
Pastoralblatt für die Diözesen
Aachen, Berlin, Hildesheim,
Köln und Osnabrück

Dezember 12/2022

74. Jahrgang

Aus dem Inhalt

Sara Han/Rainer Kampling

„Strukturierte Monologen“

Zur Wahrnehmung des Judentums im Pastoralblatt in den letzten
Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts

Christoph Stender

Vom Synodalen Weg für Synodalität lernen

Alfred Lohmann

**Engagementförderung als Instrument für lokale
Kirchenentwicklung**

PASTORALBLATT

Inhaltsverzeichnis

Gunther Fleischer Anfangspastoral	353
Petra Dierkes/Uta Raabe Zur Verabschiedung	356
Klaus Vellguth Kurz, prägnant, vielseitig und interessant Ein dankbarer Rückblick auf die 74-jährige Ära des Pastoralblatts	358
Sara Han/Rainer Kampling „Strukturierte Monologen“ Zur Wahrnehmung des Judentums im Pastoralblatt in den letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts	359
Christoph Stender Vom Synodalen Weg für Synodalität lernen	367
Alfred Lohmann Engagementförderung als Instrument für lokale Kirchenentwicklung	372
Astrid Heidemann Die Fülle des Lebens – in der Ungewissheit des Alltags	377
Rezensionen Joachim Kügler: Sexualität – Macht – Religion	382

Alfred Lohmann

Engagementförderung als Instrument für lokale Kirchenentwicklung

Es gibt viel Erfreuliches, Positives und Spannendes über die Entwicklung der Engagementförderung im Erzbistum Köln zu berichten. Dies ist bemerkenswert, da die Corona-Pandemie und viele belastende kirchliche Themen und Entwicklungen Anlass zur Sorge geben. Nach der Darstellung wichtiger Aspekte des Projektes Engagementförderung werden einige dieser sehr erfreulichen Erfahrungen thematisiert. Dazu gehört, dass der neue Beruf des Engagementförderers bzw. der Engagementförderin¹ ermöglicht wurde.

1. Das Projekt „Förderung von Engagement und Mitverantwortung in den Kirchengemeinden“ (2017-2020)

Nach einer kurzen Phase der Vorbereitung und mit erheblichen Bedenken der Bischofsleitung begann das Projekt Engagementförderung mit dem Ziel, ehrenamtlich Engagierte stärker als bisher zu unterstützen und zur Übernahme von mehr Verantwortung einzuladen. In 60 Seelsorgebereichen wurde je eine auf vier Jahre befristete halbe Stelle für Engagementförderung eingerichtet. Orientierung gibt die „Leitidee einer Kirche, die nahe bei den Menschen ist, die Armen in den Blick nimmt, wo Begegnung über Personen und nicht über Strukturen stattfindet, in der viele Verantwortung übernehmen und in der Möglich-

keiten eröffnet werden, dass Menschen ihre Talente als von Gott geschenkt Charismen entdecken, entfalten und einsetzen können und dabei Unterstützung erfahren.“² Die im Folgenden dargestellten Ziele konkretisieren die Ausrichtung des Projektes.

1.1 Freiwilliges Engagement in der Bürgergesellschaft

Während im kirchlichen Bereich die Zahl der ehrenamtlich Aktiven meist sinkt, ist die Zahl der Engagierten in der Bürgergesellschaft insgesamt in den letzten 20 Jahren stark gestiegen. Heute sind 41 % der Deutschen über 14 Jahre freiwillig engagiert. Und jede*r Dritte, der aktuell noch nicht ehrenamtlich tätig ist, ist zu einem Engagement bereit - allerdings unter der Voraussetzung, dass das Engagement den eigenen Vorstellungen und - auch zeitlichen - Möglichkeiten entspricht. Der alle fünf Jahre erscheinende Freiwilligensurvey³ liefert wichtige Informationen und beschreibt die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in unserer Gesellschaft. Daher wissen wir sehr genau, was zu tun ist, damit ein Engagement im kirchlichen Kontext attraktiv ist. Das entsprechende Projektziel lautet: Aufbau einer engagementfreundlichen kirchlichen Kultur im Seelsorgebereich.

Experten für dieses Vorhaben sind Carola und Oliver Reifenhäuser von der Beratergruppe Ehrenamt in Berlin.⁴ In den Jahren 2012 bis 2018 vermittelten sie im Erzbistum Köln in ihren Weiterbildungen Fach- und Erfahrungswissen ebenso wie ganz praktische Fertigkeiten. Im Basiskurs Ehrenamtskoordination geht es nach einem Blick auf den Wandel im Ehrenamt⁵ zunächst um die Voraussetzungen für eine gelingende Engagementförderung: gemeinsam im Pastoralteam und in den Gremien die konkrete Notwendigkeit für Engagementförderung im Seelsorgebereich ermitteln und eine bewusste Entscheidung herbeiführen. Zu den Voraussetzungen gehört auch die Schaffung von guten Rahmenbedingungen:

Versicherungsschutz, Zugang zu benötigten Räumen, Materialien und Finanzen sowie eine einladende Willkommenskultur und das Angebot von personenorientierten Fortbildungen. Die folgenden sechs thematischen Einheiten des Basiskurses entsprechen dem, was bei der Akademie für Ehrenamtlichkeit Berlin⁶ im Riesenrad für Engagementförderung⁷ dargestellt wird:

(1) Bedarfserfassung und Analyse ehrenamtlicher Strukturen, (2) Gewinnung von neuen Engagierten, (3) Erstgespräche führen und Absprachen treffen, (4) Orientierung und Einarbeitung, (5) Begleitung und Anerkennungskultur sowie (6) Verabschiedungskultur und Kontaktmöglichkeiten.

Von entscheidender Bedeutung ist, dass es für jeden Engagierten einen festen Ansprechpartner gibt. Solche Ansprechpartner sind nicht nur Engagementförderinnen, sondern auch die ca. 250 Ehrenamtlichen, die bisher einen Basiskurs besucht und damit das Zertifikat „Ehrenamtskoordinator*in“ erworben haben.

Im nachfolgenden Aufbaukurs geht es um strategisches Freiwilligenmanagement, das der Schlüssel für den Aufbau einer engagementfreundlichen Kultur ist. Neben den Strategien für die bereits genannten sechs Bereiche geht es um das Know-how für Projektarbeit, Konfliktmoderation und Personalentwicklung. Begleitend zu den Kursen führen die Teilnehmenden in ihrem Seelsorgebereich ein Projekt durch, in dem die Seminarinhalte direkt angewandt und erprobt werden. Eine schriftliche Praxisreflexion bildet den Abschluss. Die Teilnahme wird mit Zertifikat „Freiwilligenmanager*in“ bescheinigt, das ca. 150 Ehrenamtliche und alle Engagementförderinnen erworben haben.

Die Durchführung dieser Kurse ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Projekt Engagementförderung. Es sind die Teilnehmenden – insbesondere die ehrenamtlich Engagierten –, deren Motivation, Lerngewinne, Erneuerungsdynamik und Ideenreichtum zum Aufbau einer engagementfreundlichen Kultur vor Ort beitragen. Sie haben verstanden und verinnerlicht, dass Engagementförderung keine Job-Börse oder Freiwilligenagentur

sein will, die für Aufgaben Ehrenamtliche sucht, sondern eine Bewegung, die das Engagementinteresse der/des Einzelnen zum Ausgangspunkt für Dialog, gemeinsame Aktion und erneuernde Praxis nimmt. Die im Rahmen der Kurse entstandenen Projekte für modernes Ehrenamt sind inzwischen legendär.⁸ Da die Nachfrage nach den Kursen wächst, werden aktuell zehn Engagementförderinnen von der Akademie Ehrenamtlichkeit Berlin zu Trainerinnen für Freiwilligenmanagement weitergebildet, damit die Kurse auch zukünftig bistumsweit angeboten werden können.

1.2 Diakonisches Engagement und das Tandem Caritas & Pastoral

Seit 2015 gab es in einigen Seelsorgebereichen verschiedenartige Projektstellen für den Aufbau von Lotsenpunkten, für lokale Begleiter in der Flüchtlingshilfe und für Ehrenamtskoordination. Diese drei Projektlinien wurden zum 1. Januar 2017 in dem gemeinsamen Projekt „Förderung von Engagement und Verantwortung“ zusammengefasst. Die Herausforderung bestand darin, die Leitung der Lotsenpunkte und die Koordination in der komplexen Flüchtlingshilfe in ehrenamtliche Hände überzuleiten.

Lotsenpunkte⁹ bieten Unterstützung für Menschen in Not. Hier finden Menschen ein offenes Ohr und konkrete Hilfen für ihre Fragen und Sorgen. Lotsenpunkte sind ein unverzichtbares Element der gemeindlichen Caritasarbeit. Mit den Lotsenpunkten ist es gelungen, die ehrenamtlichen lokalen Hilfeleistungen und Beratungstätigkeiten mit den sozialen Fachdiensten in der Region effektiv zu verknüpfen. Dieses Tandem von Caritas und Pastoral ist vielfältig und prägt die Zusammenarbeit von lokaler, mittlerer und Bistumsebene. Die fachliche Begleitung und Qualifizierung der ehrenamtlich Engagierten wird intensiv durch die caritativen Fachdienste realisiert. Derzeit gibt es mehr als 50 Lotsenpunkte, die von Teams von Ehrenamtlichen geleitet werden. Zum Aufgabenprofil der Engage-

mentförderer gehört es, diese Teams und die Lotsenpunktarbeit zu unterstützen und zu koordinieren.

Die Flüchtlingshilfe ist in der „Aktion neue Nachbarn“ organisiert¹⁰. Neben der vielerorts entstandenen Willkommenskultur geht es jetzt stärker um den Aufbau einer vielfältigen Integrationskultur. In den Seelsorgebereichen gibt es oft mehrere Teams von ehrenamtlich Engagierten, die Geflüchtete und ihre Familien unterstützen und begleiten. Auch für diese Ehrenamtlichen wird die fachliche Begleitung und Qualifizierung durch caritative Fachdienste und die „Aktion neue Nachbarn“ ermöglicht. Es gehört ebenfalls zum Aufgabenprofil der Engagementförderer, diese ehrenamtlichen Teams und die lokale Flüchtlingshilfe zu unterstützen und zu koordinieren. Deswegen gehört zur Ausbildung der Engagementförderinnen auch ein Modul „Caritative Arbeit und diakonisches Engagement“.

1.3 Beitrag zur lokalen Kirchenentwicklung

Neben der Ehrenamtsentwicklung (1.1) und dem diakonischen Engagement (1.2) gehört die Kirchenentwicklung als dritter Bereich zum Tätigkeitsprofil der Engagementförderinnen. Sie sind zwar keine pastoralen Dienste, unterstützen aber als Profis für das Ehrenamt Personen, Initiativen und Projekte im kirchlichen Kontext. Um entsprechend dem Projektauftrag Entwicklungen auf dem pastoralen Zukunftsweg¹¹ zu forcieren, wurde mit der folgenden Typologie von drei Kirchenbildern¹² als wichtigen Parametern der Projektsystematik gearbeitet:

Diese Typologie - und die zugehörigen Materialien¹³ - diente dazu, sich über die aktuelle pastorale Praxis, über Leit motive und Zielsetzungen, über kirchliche Kultur und Programmatik, über Leitung und Ehrenamtsverständnis und einiges mehr zu verständigen. Zur Intention des Projektes gehört es, pastorale Entwicklungen in Richtung einer Netzwerkkirche zu unterstützen, die sich trinitarisch, als geistgewirkter organischer Leib Christi versteht. Sie gibt den Charismen der Gläubigen und dem Wirken des Heiligen Geistes eine zentrale Bedeutung bei der Gestaltwerdung neuer, netzwerkförmiger kirchlicher Formen und Formate. Das oft nur verbal praktizierte, aber ansonsten konkret folgenreiche Bekenntnis zur Trinität soll versuchsweise überwunden werden. Wie lässt sich ein kirchliches Erfahrungsfeld gestalten und präsentieren, das sich am dreieinigen Gott ausrichtet, der Einheit in Verschiedenheit ist? Wie ließe sich ein Beitrag zur Überwindung der Geistvergessenheit erbringen? Wie z.B. könnte sich Leitung in Projekten, Initiativen, liturgischen Feiern und pastoralen Feldern gestalten lassen, die Ausdruck einer „Hl. Geist-Orientierung“ sind? Wie lässt sich neben einer monarchisch geprägten Kirchengestalt der Erneuerungskraft des Heiligen Geistes wirksam Ausdruck verleihen? In diesem Sinne eröffnet das Projekt eine Suchbewegung, die das Wirken des Gottesgeistes entdecken möchte und erneuerte kirchliche Praxisformen zu bilden versucht, auch wenn Trinität kein übertragbares soziales Modell ist.

	1	2	3
Struktur	Hierarchische Kirche	Gemeinde-Kirche	Netzwerk-Kirche
Theologie	Christologie	Gemeinde-Theologie	Hl. Geist-Theologie
Ehrenamt	Helfer/in	Mitarbeiter/in	Engagierte mit mehr (Leitungs)Verantwortung
Verantwortung	Beratung	eingeschränkte Mitbestimmung	Geteilte Leitung

1.4 Engagementförderinnen im Pastoralteam

Die Inhaber*innen von Projektstellen wurden aufgrund ihrer Bewerbung von den Vertreter*innen der Kirchengemeinde - in Abstimmung mit der Stabsstelle Engagementförderung¹⁴ - ausgewählt. Dies förderte die Akzeptanz der neuen Kolleg*innen im Pastoralteam und in den Gremien der Seelsorgebereiche. Die Engagementförderinnen kommen aus 23 verschiedenen Berufen und bringen eine breite fachliche Expertise aus ihren bisherigen Tätigkeitsbereichen mit. In dieser Vielfalt lag für das Projekt ein Gewinn, der kaum hoch genug eingeschätzt werden kann.

In den Pastoralteams wurden die Engagementförderinnen mit gemischten Gefühlen aufgenommen. Schließlich arbeiteten bisher alle bereits mit Ehrenamtlichen in kompetenter Weise zusammen. Weswegen nun eine solche Projektstelle mit dieser neuen Funktion? In jedem Pastoralteam waren Rollenklärungen erforderlich und Zuständigkeiten mussten geklärt und vereinbart werden. Es dauerte eine Zeit, bis die Engagementförderinnen als Fachleute fürs Ehrenamt akzeptiert waren. Heute sind sie ein wichtiger Teil im multiprofessionellen Pastoralteam, auf den keiner mehr verzichten will.

Das genaue Tätigkeitsprofil für die einzelne Engagementförderin wurde in jedem Projektseelsorgebereich in sogenannten Zielepapieren erarbeitet. Gemeinsam mit dem Pfarrer, (oft) Vertreter*innen des Pfarrgemeinderates, der Engagementförderin und der Stabsstelle Engagementförderung wurde vor Ort die Zielsetzung beraten und einvernehmlich für ein Arbeitsjahr vereinbart. Durch dieses Vorgehen konnten Ziele und Erwartungen konkretisiert und Schwerpunkte gesetzt werden. In jährlichen Reflexionsgesprächen wurde das Erreichte reflektiert und Ziele für das Folgejahr vereinbart. Für die Stelleninhaberin wurde ein Rahmen geschaffen, in dem sie den Beruf der Engagementförderin erfinden und mit Leben füllen konnte. Der Pfar-

rer, das Pastoralteam und die Gremien waren für die Begleitung durch die Stabsstelle Engagementförderung dankbar. Diese konstruktive und gegenseitig bereichernde Zusammenarbeit zwischen Akteuren auf der lokalen Ebene und der Bistumsebene (Stabsstelle Engagementförderung) sind ein wesentlicher Schlüssel für das Gelingen des Projektes. Gemeinsam wurde die Kultur einer geteilten Leitung erprobt, eingeübt und als sehr bereichernd erlebt. Die - auch pastoral - ertragreiche Wirksamkeit, die mit den Projektstellen für Engagementförderung in den Seelsorgebereichen verbunden ist, bestätigt die Sinnhaftigkeit dieser inzwischen (mancherorts) etablierten Kooperation.

2. Erfreuliche Erfahrungen

2.1 Von Beruf Engagementförderer bzw. Engagementförderin

Zu den sehr erfreulichen Erfahrungen gehören die vielen positiven und beeindruckenden Berichte aus den Projektseelsorgebereichen während der Projektphase. Nach intensiven Beratungen in den Leitungsgremien des Erzbistums wurde schließlich nach dem Projektende die Fortführung der Engagementförderung ermöglicht. Alle Stelleninhaber konnten sich auf Entfristung ihrer Projektstelle bewerben. Seit dem 1.1.2021 gibt es den neuen kirchlichen Beruf des Engagementförderers bzw. der Engagementförderin. Insgesamt wurden 40 Personen mit halber Stelle unbefristet beim Erzbistum Köln angestellt und können damit weiter ihrer Berufung folgen. In diesem Jahr wurden weitere 14 halbe Stellen für den Aufbau der Engagementförderung eingerichtet.

2.2 Die Kirche wächst!

Die professionelle Engagementberatung der Engagementförderinnen bewirkt, dass

sich kontinuierlich neue Personen ehrenamtlich engagieren, die bisher nicht im kirchlichen Kontext aktiv waren. In den zurückliegenden Jahren sind es bischöflich weit jährlich mehrere hundert Personen. Eine sehr erfreuliche Entwicklung, die zum Staunen einlädt! Die Realisierung einer engagementfreundlichen Kultur rückt in den bisherigen Projektseelsorgebereichen in eine erreichbare Nähe.

2.3 Servicestellen Engagement als Orte einer neuen kirchlichen Praxis

Aktuell sind 35 Servicestellen Engagement¹⁵ errichtet. Sie bieten allen, die sich interessieren, einen Ort für Gespräch und Begegnung. Prägend ist die Haltung einer bedingungslosen Anerkennung der Besucher¹⁶, ihrer Geschichte und Anliegen. Und es geht um das Angebot, sich den eigenen Vorstellungen entsprechend engagieren und gestaltend tätig sein zu können. Die Servicestellen stehen noch am Anfang ihrer Entwicklung. Der konzeptionell eingeschlagene Weg ist aber voller Leben und für eine erneuernde kirchliche Praxis vielversprechend.

2.4 Das Kollegium der Engagementförderinnen und ihr Fachteam

Das Kollegium der Engagementförderer und Engagementförderinnen ist selbst ein Netzwerk, das unterschiedlichste Kompetenzen, ein vielfältiges Praxis- und Erfahrungswissen in Sachen Engagementförderung, kollegiales Unterwegssein in gemeinsamer Mission und wertschätzendes Interesse aneinander und am Leben jeder und jedes Einzelnen miteinander verbindet. Sechs Kolleginnen arbeiten mit einem zusätzlichen Stellenanteil auf Bistumsebene im Fachteam Engagementförderung mit. Sie leiten die Regionalkonferenzen, fungieren als Ansprechpersonen und sind so ein wichtiges Bindeglied zwischen der lokalen und der Bistumsebene. Ein wirklich

gelingendes, kraftvolles Miteinander voller Dynamik mit dem Anliegen, kirchliche Erneuerungsprozessen und eine lokale einladende Engagementkultur wirksam mitzugestalten.

Anmerkungen:

- 1 Im Folgenden verwende ich zur besseren Lesbarkeit nur „Engagementförderin“ bzw. „Engagementförderinnen“. Damit ist und sind zugleich auch jeder Engagementförderer bzw. die Engagementförderer gemeint.
- 2 Schreiben zum Projektbeginn von Generalvikar Dr. Meiering vom 14.7.2017.
- 3 Freiwilligensurvey des Bundesministeriums: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/freiwilliges-engagement-in-deutschland-176834.
- 4 www.beratergruppe-ehrenamt.de/.
- 5 Es wird diese Systematik eingeführt: traditionelles, modernes und spontanes Ehrenamt. Zu berücksichtigen ist die Entwicklung, das ehrenamtliche Engagement in einigen Bereichen digital erfolgt.
- 6 www.ehrenamt.de/.
- 7 www.ehrenamt.de/1606_Plakat_Riesenradmodell_der_Engagementfoerderung.htm.
- 8 Die Weiterbildungs-Projekte sind leider nicht dokumentiert. Aber unter www.eee.koeln (Relaunch voraussichtlich 12/2022) finden sich viele Projekte, Videos und im Download die Broschüre „Voller Dynamik“ mit ca. 40 Projektberichten.
- 9 <https://caritas.erzbistum-koeln.de/lotsenpunkte/>.
- 10 <https://aktion-neue-nachbarn.de/>.
- 11 www.zukunftsweg.koeln/.
- 12 In diesem Artikel wird wegen der besseren Vergleichbarkeit die 3er-Typologie verwendet. Im Projekt Engagementförderung wurde mit einer differenzierteren Systematik und einer Abfolge von fünf Kirchenbildern gearbeitet. Die entsprechende Arbeitshilfe gibt es hier: www.eee.koeln/download/.
- 13 S. Anm. 13.
- 14 Vollständige Bezeichnung: Stabsstelle Engagementförderung, Bibel und Liturgie in der Hauptabteilung Seelsorge des erzbischöflichen Generalvikariates Köln.
- 15 Siehe die entsprechende Broschüre unter www.eee.koeln/download/.
- 16 Siehe Bernd Hillebrand, Aufbruch zu einer gastlichen Kirche – Haltungswechsel durch Servicestellen-Engagement, in: Pastoralblatt 1/2022, 3-10.