präsentation der Ergebnisse	Im Plenum werden die einzelnen Ergebnisse vorgestellt. Für die weitere Arbeit kann es hilfreich sein, sich aus den angesprochenen Themen einen besonderen Schwerpunkt zu setzen, der im Rahmen eines Projekts erarbeitet wird. Eine andere Möglichkeit besteht darin, zu den vier Bereichen je eine Leitidee zu formulieren und auf einem Plakat festzuhalten, das während der kommenden Sitzung des PGR im Blickfeld des Gremiums aufgehängt wird. Bei künftigen Entscheidungen hat man diese Visionen „im Auge“ und kann sich davon inspirieren lassen und sich um eine konkrete Umsetzung bemühen.

(Konzeptentwurf: Bernhard Spielberg
Starthilfe für Pfarrgemeinderäte im Bistum Würzburg, S. 35)

Übung: Gemeinde muss sich umdrehen

Konzeptentwurf: Dr. Hans Huber, siehe Seite 9.