

„Am Anfang steht eine Entscheidung!“

Eine Arbeitshilfe für Leitungsverantwortliche zur Weiterentwicklung
einer „trägerspezifischen“ christlichen Einrichtungskultur



Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.



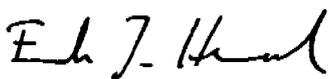
„Am Anfang steht eine Entscheidung!“

Vorwort

Das kirchliche Profil der Caritas ist ein Erkennungsmerkmal ihres Selbstanspruchs. Leitungsverantwortliche katholischer Einrichtungen stehen vor der Herausforderung, wie sie die christliche Motivation der Mitarbeitenden und die Tradition des Trägers nach innen und außen erfahrbar machen können. Wie gelingt es heute solch wichtige Prozesse anzustoßen oder in Gang zu halten?

Am Anfang steht eine Entscheidung – und was gilt es dann zu beachten? Wie gelingt es, die trägerspezifische Kultur zu entwickeln und als alltagsrelevanten Bestandteil von Arbeitsprozessen gezielt anzusteuern.

Leitungsverantwortliche caritativer Rechtsträger haben unter fachlicher Beratung des Erzbischöflichen Generalvikariats und des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln hierzu ermutigende Anregungen gegeben. Damit liegen Denkanstöße für die großartige Aufgabe vor, Mitarbeitende für die Tat im Glauben zu stärken und gemeinsam profiliert als kirchlicher Träger in der Gesellschaft wirksam zu sein. Machen Sie sich entschieden auf den Weg und gehen Sie Schritt für Schritt.



Dr. Frank Joh. Hensel
Diözesan-Caritasdirektor



1

Eine Kultur entwickeln – eine ständige Herausforderung



Eine lebendige katholische Einrichtungskultur ist keine Selbstverständlichkeit, sondern eine Aufgabe. Leitungsverantwortliche der Caritas sind herausgefordert, die gelebten religiösen Gestaltungsformen mit Blick auf die heutige religiöse Sozialisation von Mitarbeitenden und Klienten weiterzuentwickeln. Eine Phase des Experimentierens und Ausprobierens geht der Entwicklung neuer Formen voraus.

Wie aber gestaltet man solche Prozesse einer christlichen und konfessionell katholischen Trä-

gerkultur? Die vorliegende Arbeitshilfe möchte Leitungskräfte ermutigen und konkrete Anregungen zur Initiierung und Durchführung solcher Prozesse geben.

Vorweg: Zu allen Zeiten haben Verantwortliche in der Kirche vor dieser Herausforderung gestanden. So brauchen auch diese Zeiten neue und vielfältige Aufbrüche rund um den Grundauftrag der Caritas: die Liebe Gottes. Dieser Grundauftrag war immer in seiner lebensnahen kirchlichen Ausgestaltung dem Wandel unterworfen.

Was verstehen wir unter christlicher (Einrichtungs-) Kultur?

Einen Gestaltungsprozess, den es zu pflegen und zu fördern gilt, denn die Einrichtungs-kultur ist die bewusst oder unbewusst gelebte christliche Praxis einer Dienstgemeinschaft.

Sie entwickelt sich aus verschiedenen Aspekten wie beispielsweise:

- ethisch-religiöse Haltung der Mitarbeitenden
- Tradition des kirchlichen Trägers
- Verhaltensregeln und Orientierungsmuster
- Ethos der jeweiligen Berufsgruppen
- Anbindung an die katholische Kirche und pastorale Begleitung
- religiöse Bildungsangebote als Teil der fachlichen Tätigkeit
- gemeinschaftliche Rituale und Symbole
- Dialog und Reflexionsformen in der caritativen Tätigkeit unter christlicher Perspektive
- regionale Kultur und die des jeweiligen Sozialraums
- spezifisches Leitungshandeln

2

Am Anfang steht eine Entscheidung



Jede Strategie, jede Zielfindung in einem Unternehmen braucht zunächst eine Entscheidung: „Wir wollen uns um der Zukunft unseres Unternehmens willen verändern!“ Es gilt, die christliche Identität in der caritativen Arbeit zu entdecken und zu verdeutlichen. Es geht um die Reflexion der ehrenamtlichen bzw. beruflichen Erfahrungen im Licht des christlichen Glaubens. Genau hier ist eine strategische Grundsatzentscheidung auf der Leitungsebene zu treffen: Wie wollen wir (als Träger, Einrichtung, Dienst) unsere christliche Identität leben, gestalten und als kritisch-motivierende Kraft fördern?

Ohne Struktur keine Kultur

Klassische Modelle christlicher Trägerkultur gingen noch von dem Vorhandensein einer mehrheitlich katholisch sozialisierten Mitarbeiter-

schaft und eines oftmals christlich geprägten gesellschaftlichen Umfelds aus. Der Glaube war gegeben und musste sich nicht erklären oder anbieten. Diese Situation hat sich gravierend verändert. Inzwischen braucht es Prozesse, um Glaubensbezüge in der caritativen Tätigkeit zu entdecken, die Auseinandersetzung zu fördern und so die Beheimatung im Glauben zu vertiefen. Aber wann ist der richtige Zeitpunkt für einen solchen „Kulturprozess“? Was gilt es dabei zu beachten? Wer steht für einen solchen Prozess oder ist zu beteiligen, und welches Leitungshandeln ist gefordert?

Die nebenstehende Grafik benennt die Bausteine des Prozesses. Denn nach der Analyse der Situation und der Grundentscheidung auf der Leitungsebene zur Initiierung des Prozesses kommen die Rahmenbedingungen in den Blick: Hier gilt es, die Bedingungen für religiöse Kulturprozesse zu beachten. Welche Vorgaben

Eine Arbeitshilfe für Leitungsverantwortliche

werden sinnvollerweise gegeben, um Sicherheit im Prozess zu schaffen, ohne die Dynamik auszubremsen? Und welche Stolpersteine gilt es im Vorfeld, aber auch im Verlauf wahrzunehmen, und welcher Denkanstöße und begleitender Unterstützungsleistung bedarf es? Aus alledem haben sich diese Anregungen für Führungskräfte zur Prozessplanung entwickelt, die um mögliche und erprobte Veranstaltungsformen ergänzt sind.



3

Religiöse Kultur eine alltägliche Prozessplanung



Christliche Einrichtungskultur, das ist auch die eigene Glaubenskultur der Leitenden. Am Anfang einer spezifischen Prozessplanung steht deshalb auch die Frage an die Führungskräfte nach der eigenen Spiritualität und den eigenen Bezügen zwischen dem beruflichen Handeln und dem persönlichen Glauben. Um Mitarbeitende für eine christliche Einrichtungskultur zu begeistern, müssen sich Verantwortliche auch selbst mit diesem Anliegen und ihrer Haltung zu erkennen geben.

Eine zweite persönliche Voraussetzung für einen solchen „Kulturprozess“ ist unabdingbar: Lernbereitschaft und Experimentierfreude. Da es kein allgemeines Rezeptbuch für christliche Identität gibt und es um eine Weggemeinschaft geht, gilt es, einen „suchenden Prozess“ zu initiieren und auszuhalten.

Externe Partner/Begleiter sind hilfreich. Sie können professionellen Input geben und neue

Denkrichtungen öffnen. Wer das sein kann, ist sehr unterschiedlich. Vielleicht ist gute Beratung gerade daran erkennbar, dass nicht schon im ersten Gespräch auf dem Tisch liegt, wie der Prozess aussehen müsste und welche Ergebnisse und späteren „Kulturmerkmale“ einzubringen sind. Förderlich ist es auch, die Aufgaben der Prozessmoderation und -beratung verteilt wahrzunehmen. Ein frühzeitiger Kontakt zu anderen Trägern/Verbänden, die sich ebenfalls gezielt dem Thema stellen bzw. bereits darin unterwegs sind, ist hilfreich und angeraten.

Um christliche Haltung im Kontext einer Trägerkultur in Handlungen zu übersetzen, ist auch fachliche Kompetenz geboten. Diese umfasst sowohl theologisch-pastorales Grundlagenwissen als auch methodische Kompetenzen. So kann am Start oder im Vorlauf eine fachliche Zusrüstung sowohl für Leitungen selbst als auch für spätere Prozessverantwortliche geboten sein.

Eine überregionale Vernetzung einer Gruppe oder Einzelner, die sich des Themas besonders annehmen, trägt ebenfalls zur Kompetenzerweiterung und zum Erfahrungstransfer bei. Eine weitere Ressource sind zum Beispiel auch die in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) angebotenen Exerzitientageregelungen, für die ggf. ein ausdrücklicher Anstoß oder eine motivierende Einladung nötig sein kann.

Mit der Praxis einer eigenen passenden christlichen Kultur und dem Weg dorthin braucht der Träger oder die Einrichtung sich nicht zu isolieren. Vielmehr ist sie auch eine Chance, im eigenen Umfeld, zum Beispiel in der örtlichen Gemeinde, mit anderen Verbänden oder im Verbund der Gemeindecaritas Partnerschaften/Weggemeinschaften einzugehen.

Schließlich brauchen Mitarbeitende, die sich an einem solchen Prozess beteiligen, die ausdrückliche und authentische Unterstützung ihrer Vorgesetzten. Zeit für dieses Engagement muss realistisch und zuverlässig eingeplant werden und als normale Aufgabe und Teil des Dienstes betrachtet werden. Besonders gilt dies für die notwendige Leitung einer Prozess-Arbeitsgruppe oder Mitglieder einer Steuerungsgruppe, die sowohl (Zwischen-)Ergebnisse auswertet als auch die Kommunikation mit der Vorstands-/Leitungsebene absichert.

Mit diesen Punkten zeigt sich, dass am Anfang einer Prozessplanung auch für die Entwicklung christlicher Kultur und Identität sehr konkret die

Frage der nötigen und der verfügbaren Ressourcen geklärt werden muss. Nur wenn faktische Ressourcen bereitgestellt werden, zeigt sich der Mitarbeiterschaft, welche Bedeutung Vorstand/Leitung dem Anliegen beimessen. – Wird keine Ressource eingeräumt, bleibt es bei dem Eindruck, dass für Mitarbeitende nun „on top“ zum regulären Dienst noch ein zusätzlicher Prozess zu bewältigen ist, und das Ergebnis wird möglicherweise wenig befriedigend sein.

So gesehen ermöglicht der Vorstand bzw. die Geschäftsführung den religiösen Kulturprozess. Sie sind Prozessinitiatoren, -förderer und -garanten. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden und beauftragten Personen bleiben sie Kulturträger.



4

Glaubenskultur hat Bedingungen



Wenn eine Organisation sich zur systematischen und bewussten Gestaltung ihrer Träger- bzw. Einrichtungskultur, zumal einer christlichen, entscheidet, wird diese Entscheidung maßgeblich von den Rahmenbedingungen beeinflusst. Diese benötigen eine besondere Beachtung seitens der Geschäftsführung bzw. des Vorstandes:

Diese Rahmenbedingungen sind formaler und inhaltlicher Art. Zunächst sind einige formale Voraussetzungen zu schaffen und durch die Organisation sicherzustellen.

Formale Rahmenbedingungen

Die Frage der Bereitstellung und Definition von Ressourcen bildet die Ernsthaftigkeit des Vorhabens ab, denn diese ermöglichen, verhindern oder beeinträchtigen die Akzeptanz, Relevanz und Dynamik. Mit Ressourcen sind sowohl die

zeitlichen, finanziellen, fachlichen und personellen Möglichkeiten gemeint als auch Räume und Ausstattung.

Die Entscheidung, das Thema aktiv als Entwicklungsaufgabe zu gestalten, erfordert die Klärung der zu beteiligenden Personen, der „experimentellen“ Spielräume und der Verfahrensregeln. Hierzu zählen zum Beispiel die Kommunikation von Prozessschritten, die Art der Einbindung von Entscheidungsträgern und der Mitarbeitenden. In dieser Hinsicht bedarf es im Vorfeld bei aller Zusicherung der inhaltlichen Offenheit und experimentellen Freiheit einer verbindlichen Vereinbarung. Die Benennung einer Person, die seitens des Vorstandes für den Prozess zuständig ist, ist ebenso erforderlich. Diese kann Teil des Vorstandes oder ihm direkt zugeordnet sein. Dazu sind Kommunikationswege festzulegen. Eine theologische Profession ist hilfreich, aber nicht zwingend erforderlich.

Eine Arbeitshilfe für Leitungsverantwortliche

Notwendig ist vielmehr, dass diese Person akzeptiert ist und als kompetent erlebt wird. Sie benötigt eine Kompetenz in der Prozessbegleitung sowie die Bereitschaft zu einer sensiblen und ermutigenden Steuerung unter den spezifischen Rahmenbedingungen (s. u.). Ferner ist eine Aufgabenklärung mit anderen pastoralen Rollenträgern (zum Beispiel Pfarrer oder geistlicher Beirat) im Vorfeld geboten.

Da Organisationen komplexe Gebilde sind, gilt es, die unterschiedlichen Aufgabenfelder der Mitarbeiterschaft (zum Beispiel Beratung, Pflege, Verwaltung etc.) abzubilden. Es sind die verschiedenen Arbeitsbedingungen (stationär, teilstationär ambulant, vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt, Schichtarbeit, Zeitarbeitsverträge, Ausbildungsverhältnis etc.) in der Prozessgestaltung zu berücksichtigen.

Mögliche Angebote bedürfen einer allen zugänglichen und strukturell abgesicherten Kommunikation (zum Beispiel per Intranet, Verbandspublikationen, Aushang etc.).

Neben den einzelnen Mitarbeitenden ist die Mitarbeitervertretung wichtige Partnerin im Prozess der Kulturentwicklung.

Inhaltliche Rahmenbedingungen

Die Gestaltung einer christlichen Unternehmenskultur ist immer ein langfristiger und ergebnisoffener Prozess. Er lebt vom Vertrauen in die Kraft des Austauschs. Die Leitung braucht eine Haltung des Zutrauens zu den Mitarbeitenden und eben auch des Vertrauens auf die Gegenwart Gottes.

Zugleich bedarf es einer selbstverständlichen Integration in bestehende Abläufe und Routinen, um keine Sonderwelt jenseits der gelebten Alltagspraxis zu prägen. Zu entwickelnde Formate stehen unter dem Anspruch, alltags-tauglich und anschlussfähig an die Erfahrungen der Mitarbeitenden zu sein. Um Spiritualität er-

fahrbar zu machen, sind Akzeptanz und Flexibilität gefordert. Die Mitarbeitenden müssen sich mit ihren Alltagserfahrungen und in ihrem persönlichen religiösen Erleben einbringen können.

Die Leitung sollte in der Art der Initiierung des Prozesses schon transparent machen: Die Mitarbeitenden sind nicht einfach die Adressaten, sondern Akteure. Die inhaltliche Gestaltung der Angebote orientiert sich am Mitarbeitenden, an seiner Tätigkeit und dem entsprechenden Berufsfeld. Sie bringen ihre Erfahrungen ein und haben oft innovative Vorstellungen von adäquaten Gestaltungsformen, um eine alltagsrelevante religiöse Deutung zu ermöglichen. Ziel aller Bestrebungen ist eine „Selbstermächtigung“, die passenden religiösen Angebotsformate mitzugestalten. Hierbei sind die bestehende Beteiligungs- und Kommunikationskultur wie auch das je eigene Selbstverständnis (Tradition) der Einrichtung bzw. der persönlichen und institutionellen Biografie zu berücksichtigen und mitunter kritisch zu hinterfragen sowie gegebenenfalls zu verändern.

Die Beteiligungs- und Kommunikationskultur ist selbst Ausdruck der zu fördernden christlichen Einrichtungskultur, die den Einzelnen als Träger der Gegenwart Gottes im caritativen Tun ernst nimmt. Es gilt daher, seine religiöse Dialogbereitschaft und Sprachfähigkeit zu fördern und nicht zu reglementieren. Seitens der Leitung braucht es das Signal von gewollter experimenteller Freiheit und die Wertschätzung kleiner qualitativer Schritte sowie die Ermutigung zu einem langen Atem. Letzterer aufgrund der Tatsache, dass Kulturprozesse immer langfristige Prozesse sind und religiöse Prozesse immer ein zeitbedingtes Ringen um den aktuellen Weg Gottes meinen. Insofern bedarf es sowohl des Verzichts auf vorschnelle Evaluationserfolge mit quantitativen Erfolgsparametern als auch auf engführende inhaltliche Vorgaben im Sinne curricularer Wissensbestände.

5

Kulturentwicklung zwischen Denkanstößen und Stolpersteinen



Eine Leitungskraft steht vor der Frage: „Was ist für unseren Verband/unsere Einrichtung/unsere Dienste die adäquate Form (der Initiierung) eines solchen Prozesses zur Weiterentwicklung einer ‚trägerspezifischen‘ christlichen Einrichtungskultur?“

Der Schlüssel zum Erfolg liegt von der Sache her in der Verankerung und Entwicklung des Vorgehens als Mitarbeiterprozess. Mit der Entscheidung des Vorstandes/der Geschäftsführung beginnen das begründete Werben um einen solchen Kulturprozess und die Gewinnung Interessierter. Schon die Entscheidung ist allen transparent darzustellen. Von Beginn an ist der Prozess als eine mitarbeitergestützte Suchbewegung nach adäquaten Formen der Umsetzung anzulegen. Die Initiierung kann zum Beispiel über einen „Befragungs- und Diskussionsprozess“ zur Angebotsfindung und -beschreibung beginnen oder über die Gründung

einer „Gruppe“, die die Idee mitträgt, weiterentwickelt und mögliche Angebots- und Beteiligungsformen entwickelt. Neben einem örtlichen Ansatz ist auch ein überregionaler Auftakt oder Impuls (ggf. auch im Sinne einer Qualitäts-offensive) zum Beispiel als Klausurtag zur Art solcher Prozesse oder als Forumsveranstaltung möglich.

Jede Form der Initiierung braucht von Beginn an die Beteiligung der Mitarbeitenden. Es gilt, Interessierte aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Hierarchieebenen der Organisation zu gewinnen. Mit ihren Erfahrungen, ihrem Bedarf, ihren Vorstellungen und ihren möglichen Ideen zur Umsetzung sind sie Kulturträger. Aus dem Interesse der Mitwirkenden und dem Zutrauen wächst die Prozessdynamik.

In begründeten Einzelfällen kann es fachlicher Zurüstung bedürfen, zum Beispiel in Form einer

religiösen Weiterbildung zur Stärkung des kompetenten beruflichen Handelns. Der Aspekt des Top-downs von Vorgaben ist eher reduziert auf die oben genannten formalen und inhaltlichen Rahmenbedingungen zur Ermöglichung und Sicherstellung des Prozesses. Der „religiöse“ Prozess lebt von einem Klima der Freiwilligkeit, der interessengesteuerten Vorgehensweise und von einer Kultur des Angebots und des Austauschs. Die Formen der Initiierung und Prozessbegleitung durch die Leitung sind daran auszurichten.

Gerade so nehmen die Träger und die Leitung die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung und die Sorge zur Pflege und Förderung dieser Kultur wahr.

Ebenso wichtig ist die Klärung einer strukturierter Kommunikation zwischen den Beteiligten (Leitung, Arbeitsgruppe, Mitarbeitende) und einer regelmäßigen Information über den Prozessverlauf, dessen konkrete Schritte und Ergebnisse. Es empfiehlt sich im Sinne der wertschätzenden Begleitung, die verschiedenen Entscheidungs- und Beteiligungsebenen immer wieder an die Leitung rückzubinden (zum Beispiel im sogenannten „Gegenstromverfahren“) und so die Gesamtentwicklung zu fördern. Parallel bedarf es der regelmäßig wiederkehrenden Verständigung innerhalb von Vorstand und leitender Mitarbeiterschaft über Fragen der Gestaltung der christlichen Einrichtungskultur und deren konkreter Umsetzung (auf persönlicher und verbandlicher Ebene) sowie der Auseinandersetzung auf Leitungsebene über

persönliche und verbandliche religiöse Wurzeln des Engagements und ihre Auswirkungen auf die Alltagskultur.

Die Veröffentlichung von Erfahrungen, gelungener Projekte zur Einrichtungskultur und entsprechender Initiativen trägt zu einer Verstärkung und förderlichen Wertschätzung bei. Im Fortgang des Prozesses wird u. a. weiter zu entscheiden sein, wie das Kommunikations- und Veranstaltungsdesign der Umsetzung in der Breite konkret aussieht und welche gemeinsam entwickelten Anregungen zur Implementierung des Themas als Querschnittsaufgabe des Verbandes umgesetzt werden sollen.



6

Denkanstöße Kulturbausteine



Befragung aller Mitarbeitenden zu Interessen, aktuellen und künftig gewünschten Angeboten



Verbindliche Teilnahme von Führungskräften an entsprechenden Fortbildungsangeboten



Gründung einer Projektgruppe von Mitarbeitenden und Führungskräften mit dem thematischen Schwerpunkt „Christliche Kultur“



Gesprächskreise zur Verknüpfung fachlicher und religiöser Dimensionen im jeweiligen Arbeitsfeld



Vereinbarung von mindestens einem Jahresziel zum Thema „Christliche Kultur“ in jedem Fachbereich



Auftaktveranstaltung (Kick-off) zu einem nachhaltigen Diskussionsprozess in den Gremien und Arbeitsbereichen



Klausurtagung des Vorstandes/der Leitungsebene mit Vereinbarung eines strategischen Ziels und entsprechender Unterziele



Benennung von Beauftragten für einzelne Einrichtungen/Dienste und eines Verantwortlichen aus der Leitung mit entsprechender Veröffentlichung und Kenntlichmachung im Organigramm



Erstellung eines Rahmenkonzeptes zum Thema „Christliche Einrichtungskultur“ auf Trägerebene und entsprechender spezifischer Einrichtungskonzepte



Initiierung kleinerer Projekte und Schaffung von Anreizen (Zeitressourcen, Fortbildung, Würdigung, Veröffentlichung, ...)



Positive Identifikation aller beteiligten Ebenen mit der Tätigkeit im kirchlichen Dienst wird gefördert durch gezielte Bildungsangebote



Bewusste Einforderung religiös-theologischer und ethischer Anteile in Fortbildungsangeboten



Integration der Frage nach spiritueller und religiöser Förderung im Mitarbeitergespräch



Angebote zur Gestaltung von Glaube und Spiritualität in der Sozialen Arbeit

Erstellt vom Arbeitskreis „Spiritualität in der Berufswelt“ der Verbandskonferenz des Diözesan-Caritasverbandes im Erzbistum Köln e.V.

- Dr. Christoph Humburg, Caritasdirektor Caritasverband Wuppertal-Solingen e.V.
- Monika Kleine, Geschäftsführerin Sozialdienst katholischer Frauen Köln e.V.
- Peter Krücker, Vorstand Caritasverband für die Stadt Köln e.V.
- Jürgen Lennemann, Referent für Christliche Identität,
Gemeinnützige Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe mbH
- Elisabeth Neuhaus, Abteilungsleiterin Erwachsenenseelsorge
im Generalvikariat des Erzbistums Köln
- Jean-Pierre Schneider, Caritasdirektor Caritasverband für die Stadt Bonn e.V.
- Bruno Schrage, Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen,
Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.

Geschäftsführung:

- Bruno Schrage, Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen,
Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.

Sofern Sie eine Beratung bei der Weiterentwicklung Ihrer trägerspezifischen christlichen Einrichtungskultur wünschen, können Sie gerne Bruno Schrage, Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. (Bruno.Schrage@caritasnet.de), ansprechen.

Impressum:

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen
Stabsabteilung Information und Kommunikation
Georgstraße 7, 50676 Köln
presse@caritasnet.de
www.caritasnet.de
Druck: Druckerei Franz Paffenholz GmbH, Bornheim

” Ich gebe zu, dass wir Räume schaffen müssen, die geeignet sind,
... zu motivieren und zu heilen, »Orte, wo man den eigenen Glauben
an den gekreuzigten und auferstandenen Christus erneuern kann,
wo man die eigenen innersten Fragen und Alltagsorgen miteinander teilen kann,
wo man sein Leben und seine Erfahrungen einer tiefgreifenden Überprüfung
im Licht des Evangeliums unterziehen kann, mit dem Ziel,
die eigenen individuellen und gesellschaftlichen Entscheidungen
auf das Gute und das Schöne hin auszurichten«. ¹
... Die Kultur ist etwas Dynamisches, ... und jede Generation gibt an die
folgende eine Gesamtheit von auf die verschiedenen Lebenssituationen
bezogenen Einstellungen weiter, die diese angesichts ihrer eigenen
Herausforderungen überarbeiten muss. ² “

Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben, Evangelii gaudium Nr. 77¹ und ebd. 22²