


17 thesenartig zusammengestellte Aspekte einer künftigen Mitarbeitendenpastoral. Jeder kirchliche Träger wird künftig mit seinen Mitarbeitenden überlegen und konzeptionell hinterlegen, welche der möglichen Aspekte für den Auftrag der Einrichtung bzw. des Dienstes und für die Mitarbeitenden von Bedeutung sind.

Mitarbeitendenpastoral ...

1. ermöglicht, das eigene fachliche Handeln als ein sinnstiftendes, diakonisches und so den christlichen Glauben realisierendes Handeln zu entdecken. (Religiöse Identität: Person, Profession und Glaube)
2. unterstützt, den privatisierten Charakter der Religiosität auf ein diakonisch orientiertes Berufsverständnis hin kommunikativ aufzubrechen. (Dörte Gebhard) (Religiöse Sprachfähigkeit)
3. vermittelt Sicherheit in der Begleitung und im Umgang mit religiösen und spirituellen Bedürfnissen von Klienten durch (inter)religiöses Wissen und methodische Anleitung. (Religiöse Achtsamkeit und Kompetenzerwerb)
4. achtet auf die kontinuierliche und systematische Erhebung der spirituellen und religiösen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Entwicklung bedarfsgerechter Formate gewünschter religiöser und spiritueller Begleitung und Bildung. (Religiöse Fortbildung und Begleitung)
5. bietet ein verbindliches seelsorgliches Angebot des Trägers zur spirituellen Reflexion des eigenen Handelns, der eigenen Lebens- und Berufssituation, zu herausfordernden Ereignissen und Erlebnissen. (Seelsorgliche Begleitung)
6. entwickelt und fördert individuelle und fachlich-kollegiale Angebote zur Auseinandersetzung und Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag und christlichem Selbstverständnis des Trägers. (Formate zur Identifikation mit dem Glauben und dem Trägerauftrag)
7. stiftete, gestaltet und fördert Räume, Gelegenheiten und Formate zur Stärkung, Erhaltung und Weiterentwicklung der individuellen und gemeinschaftlichen Motivation und Solidarität einer im realisierten Liebesdienst geeinten Dienstgemeinde. (Förderung der christlichen Dienstgemeinschaft)
8. unterstützt den lebenslangen Bildungsprozesses im Glauben, der sich dialogisch aus beruflichen und persönlichen Erfahrungen in der Zwiesprache mit dem Heiligen entwickelt und sich durch Anreicherung aus Erkenntnissen der biblischen und kirchlichen Tradition sowie der spirituellen Reflexion weiter entfaltet. (Lebensbegleitung und Selbstsorge)

9. gibt Mitarbeitenden im Rahmen der Verschwiegenheit einen Schutzraum der Intimität, des Gesprächs und ggfls. der Erstberatung bei Sucht, Mobbing, sexuellen Übergriffen, Gewalt, Konflikten am Arbeitsplatz, Krankheit, schicksalhaften Situationen, Burnout, ... (Krisenintervention)
10. fördert eine Kultur des Respekts und des ökumenischen sowie interreligiösen Zusammenlebens der Mitarbeitenden verschiedener Kulturen, Ethnien, Konfessionen und Religionen. (Ökumene und Interkulturalität)
11. ermöglicht Erfahrungsräume und stärkt das Erleben der kirchlichen Gemeinschaft über die Einrichtungs- und Trägerebene hinaus z.B. durch gemeindliche, diözesane und weltkirchliche Kooperationen. (Kirchliche Communitio-Qualität)
12. bietet Begegnung, Erfahrungsräume zur (Neu-)Belebung, und (Wieder-) Entdeckung von Glaubensinhalten und der Gemeinschaft im Glauben an. (Evangelisierende Qualität)
 - Ermöglicht die Auseinandersetzung mit der biblischen Botschaft und christlichen Überzeugungen.
 - Eröffnet den Zugang zum Gebet, Meditation, gottesdienstlichen Feiern und den Sakramenten.
 - Bereitet auf den Empfang von Initiationssakramenten vor oder begleitet den Wiedereintritt in die katholische Kirche.
 - Gibt Informationen zu kirchlichen Strukturen und Angeboten.
13. fördert und stärkt ein gemeinsames Verständnis vom kirchlich-diakonischen Auftrag und die Notwendigkeit, die eigene Profession in die interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung aller Fachbereiche und Hierarchieebenen zur Verwirklichung des Heilungsauftrags zum Wohl der Menschen in Not und Krankheit einzubringen. (Interdisziplinäre Fachlichkeit)
14. bringt sich ein, fördert und moderiert Formate des ethischen Diskurses, der ethischen Bildung im beruflichen Handeln und schafft Gelegenheiten zur reflektieren Identifikation mit den christlichen Werten. (Ethische Orientierung)
15. fördert die Veränderungsbereitschaft zur Verwirklichung christlicher Ideale und begleitet die selbstkritische Reflexion der Mitarbeitende und des Managements aus der Perspektive des Anspruchs des Evangeliums und der katholischen Soziallehre mit Blick auf die gesellschaftspolitische Entwicklungen, fachliche Konzepte oder trägerseitige Strategien, Haltungen und Strukturen und in der Reflektion von beruflichen Anforderungen und Entwicklungen. (Inspirierend – kritische Dimension)
16. bietet allen Mitarbeitenden die Feier von Gottesdiensten, Ritualen der Zuwendung und des Segens an, die Auseinandersetzung mit dem Hoffnungspotenzial der biblischen Schriften und den katholischen Mitarbeitenden die Feier der Sakramente. (Liturgisch-sakramentale Dimension)

- 
17. fördert und stärkt eine lebendige und lebensbejahende solidarische christliche Unternehmenskultur und ein positives offenes Klima zum Dialog über Glaubensfragen zur Ermöglichung einer reflektierten Identifikation mit den Werten und Zielen des katholischen Trägers.
(Christliche Unternehmenskultur und reflektierte Identifikation mit dem kirchlichen Träger)

B. Schrage, Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. – Mitglied der Redaktion von Chris-Care.