



LIVT Leitungsteam

- Leiterin Birgit Wechselberger
- Co-Leiterin Annemarie Kerrer
- Gastgeberin Margit Hollaus
- Geistliche Assistentin Tini Holleis
- Admonitor Christian Glarcher
- Kommunikatorin Birgit Wechselberger
- Anwalt der Nicht-Insider Sepp Kröll

- + Pfarrer Christian Walch
- Externer Berater: Georg Plank

LIVT

Gemeinde
vitalisieren





Pfarren
Pinzgau-Quellen

Sich engagieren tut gut!

12.10.2024, 9:30-12:30 Uhr
im Kammerlanderstall



Einladung zum 2. LIVT – Workshop mit Dr. Georg Plank



Gebet

**Guter Gott,
wir stehen mit unseren Füßen auf
festem Grund.
Getragen und gehalten von dir.
Wir danken dir.
Segne uns und lass uns ausziehen als
dein Volk Gottes,
mit der Verheißung, gestärkte, erfüllte
und geliebte Menschen zu sein.
Segne uns und lass uns nie vergessen,
dass du uns einzigartig erschaffen hast,
um mitzugestalten an deiner
Schöpfung, die uns trägt
und Kraft zum Engagement schenkt.
Gott, unser Grund zur Hoffnung.
Christus, unser Wegbegleiter,
Heiliger Geist, unser Lebensatem.**

Amen

Impuls:

Ein jeder von uns hat eine Aufgabe in der Welt.

Vielleicht nehmen wir sie nicht ernst;

weil sie so klein ist.

Oder sie ist so groß und wichtig,

und wir bekommen Angst

vor ihrer Wichtigkeit.

Nichts ist wichtiger für dich,

als den Platz einzunehmen,

den du hast.

Ihn zu bewohnen, ihn zu erfüllen.

Du gehörst dazu:

zu deiner Familie,

zu deiner Glaubensgemeinschaft;

zu deinem Land, zu deinem Ort.

Du gehörst dazu,

mit all deinen Fähigkeiten und Talenten,

mit all deinen Grenzen und Schattenseiten.

Du bist ein Teil vom Ganzen,

ohne den etwas fehlen würde.





Thema des 2. LIVT Workshops: **„Sich engagieren tut gut!“**

Es konnte **wissenschaftlich nachgewiesen** werden, dass sich **ehrenamtliches Engagement** für andere und für einen guten Zweck **positiv** auf das **eigene Leben auswirkt!**



Pfarren
Pinzgau-Quellen

Referent: **Dr. Georg Plank, Pastoralinnovation**

⋮⋮⋮ LIVT steht für: **Leben, Inspirieren,** ⋮⋮⋮ **Vitalisieren, Transformieren**

Natürlich muss man dabei auf die Balance achten.

Darum heißt es ja auch: „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst!“

Das ermutigt alle, die ihre Zeit, ihre Talente und ihre Ressourcen anderen schenken – sei es im eigenen Umfeld, für Kranke, Einsame, in Vereinen oder für einen anderen gemeinnützigen Zweck.

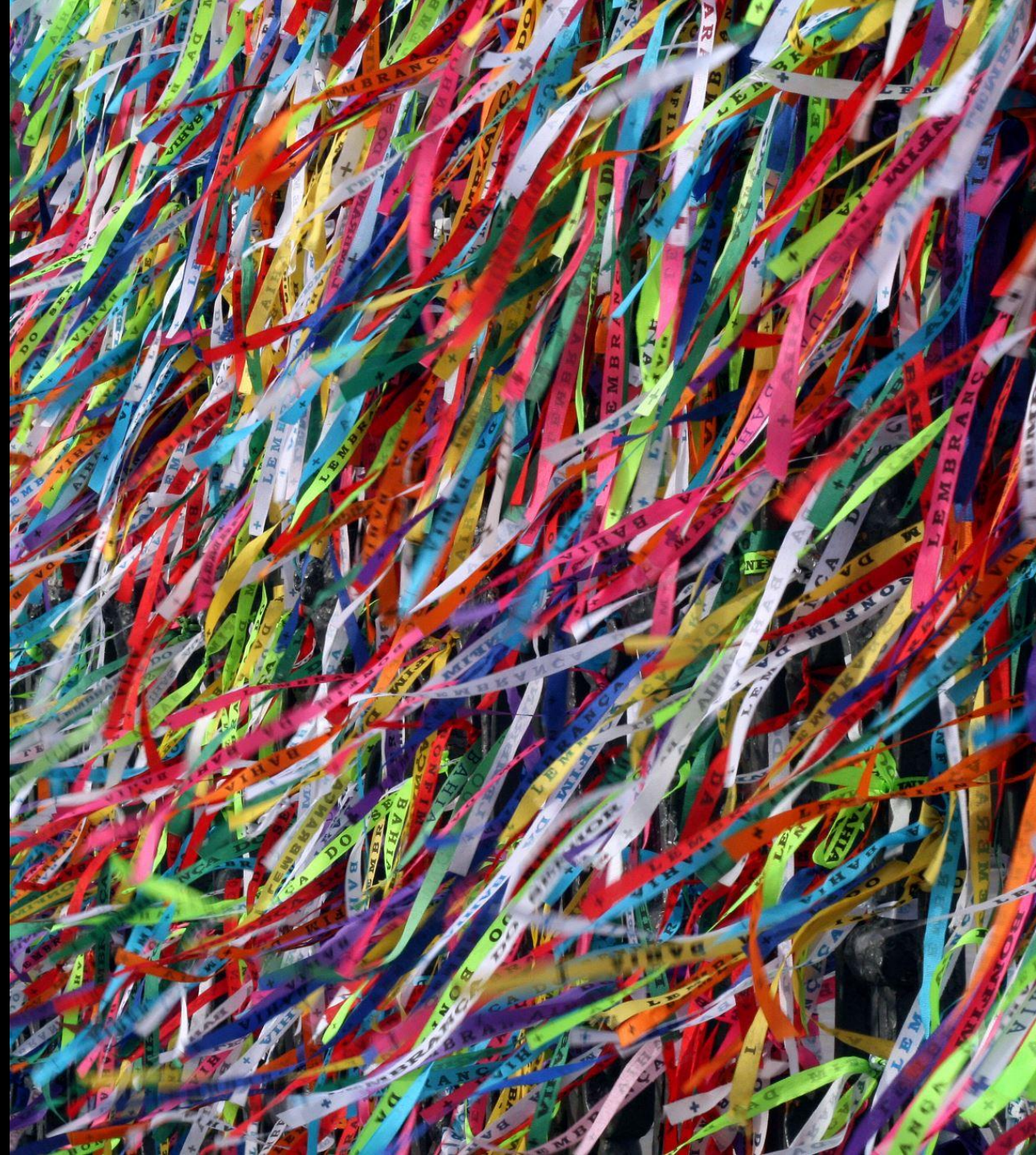
Lerne bei diesem Workshop die Prinzipien kennen, die dazu führen, dass Menschen sich gerne engagieren. Tanke selbst frische Motivation!

Großes Vorbild dafür ist der Mann aus Nazareth – lass dich überraschen!



Elemente

- ❖ Begrüßung, geistliche Einstimmung und Einführung in den Tag
- ❖ Warum ist Engagement ein MUST?
- ❖ Prinzipien verstehen und anwenden: Gabenorientierte Mitarbeiterschaft
- ❖ Bevollmächtigende Leitung
- ❖ Wie geht es weiter?
- ❖ Gebet und Segen





belonging – engaging – believing!

In dieser Reihenfolge wachsen Kirchen heutzutage:

Belonging: sich willkommen und zugehörig fühlen

Engaging: Lust bekommen, selber mitanzupacken

Believing: Gott entdecken und zu persönlichen Glauben finden

Analyse von Kirchen im westlichen Kulturkreis: Es zeigen sich ähnliche Phänomene und gemeinsame Qualitäten dort, wo ein turn-around gelingt.

Pfarrren unterscheiden sich von Bewegungen, sie sind ein sozialer Raum, zu dem ALLE gehören, die dort leben.



Warum ist das Thema Engagement so wichtig?

Pragmatisch: Die besten Ideen und Aktionen funktionieren nur mit den richtigen Leuten

humanwissenschaftlich: Empathisches Engagement macht mich und andere glücklich!

Theologisch: Jede:r ist berufen, Teil des Leibes Christi, des Volkes Gottes zu werden – im Gegensatz zu einem religiösen Egoismus und Konsumismus!

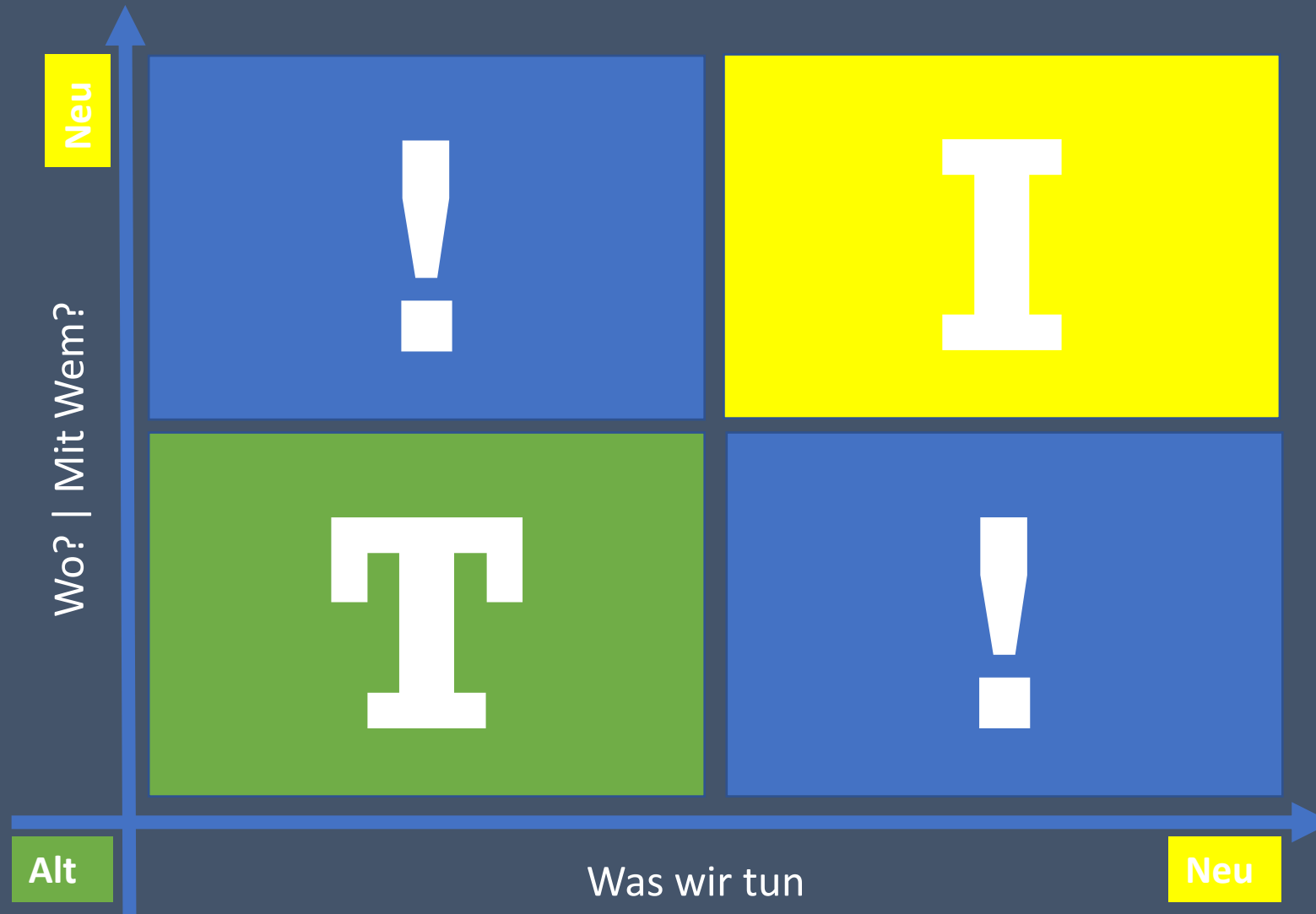


Ein Tier Ohne Knie

60

Tradition – Innovation

Koordinatensystem kirchliches Handeln: Was? bzw. Wo/mit wem?



Idee: PastoralInnovation (www.pastoralinnovation.org)

Umsetzung: Frank Reintgen, Diözesanstelle für den Pastoralen Zukunftsweg, Erzbistum Köln

Dieses Werk ist lizenziert unter einer

[Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz](#).



*Wie neue Menschen
zum Engagement
bewegen?*



1: Klassischer Weg: Personalbedarf für konkrete Tätigkeiten

Jobdescriptions machen!

- Was ist zu tun?
- Was braucht es dafür?
- Wieviel Aufwand?
- Wer ist für mich zuständig?

Dieser Weg ist wichtig für den Quadrant „Tradition“:

Denn mit diesen Menschen kann man den Betrieb aufrechterhalten und qualifizieren – das ist eine Voraussetzung, um Spielräume für Neues zu schaffen



Jobdescription

Beispiel 1: Ministrant

- Was ist zu tun?

Bei verschiedenen Gottesdiensten den Priester, Diakon oder Wortgottesleiter unterstützen

- Was braucht es dafür?

Grundausbildung zum Ministrieren, Freude an Kirche und Liturgie, Verlässlichkeit und Genauigkeit

- Wieviel Aufwand?

Wöchentliche Mini-Stunde, 1-2x monatlich ministrieren

- Wer ist für mich zuständig?

Diakon Ruben Weyringer



Beispiel 2: Roadie Sunday Morning

Jobdescription

- Was ist zu tun?

Vor dem Sunday Morning Gottesdienst Tische und Sessel für Gäste und Bewirtung aufstellen und danach wieder wegräumen

- Was braucht es dafür?

Körperliche Kraft, Freude an Teamwork, Verlässlichkeit

- Wieviel Aufwand?

5 Mal im Jahr ein Sonntagsvormittag

- Wer ist für mich zuständig?

Sunday Morning Orga-Leiterin N.N.



Jobdescription

Beispiel 3: Leiter:in Hausgemeinschaft

- Was ist zu tun?

Eine Hausgemeinschaft leiten, also mit allen Mitgliedern in gutem Kontakt sein, Treffen vorbereiten und durchführen, Leute zum Mitmachen motivieren, Aufgaben verteilen

- Was braucht es dafür?

Menschenkenntnis, Organisationstalent, Beharrlichkeit

- Wieviel Aufwand?

Verantwortung für monatliche Treffen, 2x pro Jahr
Leiterschulung und Austausch

- Wer ist für mich zuständig?

Koordinator für Hausgemeinschaften N.N.

12. Oktober 2024



Was sollte passieren, **BEVOR** man jemanden zum Mitmachen einlädt?



1. Persönliche Beziehung aufbauen
2. Topf und Deckel – gabenorientiert
3. Elevator Pitch – worum geht es genau?
4. Know Your Why – Sinn und Zweck, der begeistert
5. Rahmenbedingungen klären und kommunizieren
6. fordern und fördern
7. Wer ist für mich zuständig?

2. Der persönliche Weg



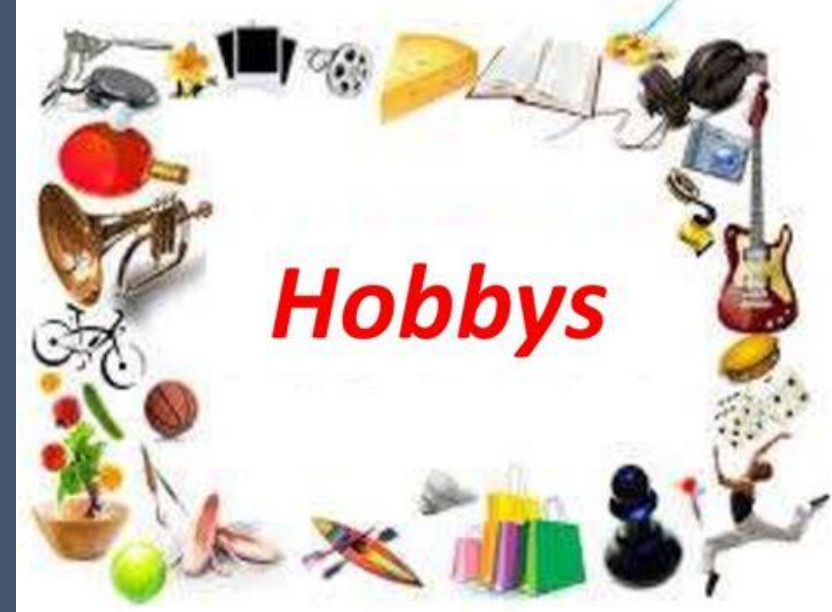
2. Weg: *Geht vom Menschen aus*

Interesse zeigen und empathisch fragen:

- Was tust du gerne?
- Was kannst du gut?
- Kannst du dir vorstellen, das ab und zu für andere zu tun?

Daraus können völlig neue Initiativen entstehen!

Mentoring notwendig



Beispiel 1: Garteln

Was tust du gern?

- Was tust du gerne in deiner Pfarre?

Das Blumenbeet vor dem Kircheneingang pflegen und jahreszeitlich gestalten

- Was brauchst du dafür?

Ein Kammerl für mein Werkzeug und ein kleines Budget für die Pflanzen. Außerdem suche ich ein paar Mitstreiter, dann ist es gleich lustiger und wir können nachher einen Kaffee trinken und plaudern.

- Wer ist für dich zuständig?

Mesnerin N.N.



Hobbys

Beispiel 2: Producer von Videos

- Was tust du gern in deiner Pfarre?

Ich produziere gerne kurze Videos und mache das jetzt statt der schriftlichen Verlautbarungen am Schluss der Hl. Messe

- Was brauchst du dafür?

Rechtzeitig alle Inhalte. Beamer und Leinwand sind ja in der Kirche, optimal wäre allerdings ein internetfähiger Screen, dann könnte das Video und andere Infos dauernd und auch an anderen Orten abgespielt werden.

- Wer ist für dich zuständig?

Unsere Pfarrsekretärin Regina

Was tust du gern?



Beispiel 3: Welcome-Dienst beim Gottesdienst –

Was tust du gern?

- Was tust du gern?

Ich liebe den Kontakt mit Menschen und freue mich daher, vor der Hl. Messe die Leute am Eingang herzlich zu grüßen und willkommen zu heißen

- Was brauchst du dafür?

Haha, nichts außer gute Laune! Ich mach das 1-2x im Monat und hab auch schon einige „Kolleginnen!“

- Wer ist für dich zuständig?

Die Koordinatorin für Gastfreundschaft N.N.

Persönlichkeits- und Gabentests

Warum überhaupt Tests? Was bringen sie?

- Man kann sich und andere besser kennenlernen
- Tests sind Werkzeuge, keine vollständige Abbildung der Realität. Auch wenn sie nicht zu 100% treffsicher sein können, sagen sie viel über uns aus
- Tests können bestätigen oder Neues/Unvermutetes zu Tage fördern
- Sie zeigen, in welchen Bereichen man sich Unterstützung und Verstärkung holen kann und soll
- Die Ergebnisse ernst zu nehmen, fördert den Teamgeist und reduziert destruktive Konflikte, die auf Miss- und Unverständnis basieren.

Überblick Persönlichkeits- und Gabentests

Der fünffältige Dienst: Die biblischen Berufungstypen

Gallup Strength Finder

Myers Briggs Test

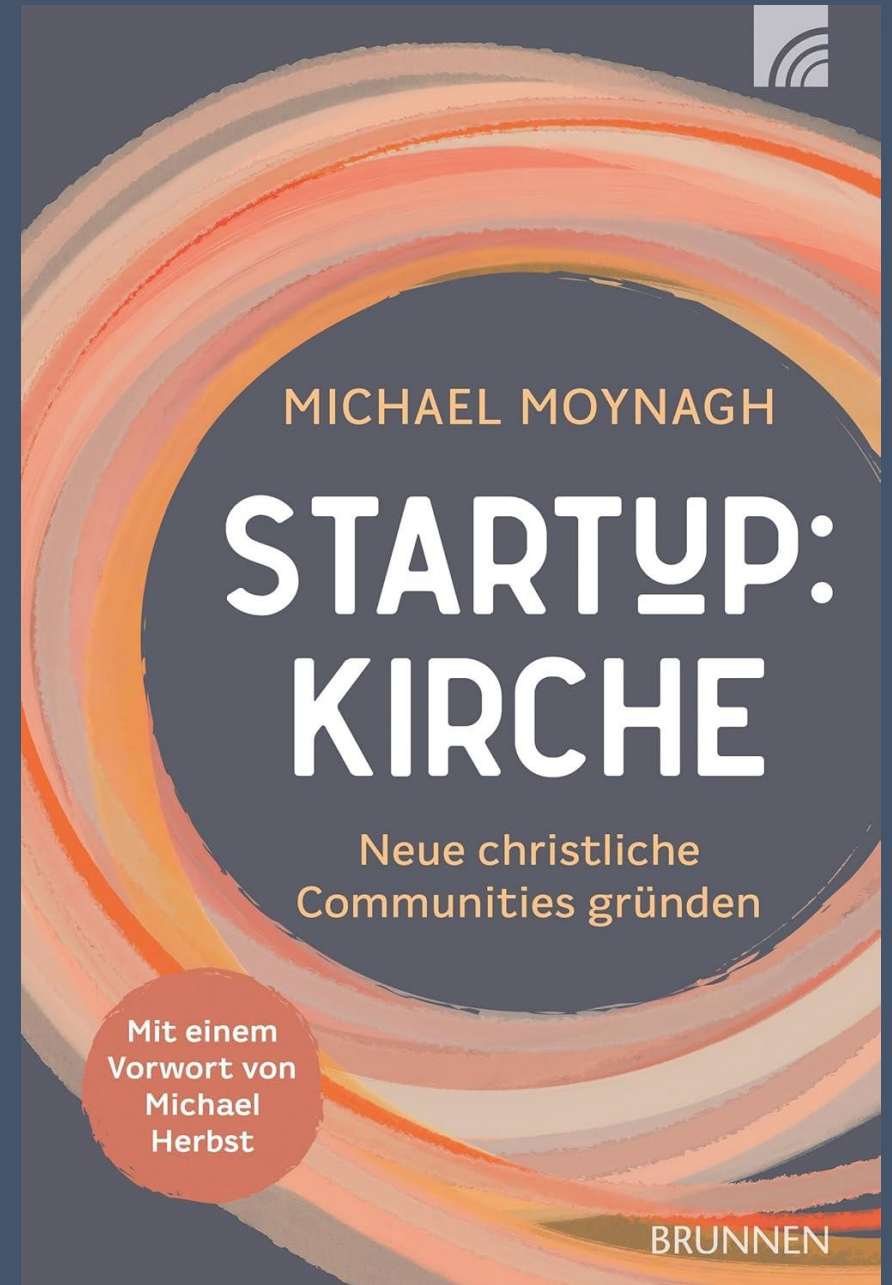
5 Sprachen der Liebe

Das Enneagramm

Gabentest der Natürlichen Gemeindeentwicklung

3. Der innovative Weg

Geht vom Leben der Nächsten aus





Beispiel 1: Elterngruppe Fußballverein

Organized Love

- **Wie ist es dazu gekommen?**

Franz bringt seinen Sohn regelmäßig zum Fußballtraining und hat gemerkt, dass viele Eltern bei der Erziehung ihrer Kinder ähnliche Probleme haben.

Nun bietet er einmal im Monat eine offene Austauschrunde an. Er bringt dabei fachliche Inputs und auch hilfreiche biblische Beispiele für ein liebevolles Familienleben ein.

- **Gibt es einen Kontakt zur Pfarre?**

Ursprünglich kaum, aber mittlerweile kommen einige Familien gerne zur Kinderkirche und zum anschließenden Brunch.



Beispiel 2: Trauercafé

- **Wie ist es dazu gekommen?**

Frau Hofer pflegt regelmäßig das Grab ihres verunglückten Sohnes. Sie kommt dabei mit anderen Friedhofsbesuchern ins Gespräch. Da viele mit jemanden über ihre Trauer reden möchten, organisiert sie einmal monatlich einen Tisch im nahegelegenen Café und moderiert einen Austausch. Sie bringt als gelernte Psychotherapeutin die notwendige Fachkompetenz dazu ein.

- **Gibt es einen Kontakt zur Pfarre?**

Ja, weil die Pastoralassistentin auch ein Angebot für Trauerbegleitung aufgebaut hat. So ist langsam ein regionales Netzwerk entstanden.

Organized Love



Beispiel 3: Kindersingen

- **Wie ist es dazu gekommen?**

In der neuen Wohnsiedlung mit ca. 20 Wohnungen gibt es einen gemeinsamen Park. Da Paul gerne Gitarre spielt und singt, setzt er sich etwa einmal die Woche einfach in den Park. Alle Kinder, die möchten, können mitsingen. Mittlerweile beteiligen sich auch gerne Mütter und sogar einige Väter.

Paul begeistert alle, auch mit seiner Ausstrahlung und seinem Glauben, der in religiösen Songs seinen Ausdruck findet.

- **Gibt es einen Kontakt zur Pfarre?**

Ja, Paul ist ja früher Jungschargruppenleiter gewesen und lädt daher die Kinder in seiner Siedlung zur Jungschar ein.

Organized Love



Arbeit in Kleingruppen

Klassisch: Welche Jobs fallen euch ein?

Persönlich: Welche Menschen und Hobbies fallen euch ein?

Innovativ: Welche Lebenssituationen fallen euch ein?

Ideen
sammeln

In drei thematischen Gruppen sammeln
und auf Plakate schreiben

Die Ergebnisse sind auf den folgenden Folien dokumentiert.

1: Klassischer Weg Welche Jobs brauchen wir?

- * Pfarrgemeinderäte frisch + frisch
- * Pfarrkirchenrat
- * Regelmäßige Kinderkirche
 - Gestaltung d. Gottesdienste
 - Für Material sorgen
 - bekannt machen
 - Musikalische Gestaltung
- * Ministranten regelmäßig schulen + Freizeitaktivität-Gemeinschaft
 - ↳ Erwachsene Ministranten
- * Kirche dekorieren, putzen
- * Pflege des Pfarrgartens - Blumen für die Kirche
- * Kantoren die die Gemeinde gesanglich durch die Gottesdienste tragen
- * Lobpreis
- * Pfarr-Newsletter gestalten, Socialmedia Organisation
- * Gastgeber
- * Organisten, Orgelunterricht
- * Katechisten, Besuchsdienst
- * Techniker
- * Fahrdienst

2: Persönlicher Weg Welche Menschen + Hobbies?

- Radtour } (Radwallfahrt!)
- Ski tour } mit Glaubensgesprächen verbinden
- Bergtour }
- Rodeln gehen, dann bei Birgit's Hütte zusammen sitzen & beten (singen, Bibelverse austeilen)
- Treffen mit Lobpreis
- singen & musizieren
- auch mit Kindern
- Gemeinsam kochen (Teams) u. ESSEN, LACHEN, AUSTAUSCH
- Gemeinsames Essen (Kochen) mit Wulli
 - ↓
 - Günther
 - Gemeinsam malen, zeichnen (musizieren)

Nach der HL. Messe „Kaffee“ trinken (Gemeinschaft)
vor der Messe gemeinsames Frühstück
"Saturday evening" im Pfarrgarten

3. Innovativer Weg Welche Lebenssituationen?

* KINDERKORAFTE mit FACKELWANDERUNG und FRÜHSTÜCK im Pfarheim

* BIBELRUNDEN FÜR KINDER u. ERWACHSENE (FILM, AUSTRASCH, ...)

* Gemeinsam Kochen nach der Sonntagsmesse

* Anlaufstelle → Zuhören

* Tiere miteinbeziehen (Schaf-Wandlung, gem. Pferderitt)

* mehr Angebote für Kinder & Jugendliche

Bsp.: Chor → Lobpreis, Gebetskreis für Kinder mit Tanz + Musik,
Bastelrunden / Role-models für Buben → bsp. Technik

* Buchclub, Strickgruppe, Wanderguppe

* PFARRCAFE in JEDER GEMEINDE MIT REGELM. ÖFFNUNGSTERMINEN (FAHRDIENST)

* FAHRDIENST (PFARRBUS?)

* WILKOHMENSGRUPPE (BESUCH) FÜR NEUE GEMEINDEMITGLIEDER

* ANLAUFSTELLE FÜR JUGENDLICHE

Wo 2 oder 3 in meinem Namen: Teams bilden!

Folgende Teams haben bereits begonnen:

Sonntagskultur

Gastfreundschaft

Geistliches Zentrum

Erstkommunion und Firmung

Hausgemeinschaften

Besuchsdienste

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Evangelisierung = Team N

Anmerkungen:

*Es müssen nicht alle Teams sofort zustandekommen
Manche Themen kann man auch zusammenfassen
oder später wieder trennen – ganz praktisch denken!*

Aufwand ist völlig unterschiedlich

Niemand soll überfordert sein: bei 2, maximal 3

Teams mitmachen

Überlegen: Wo zieht es mich hin? Wo spüre ich

Leidenschaft? Was will Gott?

*Und: Wen sollen wir beteiligen? Wer hätte als Neuer
Interesse?*

Wo 2 oder 3 in meinem Namen: Teams bilden!

Offen:

Kinderkirche

Geistliches Leben

Sport und Bewegung

Musik und Kultur

Motivation für Engagierte

*zusätzliche Vorschläge sammeln, die sich aus
den Wegen 2 + 3 ergeben:*

Gebet zur Erneuerung der Pfarrgemeinde

Vater, wir danken Dir,

dass Du immer etwas Neues tust.

Gib uns Augen,

um deine unendliche Güte am Werk zu sehen

und mit Dir zusammenzuarbeiten,

wenn Du die Kirche erneuerst.

Jesus, wir danken Dir,

dass Du Wege in der Wüste und Flüsse durchs Ödland geschaffen hast.

Begleite uns auf diesem Weg der Erneuerung unserer Gemeinden.

Heiliger Geist, entfache in uns die Leidenschaft, Jünger zu machen

und hilf uns, bleibende Frucht zu bringen. **Amen**



A priest in a white and red vestment is speaking in a church. The background shows a wooden altar with candles. The text "UNTERSCHÄTZE NICHT WAS DU KANNST" is overlaid on the image.

UNTERSCHÄTZE NICHT WAS DU KANNST

DANKE!



dem Heiligen Geist einen
Landeplatz bereiten

... für Euer Dabeisein und Mitmachen!

... und wünsche alles Gute und einen kreativen Geist!

Nächstes Wochenende: 9.–11. Mai 2025



Immer auf dem Laufenden bleiben!

Bitte melde dich zum neuen Newsletter an, mit dem wir dich etwa einmal im Monat auf dem Laufenden halten. Damit ist alles datenschutzkonform geregelt. Lade auch andere dazu ein!



oder online auf <https://pfarren-pinzgau-quellen.at/#newsletter>

Anhänge zur Vertiefung

- Bevollmächtigende Leitung
- Alle 8 „Musts“ – entscheidenden Qualitäten von Pfarrererneuerung
- Teams: Detailbeschreibungen
- Details zu den Persönlichkeits- und Gabentests

Christian A. Schwarz

GEMEINDE NATÜRLICH ENTWICKELN



Die 3 Farben der Leiterschaft

Wie jeder lernen
kann, andere Menschen
zu bevollmächtigen

Der Empowerment-Test:

*Entdecken und entfalten Sie
Ihr Leiterschaftspotenzial*

Die 6 Flügelkräfte:

*Finden Sie den Punkt, der in anderen
Menschen ein Feuer entfacht*

Spiritual Change Talk:

*Lassen Sie Routineaufgaben zu Momenten
der Bevollmächtigung werden*

NCD Media



12. Oktober 2024



Quelle und Literaturtipp

NGE - Natürliche
Gemeindeentwicklung

<https://nge-deutschland.de/>

12. Oktober 2024

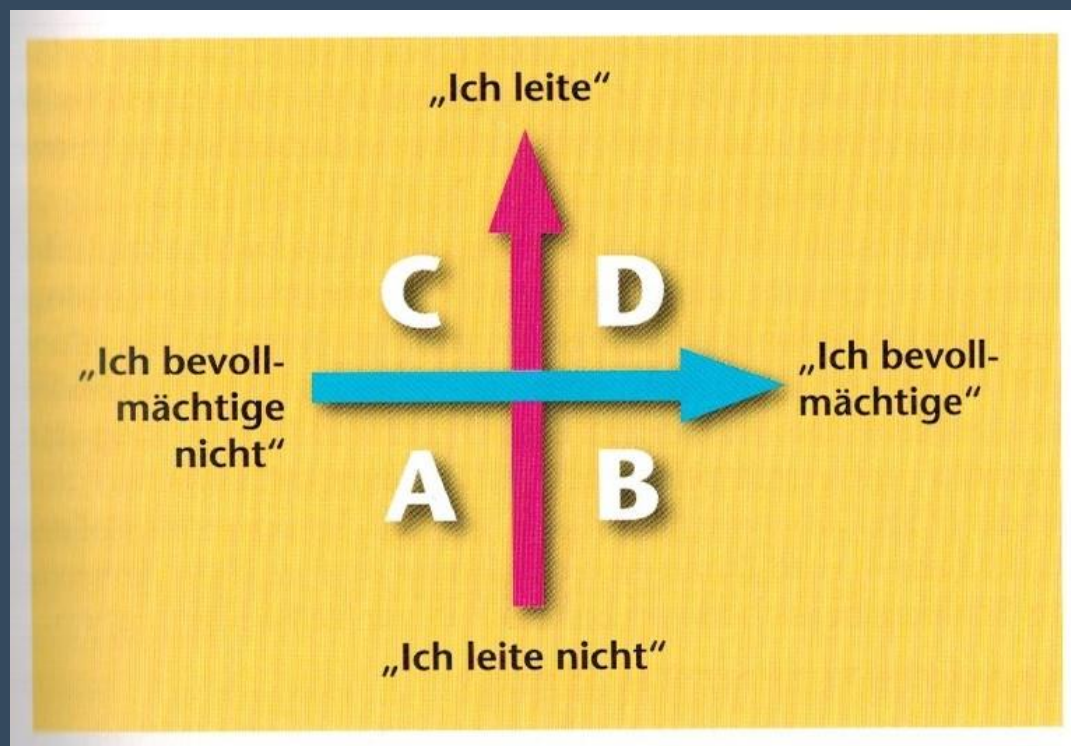


Bevollmächtigend leiten - Grundlagen

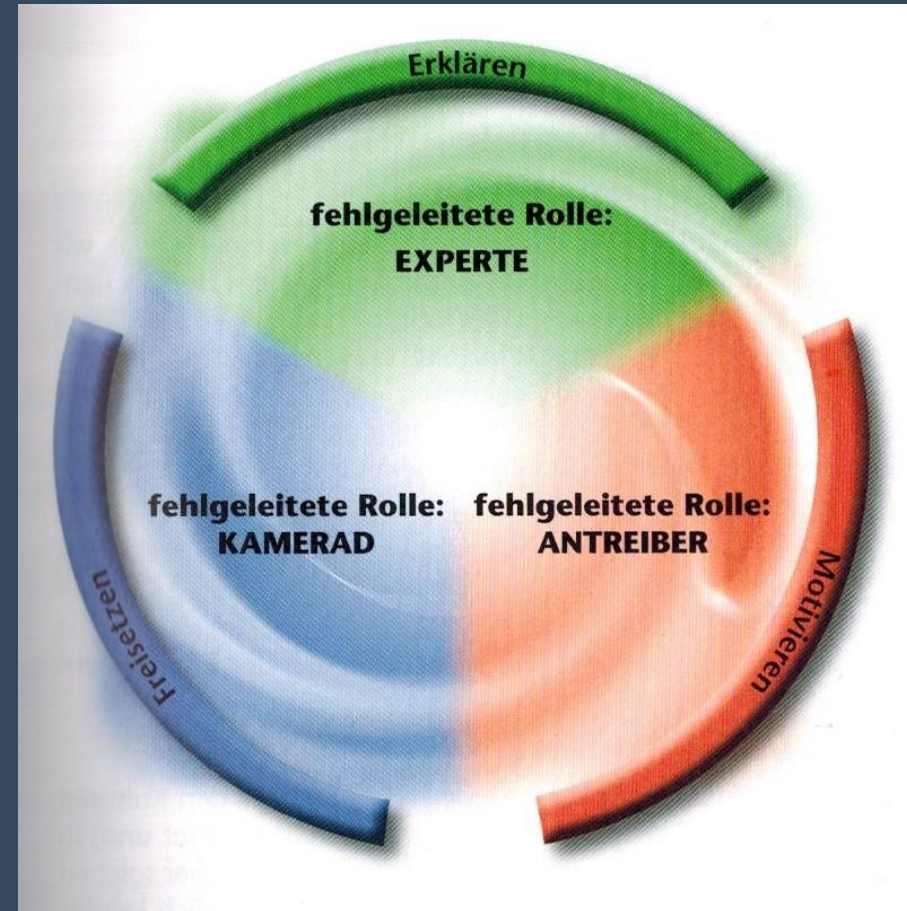
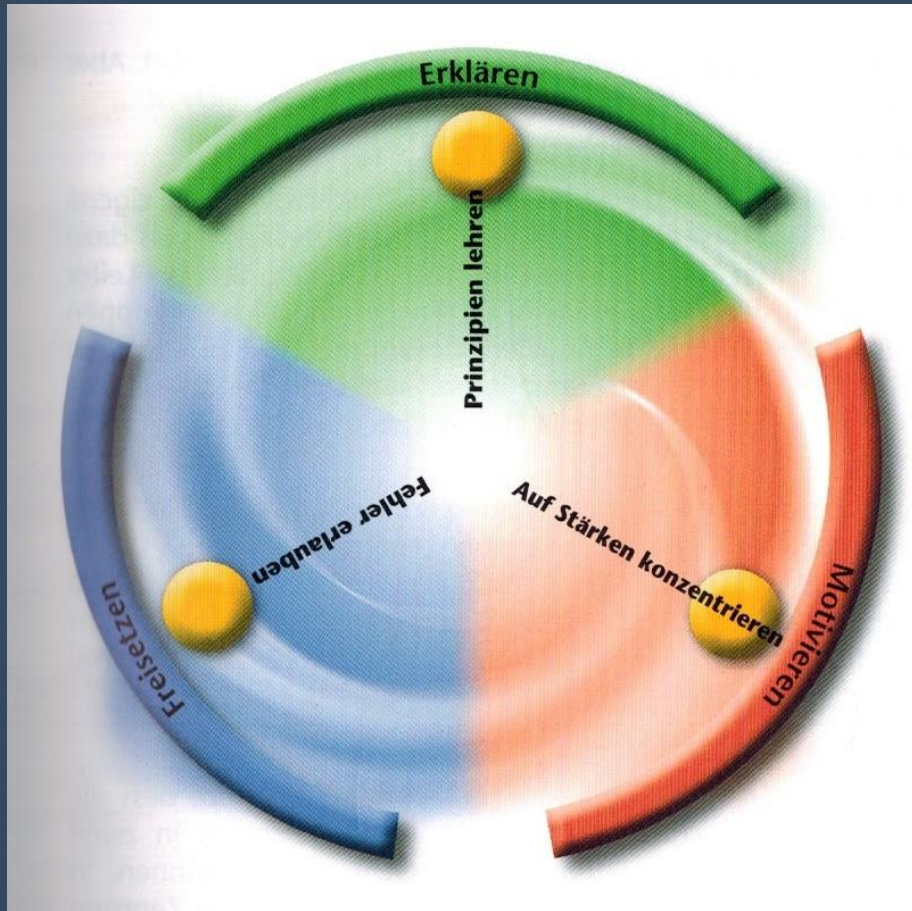
1. Erfolgreiche Menschen werden oft automatisch als gute LeiterInnen gesehen – stimmt das?
2. Erfolg und gute Leitung sind unterschiedliche Dinge
3. Erfolgreiche Menschen sehen andere als Erfüllungsgehilfen
4. Gute LeiterInnen hingegen bevollmächtigen andere!



Bevollmächtigen und Leiten sind wie zwei Flügel:
Wenn sie ausgewogen sind, fliegt der Vogel gut und effizient.



Zum bevollmächtigen Leiten gehören:
Erklären, motivieren und freisetzen.
Diese können konstruktiv oder destruktiv gelebt werden.



Die sechs Flügelkräfte bevollmächtigenden Leitens

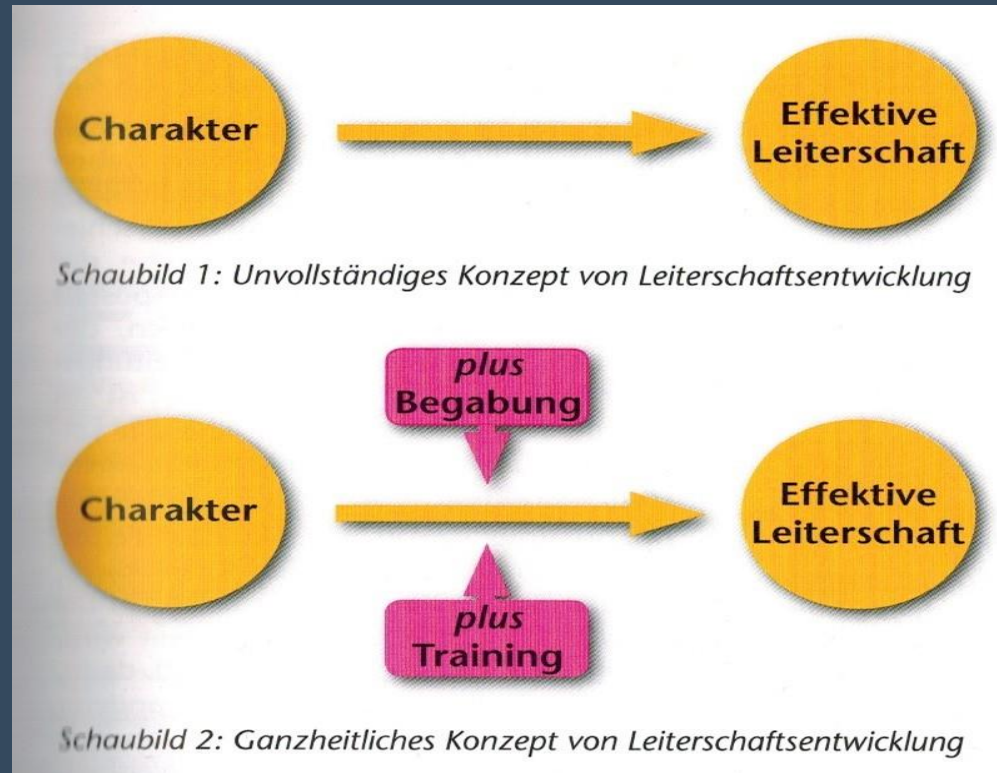


Vision	<i>Vision Anderer freisetzen</i>	<i>Vision entwerfen</i>
Experimen- tieren	<i>Fehler erlauben</i>	<i>Aus Fehlern lernen</i>
Begabung	<i>Schwächen aufspüren</i>	<i>Auf Stärken konzentrieren</i>
Strategie	<i>Ist-Zustand analysieren</i>	<i>Ziele setzen</i>
Training	<i>Prinzipien lehren</i>	<i>Prinzipien vorleben</i>
Fortschritt	<i>Stetes Wachstum unterstützen</i>	<i>Kühne Schritte forcieren</i>

Ist Leitung eine Charakterfrage?



Ja, es braucht Charakter, aber auch Begabung und Training!



12. Oktober 2024



5 Eigenschaften guter LeiterInnen Vgl. David und Goliath



1. Starker Charakter
2. Auffallende Lernbereitschaft
3. Multiplikations-Haltung
4. Umgang mit Polaritäten
5. Balance zwischen Leiten und Bevollmächtigen

Was macht „level 5 leaders“ aus?
Erkenntnisse aus dem Buch „Good to Great“
Auf Deutsch: Der Weg zu den Besten

Die geniale Mischung aus Bescheidenheit und Willen

- Paradoxe Mischung aus persönlicher Bescheidenheit und professioneller Durchsetzungskraft für nachhaltige Spitzenleistungen
- Das gemeinsame Ziel steht für sie über individuellen Zielen
- Personalentscheidungen kommen vor der strategischen Ausrichtung
- Sie beschönigen die Realität nicht, aber glauben beharrlich an den Erfolg
- Gelebte Leidenschaft, Fokus auf Qualität und Disziplin
- Technologie als Beschleunigungsfaktor
- Den MitarbeiterInnen dienen



Jim
Collins

DER WEG ZU DEN BESTEN

*Die sieben Management-Prinzipien für
dauerhaften Unternehmenserfolg*



campus



Worauf kommt es an, ob
Wachstum gelingt?
Was sind die relevanten
Qualitätsmerkmale?

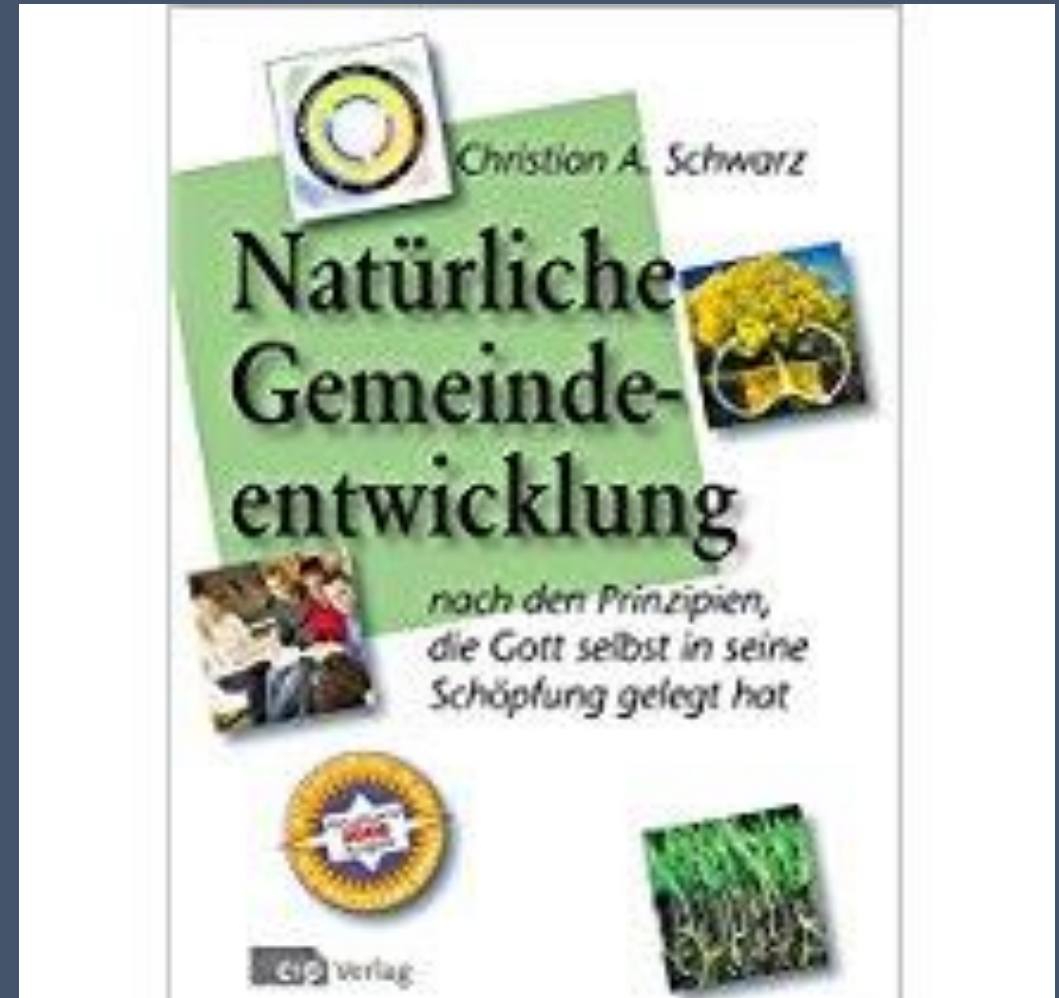
Zeitlos

Kulturübergreifend

Allgemein gültig

Messbar

Quelle: Natürliche
Gemeindeentwicklung
<https://nge-deutschland.de/>



Die acht Qualitätsmerkmale im Überblick

Bevollmächtigende
Leitung

Gabenorientierte
Mitarbeiterschaft

Leidenschaftliche
Spiritualität

Zweckmäßige
Strukturen

Inspirierende
Gottesdienste

Ganzheitliche
Kleingruppen

Bedürfnisorientierte
Evangelisation

Liebevolle
Beziehungen

Vertiefende Erläuterungen unter
[https://nge-
deutschland.de/8h.html](https://nge-deutschland.de/8h.html)





Beschreibung der thematischen Teams

Begeisternde Gottesdienste und Sonntagskultur

Kinderkirche

Geistliches Leben

Gastfreundschaft

Geistliches Zentrum

Erstkommunion und Firmung

Hausgemeinschaften (und evtl. weitere Kleingruppen)

Evangelisierung

Besuchsdienste

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Sport und Bewegung

Musik und Kultur

Motivation für Engagierte

LIVT

Gemeinde
vitalisieren



Begeisternde Gottesdienste und Sonntagskultur

Ziel ist es, an einem Ort im Pfarrverband den Sonntag so zu feiern, dass vor allem kirchenferne Menschen neu angesprochen und begeistert werden.

Die Hauptelemente dafür sind eine Kultur der Gastfreundschaft, Musik, die Gott erfahrbar macht und eine Predigt, die Menschen und ihren Alltag verändert. Darüber hinaus sollen alle, die Gottesdienste (mit-)gestalten, befähigt werden, begeisternd zu wirken.



Gemeinde
vitalisieren



Kinderkirche

Ein Ziel ist eine wöchentliche Kinderkirche, die verlässlich, kindgerecht und missionarisch wirkt. Kinder sollen gerne in die Kirche kommen!

Zweites Ziel ist darüber hinaus ein pastorales Konzept für Familien mit Kindern, das Liturgie, Gemeinschaft, Caritas und Bildung beinhaltet.

Junge Familien sollen spüren: die Pfarre hilft uns, ein Ort der Liebe, Geborgenheit und Orientierung zu sein.



Gastfreundschaft

Gastfreundschaft ist Kennzeichen jeder menschlichen Kultur und spielt auch in allen Religionen eine zentrale Rolle. Sie regelt die Beziehung zwischen Einheimischen und Fremden und wirkt friedensstiftend.

Ziel ist, durch ein umfassendes Konzept alle Bereiche der Pfarrgemeinden immer gastfreundlicher zu gestalten und so die Menschen anzusprechen, die sich fremd und nicht zugehörig fühlen.



Gemeinde
vitalisieren



Geistliches Leben

Glaube ist die persönliche Beziehung zu Gott. Im Übergang einer volkskirchlichen Tradition zur zukünftigen Gestalt von Kirche muss dieses Fundament erneuert werden.

Dieses Team beschäftigt sich mit den verschiedenen geistlichen Stilen und erarbeitet Vorschläge, wie diese Vielfalt im Pfarrverband so gelebt werden kann, dass mehr Menschen ein geistliches Leben mit Gott entdecken und aufbauen.



Gemeinde
vitalisieren



Geistliches Zentrum

Zur Vision eines geistlichen Zentrums wurde Pfarrer Christian von Erzbischof Eder inspiriert.

Wie und wo kann unter den geänderten Bedingungen ein Ort der Gemeinschaft, des geteilten Lebens und der missionarischen Ausstrahlung für die Region entstehen?

Welche Aspekte gilt es dabei zu berücksichtigen?

Wer sollte unbedingt einbezogen werden?

Welche Vision könnte Strahlkraft entwickeln?



Gemeinde
vitalisieren



Erstkommunion und Firmung

In Zeiten der zunehmenden Entfremdung vom pfarrlichen Leben kommen fast alle Familien bei diesen beiden Sakramenten wieder in engeren Kontakt mit ihren Gemeinden.

Das ist eine große Chance!

Wie können Familien in dieser Zeit der Vorbereitung die Pfarre als ihren Ort entdecken, wo sie auch nach der Feier in Kontakt bleiben und sich einbringen wollen? Das ist das Ziel dieses Teams.



Gemeinde
vitalisieren



Hausgemeinschaften (und evtl. weitere Kleingruppen)

Aufbauend auf den bestehenden Hausgemeinschaften beschäftigt sich dieses Team mit der Frage, wie möglichst viele Menschen „Kirche im Kleinen“ erleben könnten. Denn die Erfahrung zeigt: Wer in einer christlichen Kleingruppe Freunde findet, sich mit dem Glauben beschäftigt und über alle Lebensthemen reden kann, wird gerne zu einem Baustein von Gemeindevitalisierung. Ohne Kleingruppen keine Erneuerung!



Gemeinde
vitalisieren



Evangelisierung

Seit Jahrzehnten ist klar: Europa braucht eine neue Evangelisierung. Das bedeutet, die Frohe Botschaft kreativ und vielfältig so zu verkünden, dass möglichst viele Menschen erreicht, berührt und begeistert werden.

„Bereitet dem Herrn den Weg, ebnet ihm die Bahn“ könnte dabei das Leitmotto sein.



Gemeinde
vitalisieren



Besuchsdienste

Kranke, alte oder einsame Menschen zu besuchen, sich ihnen liebevoll zuzuwenden und evtl. mit kleinen Hilfsdiensten zu unterstützen, das ist eine grundlegende Christenpflicht.

Wie könnte im ganzen Pfarrverband ein Netz der Aufmerksamkeit entstehen, damit niemand sich ungewollt allein gelassen fühlt?

Dieses Thema wird dieses Team beschäftigen.



Gemeinde
vitalisieren



Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Die beste Beziehung ist natürlich die persönliche! Das direkte Gespräch kann Wunder wirken, wenn es im Geiste Jesu geführt wird.

Darüber hinaus ermöglichen mediale Werkzeuge, mit möglichst vielen Menschen in Kontakt zu sein, Austausch und Dialog zu fördern und eine Kultur der Zugehörigkeit zu fördern – v.a. auch bei den Menschen, die wenig mit ihrer Pfarre zu tun haben.



Gemeinde
vitalisieren



Sport und Bewegung

Ein Weg, um „hinauszugehen“ und als Pfarre in den Lebenswelten heutiger Menschen präsent zu sein, ist der große Bereich Sport, Bewegung und damit verbunden Natur und Gesundheit.

Die wunderbare Lage des oberen Pinzgaus, die Sportvereine und die vielen touristischen Angebote bieten sich an, um auf diesem Weg Menschen zu erreichen und für Glaube und Kirche zu begeistern.



Gemeinde
vitalisieren



Musik und Kultur

Ein weiterer Weg, um „hinauszugehen“ und mit heutigen Menschen emotional in Beziehung zu kommen, ist der große Bereich der Musik. Es gibt wahrscheinlich keinen Menschen, für den Musik keine Rolle spielt.

Es geht in diesem Team daher sowohl um den „Begeisterungsfaktor“ Kirchenmusik als auch um den Kontakt mit traditionellen Musikgruppen und der regionalen Konzertszene.



Gemeinde
vitalisieren



Motivation für Engagierte

Der Schlüsselfaktor von Gemeindevitalisierung und Erneuerung ist die Frage, ob Menschen aus Konsumenten zu Engagierten werden.

Denn die besten Ideen und Konzepte bringen wenig, wenn es nicht gelingt, Menschen zum Mitmachen zu motivieren.

Welche Rahmenbedingungen dafür förderlich sind, wird in diesem Team erarbeitet.



Details zu den Persönlichkeits- und Gabentests zusammengestellt von Pastoralinnovation

Gallup Strength Finder

Myers Briggs Test

5 Sprachen der Liebe

Das Enneagramm

Gabentest der Natürlichen Gemeindeentwicklung

Clifton/Gallup Strength Finder

- Don Clifton, Begründer der stärkenorientierten Psychologie
- Onlinefragebogen mit knapp 200 sehr spezifischen Fragen
- Teilweise ähnliche Formulierungen, die an anderer Stelle wiederkehren, um Treffsicherheit zu erhöhen
- Kosten variieren, derzeit 54€
- https://www.gallupstrengthscenter.com/home/de-de/index/?gclid=EAlalQobChMIIn5qOnKer3gIVRUQYCh2TOwDYEAAYASAAEgIMfvD_BwE

34 Stärken in vier Bereichen

- **Strategisches Denken**
- **Beziehungsaufbau**
- **Einflussnahme**
- **Durchführung**

Die insgesamt 34 Stärken werden gemessen und dann gereiht. Der besondere Fokus liegt auf den ersten 5 bzw. 10 Stärken („Stärken stärken“).

Es gibt konkrete Handlungsempfehlungen sowie Hinweise auf „blind spots“, die sich aus dem je eigenen Stärkenprofil ergeben. Auch ein möglicher Umgang mit dem mittleren und unteren Bereich seiner Skala wird vorgeschlagen.

Strategisches Denken

Stärken in dieser Domäne helfen, sich auf zukünftige Entwicklungen einzustellen. Dabei geht es um verschiedene Ansätze, die Umgebung zu betrachten und zu analysieren.

Die Stärken:

- Analytisch
- Ideensammler
- Intellekt
- Kontext
- Strategie
- Vorstellungskraft
- Wissbegier
- Zukunftsorientierung

Beziehungsaufbau

Teams sollen mehr als die Summe ihrer Teile sein. Menschen mit Stärken in diesem Bereich verhelfen dem Team zu mehr Teamgeist, Zusammenhalt und Zielorientierung.

Die Stärken:

- Anpassungsfähigkeit
- Bindungsfähigkeit
- Einfühlungsvermögen
- Einzelwahrnehmung
- Entwicklung
- Harmoniestreben
- Integrationsbestreben
- Positive Einstellung
- Verbundenheit

Einflussnahme

Jedes Team muss kommunizieren, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gruppe. Menschen mit ausgeprägten Talenten für die Einflussnahme übernehmen Verantwortung, engagieren sich, setzen sich dafür ein, dass auch anderen zugehört wird und unterstützen dabei, ein viel breiteres Publikum anzusprechen.

Die Stärken:

- Anpassungsfähigkeit
- Bindungsfähigkeit
- Einfühlungsvermögen
- Einzelwahrnehmung
- Entwicklung
- Harmoniestreben
- Integrationsbestreben
- Positive Einstellung
- Verbundenheit

Durchführung

Wie werden Ideen in die Tat umgesetzt?
Wer kümmert sich um die mühevolle Kleinarbeit? Wie sieht eine effektive Arbeitsteilung aus?

Die Stärken:

- Arrangeur
- Behutsamkeit
- Disziplin
- Fokus
- Gleichbehandlung
- Leistungsorientierung
- Überzeugung
- Verantwortungsgefühl
- Wiederherstellung

Myers Briggs Test

Dieser Test basiert auf Carl Gustav Jung und unterscheidet 16 Persönlichkeitstypen, auf in vier Kategorien aufgeteilt werden. Es gibt Gratistests auch auf Deutsch auf <https://www.16personalities.com/de>

Introvert vs. Extrovert (I/E) = Introvertiert vs. Extrovertiert

Geht nicht so sehr um die klassische Unterscheidung zwischen introvertiert und extrovertiert, sondern darum, ob jemand Energie eher aus Gruppen bezieht oder aus Situationen, in denen er/sie alleine ist.

Intuition vs. Sensing (N/S) = Intuition vs. sensibles Empfinden

Wie werden Sinneseindrücke verarbeitet? Ist jemand intuitiv, also verlässt er sich eher auf sein Bauchgefühl und Spekulationen, oder tendiert er zu sensitivem Empfinden, ist also realistischer und detailorientierter?

Feeling vs. Thinking (F/T) = Fühlen vs. Denken

Diese Kategorie zeigt an, wie jemand Entscheidungen trifft. „Feeler“ sind eher subjektiv, emotional und idealistisch. „Thinker“ agieren eher logisch und rational.

Judging vs. Perceiving (J/P) = Urteilen vs. Wahrnehmen

Bei dieser Kategorie geht es um die Gewissheit der getroffenen Entscheidungen. Wie flexibel und kompromissbereit zeigt sich jemand? „Judger“ entscheiden eher schnell, auch wenn noch nicht alle Infos vorliegen, und bleiben in der Regel bei einem einmal getroffenen Entschluss. „Perceiver“ sind eher flexibel und auch bereit, sich umzuentcheiden, wenn neue Infos vorliegen.

Die 16 Persönlichkeitstypen (Buchstabenkombinationen) werden dann noch einmal in 4 Kategorien eingeteilt

Künstler oder Forscher

Dazu gehören die Persönlichkeitstypen Verfasser (ISFP), Handwerker (ISTP), Entertainer (ESFP) und Macher (ESTP). Charakterisiert werden diese Personen als Abenteurer, die ständig neue Ideen haben und gerne im Mittelpunkt stehen.

Wächter oder Wachen

Zu den Wächtern gehören Treuhänder (ISTJ), Konservator (ISFJ), Verkäufer (ESFJ) und Promoter (ESTJ). Diese Personen legen Wert auf Regeln und klare Strukturen.

Idealisten oder Diplomaten

In diese Kategorie werden Kämpfer (ENFP), Berater (INFJ), Heiler (INFP) und Lehrer (ENFJ) gefasst. Typisch hier ist ein gewisser Freiheitsdrang und eine poetische Ader.

Rationalisten oder Analysten

Als Rationalisten werden Architekten (INTP), Lenker (ENTJ), Erfinder (ENTP) und Denker (INTJ) eingeordnet. Charakteristisch sind Wissensdurst und Intellektualität.

5 Sprachen der Liebe

Entwickelt von, Gary Chapman, baptistischer Pastor

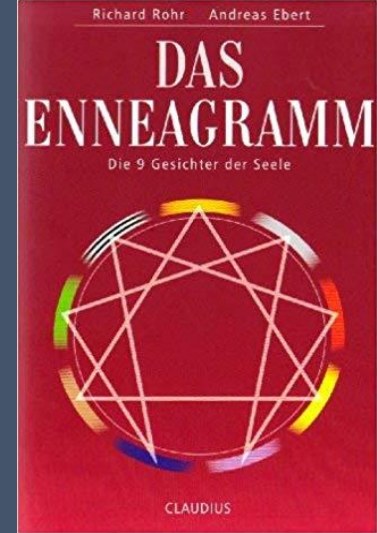
- ursprünglich für die Paartherapie entwickelt, lässt sich aber auch auf Teams anwenden. Der Zweck ist es herauszufinden, auf welche Art von Bestätigung einzelne reagieren.

Die 5 Arten der Bestätigung:

1. Lob und Anerkennung
2. Geschenke
3. Hilfsbereitschaft, Übernehmen von Diensten
4. Gemeinsame Zeit/Quality Time
5. Physische Berührung

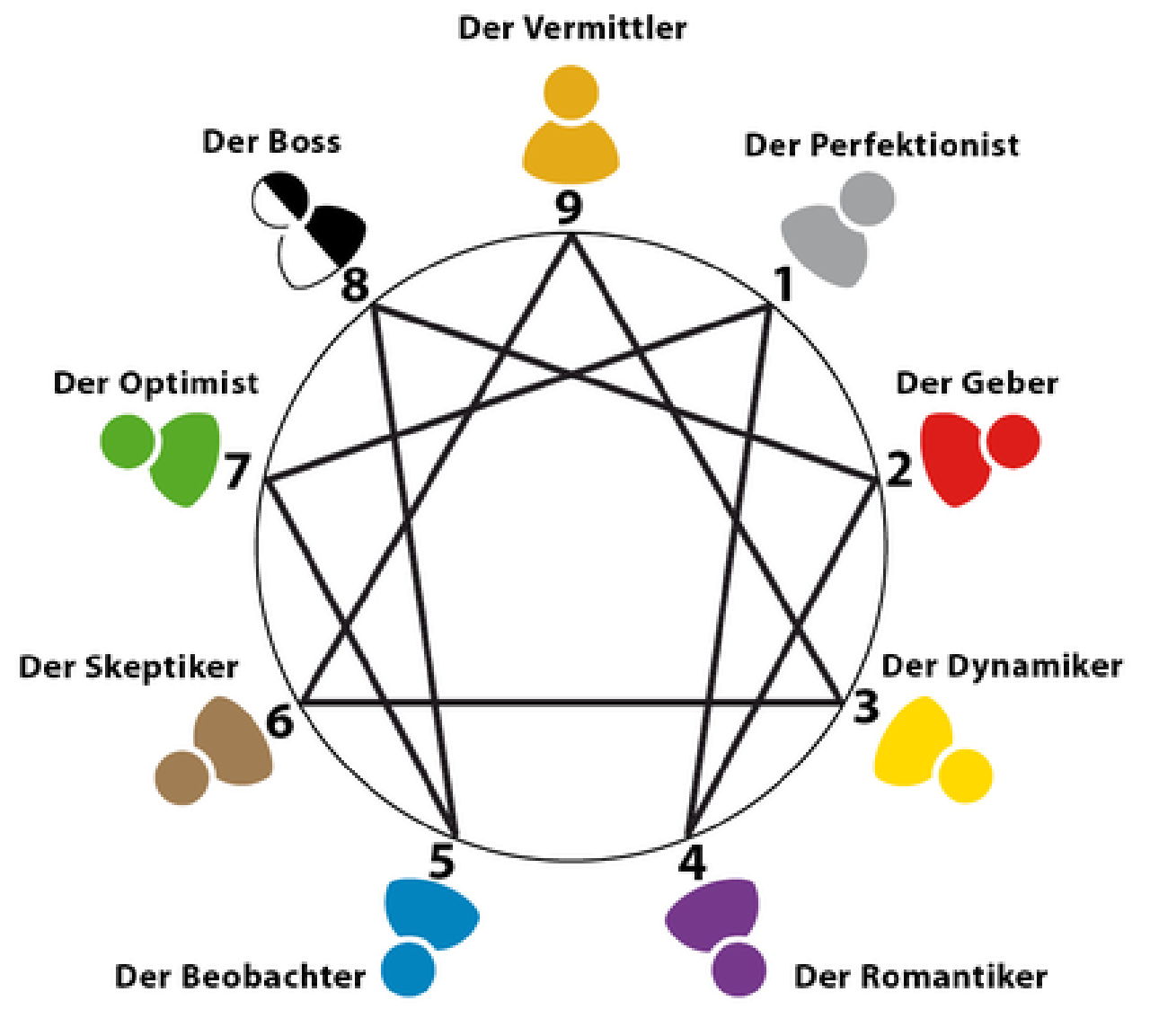
Gratistest auf Englisch: <https://www.5lovelanguages.com/profile/singles/>

Das Enneagramm



Das Enneagramm ist ein antikes spirituelles Modell, das seit den 1960er Jahren vermehrt in der Persönlichkeitsbildung eingesetzt wird. Das Enneagramm geht davon aus, dass in jedem Menschen einer der neun Typen dominant ist. Hinzu kommen können Eigenschaften der jeweils benachbarten Typen, das sind die sogenannten „Flügel“.

- Gratistest: <https://www.eclecticenergies.com/deutsch/enneagramm/test>
- Buchtipp: Richard Rohr/Andreas Ebert, Das Enneagramm. Die 9 Gesichter der Seele, München 2019
Diese Neuauflage des vom amerikanischen Franziskanerpater Richard Rohr und dem deutschen evangelischen Pfarrer Andreas Ebert erstmals 1989 veröffentlichten Werks enthält zahlreiche Ergänzungen aus seither stattgefundenen Workshops und Seminaren.



1. Der Perfektionist

Bei den Einsen ist das Bedürfnis vorherrschend, korrekt zu leben, sich und ihre Umwelt zu verbessern.

Positiv: moralisch, verlässlich, produktiv, klug, idealistisch, gerecht, ehrlich, ordnungsliebend, diszipliniert;

Negativ: bewertend, unflexibel, dogmatisch, zwanghaft, kritisierend, sehr ernst, kontrollierend, ängstlich, eifersüchtig;

Mögliche Entwicklung: scharfsinnige Kritiker, integere Helden.

2. Der Helfer/Geber

Zweier wollen geliebt, geschätzt werden, sie möchten ihre Gefühle anderen gegenüber ausdrücken.

Positiv: liebevoll, fürsorglich, anpassungsfähig, einsichtig, großzügig, begeisterungsfähig und einfühlsam;

Negativ: tendieren zum Leiden, manipulierend, besitzergreifend, hysterisch, übermäßig zuvorkommend, überschwänglich;

Mögliche Entwicklung: psychosoziale Berater, ehrenamtliches Engagement.

3. Der Macher/Dynamiker

Die Dreier möchten produktiv und erfolgreich sein und Misserfolge vermeiden.

Positiv: optimistisch, zuversichtlich, arbeitsam, antriebsstark, energisch und praktisch;

Negativ: hinterlistig, eigensüchtig, großspurig, eitel, oberflächlich, rachsüchtig und aggressiv;

Mögliche Entwicklung:
Führungspersönlichkeiten in Gewinnerteams.

4. Der Romantiker

Vierer brauchen das Gefühl, verstanden zu werden, suchen nach dem Sinn des Lebens und vermeiden, gewöhnlich zu erscheinen.

Positiv: warmherzig, mitfühlend, ausdrucksvoll, schöpferisch, intuitiv, hilfsbereit, differenziert;

Negativ: deprimiert, unsicher, schuldbeladen, moralisierend, stur, launenhaft, in sich gekehrt, nur noch mit sich selbst beschäftigt;

Mögliche Entwicklung: Kreativität, psychosoziale Helfer.

5. Der Denker/Beobachter

Die Fünfer wollen alles wissen, verstehen, unabhängig sein, sich nicht zum Narren machen.

Positiv: gute Analytiker, ausdauernd, empfindsam, klug, objektiv, tiefgründig, selbstgenügsam;

Negativ: überheblich, geizig, stur, distanziert, kritisch, negativ eingestellt, nicht durchsetzungsfähig;

Mögliche Entwicklung: Asketen, Theoretiker, Entscheidungsträger.

6. Der Skeptiker

Sechser benötigen Sicherheit und können zugleich furchtsam sein und sich ihren Ängsten stellen.

Positiv: loyal, liebenswert, fürsorglich, warmherzig, mitfühlend, witzig, gute Praktiker, hilfsbereit, verantwortungsbewusst;

Negativ: übervorsichtig, herrschsüchtig, anmaßend, unberechenbar, paranoid, defensiv, rigide, leicht reizbar, blockieren sich selbst;

Mögliche Entwicklung: erfolgreiche Teammitglieder, loyale Soldaten, Engagement für soziale Themen.

7. Der Optimist/Glückliche

Siebener möchten glücklich sein, erfreuliche Dinge unternehmen, Leid und Schmerzen vermeiden.

Positiv: fröhlich, spontan, einfallsreich, produktiv, begeisterungsfähig, zuversichtlich, charmant, neugierig;

Negativ: in sich selbst verliebt, impulsiv, unkonzentriert, rebellisch, undiszipliniert, besitzergreifend, unangemessen fröhlich, selbstzerstörerisch, ruhelos;

Mögliche Entwicklung: gute Mediatoren, hervorragende Theoretiker, spezialisierte Laien.

8. Der Boss

Die Achter streben nach Selbstsicherheit und Stärke, vermeiden Gefühle der Schwäche oder Abhängigkeit.

Positiv: direkt, tonangebend, loyal, energisch, erdverbunden, Beschützer, voller Selbstvertrauen;

Negativ: rebellisch, herrisch, gefühllos, anmaßend, ichbezogen, skeptisch, aggressiv;

Mögliche Entwicklung: Führungspersönlichkeiten, Stützen für andere, Beschützer von Dritten.

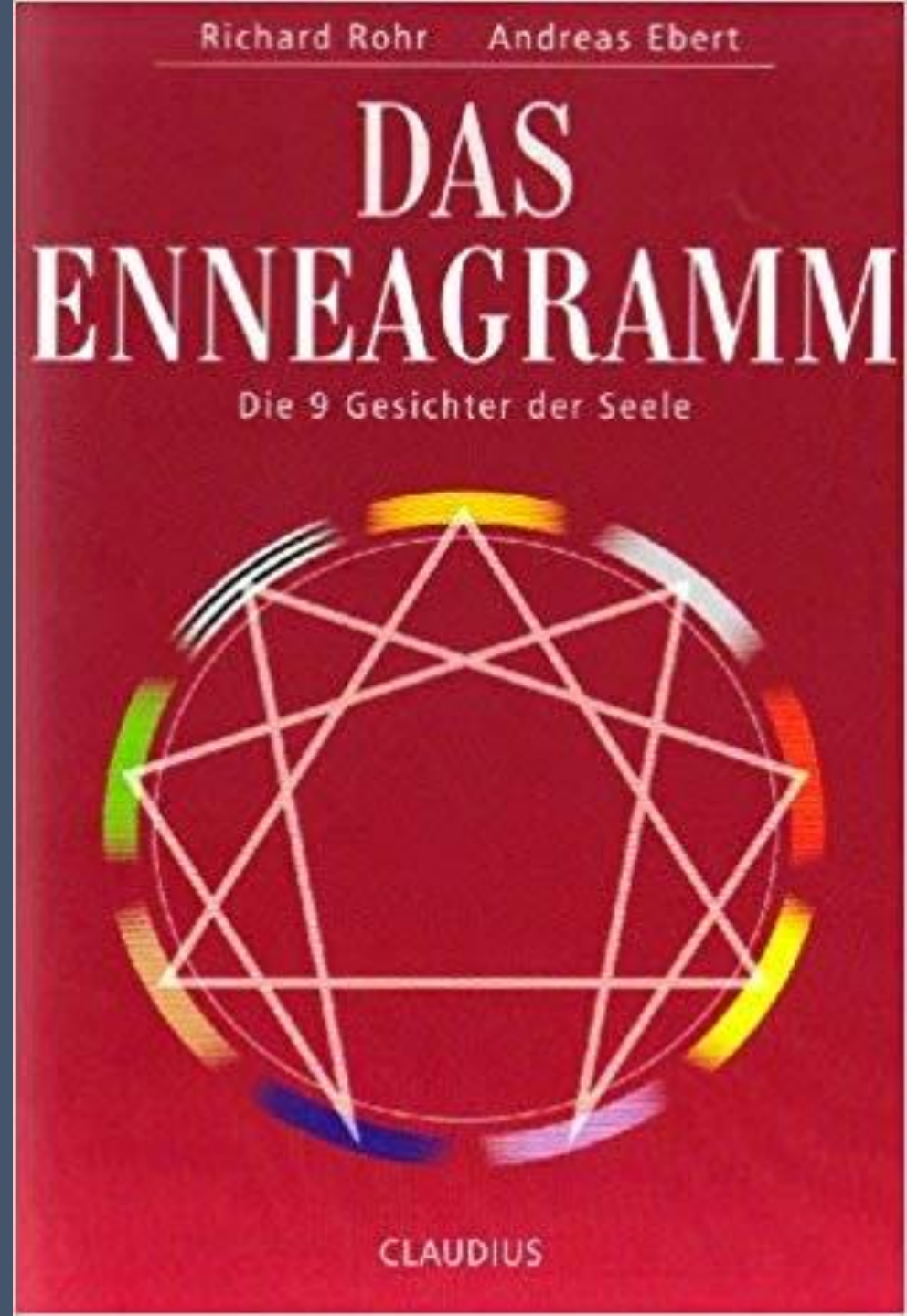
9. Der Friedliebende/Vermittler

Neuner wahren den Frieden, möchten mit anderen eins werden, Konflikte vermeiden. Sie neigen dazu, Merkmale der anderen acht Typen zu übernehmen, und weisen somit Merkmale auf, die von sanft und wohlerzogen bis zu unabhängig und durchsetzungsfähig reichen.

Positiv: freundlich, friedlich, großzügig, geduldig, aufgeschlossen, diplomatisch, offen und mitfühlend.

Negativ: abgehoben, vergesslich, stur, grüblerisch, teilnahmslos, aggressiv, urteilend, unentschlossen;

Mögliche Entwicklung: Friedensstifter, Berater, sehr leistungsfähig.



Gabentest der Natürlichen Gemeindeentwicklung

Der Fragebogen umfasst 180 Fragen zum Selbstauffüllen, dazu werden Fremdeinschätzungen eingeholt. Aus insgesamt 30 Gaben bzw. Gabenbereichen werden die drei höchsten Gaben sowie drei „latente“ Gaben rückgemeldet und genau beschrieben. Die drei Gabenbereiche sind „Entwicklungsgaben“, „Mitteilungsgaben“, „Erneuerungsgaben“.

Onlinetest: <https://3colorworld.org/de/etests/ministry/summary/about#H2>

Der Onlinetest kostet 16€, für Gruppen ab 2 Personen wird es billiger. Beim Kauf des Buches ist ein gratis Gutscheincode dabei.



Weitere empfehlenswerte Tests

Natürliche Gemeindeentwicklung:

- Die 3 Farben Deiner Spiritualität
- Die 3 Farben der Leiterschaft

Kathleen Edelman, I said this, you heard that, Atlanta 2019

- Wie die Grauzone zwischen dem, was man sagt, und dem, wie man verstanden wird, verkleinern?
- Unser Temperament beeinflusst was wir sagen, wie wir zuhören und wie andere uns hören. 6-teilige Videostudie (gratis) mit Arbeitsbuch (15,75€).

<https://www.youtube.com/watch?v=KN3IBTellm0>

