

Abschied und Neubeginn

Anregungen und Impulse

- zum Antritt einer neuen Stelle
- zum Stellenwechsel
- beim Ausscheiden aus dem Dienst

Herausgeber:

BISCHÖFLICHES ORDINARIAT

HA IV - Pastorale Konzeption

HA V - Pastorales Personal

3. Auflage August 2011

Layout und Druck:

Bischöfliches Ordinariat, Abt. Zentrale Verwaltung - Hausdruckerei

6160-250

Kultur des Abschiednehmens – Gestaltung des Neuanfangs

Abschied gehört zum Leben – das sagt sich leicht und selbstverständlich. Kein Tag, an dem wir uns nicht mehrmals, wenn auch nur banal und flüchtig, verabschieden, „auf Wiedersehen“ sagen.

Abschied in Verbindung mit einem Stellenwechsel oder dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst bedeutet: Gewohntes aufgeben, Menschen und Aufgaben loslassen, den Neuanfang vorbereiten.

Die vorliegende Arbeitshilfe enthält Impulse für Seelsorgerinnen und Seelsorger, wie sie diesen Prozess für sich gestalten können.

Verantwortliche in den Kirchengemeinden finden Anregungen zur Reflexion der gemeinsamen Zeit und Hinweise zur Verabschiedung.

Der letzte Teil bezieht sich auf die Einführung und Vorstellung pastoraler Dienste in den Kirchengemeinden einer Seelsorgeeinheit. Bitte überlegen Sie, wie dabei die einzelnen Kirchengemeinden angemessen einbezogen werden können.

Zur Ergänzung verweisen wir auf die Veröffentlichungen:

- Seelsorge in der Vakanz
- Die Feier der Investitur
- Leben und Mitarbeit der Pensionäre (KABl. Nr. 13/1996),
sowie auf entsprechende Angebote des Instituts für Fort- und Weiterbildung.

Mit diesen Leitlinien möchten wir Sie unterstützen, dass Abschiednehmen und Neubeginn gelingen können.

Abschiednehmen hauptberuflicher Mitarbeiter/-innen in den Gemeinden einer Seelsorgeeinheit

In fast jeder beruflichen Biografie gibt es die Situation von Abschied und Neubeginn – nach der Ausbildungszeit, wenn die erste Stelle angetreten wird, bei einem Wechsel der Arbeitsstelle im Laufe der Berufsjahre und schließlich, wenn mit dem Eintritt in den Ruhestand ein neuer Lebensabschnitt beginnt. Immer ist mit einem solchen Wechsel Abschiednehmen und Neuanfangen verbunden; Altes muss zurückgelassen, Neues mutig angegangen werden. Vielleicht mag ein solcher „Übergang“ im pastoralen Dienst noch einmal einen besonderen Stellenwert erlangen, weil dieser Dienst in erster Linie aus Begegnung und Beziehung besteht, aus Kontakt mit vielerlei Menschen und manchmal auch mit intensiven Bindungen einhergeht.

Es ist gut und wertvoll, einen solchen Abschied von einer Gemeinde, von einer Seelsorgeeinheit, von einzelnen Menschen, mit denen man intensiv zusammengearbeitet hat und von einem Pastoralteam bewusst zu gestalten, um versöhnt zu gehen und einen guten Neuanfang an anderer Stelle machen zu können.

Auch muss eine Gemeinde, müssen einzelne Gemeindemitglieder die Gelegenheit bekommen, persönlich Ade zu sagen und eventuell auch noch Hilfestellung und Klärung für die kommende Zeit zu bekommen, wenn der/die Seelsorger/-in nicht mehr begleitend zur Verfügung steht.

Folgende Bausteine sollen eine Anregung sein, das Ausscheiden eines Pfarrers oder einer/eines anderen Mitarbeiter/-in in der Pastoral zu gestalten.

1. Reflexionen zum bevorstehenden Abschied

- Ich schau noch einmal **zurück an den Anfang** hier in dieser Gemeinde (Seelsorgeeinheit). Ist mir noch etwas in Erinnerung von meiner damaligen Lebenssituation und von der Stimmung, mit der ich meinen Dienst angetreten habe? Weiß ich vielleicht noch, wer aus der Gemeinde mir zuerst begegnet ist? Mit welchen Hoffnungen und Zielsetzungen habe ich meine Tätigkeit damals angetreten – was ist daraus geworden? Welche Gemeindesituation habe ich damals angetroffen?

- Ich schau mir noch einmal an, was ich in all den Jahren hier miterlebt, mitgestaltet, vielleicht initiiert habe; wenn ich Fotos von einzelnen Veranstaltungen habe, so schaue ich sie mir in Ruhe an. Auf welche Ereignisse, auf welche Begegnungen kann ich dankbar zurückblicken und will sie lebendig in meiner Erinnerung bewahren? Vielleicht gibt es da auch Erlebnisse, mit denen ich unzufrieden war, in denen ich mich verletzt fühlte, die ich am liebsten vergessen möchte? Welche Erfahrungen mit den Menschen dieser Gemeinde haben mich mitgeprägt, vielleicht auch verändert, haben mich weiter lernen, mich weiter entwickeln lassen?
- Ich betrachte die Situation, in der ich jetzt stehe, kurz vor meinem Abschied. Welche Stimmungen nehme ich in mir wahr? Wie erlebe ich die Gemeinde/-n jetzt nach all den Jahren? Welche Gesichter kommen mir spontan vor mein inneres Auge, wenn ich an die Gemeinde/-n denke? Wem möchte ich gerne noch ein persönliches Wort des Dankes sagen? Ist noch etwas Unversöhntes in mir, das sich vielleicht durch ein klärendes Gespräch verwandeln lässt? Welcher Mensch, welche Gruppierung braucht vielleicht noch meine Hilfestellung, um allein gut weiterarbeiten zu können?
- Ich werfe einen Blick in die Zukunft, die vor mir liegt. Wenn es eine/-n Nachfolger/-in für mich gibt – mit welchen Vorarbeiten kann ich seinen/ihren Einstieg erleichtern? Was brauche ich selbst für den neuen Abschnitt der vor mir liegt? Was möchte ich gerne an meinem Arbeitsstil beibehalten, was möchte ich verändern?

2. Konkrete Schritte des Abschieds

Was ich selber in die Wege leiten kann:

- Meinen Abschied rechtzeitig bekannt geben (auch für weitere Planungen in der Gemeinde/Seelsorgeeinheit und im Pastoralteam) und meine Beweggründe möglichst transparent machen. Dazu gehört auch eine schriftliche Verabschiedung im Gemeindebrief.
- Das Gespräch suchen mit Einzelpersonen und Gruppierungen, mit denen ich eng zusammengearbeitet habe und mit ihnen gemeinsam überlegen, welche Hilfestellungen und Klärungen sie für die Zukunft und die Weiterarbeit brauchen.
- Bei Menschen, die mir bedeutsam geworden sind, vielleicht, weil ich sie längere Zeit begleitet habe, einen Abschiedsbesuch einplanen.

Was ich gemeinsam mit anderen Verantwortlichen planen und überlegen kann:

- Mit den Mitarbeiter/innen im Team und den anderen Verantwortlichen der Gemeinde überlegen, in welcher Form der Abschied gestaltet werden soll (ob als Stehempfang nach einem Gottesdienst, ob als Gemeindenachmittag, ob in Form eines bunten Abends ...). Die Gemeinde sollte die Möglichkeit bekommen, noch einmal ein persönliches Wort an den/die sich verabschiedenden Mitarbeiter/-in zu richten. Genauso kann ein solcher Abschiedsgottesdienst und/oder -empfang auch für mich als Scheidende/-n eine gute letzte Möglichkeit sein, wertvolle Erfahrungen und Dankbarkeit für die vergangene Zeit und das Miteinander zum Ausdruck zu bringen. Vielleicht kann ich einen Wunsch, den ich gerne der Gemeinde weitergeben möchte, formulieren.
- Mit dem Team zusammen noch einmal genau meine Arbeitsbereiche in den Blick nehmen und überlegen, wo Begleitung gewährleistet werden kann. Den Mut aufbringen, auch Lücken stehen zu lassen, die sich zum momentanen Zeitpunkt nicht schließen lassen.
- Abschiednehmen ist auch ein spirituelles Ereignis. Welche Form können wir finden, mich und die Gemeinde gemeinsam unter den Segen Gottes zu stellen?

3. Abschiednehmen in Gruppierungen und Gremien

Äußere Zeichen, ein äußerer Rahmen gehören dazu, wenn ein Abschied begangen wird. Wer längere Zeit in einer Gemeinde, einer Seelsorgeeinheit gelebt und gearbeitet hat, ist mit vielen verschiedenen Menschen, aber auch mit Gruppen und Gremien in Berührung gekommen und oftmals auch intensiv in Beziehung getreten. Wo diese Begegnungen füreinander bedeutsam wurden, da gilt es auch, sich voneinander in guter Weise zu verabschieden; dafür braucht es einen Rahmen, Raum und Zeit, die das Abschiednehmen ermöglichen.

Egal, wie der Rahmen dafür aussehen soll, ob er die letzte gemeinsame Sitzung umfasst oder ob ein eigener Abend oder Nachmittag dafür gesucht wird, wichtig ist, dass

- er rechtzeitig geklärt und festgelegt wird,
- er mit allen daran Beteiligten besprochen wird: Wer soll eingeladen sein, wie und durch wen wird eine eventuelle Bewirtung bereitgestellt, wer beteiligt sich an einzelnen Elementen, wer übernimmt die Moderation usw.,

- niemand über Gebühr durch Arbeit belastet wird,
- dieser Rahmen die Möglichkeit für viel persönliche Begegnung bietet (nicht zu viel Programm oder Grußworte),
- er eine versöhnliche Atmosphäre gewährleistet. In einem einzelnen persönlichen Abschiedsgespräch kann es durchaus möglich sein, auch noch einmal gemeinsam auf Reibungspunkte, Streitthemen oder Meinungsverschiedenheiten zurückzuschauen; ein Abschiedstreffen in einer größeren Gruppierung, einem Gremium, einem Gemeindenachmittag bietet für eine solche Aussprache nicht den angemessenen Rahmen,
- geklärt wird, ob und in welcher Form ein Abschiedsgeschenk überreicht werden soll,
- miteinander bedacht wird, ob es eine besinnliche oder vielleicht auch humorvolle Form des gemeinsamen Rückblicks geben könnte – sei es durch Fotos von gemeinsam erlebten Veranstaltungen oder durch andere kreative Gestaltungsideen,
- darüber nachgedacht wird, auf welche Weise die Gemeinde auch geistlich Abschied nehmen kann von ihrem/-r hauptberuflichen Mitarbeiter/-in: einen Segenswunsch formulieren, der dem/-r scheidenden Mitarbeiter/-in mitgegeben wird, ein Segensgebet singen, einen Dankpsalm formulieren und für ihn/sie beten.

Eigene Notizen:

Zum Neubeginn

Wenn ich in Kirchengemeinden einer Seelsorgeeinheit komme, beginne ich nicht am Nullpunkt, sondern ich treffe auf Menschen, die schon lange versuchen, ihr Miteinander als Christen zu leben und zu gestalten. Das, was da gewachsen ist und sich womöglich zu Traditionen verfestigt hat, gilt es wahrzunehmen und zu achten.

Die Art und Weise, wie ich meine Stelle antrete und auf die Menschen und Gruppierungen zugehe, legt Spuren für die Entwicklung der weiteren Kontakte. Deshalb ist es wichtig zu überlegen, in welcher Reihenfolge ich wann und auf welche Personen, Gruppen und Gremien zugehe.

Folgende Fragen, Impulse und Anregungen wollen das Hineinwachsen in die neue Aufgabe erleichtern.

- Was kann ich konkret unternehmen, um die **Gegebenheiten der Kirchengemeinden und der dort wohnenden Menschen kennen zu lernen**? Wie kann ich herausfinden, wie die Menschen leben und welche Fragen sie bewegen (z. B. Arbeitslosigkeit, Vereinzelung, soziale Kontrolle, zerbrechende Familienstrukturen, kommunalpolitische Spannungen, ...).

Anregungen:

- Ich suche mir fünf Personen, die ich zum Dienstantritt besuchen werde, um die Gemeinden und das Gemeindeleben kennen zu lernen. Für die Besuche mache ich mir einen Zeitplan.
- Ich wende mich an fünf Gruppen/Gremien, die mir helfen könnten, die Erwartungen an mein Aufgabenfeld zu erfahren.
- Ich versuche vorurteilsfrei die verschiedenen Gruppierungen, Strömungen und Lokaltraditionen kennen zu lernen, und versuche herauszufinden, was sie den Menschen, die von ihnen angesprochen werden, bedeuten.

- Ich erstelle mir eine geographische Skizze der neuen Seelsorgeeinheit. Welche Orts- und Stadtteile umfasst sie? Wo wohne ich und wo befinden sich die konkreten Arbeitsstellen (Kirchen, Schulen, Pfarrbüros, Gemeinderäume)?
- Beim Antritt der neuen Stelle übernehme ich möglicherweise auch Hypotheken und „Erblasten“. Wie finde ich durch offene Gespräche heraus, ob dies der Fall ist und worin sie bestehen?
- Habe ich einen **Leitspruch/eine Überschrift** für das, was mir wichtig ist in der Begegnung mit den Menschen und in Bezug auf die Zusammenarbeit (z. B. anlässlich einer persönlichen Vorstellung im KGR, im Team, in der ersten Ansprache)?
- Welche **persönlichen Ziele und Absichten** habe ich im Blick auf die vor mir liegenden Aufgaben? Welche Schwerpunkte und Prioritäten möchte ich setzen – auch angesichts meiner bisherigen beruflichen Erfahrungen?

Eigene Notizen:

Einführung einer/eines neuen Mitarbeiter/-in

Die Einführung ist eine wichtige Voraussetzung, dass der Start gelingen kann. Sie gibt allen Beteiligten die Möglichkeit zu einem ersten Kennenlernen und erleichtert weitere Schritte aufeinander zuzugehen. Verantwortlich für die Einführung ist der Pfarrer, der aber selbstverständlich einzelne Teile delegieren kann.

Elemente der Einführung:

- Die Begrüßung im Mitteilungsblatt der Kirchengemeinden durch den Pfarrer oder des/der Zweiten Vorsitzenden des gemeinsamen Ausschusses und die eigene Vorstellung der Mitarbeiter/-in informiert alle Gemeindemitglieder.
- Eine kurze Mitteilung der Kirchengemeinde/der SE in der Lokalpresse, evtl. mit Foto, wobei verantwortliche Bereiche und Aufgaben benannt werden können, macht den/die neue/n Mitarbeiter/-in auch in der außerkirchlichen Öffentlichkeit bekannt.
- Die geistliche Dimension des pastoralen Dienstes findet ihren besonderen Ausdruck durch die Einführung im Sonntagsgottesdienst.
- Ein Stehempfang nach dem Gottesdienst macht Begegnungen möglich. Dazu werden besonders Gäste eingeladen, die für die künftigen Aufgaben wichtige Kontaktpersonen sind (z. B. Kirchengemeinderat, Ausschussmitglieder, Vertretung der Schule, Vertretung der ev. Kirche, Vertretung verschiedener Gruppen und Verbände, Kooperationspartner der Jugendarbeit, Vertretung der Berufsgruppe im Dekanat, ...).
- Der Arbeitsplatz sollte bereits zu Dienstbeginn funktionsgerecht ausgestattet sein.
- In den ersten Tagen des Dienstes ist das Kennenlernen aller hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeinden der Seelsorgeeinheit zu ermöglichen (Pfarrsekretärinnen, Mesner, Hausmeister, Erzieherinnen, ...).
- Gleich zu Beginn sind alle Modalitäten zu klären, die für ein einwandfreies Arbeiten notwendig sind (Bereitstellung des sachgerechten Arbeitsplatzes, Aushändigung der notwendigen Schlüssel, Bekanntmachen mit verschiedenen Regelungen und Abläufen, ...).
- Eine Orientierungsfahrt unter fachkundiger Führung durch die Gemeinden der Seelsorgeeinheit um die Kirchen, Gemeinderäume und wichtigen kommunalen Örtlichkeiten kennen zu lernen.

Einführung pastoraler Mitarbeiter/-innen im Gottesdienst

Vorüberlegung

Je nach Situation ist zu überlegen, ob die Einführung in einem gemeinsamen Gottesdienst aller Gemeinden der Seelsorgeeinheit oder in jeder Gemeinde einzeln erfolgen soll.

Vorstellung

Nach der Eröffnung des Gottesdienstes begrüßt der Pfarrer den/die neue/n Mitarbeiter/-in, evtl. Familienangehörige (Ehegatten, Kinder, Eltern), Freunde und die Mitarbeiter/-innen im Team, Ehrengäste aus dem kommunalen Bereich und ggf. weitere Gäste.

Unser Bischof hat Sie in die Gemeinden unserer Seelsorgeeinheit gesandt. Es ist gut, dass Sie da sind und wir freuen uns auf die Zusammenarbeit in den Gemeinden und im Pastoralteam.

Persönliche Vorstellung des/der Kandidaten/in.

Gebet

Der Geist Gottes begleite unser Bemühen um unsere Gemeinde/n. Er führe uns gemeinsam zu tieferer Erkenntnis des Evangeliums, damit wir froh und dankbar dieses Evangelium leben und in unserer Gemeinde bezeugen.

Kyrie

Fürbitten

Für die Kirche – Gemeinde – die Mitarbeiter/-innen und besonders für den/die neue/n Mitarbeiter/in.

Vertreter/-innen der Gemeinde tragen sie vor.

Entlassung

Grußwort des/der Zweiten Vorsitzenden des KGR.

Evtl. Überreichung einer Chronik, Festschrift – Führer durch die Seelsorgeeinheit, Stadtführer, Region.

Evtl. Grußworte beim Stehempfang.

Anregung

Beteiligung des/der neuen Mitarbeiter/in am Gottesdienst-Vorschlag:
Lektorendienst, Kommunionhelfer.

