

Seelsorgestudie und Zukunftsbild

10 Thesen

1. SeelsorgerInnen zeigen eine überraschend hohe Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit – höher als bei der Normalbevölkerung. Wichtig ist die recht starke Beziehung zwischen Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit. Dies steht im Kontrast zur Zufriedenheit mit der eigenen Organisation (Strukturierung und Leitung). Wir sollten diese Spannung konstruktiv nutzen.
2. Die Grunddaten der Persönlichkeit („BigFive“) liegen im Normalbereich der Bevölkerung. Die Lebenssicherheit (das Kohärenzgefühl) und die Gestaltungskraft (die Selbstwirksamkeit) gehören zu den Wachstumsaufgaben für alle Seelsorgerinnen, besonders aber für die Priester. Wer gelassen und gestaltungskräftig Seelsorge machen will, muss hier an sich „Eigenarbeit“ leisten.
3. Das Engagement für die Seelsorge ist mehr eine Eigenschaft der Person, weniger eine Frage der Arbeitsbedingungen. SeelsorgerInnen können zufrieden sein, ohne sich zu engagieren. Burnoutgefahr besteht in der Regel nicht; der Prozentsatz von Burnoutgefahr ist mit Blick auf Vergleichsgruppen eher geringer als stärker.
4. Die Größe des Pastoralen Raums ist nicht entscheidend für Zufriedenheit, Belastung, Gesundheit usw. – entscheidend ist das, was dort (an Guten, Schlechtem, an „Lebensklima“) sich ereignet: Entwickeln Sie Ihr Team weiter!
5. Die Tätigkeitsfelder und –bedingungen (Arbeitsfeld und Position haben Auswirkungen auf das Engagement, die Zufriedenheit und die Gesundheit der Seesorgenden. Arbeiten Sie an der Passung und an der Qualität des Tätigkeitsfeldes.
6. Die Investition in die Gesundheit lohnt sich: individuell, gemeinschaftlich, organisational: Körpergewicht, Fitness, Kultur des Gemüts.

7. Die Spiritualität ist entscheidend für das Gelingen des Lebens der SeelsorgerInnen. Am wichtigsten ist die Erfahrungsdimension. Sie sollte die alltägliche Praxis erfüllen. Für die Gotteserfahrung zählt nicht, was man „angebend“ zählen kann. Besonders wichtig sind Dankbarkeit, Staunen und Ehrfurcht. Investieren Sie in echte Frömmigkeit.
8. Die Lebenskultur der SeelsorgerInnen hat eine entscheidende Bedeutung für die gesamte Pastoral und Ihre Entwicklung. Gestalten Sie Freundschaft, Beziehungsqualität, gute zölibatäre Lebenskultur, eine reife Sexualität!
9. SeelsorgerInnen haben ein „vierfaches Ressourcenprofil“ aus Stärken und Schwächen mit hoher Relevanz für Gesundheit und Zufriedenheit. Wir sollten unser persönliches Profil und unsere Sendung kennen und leben. Wichtig: Der Leib Christi besteht aus vielen Gliedern, die für die Seelsorge in ihrer Kombination aus Stärken und Schwächen unersetzlich sind!
10. „Charismenorientierter“ und zugleich „sendungsorientierter“ Personaleinsatz und gegenseitige Wertschätzung der Stärken und Schwächen auf der Basis einer spirituellen Lebenskultur sind zentrale Schlüssel für eine gelingende Entwicklung. Die Passung von Charisma und (lokalen und diözesaner) pastoralem Auftrag wird entscheidend. Dafür braucht es eine spirituelle Gesamtentwicklung der Pastoral.