

Chancen

- Zentrale Verwaltung (einheitlich und professionell)
- Pastorales Team von 11 Hauptamtlichen mit Profilierung (Synergie durch Bündelung)
- Ressourcen für Innovation
- Kath. Kirche - eine Stimme im Landkreis
- Kategorie verzahnt mit Pfarrei - Profilierung im Sinne einer diakonischen Pastoral
- Projektorientierung

Modell 1

34.642 Gläubige
mit 11 hauptamtl. Mitarbeitenden

Herausforderungen

- mögliche Zentrierung auf die Stadt
- Stadt/Land Bedürfnis beachten
- lange Wege (Anfrage an Akzeptanz)
- Selbstständigkeit der Kirchengemeinden muss gesichert sein
- Pastoral vor Ort verankern
- Teambildung
- Identifikation mit einer Pfarrei
- Anfrage Status der Priester (Pfarrer, Vikar, neue Rolle)

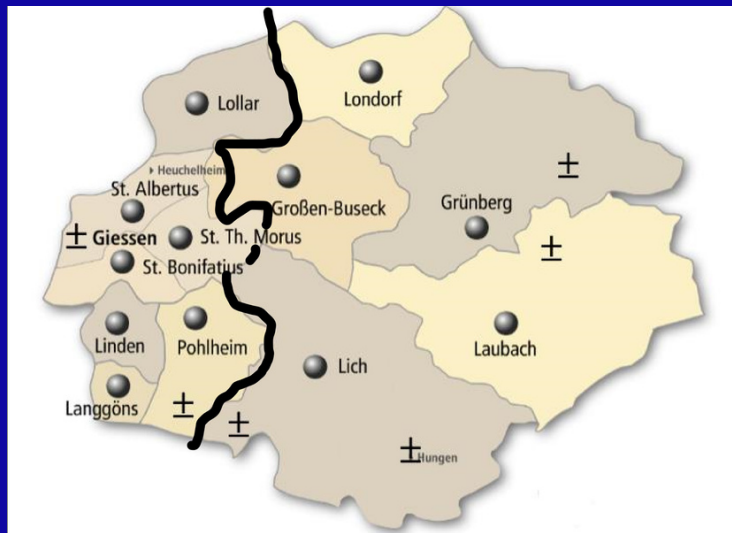
Modell 1

Chancen

- Backoffice mit einheitlichen Verwaltungsaufgaben
- (klare Stellenbeschreibung; worin liegt darin die Chance im Modell 1)
- Aufgaben auf mehreren Schultern
- Vertretung in längeren Krankheitszeiten
- klare Leitung
- Seelsorger ohne Verwaltungsaufgaben
- eine Homepage, eine Pfarrbrief, einheitliche Öffentlichkeitsarbeit
- Koopertionen/ Aufleben von Gemeinden vor Ort
- neue Möglichkeiten
- gemeinsame Katechese
- (Räume/ Kirchen gemeinsam nutzen)
- Pfarrei als Verwaltungseinheit (und damit als Entlastung)
- (nachhaltige Entscheidung)
- Charismen der Priester (nicht Chef sein müssen, keine Verwaltung)

Herausforderungen

- Kooperation unter Hauptamtlichen
- Lokal versus Projektarbeit
- steht und fällt mit dem Hauptamt
- die Größe des PGRs
- die Größe des VRs
- Pfarrei ist eine/ entwickelt sich zu Verwaltungseinheit
- (liturgische Versorgung)
- Schwerpunkt sollte auf Menschlichkeit nicht auf der Professionalisierung der Verwaltung liegen
- Qualifizierung, Weiterbildung und Begleitung aller Mitarbeitenden nötig



Chancen

- Stadt-/Landpastoral
- Teams von ca. 5 pastoralen Mitarbeitenden
- Möglichkeit Teams zu bündeln
- Back/Frontoffice
- Öffnungszeiten
- Erkrankungen/Ausfall wird gedeckt
- bestehende Kooperation (Lich/Grünberg/Laubach)
- Konkrete Verzahnung Kategorie und Pastoral
- (Nachhaltigkeit)
- Projektorientierung und Profilierung im Sinne einer diakonischen Pastoral

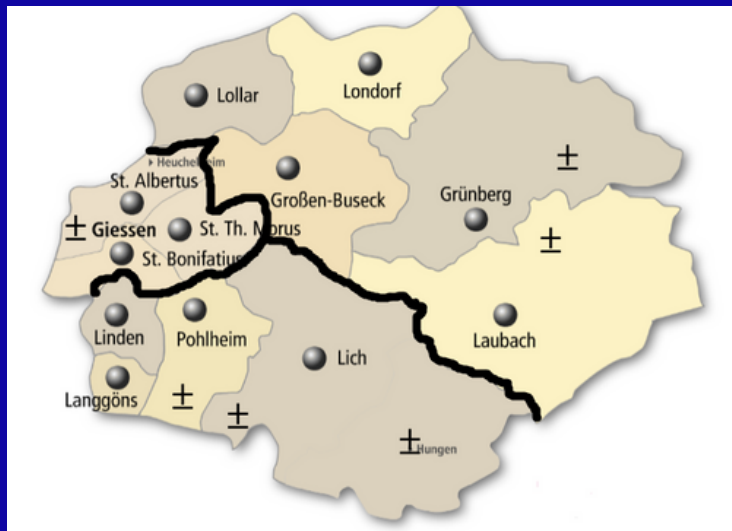
Modell 2.7

West: 22.022 Gläubige
mit 6,7 hauptamtl. Mitarbeitenden

Ost: 12.640 Gläubige
mit 3,8 hauptamtl. Mitarbeitenden

Herausforderungen

- Herausforderungen
- Eigene Verwaltungseinheit
- (Einbindung der Kategorie)
- Teambildung
- (Ungleichgewicht Zuständigkeiten, Sekretärinnen, Priester, HP, Unzufriedenheit durch Vergleich)



Modell 3.2

Nord: 10.563 Gläubige
mit 3,3 hauptamtl. Mitarbeitenden

West: 14.664 Gläubige
mit 4,6 hauptamtl. Mitarbeitenden

Süd: 9.462 Gläubige
mit 3,0 hauptamtl. Mitarbeitenden

Chancen

- übersichtliche Einheiten
- Veränderungsgrad gering
- Zugehörigkeitsgefühl stärker
- (je kleiner desto besser)
- kürzere Wege
- menschliche Nähe
- Pluralität könnte gesichert werden
- Eigenständigkeit bei Finanzen
- (mehr Gottesdienste)

Herausforderungen

- geringere Veränderungen zum Ist-Stand
- kleine Teams mit Allroundern
- 3 Verwaltungseinheiten
- Seelsorger bleiben Funktionäre
- Verwaltungsfachkraft mit geringerem Zeitbudget
- Erreichbarkeit der Pfarrbüros
- kaum Spezialisierung möglich
- (finanzielle Ungleichverteilung)
- Trennung der Verwaltung in Back- und Frontoffice
- (Ungleichgewicht der Zuständigkeiten, Unzufriedenheit durch Vergleich)
- (Nachhaltigkeit der Entscheidung)