

Arbeitsfeld IV „Ausbildung und Kompetenzerweiterung“

Zur Bearbeitung der durch die Arbeitsgruppe gebildeten Themenfelder (**Attraktivität** hauptberuflichen und ehrenamtlichen Engagements in Kirche, für die Zukunft notwendige zentrale **Kompetenzen, Formate und Standards**, dazu hilfreiche **Strukturen** und Bedingungen für **Nachhaltigkeit**) im Rahmen der Analyse- und Beteiligungsphase führten die Mitglieder des Arbeitsfeldes in den vergangenen Monaten zahlreiche Expertengespräche.

Neben Gesprächsrunden auf der Diözesankonferenz der Pfarrer und beim „Tag der Begegnung“ Pastoraler Dienste im März veranstaltete das Arbeitsfeld IV selbst zwischen April und Juli insgesamt 6 Gesprächsforen mit ehrenamtlich und hauptberuflich Engagierten sowie Ausbildungsverantwortlichen mit zusammen ca. 180 Teilnehmer/innen.

Aus all diesen intensiven Gesprächskontakten und den Ergebnissen der Online-Befragung des Erzbistums Köln wurden bei einem Klausurtag des Arbeitsfeldes am 11. Juli 2019 erste zentrale Erkenntnisse zusammengetragen und mögliche Handlungsempfehlungen für die gemeinsame Zielskizze 2030 angedacht. Diese wird beim Sonder-Diözesanpastoralrat und den 3 Regionalforen im September/Oktobreiner breiten interessierten Öffentlichkeit vorgestellt. Über die Sommermonate hin arbeiten Mitglieder des Arbeitsfeldes weiter an einzelnen konkreten Themen.

Zwei **Gesprächsforen mit ehrenamtlich Engagierten** fanden am 2. und 4. April 2019 in Köln und Düsseldorf mit 67 Teilnehmer/innen statt. Die Eingeladenen kamen aus so unterschiedlichen Bereichen wie Verbandsarbeit, Kinder- und Jugendarbeit, Liturgie, Katechese, Pfarr-Caritas, Gremien und Gruppen auf Seelsorgebereichsebene, Flüchtlingsarbeit, Arbeit in caritativen Einrichtungen (Telefonseelsorge, Notfallseelsorge, Krankenhaushilfe, ...). Inhaltlich gab es an beiden Abenden nahezu identische Rückmeldungen:

- Ehrenamtliche fühlen sich für ihre Aufgaben gut gerüstet, wenn sie in der Auswahl eines Ehrenamtes beraten werden, sich fortbilden oder einarbeiten und fortlaufende Unterstützungsangebote wahrnehmen können. Es ist wichtig, gute Rahmenbedingungen und verlässliche Ansprechpartner vorzufinden, die die Ausübung der Aufgaben unterstützen. Gestaltungsfreiraum, das Erleben von Gemeinschaft und die Möglichkeit, Spiritualität mit anderen Menschen zu teilen, sind weitere Faktoren.
- Es ist aktuell schwierig, neue Ehrenamtliche zu gewinnen, da die Außenwahrnehmung von „Kirche“ eher durch Skandale als durch positive und motivierende Nachrichten geprägt ist. Es fehlt an Ideen und Möglichkeiten, die positiven und stärkenden Seiten von ehrenamtlichem Engagement in kirchlichen Bereichen nach außen wirken zu lassen.
- Hierarchische Strukturen, fehlende Wertschätzung und Konflikte zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen werden als Hürden benannt.
- Zukünftig übernehmen Ehrenamtliche Aufgaben der Hauptamtlichen – entsprechend ihren individuellen Begabungen, Interessen und zeitlichen Möglichkeiten.
- Christlich engagierte Ehrenamtliche gehen auf die Menschen in ihren verschiedenen Lebenssituationen zu, heißen sie willkommen, sprechen alle Generationen an, feiern Liturgie, übernehmen Leitungsaufgaben und suchen den interreligiösen Dialog.
- Vielfältige Kompetenzen werden benötigt: Glaubenskommunikation, theologisches Fachwissen, Methodenwissen und Konfliktfähigkeit sowie kommunikative Kompetenzen.
- Damit Ehrenamtliche ihre Energie, ihr Wissen und ihre Kompetenzen motiviert einbringen können, wünschen sie sich mehr Mitbestimmung und eine Zusammenarbeit mit Hauptberuflichen auf Augenhöhe.
- Hauptberufliche sind professionelle Ansprechpartner, die partizipativ leiten, Zuständigkeiten klären und Aufgaben delegieren. Sie bieten fortlaufende fachliche Unterstützung und sorgen für den Rahmen (materiell, finanziell, räumlich ...), in dem Ehrenamt stattfinden kann.
- Fortbildung, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote sollen leicht zugänglich sein, auf die zeitlichen Möglichkeiten zugeschnitten, zentral und dezentral angeboten werden. Spirituelle Zentren als Orte, in denen Gemeinschaft erlebt und der Glaube vertieft werden kann, sind wichtig.

Bei zwei **Gesprächsforen mit hauptberuflich in kirchlichen Berufen Tätigen** am 10. und 27. Mai 2019 mit zusammen 66 Teilnehmer/innen ging es einmal u.a. um Fragen wie:

- Welche Kompetenzen benötigen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zukunft in besonderer Weise? Wie (in welchen Formaten) sollen sie gefördert werden? Welche Qualifikationen werden benötigt? Wie können diese Qualifizierungen nachhaltig gesichert werden?
- Was macht eine christliche Prägung aus? Was ist wichtig für eine christliche Organisationskultur? Welche Rahmenbedingungen sind wichtig?
- Welche Kompetenzen benötigen hauptberuflich Tätige in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen?

Am zweiten Nachmittag standen Fragen zu Attraktivität, Akquise, Motivation und Berufsfreude im Mittelpunkt, z.B.:

- Was macht eine Tätigkeit in der Kirche attraktiv? Was hindert an einem Engagement in Kirche?
- Wie können Motivationen gefördert werden? Und wie können Zugänge zu kirchlichen Berufen vereinfacht werden?
- Was braucht es, um junge Menschen für eine Tätigkeit in einem pastoralen oder kirchlichen Dienst in Schule oder caritativer Einrichtung zu gewinnen?
- Was unterstützt den Erhalt der Berufsmotivation?

Die Teilnehmer/innen kamen aus den vielfältigen Berufen, die sich im kirchlichen Kontext finden lassen. Angefangen von allgemeinen positiven Rückmeldungen zur Beteiligungsmöglichkeit gaben sie dann viele differenzierte Antworten auf die gestellten Fragen. Nur exemplarisch und zusammenfassend können hier einige Aspekte genannt werden:

- Es gibt – übergreifend über die verschiedenen Berufe – eine hohe Grundmotivation, in einem kirchlichen Beruf zu arbeiten: „Ich kann meinem Glauben Gestalt geben.“ (Verbindung von Glauben, Beruf und Leben) Das eigene berufliche Handeln wird oft als sinnerfüllt und sinnstiftend erlebt.
- Hinderlich sind manche Rahmenbedingungen wie die erwartete uneingeschränkte Übereinstimmung der Lebensform mit den Lehren der kirchlichen Ehe- und Sexualmoral und die schlechte gesellschaftliche Reputation von Kirche, bei Pastoralen Diensten zusätzlich die starren Zugangsbedingungen, wenig Gestaltungsmöglichkeit der persönlichen beruflichen Zukunft (aufgrund der derzeit noch fehlenden Personalentwicklung) und ein Mangel an professionellen Arbeitsbedingungen (technische Ausstattung, verbindliche Absprachen und Aufgabenzuschreibungen etc.).
- Neben der unbestritten notwendigen je eigenen fachlichen Kompetenz der Berufe liegt der Fokus auf folgenden Kompetenzen für die Herausforderungen der Zukunft: spirituelle Kompetenz (Relevanz des Glaubens für das eigene Leben und das gemeinsame Tun, Sprachfähigkeit über den eigenen Glauben) – Führungskompetenzen (partizipativer Leitungsstil) – Veränderungskompetenzen (Change Management) – Fehlerkultur – Achtsamkeit und Resilienz.
- Dazu braucht es eine strukturierte und strategische Personalentwicklung mit regelmäßigen und qualifizierten Personalgesprächen als Standard, in denen u.a. verbindliche Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden.
- Die erwartete Zunahme von ehrenamtlichem Engagement entlang der pastoralen Grundfunktionen ergibt einen wachsenden Bedarf an professioneller Unterstützung, Qualifizierung und Begleitung. Dafür ist eine dezentrale Orientierung z.B. wegen der Nähe und der Bedeutung persönlicher Beziehung häufig am nachhaltigsten. Eine klare Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen Ehrenamt und Hauptberuf ist unabdingbar.
- Um den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden, sind verstärkt multiprofessionelle Teams zur Weiterentwicklung der Arbeit notwendig und erweitern auch den je eigenen Horizont durch gemeinsame Lernprozesse.
- Wenn sich Kirche als eine lernende Organisation auf all ihren Ebenen versteht, braucht es die Bereitschaft, in einen wechselseitigen und andauernden Lernprozess von- und miteinander einzutreten. Ein Instrument dafür kann eine echte Feedbackkultur sein, die noch etabliert werden muss. Außerdem gibt es den Wunsch nach Begegnungsformaten über alle Hierarchieebenen hinweg.