

//2

# Wege zu einer lebendigen Gemeinde – praktische Hilfe



Pfarrgemeinden haben ihr Gemeindeleben immer wieder an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Das Setzen von inhaltlichen Schwerpunkten ist weder neu, noch brauchen der Pfarrgemeinderat und das Seelsorgeteam hierzu die Erlaubnis eines Weihbischofs oder Kardinals.

Ausgehend von der Offenheit und Empfindsamkeit für die Zeichen der Zeit braucht es hier die Entschlossenheit und Beherztheit, neue Wege zu entdecken und Brücken zu bauen. Hier gilt, was Papst Franziskus mit Blick auf die Seelsorge schreibt:

[D]as bequeme pastorale Kriterium des ‚Es wurde immer so gemacht‘ [ist] aufzugeben. Ich lade alle ein, wagemutig und kreativ zu sein in dieser Aufgabe, die Ziele, die Strukturen, den Stil und die Evangelisierungsmethoden der eigenen Gemeinden zu überdenken.“ (EG 33).

Denn:

„Die Pfarrei ist keine hingfällige Struktur; gerade weil sie eine große Formbarkeit besitzt, kann sie ganz verschiedene Formen annehmen.“ (EG 28)

Um gemäß dem Auftrag der Sendung Christi in der Welt zu stehen und sich nicht nur auf sich selbst zu beziehen, muss Gemeinde sich umdrehen, wie der Pastoraltheologe und Pfarrer Hans Huber es mit einer bewährten Methode vor Augen führt:

Die auf den folgenden Seiten dargestellten Schritte und Fragestellungen sollen helfen, als Pfarrgemeinde-, Pfarrverbands- oder Stadtkirchenrat die Arbeit zu planen, indem die jeweilige Situation der Pfarrei in den Blick genommen wird und daraus inhaltliche Schwerpunkte entwickelt werden.

## GEMEINDE MUSS SICH UMDREHEN

- Die Teilnehmenden stellen sich in einem Kreis auf. Die Leitung interpretiert dies als Zeichen von *Zusammen-Gehören* (als wichtiges Merkmal einer Gemeinde).
- Die Teilnehmenden fassen sich nun an den Händen. Die Leitung interpretiert dies als Zeichen für *Zusammen-Hang*.
- Dann haken sich die Teilnehmenden an den Ellbogen ein. Die Leitung interpretiert dies als Zeichen für *Zusammen-Halt*.
- Die Teilnehmenden gehen schließlich noch enger zusammen, bis sie in einem engen Kreis Schulter an Schulter stehen. Der Leiter interpretiert dies als Zeichen für *Zusammen-Stehen*.
- Die Leitung liest sodann aus dem Johannesevangelium den Bericht über die Erscheinung des Auferstandenen vor (siehe oben).
- Die Teilnehmenden werden aufgefordert, das zu tun, wozu Jesus hier auffordert. Nach mehr oder weniger langem Überlegen merken sie, dass sie sich umdrehen, einander den Rücken zuwenden und nach außen weggehen müssen. Ansonsten sind sie „verschlossen“, zwar eine „Gemeinschaft“, aber nicht offen für Externe.
- In der Weiterarbeit können sich die Teilnehmenden darüber austauschen, welche Lebenswelten im Gemeindebereich sie kennen und welche es noch zu entdecken gilt. (Herbert Haslinger, Lebensort für alle. Gemeinde neu verstehen, Düsseldorf 2005, S. 203f.)



// Kirche muss sich ändern, damit sie eine Zukunft hat! Ändern heißt: sich auf Auseinandersetzungen einlassen, damit die Frohe Botschaft fruchtbar wird. Bei jeder Begegnung baut Jesus eine Beziehung zu seinem Gegenüber auf, zu seinen Jüngern, zur Frau am Jakobsbrunnen, zu Nikodemus, später zu Paulus und vielen mehr. Dabei will Jesus die Fragen seines Gegenübers hören und fragt: „Und was meinst du?“ Kirche muss, wenn sie eine Zukunft haben will, wieder lernen, die Fragen der Menschen zu hören und ihre aktuelle Beziehung zu den Menschen hinterfragen.



Für mich als PGR-Mitglied bedeutet das: Ich muss Fragen stellen, uns und den Mitgliedern unserer Gemeinde: Was denke ich? Was will ich? Was wollt ihr? Was denkt ihr? Und diese Erkenntnisse habe ich zu vertreten, ich darf die Auseinandersetzung nicht scheuen. Dass dies in einer angemessenen Form zu erfolgen hat, ist selbstverständlich. Aber ebenso selbstverständlich sollte sein, dass ich wie Jesus meine Beziehungen – das heißt auch nötige Auseinandersetzungen – pflege, damit das Wort fruchtbar werden kann. Und es ist wichtig zu sehen: Unsere Frohe Botschaft besteht nicht aus einzelnen Worten Jesu, sondern aus den Beziehungen Jesu.//

*Hildtrud Schönheit, Mitglied im Pfarrgemeinderat Maria Himmelfahrt, München, und Dekanatsratsvorsitzende von Nymphenburg*



## 2.1 SCHWERPUNKTSETZUNG DURCH EINEN LEITBILD- PROZESS

Um der Arbeit im Pfarrgemeinderat eine gemeinsame Richtung zu geben, kann es sinnvoll sein, sich mithilfe eines klassischen Leitbildprozesses über gemeinsame Ziele zu verständigen. Folgende Schritte können hierfür eine Hilfe sein:

### Leitbild als Fundament der Arbeit

- Welche Vision von Kirche und von unserer Pfarrgemeinde haben wir?  
Wie soll unsere Pfarrgemeinde in 10 Jahren aussehen?  
Wo und wie soll sie sichtbar werden?
- Welche Worte Jesu leiten uns?
- Was sind unsere Werte, Prinzipien und Überzeugungen?

### Situationsanalyse

- Wer und was gehört zu unserer Pfarrei?  
Sozialraumanalyse: Milieus, Gruppen, Einrichtungen
- Wer kommt – wer bleibt weg? Zu wem haben wir Kontakt?  
Für welche Angebote interessieren sich die Menschen bei uns? Woran nehmen sie teil? Wonach fragen die Menschen bei uns?
- Was bekommen die Menschen, die zu unserer Pfarrei gehören, von uns mit? Wie wirken wir auf sie?
- Welche Herausforderungen sehen wir? Themen, Aufgaben, Fragestellungen
- Welche Potentiale haben wir? Menschen, Einrichtungen, Kooperationspartner, Aktivitäten, die gut laufen,...

### Experiment:

Stellen Sie sich vor, Sie hätten einen Zwilling, der genau so sympathisch wäre wie Sie selbst. Nur mit dem Unterschied: Der Zwilling ist nicht im PGR und engagiert sich nicht in der Pfarrei. Was würde sie/er besuchen? Wofür würde sie/er sich interessieren?

Zum Leitbildprozess siehe auch

„Der Weg des Pastoralen Konzepts“ II. 1.1

### Profil der Pfarrei

- Was tun wir? Warum? Stärken – Schwächen- Analyse
- Was macht uns aus? Was gibt es bei uns besonderes?
- Was können wir besonders gut? – Was läuft nicht rund und warum?

### Schwerpunkte setzen

- Wofür wollen wir unsere Ressourcen einsetzen? Wen wollen wir erreichen? Welche Ziele wollen wir erreichen?
- Welche Felder reizen uns? Wofür brennen wir?  
Wofür sind wir motiviert?
- Was sind wichtige Themen und Aufgaben, die wir angehen wollen? Was daran ist wichtig? Was ist das Ziel?
- Was läuft erfolgreich oder hat Entwicklungspotential und sollte weiter geführt werden?

### Umsetzung – Aufgaben verorten

- Welche Möglichkeiten und Wege gibt es, um das Ziel zu erreichen? – Wahl der Maßnahmen
- Woran werden wir merken, dass wir erfolgreich sind? – Setzen von Etappenzielen
- Wer von uns setzt sich dafür ein? Wen brauchen wir sonst noch dazu? Welche Gruppe oder Einrichtung, welcher Sachausschuss oder Arbeitskreis soll daran arbeiten?  
Wer kann uns unterstützen/wer arbeitet bereits daran?

### Reflexion und Korrektur

Überprüfen Sie von Zeit zu Zeit, wie die Umsetzung läuft, ob die Etappenziele erreicht werden und ob das Vorhaben noch dem Bedarf entspricht. Scheuen Sie sich nicht davor, einen Schwerpunkt oder eine Aktivität zu streichen, wenn Sie merken, dass die Aktivität nicht zum Ziel führt, das Thema sich überholt hat, etwas anderes wichtiger ist oder es niemanden gibt, der Zeit und Energie dafür hat. Sie haben nur beschränkte Ressourcen und schaffen so Freiräume für Neues!

### Festlegungszeitraum – Verbindlichkeit

Wenn Sie mit dem Leitbildprozess arbeiten, nehmen Sie den Zeitraum Ihrer Wahlperiode in den Blick und definieren Sie Ziele und Schwerpunkte für die nächsten vier Jahre. Halten Sie neben den Zielen und Schwerpunkten auch Ihre Begründungen schriftlich fest. Im Falle eines Personalwechsels kann so eine kontinuierliche Weiterarbeit erleichtert werden, da die Entscheidung leichter nachvollziehbar wird.





## 2.2 RESSOURCEN-/ CHARISMENORIENTIERTES ARBEITEN

Gerade in nur schwer voranzuplanenden Situationen kann es helfen, von den eigenen Ressourcen auszugehen. Dabei sind freilich nicht nur materielle und finanzielle Möglichkeiten gemeint, sondern in erster Linie die unterschiedlichen Fähigkeiten und Talente, die in einem Pfarrgemeinderat oder einer Pfarrei schlummern.

### PRINZIP DER MITTELORIENTIERUNG

1 // Vergewissern Sie sich, welche Mittel zur Verfügung stehen (persönliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Netzwerke).

2 // Überlegen Sie sich auf Grundlage dieser Mittel, was Sie damit tun können und wollen – nehmen Sie konkrete Ideen in den Blick

3 // Reden Sie mit anderen Menschen über die Idee und Ihre vorhandenen Ressourcen. Dialogpartner, die sich für Ihre Idee begeistern lassen, stellen neue Mittel zur Verfügung oder entwickeln die Idee weiter. Dadurch entstehen konkrete Ziele oder Teilziele.

4 // Mit den getroffenen „Vereinbarungen“ stehen Ihnen neue Mittel oder Ziele für die Umsetzung der Idee zur Verfügung.

#### Beispiel:

Ich schaue in den Kühlschrank und finde dort Eier, Speck und Kartoffeln. Ich überlege, was ich daraus koche. Ein Freund ruft an. Ich lade ihn spontan zum Essen ein. Er bringt Käse und Wein mit, was er bei sich im Kühlschrank hat. Die Folge: Mit seinen und meinen Zutaten haben wir mehr Möglichkeiten der Zubereitung (neue Mittel). Da er jedoch keinen geschmolzenen Käse mag, essen wir den Käse so dazu (neues Ziel).

### PRINZIP DES LEISTBAREN VERLUSTS

#### Orientieren Sie Ihren Einsatz am leistbaren Verlust – nicht am erwarteten Ertrag!

In Zeiten der Ungewissheit ist es unmöglich, voranzusagen, ob oder wann sich ein Erfolg einstellt und wie dieser aussieht. Stellt man ausschließlich die Frage nach dem Erfolg, werden gute Ideen jedoch im Keim erstickt. Ein Projekt sollte jedoch ein kalkulierbares Risiko beinhalten. Legen Sie daher fest, welchen Einsatz Sie sich leisten können und wollen und gehen Sie bewusst vom maximalen Einsatz aus.

### PRINZIP DER UMSTÄNDE UND ZUFÄLLE

#### Nutzen Sie Umstände, Zufälle und Ungeplantes als Gelegenheiten statt sie zu verteufeln!

Viele gute Erfindungen wurden in der Vergangenheit aus Zufällen geboren, waren ursprünglich Fehler oder gar Unfälle. Schauen Sie genau hin, wenn etwas anders läuft als es gedacht war. Neben und manchmal anstelle des angestrebten Ergebnisses können aus Projekten weitere Ergebnisse und positive Effekte entstehen.

### PRINZIP DER VEREINBARUNG UND PARTNERSCHAFTEN

#### Treffen Sie Vereinbarungen und bilden Sie Partnerschaften mit denen, die von Ihrer Idee begeistert sind, anstelle sich abzugrenzen und nach den „richtigen“ Partnern zu suchen!

Beteiligen Sie Ihre Partner an Ihren Überlegungen und nutzen Sie deren Erfahrungen, Fähigkeiten und Netzwerke. Im Kontakt mit Ihren Partnern können so völlig neue Aspekte zur Sprache kommen, die für Sie noch gar nicht im Blick waren. Durch Vereinbarungen werden die Ziele und Rahmenbedingungen deutlich, unter denen Ihr Vorhaben realisiert werden kann.

