



## Management und Leadership

### Führungskompetenz für große pastorale Räume

Eine berufsbegleitende Weiterbildung 2024 - 2025  
für leitende Pfarrer und Pfarrbeauftragte

Vier Seminarteile und sechs Coachings

in Nürnberg, Caritas-Pirckheimer-Haus

#### Hintergründe und Anliegen

Es ist eine höchst anspruchsvolle Aufgabe, Leitung in großen pastoralen Räumen zu übernehmen. Diese sind komplexe und dynamische Gebilde in der **Transformation**. Vor Ort zeigt sich der gesellschaftliche Wandel wie in einem Brennglas, der nicht nur eine insgesamt fluide, pluralisierte Sozialgestalt hervorbringt, sondern auch erhebliche Konsequenzen für die Kirche hat. Kirche in der Form, wie wir sie kennen, erlebt einen Reputationsverlust und verliert immer mehr an Relevanz. Ein „einfach weiter so“ geht nicht.

Als „Leitender Pfarrer“ bzw. Pfarrbeauftragter sind Sie in diesen Wandlungsprozess besonders stark eingebunden. Sie geben der Kirche ein Gesicht und sind diejenigen, die sie vor Ort entwickeln und **zukunftsfähig** machen.

In Ihrem Alltag spüren Sie, wie Kirche aktuell einen immer kleiner werdenden Markt bedient. Gewiss bekommen Sie so einiges ab in dieser turbulenten Zeit des Vertrauensverlusts und Abschieds, die mit Trauer, Wut, Angst, Ohnmacht und Orientierungslosigkeit einhergeht. Doch gleichzeitig erleben Sie Zeichen des Neuanfangs. Ungeahnt tun sich Chancen auf und **neue Kirchorte** entstehen. Nicht zuletzt, weil Menschen ein tiefes Sehnen nach Gott umtreibt, sie die Frage nach dem Sinn des Lebens stellen un-d hören möchten, welche Antworten es dazu gibt und weil sie sich Begleitung sowie Ermutigung auf ihrem persönlichen Glaubensweg wünschen. Kirche geht doch!

#### Ihr Aufgaben-Trio im Sozialraum Kirche: Seelsorge, Management und Leadership

In Ihrem Kontext merken Sie, wie **vielfältig** Seelsorge wird. Sie differenziert sich zunehmend aus und braucht als ganzheitliches wie mehrdimensionales **Beziehungsgeschehen** Akteure mit unterschiedlichen Kompetenzen, die durch verschiedene Zugangsweisen die Frohbotschaft der Liebe Gottes im Hier und Heute konkret wirksam werden lassen (vgl. Mt 28,20).

Seelsorge trifft in ihrem Wirken auf eine **Pluralisierung** von Lebensentwürfen und lebt zudem selbst von einer Pluralisierung an Erfahrungen und Vorstellungen im **Seelsorgeteam**, die mit einer differenzierten Rollenarchitektur einhergehen.

**Seelsorge** ist ein existenzielles, spannendes und facettenreiches Feld, das es mit einer hohen Sensibilität und einer Kultur des hörenden und hinschauenden Herzens unter der Leitfrage „Was willst Du, das ich dir tue“ (Lk 18,41) ideenreich zu gestalten gilt, um bei und solidarisch mit den Menschen zu sein. Dies erinnernd schreiben die Deutschen Bischöfe: **„In der Seelsorge schlägt das Herz der Kirche“** (8.3.2022).

Kirche ist jedoch nicht nur eine **geistliche** Gemeinschaft, sondern auch eine **weltliche** Organisation (vgl. LG 8), die unter juristischen, wirtschaftlichen und ethischen Gesichtspunkten gut geführt werden muss. Hier ist **Management** gefragt. Es geht um Strategie, ein Leitbild samt einer überzeugenden Vision und Mission, Ziele und Entscheidungen, Prozesse und Projekte, Planung und Steuerung, Organisationsentwicklung und Compliance, Controlling und Optimierung, Buchhaltung und Administration, Finanzen und Kennzahlen.

Alles muss richtig, **transparent** und **gut kommuniziert** sein. Ein bunter Strauß von Aufgaben, die Wissen und Können erfordern, für die ein Theologiestudium oder die Jahre als Kaplan und Pfarrvikar nicht einfach mal so qualifizieren.

Professionelles Management ist die eine Seite der **Führungsverantwortung**, die gebraucht wird, um die komplexe Organisation eines großen pastoralen Raums zu leiten. **Leadership** die andere. Damit ist der beziehungsorientiert-kommunikative Teil des Führens gemeint, insbesondere die Zusammenarbeit mit Haupt- und Ehrenamtlichen, die Arbeit in Teams, das Empowern und Fördern, Motivieren und Anerkennen, das Stärken und Entwickeln, Vernetzen und Partizipieren, der Umgang mit Konflikten, das Schaffen und Leben einer vertrauensvollen und wertschätzenden Organisationskultur, in der Menschen Sinn erfahren und wissen, für was sie arbeiten.

Geht es beim Management um eine möglichst effiziente Performance und die dafür notwendigen Tools, fokussiert Leadership den Aspekt der **Haltung**, der Schaffung einer guten Team- und Führungskultur sowie die Reflexion des Führungsverhaltens. Beide zusammen machen in ihren vielfältigen Dimensionen Führung aus.

Wer heute in einem großen pastoralen Raum Führungsverantwortung übernimmt, ist zugleich **Seelsorger:in, Manager:in sowie Leader**.

Wie immer die Anteile auch verteilt sind, so ist er oder sie mit einem breiten Spektrum an Aufgaben, Rollen und Erwartungen konfrontiert. Manches davon sind Lieblingsrollen, in denen man mit Bravour agiert und sich alles leicht anfühlt. Andere Aufgaben sind eher lästig und müssen gemacht werden, weil es dazugehört.

**Leitender Pfarrer** bzw. **Pfarrbeauftragte:r** zu sein, heißt nicht nur in allen drei Rollen zu Hause zu sein, sondern auch die **Gesamtverantwortung** für einen großen pastoralen Raum mit seinen **vielen Akteuren** zu tragen. Manch eine:r findet sich in einer Position, die der Rolle des Chefs eines mittelständigen Unternehmens nicht unähnlich ist, und hat eine dreistellige Zahl von Mitarbeitenden zu führen, die sich durch eine hohe Expertise auszeichnen und selbst wiederum in verschiedenen Bereichen **Führung** übernehmen.

### Ihre besondere Herausforderung:

Große pastorale Räume sind organisatorisch komplex und von der Administration her durchaus aufwändig. **Seelsorge, Management** und **Leadership** sind dafür nötig. Bisweilen erleben Leitende Pfarrer wie Pfarrbeauftragte diese Aufgabenfülle als herausfordernd und streckenweise sogar belastend. Leicht besteht die Gefahr, sich ob der Vielzahl an

Rollen und den damit verbundenen Ansprüchen zu verzetteln, zu erschöpfen, zu überfordern und selbst auf der Strecke zu bleiben.

Dieses Format unterstützt Sie, Ihre Rollen gut zu bewältigen und eine reflektierte Führungshaltung zu entwickeln.

## Auf einen Blick - Das bietet Ihnen diese Weiterbildung:

Fokussiert auf Ihre spezifische Führungsverantwortung in einem **großen pastoralen Raum** qualifiziert Sie diese **überdiözesan** angelegte mehrteilige Weiterbildung für Ihre Führungsaufgabe. Sie stärken Ihre Führungskompetenzen, reflektieren Ihre Haltung und entwickeln Ihren persönlichen Führungsstil, setzen sich anhand ganz konkreter Fallbeispiele aus der

Praxis mit den Herausforderungen auseinander, die an Sie als Führungskraft gestellt sind und holen sich das nötige Managementwissen und passende Tools für Ihren Führungsalltag. Sie erleben eine Atmosphäre des selbstbestimmten Lernens in Ihrer Peer-Gruppe und den **Coachings**.

8. - 10.4.2024

21. - 23.10.2024

12. - 14.3.2025

1. - 3.7.2025



## Aufbau und Inhalte:

Konzipiert ist diese Weiterbildung in vier Teilen mit je drei Seminartagen, die durch Coachings und *selbst organisierte* Geistliche Begleitung ergänzt werden.

### 1 Selbstführung: In die eigene Führungskraft kommen - die eigene Führungspersönlichkeit entwickeln

Teil 1 nimmt Sie selbst als Führungspersönlichkeit in den Blick und thematisiert verschiedene Aspekte von **Self-Leadership** und **Self-Management**. Ziel ist es, dass Sie Zugang zu Ihren Ressourcen bekommen, Ihre Rollen und Verantwortlichkeiten auch in ihrer Wirkung bedenken, Ihren Führungsstil und vor allem Ihre **Führungshaltung** reflektieren und weiterentwickeln.

### 2 Ein starkes Team führen – Sich miteinander zu einem Powerteam entwickeln

In Teil 2 weitet sich der Blick auf die Menschen, die Sie führen. Sie erfahren, wie Sie in einem multiprofessionellen Miteinander mit sehr ausdifferenzierten Rollen, unterschiedlichen Profilen und Zuständigkeiten eine **vertrauensvolle Teamkultur** aufbauen, wertschätzend kommunizieren und die Menschen mit ihren je eigenen Stärken und Fähigkeiten gezielt fördern und einsetzen.

### 3 Führungsverantwortung und Management: Kirche als Organisation

Ihrer eigenen Gestaltkraft und Wirkmacht bewusst stellt Ihnen Teil 3 den pastoralen Raum als **Organisationseinheit** vor, macht Sie mit den Grundbegriffen des Managements vertraut und unterstützt Sie mit dem notwendigen Handwerkszeug für Ihre Führungsaufgabe.

### 4 Chancen ergreifen: Kirche entwickeln, den Wandel gestalten

Teil 4 beschäftigt sich mit der Frage, wie **Kirchenentwicklung** vor Ort aus der Führungsrolle heraus in Gang gesetzt, gestaltet und begleitet werden kann. Sie lernen grundlegende Konzepte und Instrumente kennen, um die notwendigen **Transformationsprozesse** fundiert und wirkungsvoll angehen zu können.

## Lern- und Wachstumsorte, Reflexions- und Erfahrungsräume

Wichtigster Lernort ist Ihre Seminargruppe. Durch fachliche Impulse der Referent:innen bzw. Trainer:innen, praxis- und fallbezogenen Austausch in der Peer-Gruppe, Übungen, Anregungen zur Reflexion etc. wird ein **aktives, selbstbestimmtes** Lernen angeregt. Eine besondere Rolle spielen die Coachings in zwei Kleingruppen, die ein eigener Bestandteil der Weiterbildung sind. Hier können Sie Er-

fahrungen und Fallbeispiele aus Ihrem Alltag als Führungskraft einbringen, ihre Haltung zu den verschiedenen Aspekten rund um Team- und Führungskultur, Leadership und Management ins Gespräch bringen und vertieft reflektieren, Ihr Führungsverhalten wie Ihre Führungspersönlichkeit betrachten und weiterentwickeln.

## Referierende und Coaches

Zu den vier Themen kommen Referent:innen, die jeweils an vier Halbtagen mit Ihnen in der Seminargruppe arbeiten. Sie sind beruflich in der Kirche tätig oder beraten kirchliche Institutionen und bringen aus ihrem jeweiligen

Arbeitskontext neben einer hohen fachlichen Expertise selbst Führungserfahrung mit. Die ausgewählten Coaches/Supervisor:innen haben langjährige Berufserfahrung und die nötige Feldkompetenz.

## Zielgruppe

Kirchliche Führungskräfte mit Leitungsverantwortung in großen pastoralen Räumen: **Leitende Pfarrer** sowie **Pfarrbeauftragte\***, die in einem großen pastoralen Raum Führungsverantwortung innehaben. Aber auch Priester und Pastoralreferent:innen, die sich auf einen solchen **unmittelbar bevorstehenden** Einsatz vorbereiten.

Richtig ist diese Weiterbildung für Sie, wenn Sie in Ihrer hauptberuflichen Tätigkeit **Seelsorge UND Führungsverantwortung** in einem **großen pastoralen Raum** miteinander verbinden. Diese Kombination ist das **Alleinstellungsmerkmal** für dieses Format.

Wenn Sie in als Führungskraft in der Kirche *außerhalb* der Seelsorge arbeiten und Ihre Rolle und Haltung reflektieren und entwickeln möchten, dann ist die Weiterbildung „Führen und Leiten in der Kirche“ die richtige Wahl für Sie. Die Informationen dazu gibt es unter: [www.fwb-freising.de/pdf/kategorien/WB%20Führen%20und%20Leiten.pdf](http://www.fwb-freising.de/pdf/kategorien/WB%20Führen%20und%20Leiten.pdf)

\*In einigen (Erz-)Diözesen gibt es Pastoralreferent:innen, die Leitungsverantwortung haben. Diese heißen z.B. Pfarrbeauftragte und sind mit diesem Format angesprochen.

## Inhalte und Referierende der Seminarteile

### 1. Selbstführung: In die eigene Führungskraft kommen - die eigene Führungspersönlichkeit entwickeln

Mo, 08.04.2024, 15 Uhr bis  
Mi, 10.04.2024, 13 Uhr



#### „Führung heißt, vor allem eine Person zu führen: sich selbst“.

Dieses Wort von Peter F. Drucker (1909-2005), einem der einflussreichsten Managementdenker steht am Anfang der Überlegungen rund um das Modul **Selfleadership**. Wer andere führen will, auch diese Lesart ist möglich, muss zuerst sich selbst gut führen können.

Sie fragen im Horizont Ihrer Erfahrungen nach Ihrem persönlichen Verständnis von Führung, reflektieren Ihre Motivation und Haltung, bedenken Ihren Führungsstil und verschaffen sich Klarheit bezüglich Ihrer vielen Rollen und der damit verbundenen Erwartungen, Spannungen, Wirkungen und möglichen Konflikte. Sie schauen auf Ihre Stärken, arbeiten an Ihrem WHY, heben Ihre Werte als kostbare Schätze, die Ihnen für Ihre Führungsaufgabe wichtig sind und lernen Ihre Ressourcen als Quelle kennen, die Ihnen auch in stressigen Zeiten Kraft, Klarheit und Orientierung gibt, Sie mutig und guten Gewissens Entscheidungen treffen und Sie in Resilienz kommen lassen. Ihnen wird bewusst, was Ihnen inmitten Ihres hektischen Führungsalltags gut tut und wie Sie für sich sorgen, damit Sie Führung auch auf lange Zeit gut als Dienstleistung an der Sache und den Menschen (**servant leadership**) leben können.

#### Referentin:

**Katharine Zepf**, Nürnberg

Systemische Organisationsentwicklerin. Sie begleitet und entwickelt seit über 20 Jahren Führungskräfte und Teams in Firmen, Verbänden und Organisationen im privatwirtschaftlichen und im kirchlichen Bereich.

Zusätzlich zu ihren Magister- / Masterabschlüssen in Japanologie der Universität Bonn und Business Administration der Steinbeis-Hochschule Berlin hat sie das Neuwaldegger Curriculum für systemische Organisationsentwicklung absolviert.

Derzeit leitet Katharine Zepf als Geschäftsführerin die Einrichtung der Katholischen Stadtkirche Nürnberg der (Erz-) Diözesen Bamberg und Eichstätt gleich in der Nachbarschaft des cph. Als geistliche Begleiterin ist sie seit vielen Jahren ehrenamtlich in der Begleitung von Menschen aktiv - in der Fokolar-Bewegung und darüber hinaus.

## 2. Ein starkes Team führen: Sich miteinander zu einem Powerteam entwickeln

Mo, 21.10.2024, 15 Uhr bis  
Mi, 23.10.2024, 13 Uhr



„Wenn Du nicht mehr weiter weißt, bilde einen Arbeitskreis. Ist Dir das Ergebnis schnuppe, gründe eine Arbeitsgruppe!“ Dieses Bonmot macht bewusst, dass eine Gruppe von Menschen, die zusammenarbeiten nicht automatisch ein Team ist und schon gar nicht ein Powerteam.

Was aber macht ein gutes Team aus? Was bedeutet Team-Spirit und welcher Geist soll bei uns herrschen? Wie kann man menschlich gelingend und effizient zusammenarbeiten? Wie kann man ein Powerteam, in dem wirklich alle an einem Strang ziehen, entwickeln und leiten? Wie schaffen wir eine **wertschätzende Teamkultur** und wie finden wir unser begeistertes vision- und mission-Statement, das unser Team zusammenschweißt und uns so richtig durchstarten lässt? Wie klappt es konkret, unsere **gemeinsame Sendung in der Vielfalt der Dienste** zu leben und Menschen mit ganz unterschiedlichen Fähigkeiten stärkenorientiert einzusetzen? Wie sind motivierte Mitarbeitende zu gewinnen und wie ist umzugehen mit „schwierigen“ Mitarbeitenden oder solchen, welche die vereinbarte Leistung nicht erbringen (können)? Was braucht es alles, um Partizipation zu verwirklichen und Verantwortung zu delegieren? Wie treffen wir Entscheidungen? Wie gehen wir miteinander um und wie kommunizieren wir? Was tun, wenn es kriselt und schwierig wird im Team? Wie lösen wir Konflikte?

Einige dieser Fragen kommen Ihnen sicher in den Sinn, wenn Sie an Ihr Team bzw. die vielen Teams mit Haupt- und auch Ehrenamtlichen denken, die Sie führen. Dieses Seminar bietet Ihnen **Impulse, Ideen und Werkzeuge**, um an einer für Ihren jeweiligen Kontext **passenden Teamkultur** zu arbeiten, die unterschiedlichen Rollen und Verantwortlichkeiten u.a. auch in einer Aufstellung wahrzunehmen und zu schauen, was Ihr nächster Schritt sein könnte, um konkret vor Ort in Ihrem großen pastoralen Raum mit den **verschiedenen Akteuren** in puncto Teambildung und Teamentwicklung voranzukommen.

### Referentin:

**Daniela Freudenberger**, Neu-Ulm

Trainerin, Diplom-Psychologin, Coaching- und Trainerausbildung, Psychotherapeutin mit tiefenpsychologischem Schwerpunkt.

[www.consulting-impact.com](http://www.consulting-impact.com)

### 3. Führungsverantwortung und Management: Kirche als Organisation

Mi, 12.03.2025, 15 Uhr bis  
Fr, 14.03.2025, 13 Uhr



Kirche als „Werkzeug und Zeichen des Heils“, als „Volk Gottes“, „Leib Christi“, „Sakrament“ oder „Gemeinschaft“ sind vertraute theologische Begrifflichkeiten (vgl. LG), die eine ganze Palette an Deutungen auf tun. Zugleich ist Kirche eine sehr dynamische und höchst komplexe wie vielschichtige **Organisationseinheit**, die auf das Funktionieren abzielt.

Die vielen Abläufe in diesem Organismus sollen möglichst reibungslos klappen. So gilt es zum Beispiel, den Zweck und die Ziele zu bestimmen, Zuständigkeiten festzulegen, Verantwortungsspielräume zu klären, ein Berichtswesen einzurichten, Prozesse zu beschreiben und Projekte zu steuern. Transparent und nachvollziehbar sollen die einzelnen Leistungen sein. Wer für was zuständig ist und welche Befugnisse hat, wer wem unterstellt bzw. vorgesetzt ist und wer an wen berichtet, ist durch die **Aufbauorganisation** geregelt und in einem **Organigramm** abgebildet, so dass Klarheit herrscht und man sich orientieren kann. Verbindlichkeit ist geschaffen, so dass man die Übersicht hat und weiß, wie es läuft. Möglichkeiten, eine Organisation zu strukturieren, gibt es vielfältige. In Linie, hierarchisch top down zum Beispiel oder als Matrix, als Netzwerk oder in sich selbststeuernden agilen Teams. Für was man sich entscheidet, ist Ausdruck von **Strategie und Organisationskultur**. Das gilt auch in Ihrem pastoralen Raum. Sie haben innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen die Möglichkeit, tragfähige und gut **funktionsorientierende Systeme vor Ort** zu schaffen, können Prozesse so aufsetzen, steuern, monitoren und verbessern, dass sie wirklich zielführend und effizient sind und Projekte initiieren, von denen Sie sich mit Blick auf ein bestimmtes Ziel einen Erfolg versprechen.

Als Führungskräfte im pastoralen Großraum lernen Sie punktgenau die Basics des **Organisationsmanagements** und können diese Erkenntnisse auf Ihre Aufgabenfelder anwenden. Sie erweitern Ihre Managementkompetenz und haben das Wissen plus das Rüstzeug, wie Sie Ihre Aufbauorganisation vor Ort erstellen, Prozesse aufsetzen und begleiten, Governance und Kontrollmechanismen nützen, Risiken einschätzen und mit verschiedenen Analyse-Tools und einer Balanced Church Card Ziele smarter erreichen.

#### Referent:

**Michael Huyeng**, Düsseldorf

hat Politik- und Sozialwissenschaften sowie Theologie studiert und ist Senior Manager im Bereich Risk Advisory bei Deloitte GmbH und einer der Spezialisten für kirchliche Organisationen.

Er sagt: „Eine gute Strategie muss sichtbare, konkrete und messbare Veränderungen auslösen. Sie ist der Kompass jedes Veränderungsprozesses. Ihr muss der Aufbau der Organisation, gestützt durch stabile Prozesse, folgen. Eine darauf ausgerichtete Steuerung ermöglicht wirksames Handeln.“

#### 4. Chancen ergreifen: Kirche entwickeln, den Wandel gestalten

Di, 01.07.2025, 15 Uhr bis  
Do, 03.07.2025, 13 Uhr



„Macht ist die Fähigkeit, nicht nur zu handeln oder etwas zu tun, sondern sich mit anderen zusammenzuschließen und im Einvernehmen mit ihnen zu handeln“ (Hannah Arendt 1990).

Der gesellschaftliche Kontext verändert sich rasant. Die Kirche steht unter hohem Anpassungsdruck und mitten in einem tiefgreifenden Umbruch, der alle Bereiche kirchlichen Lebens erfasst. Vieles von dem, was Sie kennen und Ihnen wichtig ist, findet keinen Anklang mehr. In dieser Situation gerät Kirche als Organisation unter Stress. Im laufenden Betrieb soll Neues ausprobiert werden, das zusätzlich zu stemmen ist. Das Pensum wird mehr und die Leute weniger. Sie als Führungskraft vor Ort in einem großen pastoralen Raum spüren den **Veränderungsdruck** direkt. Denn Sie haben „bei den Menschen zu sein“ und dafür zu sorgen, dass alles „funktioniert“ und alle weiterhin gut „versorgt“ werden. Gleichzeitig tragen Sie in besonderer Weise Verantwortung, den Wandel vor Ort zu gestalten und die Kirche in eine gute Zukunft zu führen.

Sie erkunden in der vierten Einheit, wie Sie dieser Herausforderung als Führungskraft gerecht werden können. Sie lernen **Konzepte und Tools horizontaler Führung** kennen, um Entwicklungs- und Veränderungsprozesse im Wechselspiel zwischen langfristiger Ausrichtung (Strategieentwicklung) und experimenteller Erprobung von Neuem (Innovation) wirkungsvoll angehen zu können. Darüber hinaus geht es am Ende der Weiterbildungsreihe darum, im Blick auf Ihre eigene Person Abstand zu gewinnen, die Ambiguität der Auftragslage im Blick auf Rolle und Verantwortung zu erkennen und Mechanismen zu entwickeln, die eigene Resilienz zu stärken und Komplexität verantwortlich zu reduzieren.

„Die Verantwortung kirchlicher Führungskräfte besteht darin, **Kirche-Sein zu ermöglichen**: Menschen wahrzunehmen mit dem, was sie an Gaben mitbringen, sie zur Jüngerschaft zu ermutigen, den Raum zu schaffen, damit sie Verantwortung für ihr Kirche-Sein übernehmen können, sie dabei zu fördern und zu unterstützen.“

#### Referent:

**Dr. Valentin Desso, Mainz**

Dr. phil., Dipl.-Theologe, Dipl.- Psychologe, Supervisor BDP, Senior-Coach BDP, Systemischer Organisationsberater, Ausbilder und Trainer, Geschäftsführer der kairos. Coaching, Consulting, Training, Partner in der Kooperation Hahmann & Desso, Initiator und Mitherausgeber der online-Zeitschrift futur2, Initiator und Mitveranstalter der Kongressreihe Strategie und Entwicklung in Kirche und Gesellschaft, Autor und Herausgeber zahlreicher Veröffentlichungen im Kontext Kirchenentwicklung.

## Leitung

Die Kursleitung begleitet die Weiterbildung in allen vier Seminarteilen. Sie moderiert die Übergänge, ist quasi der „rote Faden“, schafft Kontinuität und Orientierung, sorgt für eine angenehme Atmosphäre selbstbestimmten Lernens, kümmert sich um Absprache z. B. mit dem Haus und moderiert die Prozesse.



### **Christina Hoesch, München**

Dipl. Theologin und Supervisorin. Von 1999 bis 2011 im Schulpastoralen Zentrum Schloss Fürstenried als Bildungsreferentin und ab 2006 auch stellvertretende Leiterin. Anschließend absolvierte Sie die Ausbildung zur Pastoralreferentin und arbeitete in zwei Pfarrverbänden.

Seit 2021 ist sie Fachreferentin für Pastorale Bildung im Erzbischöflichen Ordinariat München und Freising.

## Arbeitszeiten

**Seminartage:** 9-12 Uhr und 15-18 Uhr plus Abendeinheit

**Coaching:** 11-17 Uhr (vor Ort im CPH ebenso wie online)  
Die Termine werden Ihnen noch vor dem ersten Modul mitgeteilt.

Es ist empfehlenswert, im Rahmen Ihrer geistlichen Begleitung den Themenkreis Führungsverantwortung, Haltung, Servant Leadership zu reflektieren. Bitte organisieren Sie das eigenständig.

Die Teilnehmenden erhalten am Ende der Weiterbildung ein Zertifikat, das die Arbeitszeiten in Creditpoints ausweist.

## Coaching

Es stehen Ihnen zwei zertifizierte Coaches/Supervisoren zur Verfügung, die Ihnen im Rahmen von Gruppencoachings die Möglichkeit der vertieften Reflexion und Arbeit an Ihren Fallgeschichten eröffnen.

Die Coachings werden in zwei Gruppen durchgeführt. Insgesamt finden im Zeitraum der Weiterbildung sechs Treffen statt. Drei in Präsenz und drei online. Dafür stellt Ihnen die Fort- und Weiterbildung Freising eine datenschutzkonforme Zoom-Lizenz zur Verfügung. Die Termine werden nach der ersten Seminareinheit vereinbart.



### **Rüdiger Grass, Coburg**

Dipl. Päd. (Univ.), Dipl. Soz.päd. (FH), Supervisor (DGSv, SG\*), seit 1988 selbständig in den Bereichen Training, Coaching/Supervision und Organisationsberatung.



### **Sigrid Kaindl-Pohl, Gauting**

Diplom-Theologin, Supervisorin/Coach DGSv. Mediatorin bei beruflichen Konflikten, Gestalttherapeutin DVG (Psychotherapie HPG), leitet den Fachbereich Supervision-Coaching-Mediation im Erzbischöflichen Ordinariat München und Freising.

## Veranstaltungsort

Die Seminarteile sowie die in Präsenz durchgeführten Coachings finden statt im Caritas-Pirckheimer-Haus, Königstr. 64, 90402 Nürnberg.

## Anmeldung - Zertifikat

Anmeldung über unsere Homepage: [www.fwb-freising.de](http://www.fwb-freising.de)

Anmeldeschluss ist der 15. Januar 2024.

Damit Sie ein Zertifikat erhalten können, ist die kontinuierliche Teilnahme an den vier Seminarteilen und den Coachings erforderlich.

## Kosten

Teilnahmegebühr, inkl. Coaching: € 2.780,00

Teilnahmegebühr, inkl. Coaching\*: € 2.580,00

*\*dieser Preis gilt für Teilnehmende der (Erz-)Bistümer: Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Regensburg und Würzburg*

Pensionskosten für die vier Seminarteile: € 1.340,00 (Stand 2024)

*(einschließlich nichtalkoholischer Getränke im Tagungsraum)*

Die Pensionskosten für die Coachings werden gesondert in Rechnung gestellt.

Ausdrücklich möchten wir Sie darauf hinweisen, dass es aufgrund aktueller Preissteigerungen vor allem im Bereich Energie zu höheren Kosten kommen kann.

## Zahlungs- und Rücktrittsregelung

- » Nach jedem Seminarteil und jedem Coaching werden die fälligen Kosten in Rechnung gestellt.
- » Bei einem Rücktritt nach Anmeldeschluss werden 100 % der Teilnahmegebühren und die im Bildungshaus anfallenden Stornokosten in Rechnung gestellt.
- » Bei Abbruch der Weiterbildung durch den/die Teilnehmer:in werden die Teilnahmegebühren und die anfallenden Pensionskosten in voller Höhe in Rechnung gestellt. Dies gilt auch in dem Fall, dass der/die Teilnehmer:in diese Gründe nicht selbst zu verantworten hat (Krankheit, berufliche und familiäre Gründe).
- » Bei Abwesenheit an einzelnen Seminarelementen aus Gründen, die der Teilnehmende nicht zu verantworten hat (Krankheit, Versetzung usw.), werden die entsprechende Teilnahmegebühr und die Ausfallgebühr des Tagungshauses fällig.
- » Sollte es z. B. bedingt durch die Coronapandemie erforderlich sein, dass eine Seminarwoche nicht in analoger Präsenz statt finden kann, wird auf online umgestellt. Alle Referierenden sind mit diesem Format vertraut und können interaktiv arbeiten.

## Fort- und Weiterbildung Freising

POSTADRESSE  
Domberg 27  
85354 Freising  
Deutschland

KONTAKT  
Telefon: 08161 88540-0  
[fwb@dombergcampus.de](mailto:fwb@dombergcampus.de)



Fort- und  
Weiterbildung  
Freising