

## Aufgaben beim Stellenwechsel als Pfarrer

Angesichts der zu Ende gehenden Tätigkeit als Pfarrer in einer Pfarrei stellen sich einige konkrete Aufgaben. Der Abschied ist als innerer und äußerer Prozess zu sehen, in dessen Verlauf der Seelsorge in den verschiedenen Handlungsfeldern und dem möglichen Einstieg eines Nachfolgers zugearbeitet wird. Darüber hinaus ermöglicht die Situation des Abschieds eine persönliche Bilanz des seelsorgerlichen Wirkens und eine Reflexion der pastoralen Situation in den begleiteten Gruppen und Gremien, sowie der seelsorgerlichen Aufgaben.

Die folgenden Aufgaben und Schritte beziehen sich schwerpunktmäßig auf die persönliche Bilanz und auf die Abschiedsarbeit des Pfarrers in der Gemeinde.

### **Bilanzarbeit**

- Was ist mir gelungen in den Jahren meiner seelsorgerlichen Tätigkeit in der Gemeinde? Was ist mir weniger gut gelungen?
- Mit welchen Hoffnungen und Zielsetzungen habe ich meine Tätigkeit damals angetreten? (Ich lese noch einmal meine Antrittspredigt durch, ich meditiere meinen Primizspruch/Weihespruch, ich betrachte Fotos aus der Anfangszeit in der Gemeinde)
- Welche Hoffnungen haben sich erfüllt? Welche Zielsetzungen sind offen geblieben?
- Worin sehe ich die Gründe und Zusammenhänge für das Gelingene und weniger Gelingene?
- Welche positiven Erinnerungen und Erfahrungen möchte ich in mir lebendig halten? Was möchte ich am liebsten vergessen bzw. hinter mir lassen?
- Was habe ich persönlich in einer tieferen Weise gelernt und begriffen durch die Begegnung mit den Menschen und in der Arbeit als Pfarrer?
- Was verdanke ich der Zeit in dieser/n Gemeinde/n, die ich verlasse?
- Wie hab ich die Gemeinde/n vorgefunden und wie lasse ich sie zurück?
- Was bin ich einzelnen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, einzelnen Gruppen und der Gemeinde insgesamt schuldig geblieben und wie möchte ich damit umgehen?
- Was muss ich noch in Angriff nehmen und konkret tun, um gut und aufrichtig weggehen zu können?
- Was brauchen die Gruppen und Personen, mit denen ich zusammengearbeitet habe, um ihre Arbeit nach dem Wechsel gut weiterverrichten zu können?
- Was braucht die Gemeinde, um ihren Weg in der Zeit der Vakanz und des Übergangs gut weitergehen zu können?
- Was hinterlasse ich meinem Nachfolger? Welche Hilfen und Vorarbeiten meinerseits erleichtern seinen Einstieg?

### **Konkrete Schritte des Abschieds und Neuanfangs:**

- Längerfristige Planung und Entscheidung: Bei wem, bei welcher Gruppe möchte ich mich persönlich verabschieden?
- Zu der Tatsache des Abschieds stehen und die Beweggründe möglichst transparent machen.
- Reihenfolge, Zeitpunkt der Veröffentlichung und Art und Weise der Ankündigung bewusst im Auge behalten
- Einige Gremien und Gruppen gezielt um Rückmeldung bitten zu Fragen wie: „Wie geht es Ihnen mit dem Wechsel?“ „Wie haben Sie meine Art, seelsorglich tätig zu sein, erlebt?“ „Wie geht es weiter, auch ohne mein Zutun?“ „Was brauchen Sie als letzte Hilfe?“
- Gruppen und Teams sind dankbar, wenn sie vom scheidenden Pfarrer einige Sätze der Rückmeldung erfahren („Dafür bin ich Ihnen dankbar...“ - „Das wünsche ich Ihnen und das wünsche ich mir...“ - „Was ich noch zu sagen hätte...“)
- Liturgische und spirituelle Formen für die Verabschiedung suchen (Gottesdienst, gemeinsames Gebet, Segnung für den weiteren Weg...).
- Mit dem Pfarrgemeinderat eine Intensivzeit (Klausurtag, Wochenende...) gestalten. Den Wechsel als Möglichkeit zur Zwischenbilanz und Bestandsaufnahme für die Situation der Gemeinde nutzen.
- Das engere Mitarbeiterteam zu einem Abschiedsessen einladen.
- Sich mit dem eigenen neuen Umfeld (Wohnsitz, Kommunität) anfreunden und sich für neue Aufgaben öffnen.
- Planung von Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen, um den neuen Aufgabenbereich gut übernehmen zu können? Was ist davon im Vorfeld des Stellenantritts anzugehen? Was im Laufe der ersten Monate nach Stellenantritt?
- Gesprächshilfen (wie z.B. Seminarangebot „Bilanz und Abschied“, kollegialen Austausch, geistliche Begleitung oder Supervision) in Anspruch nehmen!

## Fragen und Impulse im Blick auf den neuen Einsatzort

- Welche persönlichen Ziele und Absichten leiten Sie beim Blick auf die vor Ihnen liegende Aufgabe? Welche Schwerpunkte und Prioritäten möchten Sie – auch angesichts Ihrer bisherigen Erfahrungen setzen?
- Formulieren Sie eine Überschrift, einen Leitspruch für das, was Ihnen wichtig ist in der Begegnung mit den Menschen und in Bezug auf die Zusammenarbeit. Wie wollen Sie sich im Pfarrgemeinderat, im Seelsorgeteam, oder in der ersten Predigt persönlich vorstellen? Wie haben Sie Kontakt aufgenommen?
- Überlegen Sie, was Sie konkret unternehmen können, um die Gegebenheiten der Pfarrei/Seelsorgeeinheit und die dort wohnenden Menschen kennen zu lernen. Wie wollen Sie herausfinden, wie die Menschen leben und welche Themen sie bewegen?
- Benennen Sie die Personen, die Sie zum Dienstantritt besuchen werden, um die Pfarrei/Seelsorgeeinheit und das Pfarreileben kennen zu lernen? Machen Sie sich einen Zeitplan für die Besuche!
- Wenden Sie sich Gruppen/Gremien zu, die Ihnen helfen können, die Erwartungen an Ihr Aufgabenfeld in der Pfarrei und an Ihre Rolle zu erfahren. Nehmen Sie Kontakt mit ihnen auf und erfragen Sie ihre Wünsche und Vorstellungen!
- Versuchen Sie möglichst verstehend und vorurteilsfrei die verschiedenen Gruppierungen, Strömungen und Lokaltaditionen kennen zu lernen und finden Sie heraus, was sie den Menschen, die von ihnen angesprochen werden, bedeuten. Keine Angst vor Fremdem und Unvertrautem! Ein Stellen- und Ortswechsel ist natürlicherweise mit Unbekanntem und möglicherweise Fremdem verbunden. Aktives Interesse, bewusste Wahrnehmung und Zuwendung lassen bald Vertrautheit entstehen. Wenn Sie verstehen wollen, welche Veränderung im System der personelle Wechsel für die Gemeinde darstellt, betrachten Sie Fotos oder eine Filmaufnahme von einem Gottesdienst, einer Prozession, einem Pfarreffest oder von der Verabschiedung Ihres Vorgängers.
- Sie übernehmen mit dem Antritt der Stelle möglicherweise auch Hypotheken und „Erblasten“. Finden Sie durch offene Gespräche heraus, ob dies der Fall ist und worin sie bestehen.
- Wenn Sie sich für die Übernahme Ihrer Pfarrstelle entschieden haben und ernannt worden sind, aber bis zum Dienstantritt noch einige Wochen/Monate vergehen, zeigen Sie den hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen Ihr Interesse an der zukünftigen Zusammenarbeit. Seien Sie offen für deren Bedürfnis nach zeitlichen und inhaltlichen Absprachen über den Fortgang der pastoralen Arbeit. Da gerade während einer längeren Vakanzzeit die Aufrechterhaltung des Betriebs auf ihren Schultern lastet, sind sie verständlicherweise bestrebt, die neue Kraft so früh wie möglich einzubeziehen.
- Trauen Sie sich im Kontakt mit Ihren Mitarbeiter/innen genaue und gezielte Fragen zu stellen. Sie sind zwar ernannt, aber Sie werden mit der Zeit erst die Gegebenheiten vor Ort überblicken. Gestatten Sie sich den Status „des Neuen“. Sie können nicht alles wissen und Sie brauchen auch nicht alles zu wissen. Keine Scheu vor dummen Fragen. Verabreden Sie, dass Sie sich das Recht nehmen nachzufragen, und bitten Sie darum, dass Ihre Kooperationspartner sich um die Vermittlung von Hintergrundinformationen bemühen.
- Suchen Sie sich einen Kollegen/eine Kollegin in Ihrer Nähe und vereinbaren Sie mit ihm/mit ihr, dass sie anrufen werden, wenn praktische Fragen und Unklarheiten auftreten.

Die Art und Weise, wie Sie Ihre Stelle antreten und auf die Menschen und Gruppierungen zugehen ist entscheidend für die Entwicklung des weiteren Kontakts. In der Psychologie kennt man die prägende Wirkung des so genannten „primacy effects“, des ersten Eindrucks. Neben dem positiven Ersteindruck gibt es aber auch den negativen, der schon im Vorfeld des Dienstantritts entsteht, wenn bestimmte natürliche und berechnete Kontakterwartungen nicht erfüllt werden, oder die Reihenfolge des ersten Kontakts missachtet wird.

Ein Pfarrer oder ein pastoraler Mitarbeiter, der in der Übergangszeit zwischen Ernennung und Dienstantritt in erster Linie am Fortgang der Renovierungsarbeiten der Dienstwohnung Interesse zeigt, aber Absprachen und Kontakte mit den Hauptberuflichen und ehrenamtlichen Gremien hinauszögert, verspielt unnötigerweise bereits zu Beginn einen Vertrauensvorschuss, der ihm entgegengebracht wurde, und der nur schwer wieder zurück zu gewinnen ist.

*(Quelle: Ruthard Ott, Pastoralpsychologie Würzburg)*

Weitere Informationen zum Thema „Stellenwechsel – begleitende Maßnahmen“ finden Sie [hier](#).