

Workshop 1 – Der Blick des Systems auf die Seelsorge

Inhalte:

„Einfach da sein dürfen.“ – möglich Arbeitsdefinition von Seelsorge im System
(Bischof Dr. Alois Schwarz)

1. Wer bin ich?

kurze Vorstellung WS-Leiter

2. Setzen sie ein Zeichen!

Vorstellung der Teilnehmer und eigene Standortbestimmung und Erleben der Institution anhand von verschiedenen Verkehrszeichen – WS-Leiter: Baustelle – da weitgehende Unkenntnis der Möglichkeiten und Ressourcen der Seelsorge im und für den eigenen Verantwortungsbereich,
Ziel: Von der Baustelle zur Aufbaustelle.

Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

- Geben und Nehmen
- Stopp aus dem Alltagstrott
- Kommunikation von oben nach unten, von unten nach oben nicht so erwünscht
- Ampel als Symbol für Nähe und Distanz
- Arbeit und Möglichkeiten müssen immer wieder erklärt und verständlich gemacht werden – es gibt oft kein Grundverständnis davon und dafür
- es ist oft ein langer Weg
- ich bin immer und viel unterwegs
- Stopp als Zeichen der Unterbrechung
- wechselseitige Beziehung = auch auf Ökumene bauen
- auch eine Einbahn hat ihre Verbindungsmöglichkeiten
- Seelsorge: Bitte warten!
- Arbeiten auf einer Baustelle
- Rufzeichen auch für die Ausbildung und die positive Entwicklung in diesem Kontext,
- Umleitung – mein „Andersein“ als Bereicherung wie auch als Irritation
- Dort wo es Wartezeiten im System gibt, ergeben sich auch Seelsorgeräume
- step by step – manchmal muss ich mich als SeelsorgerIn auch neu erfinden
- es braucht klare Regeln
- Krankheit als physische und psychische Baustelle – von einer Baustelle sind immer mehrere betroffen
- Kreisverkehr – vernetzen-abstimmen-zusammenführen
- geschützter Übergang mit besonderem Licht von oben
- Begegnung in der das Gegenüber Vorrang hat

3. eine Definition – youtube – 3mc „Was ist die Seele“

Das Prinzip des Lebens und der Einheit eines Lebewesens – das was die „Teile“ zu einem Ganzen macht, es zusammenhält, lebendig macht.

4. Haben Institutionen eine Seele – an was oder wen denken sie dabei?

Arie de Geus – The Living Company – Studie im Auftrag von Shell mit der Grundfrage, was den Institutionen und Unternehmen, die es seit Generationen gibt, gemeinsam haben, was sie (über)lebensfähig macht –
Ergebnis: nicht Gewinne, Eigenkapitalanteile und Shareholdervalue sondern Careholdervalue –

verantwortungsbewusster und nachsorgener Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kundinnen und Kunden, kein mechanistisches, sondern ein humanistisches Selbstverständnis.

Was ist das Prinzip der Einheit und des Lebens von Institutionen, was ist es, was sie über die einzelnen Teile, Bereich hinweg zusammenhält?

Diskussionbeiträge der Teilnehmerin und Teilnehmer

- was eine Institution zusammenhält sollte langfristig ein Verständnis sein, dass unabhängig von den aktuell handelnden Personen weiterlebt.
- bei konfessionellen Einrichtungen gibt es so etwas wie den Gründergeist aber
 - immer weniger Menschen, die sich damit wirklich identifizieren
 - „Ausruhen“ auf der Seele des/der Gründers/Gründerin
- bei Wachstum werden seelsorgliche Strukturen nicht adäquat oder besser gesagt äquivalent zum Zuwachs mitentwickelt
- bei Kultur- und Strukturwandel kommt es zu Verletzungen, denen oft nicht adäquat begegnet wird
- in Ordenseinrichtungen muss Seelsorge nicht explizit erklärt werden, sondern wird als integratives Angebot vorausgesetzt oder als selbstverständlich gesehen
- Werthaltungen von Leitbildern und Visionen bilden sich nicht im Arbeitsalltag ab
- es gibt oft einzelne Personen, die als „Seele des Hauses“ bezeichnet werden können
- guter Ruf nach außen = guter Geist im Haus
- damit eine Seele spürbar wird, braucht es mehr als zweckrationales Denken – dazu müsste Seelsorgeplanung außerhalb von Budgetplanungen laufen
- SROI – Social Return of Invest – Ansatz, der nicht Input-Output-Relationen darstellt und misst, sondern Wirkungsketten betrachtet.
- mit den „Verschwinden“ der Ordensfrauen geht manchmal auch die Seele verloren
- Leitbilder sind manchmal auch Leidbilder
- Seelsorge betrifft nicht nur Seelsorger und Seelsorgerinnen = Querschnittsmaterie

5. Modell des Zusammenwirkens in Pflegeeinrichtungen – Begegnung findet Mensch

abgeleitet aus einem Vortrag zur „Ethik des Altwerdens“ von Clemens Sedmak im Rahmen des Bundeskongresses für Führungskräfte in der Altenarbeit in Eisenstadt 2014. Ausgangspunkt seines Vortrages waren:

- die schwere Arbeit des Altwerdens
- die schwere Arbeit derer, die Menschen, die alt werden, begleiten
- die schwere Arbeit derer, die Menschen, die Menschen die alt werden begleiten, führen

Daraus hat der Vortragende jeweils

- Lebensaufgaben
- Herausforderungen/Versuchungen
- ethische Konsequenzen abgeleitet

Altwerden	Begleiten	Führen
a) Lebensaufgaben		
• Pionierarbeit	• Präsenz	• Selbstreflexion
• Loslassen	• Scherper	• Weiterentwicklung
• Erntehilfe	• Verwundbarkeit annehmen	• Kernfragen bei knappen Ressourcen
• Integration	• Stehen auf festem Grund (Tobit 6,1-9)	
b) Herausforderungen/Versuchungen		

• Traurigkeit	• Bequemlichkeit	• ashes
• Wichtigtuerei	• Aggression	• Selbsttäuschung
• Entpflichtung	• Rigorismus	
• Konkurrenz (1 Sam 19)	• Sorglosigkeit	
c) ethische Konsequenzen - Seelsorgeräume - Begegnung findet Mensch		
Recht auf	• Anerkennung und Wertschätzung	Durchlässigkeit
• den heutigen Tag	• Selbstsorge (Sirach 14,5)	regulative Idee
• alt zu sein	• Care Standards	• der Seele
Achtung		• von Gott

6. Brief an den Barmherzigen Samariter

Quelle: Clemens Sedmak: Ans Herz gelegt – Die vielen Sprachen der Liebe, Tyrolia, Innsbruck 2016. Seite 160-163