

Führungsinstrumente einer pfarrlichen Organisation

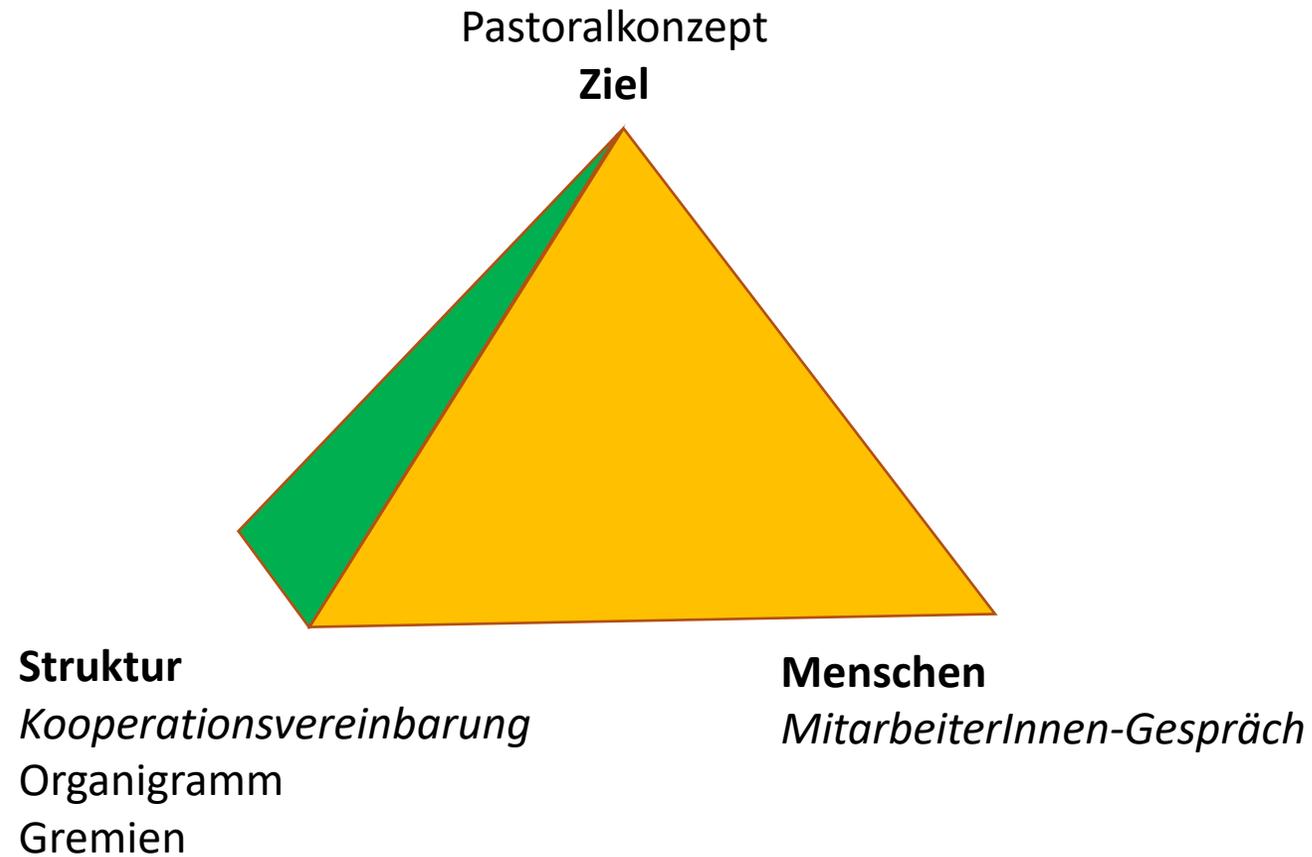
Stefan Lobnig // Pfarrgemeinderäte & Pastorale Strukturentwicklung

BEFUND EINER DEUTSCHEN STUDIE ...

- „Sie bemängeln eine hohe Unübersichtlichkeit und Unklarheit kirchlicher Strukturen.“
- „Es wird sehr viel diskutiert in der Kirche, man diskutiert auch Gleiches an unterschiedlichen Orten und Ebenen, manche Themen kreisen in unendlichen Umlaufbahnen um die Tagesordnungen;“
- „Eine ausgeprägte Scheu, persönliche Verantwortung zu übernehmen; eine Tendenz zu Unverbindlichkeit und Unklarheit; eine Vermeidung bzw. Verdrängung von Konflikten; ein Verzicht auf Ziel- und Prioritätensetzungen sowie ‚ein systematisches Desinteresse an Wirkungen‘“
- „Zwar sind ehrenamtliche wie hauptberufliche Mitarbeitende in kirchlichen Organisationen enorm beschäftigt und teilweise auch überlastet – aber dies scheint vor allem darin begründet zu sein, dass eine strategische Steuerung der vielfältigen Aktivitäten nicht stattfindet.“
- „erforderlich ist ein professionelles Management – verbunden mit einer inneren Haltung bei Führungskräften und Mitarbeitenden, etwas Gemeinsames zu wollen und sich etwas Größerem unterzuordnen.“

Klaus Pfeffer: „Führung braucht Fähigkeiten – auch in der Kirche“: https://www.bistum-essen.de/fileadmin/relaunch/Bilder/Bistum/Generalvikar/Tetxte_Generalvikar_Pfeffer/210212_Vortrag_Generalvikar_Fuehrung_brauch_Faehigkeiten.pdf.pdf

DIÖZESANES FÜHRUNGSDREIECK



PASTORALKONZEPT

- **Wozu ein Pastorkonzept?**

Sinn, Perspektive, Schwerpunktsetzung, Entscheidungshilfe, Transparenz, ...

- **Was sind die Inhalte?**

Präambel bzw. Leitbild oder Vision.

Beschreibung der Pfarre und des Sozialraums

Ziele und exemplarische Maßnahmen

- **Diözesane Verpflichtung**

„Beratung, Entwicklung und Umsetzung eines Pastorkonzepts ...“ (PGO 3.1.e)

ORGANIGRAMM

- **Verantwortung für das Ganze**

Den gesamten Verantwortungsbereich - und die Schlüsselpersonen – darstellen und das Gesamte durch Kommunikation mit den Einzelnen steuern (Veränderungen, Vision, ...).

- **Verantwortung für den Einzelnen**

Die einzelne Person hat die Möglichkeit am Leben der Organisation zu partizipieren. Sie hat Zugang zur nächstverantwortlichen Person und kann Veränderungsprozesse einschätzen.

- **Letztverantwortung, Delegation und „geleitete Leitung“**

Als Pfarrer Verantwortungsbereiche abgeben, aber die Verantwortlichen in ihrer Eigenverantwortung stärken und in Beziehung bleiben.

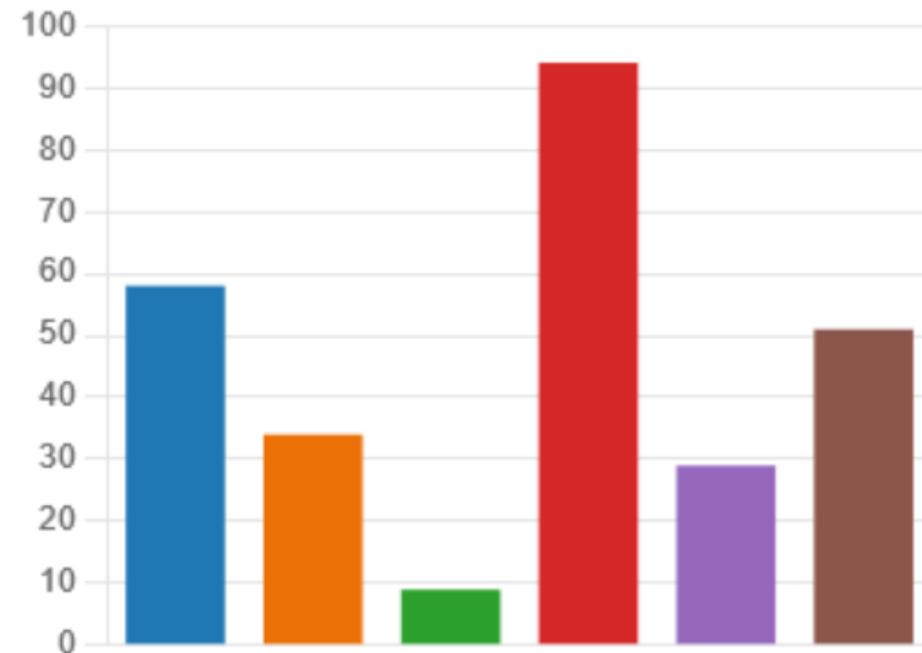
- Die konkreten Aufgaben sind jeweils ... so zu vereinbaren und in Form eines Organigramms darzustellen, dass es den Verantwortlichen in der Praxis bestmöglich hilft und Zweigleisigkeiten vermieden werden. (PGO 3.c)

UMFRAGE 2022/09

10. Bitte geben Sie an, welche Dokumente Ihnen zur Verfügung stehen:

Weitere Details

- Pastorkonzept der Pfarre (des ... 58
- Organigramm der Pfarre (des Pf... 34
- Kooperationsvereinbarung des ... 9
- Ordnungen für pfarrliche Gremi... 94
- Hirtenbrief an die Entwicklungr... 29
- Leitlinien des Diözesanen Entwic... 51



GREMIEN

- **Arbeitsgremium, Beratungs- oder Entscheidungsgremien**

Bei Kleinstgemeinden ein Arbeitsgremium. Im Idealfall zwischen Beratung und Entscheidung angesiedelt. Gehen sie mit den Menschen einen gemeinsamen Weg. Der Schlüssel für Veränderung ist die Beziehung.

- **Arbeitsteilung zwischen regional und lokal**

Die Entwicklungsräume sollen zur Entlastung auf lokaler Ebene dienen und Dinge ermöglichen, die alleine nicht für alle möglich sind. Ein Organigramm klärt die Zuständigkeiten.

- **Vereinfachungen nützen**

Abwesenheit im PGR eines Pfarrverbands, Fusion der Gremien, Fusion der Pfarren

UMFRAGE 2022/09

8. Wie erleben Sie den formalen Charakter des Pfarrgemeinderats bzw. des Gemeindeausschusses primär?

Weitere Details

● Arbeit koordinierend	53
● (den Pfarrer) beratend	28
● gemeinsam entscheidend	98



ROLLE DER/DES STELLVERTRETENDEN VORSITZENDEN IM PFARRGEMEINDERAT

- **als Mitglied im Pfarrleitungsteam**

Aufmerksamkeit gegenüber allen Bereichen der Seelsorge, Sicherung der Qualität durch Weiterbildung und Begleitung

Koordination

In Pfarren mit Teilgemeinden: Vorlage von pastoralen Richtlinien.

- **als stellvertretende/r Vorsitzende/r**

Die Anliegen aus der Pfarre aufzunehmen und an die verantwortlichen Personen weiterzuleiten.

Repräsentation der Pfarre nach Außen und Vernetzung über die Pfarre hinaus in das öffentliche Leben.

Muster-Tätigkeitsprofil: https://www.erzdioezese-wien.at/dl/OmmoJKJKoolLmJqx4KJK/2022_t_tigkeitsprofil_pgr_stv_vorsitzende_pdf

FRAGEN ZUM AUSTAUSCH

- Habe ich einen Überblick über die Pfarre? (z.B. Organigramm, Pastoralkonzept, ...)
- Ist unsere Pfarre gut steuerbar? Warum? Warum nicht?
- Kann ich meine Rolle im Blick auf das Thema gut ausfüllen?