

Hofmeister | Lämmelin | Luckhardt | Schendel | Sandler-Koschel [Hrsg.]

Zusammen schaffen wir es!

Multi- und interprofessionelles Arbeiten
in Kirche und Diakonie



EVANGELISCHE VERLAGSANSTALT
Leipzig



Nomos



Sozialwissenschaftliches
Institut der Evangelischen
Kirche in Deutschland

Mit der Reihe *SI-Diskurse | Gesellschaft – Kirche – Religion* werden Beiträge an der Schnittstelle von Theologie und Sozialwissenschaften bzw. Kirche, Gesellschaftspolitik und Öffentlichkeit in den wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs eingespielt. Die Beiträge speisen sich aus Tagungen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland (SI) und anderen Zusammenhängen der Forschung des SI. Empirische Befunde und konzeptionelle Überlegungen aus Religionssoziologie, Theologie, Ethik und Ökonomie werden präsentiert und kontrovers diskutiert. Im Zentrum stehen Fragen zur religiösen Kommunikation und Praxis in der Gegenwartsgesellschaft, zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zum sozialen Ausgleich, zum zivilgesellschaftlichen Engagement und zur digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft.

Das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD (SI) bearbeitet empirisch in interdisziplinärer Verbindung von Theologie und Sozialwissenschaften kirchen- und religionssoziologische, gesellschaftspolitische und soziale Fragen. Die Forschungsergebnisse der Projekte werden als Broschüren, in Buchreihen und auf der Institutswebseite (www.siekd.de) veröffentlicht. Träger des SI ist die EKD in Kooperation mit der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

SI-Diskurse | Gesellschaft – Kirche – Religion

herausgegeben vom
Sozialwissenschaftlichen Institut
der Evangelischen Kirche in Deutschland (SI)

Band 3

Georg Hofmeister | Georg Lämmlin
Christiane Luckhardt | Gunther Schendel
Birgit Sendler-Koschel [Hrsg.]

Zusammen schaffen wir es!

Multi- und interprofessionelles Arbeiten
in Kirche und Diakonie



EVANGELISCHE VERLAGSANSTALT
Leipzig



Nomos



**Sozialwissenschaftliches
Institut** der Evangelischen
Kirche in Deutschland



Versicherer im Raum der Kirchen

In Kooperation mit der *Akademie des Versicherers im Raum der Kirchen (VRK)*.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-8691-6 (Print) Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Baden-Baden

ISBN 978-3-7489-3085-3 (ePDF) Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Baden-Baden

ISBN 978-3-374-07117-3 (Print) Evangelische Verlagsanstalt (EVA), Leipzig



Onlineversion
Nomos eLibrary

1. Auflage 2022

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2022. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf Papier aus verantwortungsvoller und nachhaltiger Forstwirtschaft.

Inhalt

Einleitung: „It takes team work to make a dream work“	11
<i>Georg Hofmeister, Georg Lämmelin, Christiane Luckhardt, Gunther Schendel und Birgit Sandler-Koschel</i>	

I Empirische Wahrnehmungen und Erfahrungen

Verschiedene Gaben, ein Geist. Ein Leib, viele Glieder, verschiedene Dienste, ein Herr. Erfahrungen und Konzepte aus der Ev.-luth. Kirche in Bayern	19
---	----

Heinz Karrer

Auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Zusammenarbeit. Entwicklungen, Erfahrungen und Perspektiven in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	25
---	----

Regina Sommer

Diskussion und Stand der Dinge zur Thematik in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg	29
---	----

Andreas Zuch

Multiprofessionelle Zusammenarbeit in der Evangelischen Kirche der Pfalz	33
--	----

Roland Braune

Omniprofessionelles Zusammenarbeiten in der Württembergischen Landeskirche – schlicht und ergreifend: „zamma schaffel!“	37
---	----

Guntram Rixecker

Gemischt-professionelle Teams in der evangelischen Kirche. Aktuelle Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven aus Gliedkirchen der EKD	41
---	----

Gunther Schendel

Inhalt

Wege zum gelingenden Miteinander der Berufsgruppen 51
Cornelia Ewald

„Wo multi-/interprofessionell draufsteht, muss auch multi-/
interprofessionell drin sein!“ – Erfahrungen kooperativer Praxis 57
Ute Kaisinger-Carli

II Viele Gaben, ein Geist – viele Glieder, ein Leib. Biblisch-theologische Perspektiven

Ein Leib, viele Glieder – der verwundbare Körper des Messias in
dieser Welt (Röm 12,1–8). Biblisch-theologische Perspektiven 65
Claudia Janssen

Der klare Auftrag des unvollkommenen Leibes Christi 75
Nicholas Baines

Theologie der Zusammenarbeit. Von der Gemeinschaft der Heiligen
über die Klerus-Hierarchie zur Form authentischer Kommunikation 83
Christian Grethlein

III Interdisziplinäre Inspirationen

Multi-, inter- und transprofessionelle Zusammenarbeit im
Gesundheitswesen 95
Ursula Walkenborst und Cindy Brandes

Interprofessionelles Lehren und Lernen im Studium der
Religionspädagogik unter besonderer Berücksichtigung der
Praktischen Theologie 105
Frank Austermann und Sylvia Wagenaar

IV Kirchentheoretische Konzepte und Aufbrüche

Vorwärts leben – rückwärts verstehen. Zu Geschichte und Gegenwart des Miteinanders der Berufsprofile in ostdeutschen Landeskirchen [am Beispiel der Gemeindepädagog*innen] – Teil I 119
Hanna Kasparick

Vorwärts leben – rückwärts verstehen. Zu Geschichte und Gegenwart des Miteinanders der Berufsprofile in ostdeutschen Landeskirchen [am Beispiel der Gemeindepädagog*innen] – Teil II 131
Hildrun Keßler

Kirche gestalten mit der Vielfalt der Ämter 139
Uta Pohl-Patalong

Multiprofessionelle Teams und ekklesiologische Innovationskontexte – Aspekte der Professionalisierung von sozialräumlicher Praxis 153
Georg Lämmlin

Interprofessionelles Arbeiten durch „Kompetenzdarstellungskompetenz“ – Anregungen aus den Kirchen der Schweiz 167
Thomas Schaufelberger

V Vertiefungen und Konkretionen

Bezahlte und unbezahlte Profis kooperieren: Impulse zur multiprofessionellen Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen 181
Wolfgang Ilg

Themenzentrierte Interaktion als Instrument für die Zusammenarbeit in interprofessionellen Teams 193
Christiane Luckhardt

Teamentwicklung in der Region – von der Koexistenz zur Kooperation 207
Veronika Zieske und Eckehard Roßberg

Inhalt

Teamentwicklung als Leitungsaufgabe <i>Tilman Kingreen</i>	219
Rahmenbedingungen, Geschichte und Perspektiven für das Arbeiten in Dienstgruppen in der Evangelischen Landeskirche in Baden <i>Gero Albert, Joerg Augenstein, Gabriele Groß, Angela Heidler, Monika Lehmann-Etzelmüller, Jens-Martin Ludwig, Annemarie Steinebrunner, Werner Volkert und Christine Wolf</i>	229
Arbeiten in multikompetenten Teams für und mit junge(n) Menschen <i>Dorrit Brandstetter und Matthias Rumm</i>	237
Teamarbeit als Motor und Voraussetzung neuer Formen – am Beispiel des digitalen Erprobungsraums Kirche.plus <i>Astrid Kampmeier, Heiko Kampmeier, Birgit Krome-Mühlenmeier, Wolfgang Loest, Heinrich Mühlenmeier und Conny Schneider</i>	245
<i>VI „It takes team work to make a dream work“ – Perspektiven für die Zukunft</i>	
Multiprofessionelle Zusammenarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck – eine kirchenleitende Perspektive <i>Beate Hofmann</i>	257
Mit multiprofessionellen Teams Kirche gestalten. Eine kybernetische Perspektive <i>Steffen Schramm</i>	267
Ausbildung, Berufseinstieg und berufliche Identität im Miteinander der Berufsprofile entwickeln – EKD-Impulse für multiprofessionelle Kooperation, Nachwuchsgewinnung und Ausbildungsreform <i>Birgit Sandler-Koschel</i>	281
Beziehungsreiche Inter-Professionalität. Pastoraltheologische Einsichten und Perspektiven <i>Thomas Schlag</i>	291

Kirchenreform durch Ausbildungsreform – Interprofessionelle Zusammenarbeit in der Vikariatsreform der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	303
--	-----

Lutz Friedrichs

„vertrauend – wertschätzend – entgrenzend“ Neun Thesen zu einer gemischt-professionellen und transformierenden Teamkultur in Kirche und Diakonie	315
--	-----

Einleitung: „It takes team work to make a dream work“

*Georg Hofmeister, Georg Lämmlin, Christiane Luckhardt,
Gunther Schendel und Birgit Sandler-Koschel*

Multiprofessionelle Teams sind in aller Munde. Das gilt nicht nur für Kirche und Diakonie, sondern auch für andere gesellschaftliche Bereiche und Arbeitsfelder. Auf einer Website sucht das Kultusministerium des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen Expert*innen aus sozialpädagogischen Berufen und wirbt dabei ausdrücklich mit dem Slogan „Deine Chancen im multiprofessionellen Team“.¹ In der U-Bahn-Haltestelle einer norddeutschen Großstadt prangt die Werbung eines Fachkrankenhauses. Ins Auge springt das Foto von glücklich schauenden jungen Menschen. Dazu das Testimonial: „Ich verstehe mich als Teil eines multiprofessionellen Teams. Hier kann sich jede Berufsgruppe auf ihre Art und Weise einbringen“.² In diesen Werbeauftritten begegnet uns Multiprofessionalität als Ausweis für gute Arbeit. Was signalisiert werden soll, ist die Möglichkeit zur Selbstentfaltung in einem attraktiven Beruf. All das ist wichtig, gerade in Zeiten der Singularisierung. Aber ist das schon alles, was den neuen Trend ausmacht? Worin liegt der weitere Mehrwert der Multiprofessionalität?

Fakt ist: Auch in der evangelischen Kirche gewinnen multiprofessionelle Arbeitsformen immer mehr an Bedeutung. Ein aktueller Überblick über die 20 Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zeigt: Inzwischen hat mindestens ein Viertel von ihnen Multiprofessionalität in den eigenen Strukturen verankert. Dabei reicht die Spanne von optionalen Pilotprojekten über die Etablierung einer multiprofessionellen Kultur bis zur flächendeckenden und verbindlichen Einführung multiprofessioneller Dienstgruppen, die sich auch pfarramtliche Leitungsaufgaben teilen.³ Da-

1 <https://www.lehrer-werden.nrw/chancen/multiprofessionelle-teams>.

2 Plakat gesehen im Sommer 2021 am U-Bahnhof Aegidientorplatz Hannover. Zitat einer Praxisanleiterin und stellvertretenden Wohnbereichsleitung in einem psychiatrischen und psychotherapeutischen Fachkrankenhaus, vgl. Klinik Wahrenndorff 2016, Sehnde, S. 47, <https://docplayer.org/71568620-.html>.

3 Schendel, Gunther (2020): Multiprofessionalität und mehr. Multiprofessionelle Teams in der evangelischen Kirche – Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven, SI-Kompakt 3–2020, https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2020/09/2020-09-28_SI-KOMPACT_Multiprofessionelle-Teams_Schendel.pdf.

zu kommt, dass die EKD das Thema multiprofessioneller Arbeitsformen aufgreift. Die Zwölf Leitsätze zur Zukunft einer aufgeschlossenen Kirche, die die Synode der EKD im November 2020 verabschiedet hat, weisen ganz selbstverständlich auf die Arbeit von multiprofessionellen Teams hin: „Die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Mitarbeitenden in multiprofessionellen Teams verändert das Berufsbild und die Anforderungen an beruflich Mitarbeitende.“⁴

Impulse eines Symposiums

Diese Entwicklungen sind Grund genug, genauer hinzuschauen: Welche Modelle multiprofessioneller Zusammenarbeit gibt es? Was leisten entsprechende Formen der Zusammenarbeit? Welchen Beitrag erbringen sie für Innovation und eine agile Entwicklung bislang eher „versäulter“ Organisationen? Diesen und vielen anderen Fragen war im März 2021 ein Online-Symposium unter dem Titel „Zusammen schaffen wir es! Multi- und interprofessionelles Arbeiten im Dienst unserer Kirche“ gewidmet, das mit mehr als 150 Teilnehmenden aus allen EKD-Gliedkirchen sowie aus der Schweiz stattfand. Veranstalter war die Akademie des Versicherers im Raum der Kirchen (VRK) in Kooperation mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), dem Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD (SI) und dem Evangelischen Studienseminar Hofgeismar der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Das Symposium verfolgte das Ziel, über die eingangs skizzierten Werbilder hinauszuschauen und über grundsätzliche und weiterführende Fragen ins Gespräch zu kommen: Was ist multiprofessionelle Zusammenarbeit eigentlich? Warum hat sie Konjunktur? Welche Probleme soll sie lösen? Welche Anforderungen sind an sie gestellt und welche Kulturveränderungen gehen damit einher?

Die bei diesem Symposium angestoßene Diskussion um zukunftsweisende Arbeitsformen und das Miteinander unterschiedlicher Berufe im inner- und außerkirchlichen Bereich wird in diesem Band dokumentiert und weitergeführt. Darum enthält er die meisten Vorträge des Symposiums, verbunden mit weiteren Beiträgen, die zusätzliche Impulse für die

4 Evangelische Kirche in Deutschland (Hrsg.) (2021): Hinaus ins Weite – Kirche auf gutem Grund. Zwölf Leitsätze zur Zukunft einer aufgeschlossenen Kirche, Hannover, https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/zwolf_leitsaetze_zukunft_kirche_ES_2021.pdf (hier wie im Folgenden: Zugriff am 01.05.2021).

Fortführung der Diskussion geben. Damit verfolgt dieser Band der Reihe *SI-Diskurse* das Ziel, den Austausch über die Multiprofessionellen Teams zu fördern und dieses Konzept aus ganz unterschiedlichen fachlichen, außer- wie innerkirchlichen Perspektiven zu reflektieren.

Im Horizont kirchlicher Transformationsprozesse und wachsender Komplexität

Der Horizont dieser Impulse ist ein doppelter: Zunächst geht es darum, die Relevanz des Konzepts multiprofessioneller Teamarbeit im Kontext der aktuellen Transformationsprozesse zu diskutieren, in denen sich die mitteleuropäischen Kirchen zurzeit befinden und die sie zu gestalten haben.⁵ Zugleich reicht der Horizont, in den die Diskussion um Multiprofessionalität einzuzeichnen ist, deutlich über diese kirchenspezifischen Fragestellungen hinaus. Das Thema, das multiprofessionelle Teamarbeit relevant und plausibel macht, ist die zunehmende Komplexität, die für die spätmodernen, ausdifferenzierten Gesellschaften typisch ist. Der Soziologe Armin Nassehi hat die Bedeutung der Multiprofessionalität explizit in diesen Kontext einer komplexen, funktional differenzierten Gesellschaft eingezeichnet, in der die Fähigkeit zur „Übersetzung“, zum „Schnittstellenmanagement“ zwischen unterschiedlichen beruflichen Logiken bei der Lösung komplexer Aufgaben (zum Beispiel im Schnittpunkt zwischen Gesundheits-, Sozial- und Seelsorgesystem) eine immer wichtigere Rolle spielt.⁶ Dementsprechend groß sind auch die Hoffnungen, die sich im Bereich der Kirche an das Potenzial multiprofessioneller Teams knüpfen. Der bayerische Landesbischof und ehemalige EKD-Ratsvorsitzende Heinrich Bedford-Strohm erwartet von einer solchen Teamarbeit eine optimale Verknüpfung von „Zielgruppenorientierung und Menschennähe [...] mit den dafür vorhandenen Kompetenzen“.⁷ Und die Geschäftsführerin des großen deutschen Verbandes der Diakon*innen und Diakonissen (VEDD), Heidi Albrecht, erhofft sich von der Arbeit in multiprofessionellen Teams

5 Faix, Tobias/Künkler, Tobias (2021): Handbuch Transformation. Ein Schlüssel zum Wandel von Kirche und Gesellschaft, Neukirchen.

6 Nassehi, Armin (2016): Inter-/Multiprofessionalität als neue Form der Professionalität? Interprofessionalität im Gesundheitswesen (Vortragspräsentation 08.12.2016 Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften Bern, https://www.samw.ch/dam/jcr:5b30d32b-e470-4963-b9ac-e8c7f62761b8/presentation_samw_inter_professionalitaet2016_nassehi.pdf).

7 Bedford-Strohm, Heinrich (2017): Radikal lieben. Anstöße für die Zukunft einer mutigen Kirche, Gütersloh, S. 156.

eine verstärkte „Öffnung in den Sozialraum“ und den Schritt zu einer attraktiven „diakonische[n] Kirche“⁸.

Das hier erkennbare Ziel ist, *besser* Kirche zu sein: auftragsorientiert, relevant, resonanzerzeugend. Es geht um eine passgenauere Qualität der kirchlichen Arbeit, verbunden mit einer erhöhten Agilität – so ließe sich der Ertrag zusammenfassen, der von multiprofessionellen Teams erwartet wird. Dieses Buch möchte dazu beitragen, das Potenzial von multiprofessioneller Teamarbeit darzustellen, kritisch-würdigende Diskurse darüber anzustoßen und Perspektiven für die zukünftige Gestalt von Kirche aufzuzeigen. Relevant ist hier insbesondere das Konzept einer Sozialraumorientierung, die die diakonische Dimension kirchlicher Praxis grundständig und umfassend präsent hat. Multiprofessionalität in der Kirche lässt sich deshalb nicht ohne Einbezug von Diakonie betrachten und konzipieren. Darauf wird mit dem Titel des Bandes verwiesen, auch wenn hier das Feld der diakonischen Einrichtungen nicht explizit in den Blick genommen wird. In den Einrichtungen der Jugendhilfe und der Pflege sowie der Medizin und Sozialpsychiatrie ist Multiprofessionalität ohnehin in ganz eigener und intensiver Weise gefordert. Diese müsste in anderer Weise und gesondert betrachtet und reflektiert werden. In diesem Band wird auf Diakonie dann Bezug genommen, wenn sie im Rahmen der kirchlichen Sozialraumorientierung in den Blick kommt.

Wenn in der aktuellen Diskussion von Multiprofessionalität die Rede ist, dann geht es dabei faktisch oft um ein Bündel unterschiedlicher Formen der Teamarbeit. Für den Diskurs ist es hilfreich, sie genauer zu unterscheiden. Streng genommen umfasst *Multiprofessionalität* zunächst die additive Verbindung mehrerer Berufe und Tätigkeitsprofile, um gemeinsame Aufgaben koordiniert und arbeitsteilig anzugehen. Wenn diese additive Form bei der Bearbeitung komplexer Herausforderungen und Problemlagen nicht mehr ausreicht, werden Formen der *Interprofessionalität* wichtig. Hier stellen sich unterschiedliche Professionalitäten in ihrer Zusammenarbeit aufeinander ein, indem sie ihre je eigene Expertise in ein direktes Verhältnis zu anderen setzen und die Schnittflächen bespielen. Bei dieser Kooperationsform wird die Verschränkung unterschiedlicher Kompetenzen und Perspektiven bewusst bei der Bearbeitung von komplexen Aufgaben genutzt. Wenn dabei zunehmend auch Professionsgrenzen überschritten oder sogar aufgelöst werden, kommt der weitere Aspekt der

8 Albrecht, Heidi (2019): Der Pfarrer/die Pfarrerin als Teil eines multiprofessionellen Teams!? Aus der Perspektive von Diakoninnen und Diakonen, in: Der Pfarrberuf. Profil und Zukunft, epd-Dokumentation 30/2019, S. 49.

Transprofessionalität ins Spiel. Die drei Aspekte werden insbesondere von Gunther Schendel in seinem Beitrag „Gemischt-professionelle Teams in der evangelischen Kirche“ in diesem Band entfaltet.

„Zusammen schaffen wir es“ – ein Überblick über die Beiträge in diesem Band

Die Beiträge dieses Bandes sind in sechs größere Abschnitte gegliedert. Im ersten Abschnitt „Empirische Wahrnehmungen und Erfahrungen“ werden sowohl konkrete Erfahrungen aus spezifischen gliedkirchlichen Kontexten geschildert wie auch in unterschiedlichen Handlungsfeldern und insbesondere in einer vergleichenden Perspektive reflektiert. Im zweiten Abschnitt „Viele Gaben, ein Geist – viele Glieder ein Leib“ werden biblisch-theologische Perspektiven zum Thema entfaltet. Claudia Janssen fokussiert die Leib-Metapher unter dem Begriff des „verwundeten Körpers des Messias“; Nicolas Baines stellt dem aus der anglikanischen Perspektive den „Auftrag des unvollkommenen Leibes Christi“ zur Seite. Neben den christologischen Bezügen entwickelt Christian Grethlein mit der „Form authentischer Kommunikation“ die Entwicklung einer pneumatologischen Perspektive für das Miteinander der verschiedenen Berufe, Aufgaben, Dienste und Ämter in einer „Theologie der Zusammenarbeit“.

Im dritten Abschnitt „Interdisziplinäre Inspirationen“ werden Kontexte für multi-, inter- und transprofessionelle Zusammenarbeit beleuchtet: im Gesundheitswesen und im Studium der Religionspädagogik. Die interprofessionelle Zusammenarbeit im Gesundheitswesen hat mit der qualitativ hochwertigen Versorgung von Patient*innen einen klaren Fokus. Das Thema Interprofessionalität im Studium der Religionspädagogik für Diakon*innen ist dagegen stark durch das Bezugssystem der Zusammenarbeit mit Pastor*innen geprägt, für das es bereits im Studium ein interprofessionell tragfähiges Professionsverständnis auszubilden gilt.

Der vierte Abschnitt entfaltet „Kirchentheoretische Konzepte und Aufbrüche“. Ausgehend vom konkreten Erfahrungszusammenhang der Gemeindepädagog*innen in den ostdeutschen Landeskirchen – insbesondere im Zusammenhang mit dem Umbruch der Vereinigung von EKD und Evangelischer Kirche in der DDR – wird ein sehr spezifischer Blick auf die Ausprägung von Berufsprofilen in der gemeinsamen pastoralen Arbeit geworfen. Unter den Aspekten „Vielfalt der Ämter“ und „sozialräumliche Praxis“ werden grundlegende Zugänge zu einer Ekklesiologie der Multi-professionalität eröffnet, die auch eine diakonische Dimension integriert. Mit dem Begriff der „Kompetenzdarstellungskompetenz“ wird der Reflexionsraum aus der schweizerischen „Außensicht“ noch erweitert.

Im fünften Abschnitt „Vertiefungen und Konkretionen“ werden in unterschiedlicher Weise Tiefenbohrungen zu einzelnen Aspekten und Formen von Multiprofessionalität vorgenommen. Stichworte sind dabei die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen, die Bedeutung von Themenzentrierter Interaktion, Teamentwicklung in der Region, Leitungsaufgabe und Dienstgruppe, junge Menschen. Abschließend folgt ein Blick in den digitalen Raum am Beispiel des kirchlichen Erprobungsprojekts „Kirche.plus“.

Im abschließenden sechsten Abschnitt werden unter dem Motto „It takes team work to make a dream work“ in verschiedenen Richtungen Perspektiven für die Zukunft entworfen, in der Sicht der Kirchenleitung, in einer kybernetischen Perspektive, in Hinsicht auf Ausbildung und berufliche Identität im Miteinander der Berufsprofile, in pastoraltheologischer Hinsicht und im Blick auf die Vikariatsausbildung.

Am Ende werden die „Neun Thesen zu einer gemischt-professionellen und transformierenden Teamkultur in Kirche und Diakonie“ abgedruckt, die im Vorbereitungsprozess entworfen und beim Symposium von den Teilnehmenden diskutiert und weiterentwickelt wurden. Die drei Stichworte „vertrauend – wertschätzend – entgrenzend“ signalisieren die Kernpunkte einer neuen Kultur der Zusammenarbeit, auf die sich Multiprofessionalität ausrichten sollte.

Die Herausgeber*innen danken allen Autor*innen für ihre Mitwirkung an diesem Band und Petra-Kristin Bonitz (SI EKD) sowie Wolfgang Winkler (Akademie des VRK) für die multiprofessionelle redaktionelle Betreuung der Beiträge.

I Empirische Wahrnehmungen und Erfahrungen

Verschiedene Gaben, ein Geist. Ein Leib, viele Glieder,
verschiedene Dienste, ein Herr.
Erfahrungen und Konzepte aus der Ev.-luth. Kirche in Bayern

Heinz Karrer

Gottes „Ja“ zur Vielfalt des Leibes Christi und die Konsequenz: „Ja zu allen Berufsgruppen in der Kirche

Miteinander und gemeinsam – das Verbindende des Verschiedenen ist seit jeher Kern und Herausforderung christlicher Theologie und lebendiger, konkreter Kirche. Das ist eine ökumenische Perspektive, aber auch eine Frage des Umgangs mit unterschiedlichen Frömmigkeitsstilen innerhalb unserer eigenen Kirche. Und ob beziehungsweise wie Kirche und Diakonie in ihrer Unterschiedlichkeit vor allem einander ergänzende Wege der einen guten Botschaft darstellen, ist genauso eine theologische Fragestellung, wie die unterschiedlichen Milieus der Mitglieder unserer Kirche uns nach Kommunikations- und Gestaltungswegen suchen lassen, in denen die Verschiedenen zu ihrem Recht und die Gemeinde zu ihrer Einheit kommt.

Vor dem Hintergrund solcher Fragestellungen und Herausforderungen stellte sich die Evangelische Landeskirche Bayern (ELKB) in den letzten Jahren. Die jeweiligen Einzelprozesse beschäftigten sich unter anderem mit Personalentwicklung und Stellenplanung, Verwaltungsvereinfachung und Kooperationsmodellen, Kommunikations- und Missionsaufgaben oder Herausforderungen auf Finanz- oder Strukturebenen. In diesen Rahmen schrieb der Prozess „*Miteinander der Berufsgruppen*“ (MdB) seine ganz eigene Perspektive des Verschiedenen und des Gemeinsamen: „Wie können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Berufsgruppen unserer Kirche gut, gerne und wohlbehalten so zusammenarbeiten, dass jede und jeder seinen Beitrag zur Erfüllung des Auftrags der Kirche möglichst gut erbringen kann?“ Wieviel benötigt dieses Gemeinsame an noch mehr Sorgfalt im Umgang mit dem Speziellen, zum Beispiel mit den Gaben Einzelner, die nicht zu ihrem eigentlichen Berufsbild gehören, aber im Lauf ihres Berufs-Lebens immer wichtiger wurden? Ist es sinnvoll und theologisch geboten, Menschen nicht lebenslang auf eine Basisqualifikation festzulegen, sondern Entwicklungsmöglichkeiten, Quer-

einstiege, individuelle Veränderungsprozesse zu fördern und zu nutzen, um unser Gemeinsames lebendiger, qualitätsvoller und motivierender zu gestalten?

Im Laufe des Prozesses „Miteinander der Berufsgruppen“ ist die Motivation der Beteiligten aus allen Berufsgruppen gewachsen, miteinander in Bewegung zu kommen, noch viel mehr von den jeweiligen Qualifikationen zu profitieren und individuelle Berufslaufbahnen kreativer zu gestalten. Ganz im Sinne eines gesamtkirchlichen kreativen Prozesses, in dem ganz unterschiedliche Profile ein gemeinsames, man könnte sagen „konzentriertes“ und entwicklungsfähiges Ganzes ergeben.

„Die ELKB gibt Zeugnis von der Liebe des menschengewordenen Gottes. Sie orientiert sich am Auftrag der Heiligen Schrift und organisiert ihre Arbeitsformen und ihren Ressourceneinsatz konsequent auf das Ziel hin, dass Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen einen einfachen Zugang zu dieser Liebe finden.“

Dieser strategische Hauptsatz, verabschiedet von der ELKB-Landessynode (2017), und die daraus folgenden Grundaufgaben waren und sind die Grundlage für alle folgenden Prozesse:

- Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben,
- Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten,
- christliche und soziale Bildung ermöglichen,
- Not von Menschen sichtbar machen und Notleidenden helfen,
- nachhaltig und gerecht haushalten.

Den strategischen Leitsatz ernst zu nehmen, bedeutete konsequent in doppelter Blickrichtung vom Auftrag und von den Menschen auszugehen. Den beschriebenen Auftrag und die daraus entwickelten fünf Grundaufgaben von den Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen, ihren Lebens- und Sozialräumen her zu denken und so die Herausforderungen der nächsten Jahre anzugehen.

Erst durch den Fokus auf die beiden aufeinander bezogenen Perspektiven machte der nächste Schritt Sinn: der kritische Blick auf die aktuelle Organisation der Kirche, ihre Arbeitsformen und ihren Einsatz der anvertrauten Ressourcen an Gaben, Personal und Finanzen. Daraus entstand die Fragestellung für das Projekt „Miteinander der Berufsgruppen“. *Wer kann wie die beschriebenen Grundaufgaben gut, gerne und wohlbehalten wahrnehmen?* Eine Frage nach den notwendigen Kompetenzen, Qualifikationen und Begabungen. Aber auch nach dem Amtsverständnis der Landeskirche, der ordnungsmäßigen Berufung zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, oder die Bevollmächtigungen für den Religionsun-

terricht (Vocatio) et cetera. Alle kirchenleitenden Gremien entschieden sich für ein eindeutiges „Ja“, für die Vielfalt der Berufsgruppen in der ELKB und somit für die Vielfalt an Gaben, Qualifikationen und Kompetenzen.

PuK – Ansatz und Haltung Rahmen für das Projekt „Miteinander der Berufsgruppen“

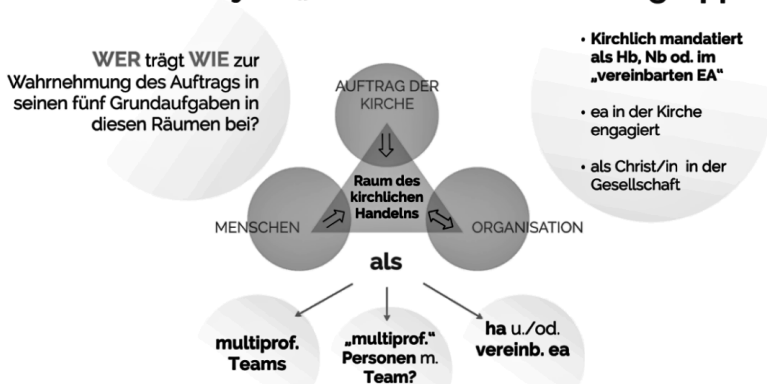


Abbildung 1: Rahmen für das Projekt „Miteinander der Berufsgruppen“

Profile der Berufsgruppen

Im Verlauf des Prozesses wurde rasch deutlich, dass die Überschrift „Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche“ auf Anhieb ein Bild der Aufgabe und Herausforderung hervorruft. Bei genauerem Hinsehen aber wurde sehr schnell deutlich, dass die Rede von Berufsgruppen im heute gebräuchlichen Sinn allein die Situation noch nicht präzise genug beschreibt. Neben vor allem durch die Ausbildung/Basisqualifikation klar definierten Berufen, die in unterschiedlichsten Arbeitsfeldern zum Einsatz kommen können, gibt es in unserer Kirche Arbeitsfelder, in denen unterschiedlichste Ausbildungen/Basis- und Zusatzqualifikationen zur Wahrnehmung von Aufgaben führen können: beispielsweise bei den Mitarbeitenden in der Verwaltung auf den verschiedenen Ebenen der ELKB oder auch bei der größten Gruppe der Mitarbeitenden in der sich aktuell ausdifferenzierenden Situation im Kindertagesstätten-Bereich in der ELKB und bei diakonischen Trägern. Es war ebenfalls rasch klar, dass nicht nur die Situation hauptberuflich/amtlich und nebenberuflich/amtlich Arbeitenden in den Blick kommen muss, sondern auch der Bereich des „ehrenamtlichen Engagements“.

gements“, wenn es um das Miteinander derer gehen soll, die sich in den Dienst am Auftrag der Kirche nehmen lassen.

Im Überblick wurde die ganze Bandbreite derer deutlich, die sich in unserer evangelisch-lutherischen Kirche mit ihren jeweiligen Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen mit einem entsprechenden Dienstauftrag verbindlich engagieren – und damit im theologischen Sinn einen Beruf in der Kirche ausüben.



Abbildung 2: Profile der Berufsgruppen

33 Empfehlungen zur Umsetzung – jetzt wird das „Ja“ zur Vielfalt der Berufsgruppen konkret

Die 33 Empfehlungen¹ sind die Erträge, die im Prozess MdB „unterwegs“ gemacht wurden. Zur Umsetzung wurde die jeweilig zuständige Fachabteilung beziehungsweise ein*e federführend verantwortliche*r Kümmere*in und ein realistischer Zeitrahmen, benannt. Nicht alle dieser Empfehlungen sind neu. Manche beruhen auf Erfahrungen des Gelingens vor Ort, manche sind durch Anregung von funktionierenden Situationen oder Analyse ihrer Erfolgsfaktoren entstanden, manche durch die Bündelung längerfristiger Erfahrungen in einzelnen Handlungsfeldern, manche durch

1 Die einzelnen ausführlichen 33 Empfehlungen wie auch den gesamten Bericht zum Prozess „Miteinander der Berufsgruppen“ finden Sie auf der Homepage www.berufsgruppen-miteinander.de.

die Erarbeitung neuer Formate des Zusammenarbeitens für Workshops oder Dekanatsveranstaltungen innerhalb des Prozesses, viele aber auch durch die intensive und ertragreiche gemeinsame Arbeit in der Begleitkonsultation, den Workshops oder im Projektteam.

„*Gut, gerne und wohlbehalten*“ steht als Leitgedanke über jedem Abschnitt der Empfehlungen.

Dieser Grundtenor aus der Salutogenese gibt die Zielrichtung an, wie ein verstärktes Miteinander der Berufsgruppen die Arbeit in unserer Kirche prägen soll: Die Qualität (*gut*) der Arbeit soll stimmen, die Motivation der Mitarbeitenden (*gerne*) kann helfen, die anstehenden Aufgaben in heiterer Gelassenheit anzupacken; die Rahmenbedingungen sollen dabei so gestaltet sein, dass die Menschen ihren Gaben, ihren Kompetenzen und ihrem Leistungsvermögen entsprechend (*wohlbehalten*) ihren kirchlichen Auftrag verwirklichen können.

- A. *Gut, gerne und wohlbehalten*: eine Kultur des Respekts vor den jeweiligen Qualifikationen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen; Empfehlungen zu den Themen berufsgruppenübergreifende Personalentwicklung, Ausbildung/Studium, multi- und interprofessionelle Teams, Leitung, Anpassung von Kirchengesetzen, Mitarbeitenden-Gewinnung et cetera.
- B. *Gut, gerne und wohlbehalten*: im geklärten Miteinander in den Räumen kirchlichen Handelns eingesetzt:
Pfarrer*innen, Kirchenmusik*innen, Diakon*innen, Religionspädagoge*innen, Sozialpädagoge*innen und Absolvent*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten;
Empfehlungen in den Themenbereichen, zukünftige Weiterentwicklungsmöglichkeiten in der jeweiligen persönlichen Berufsbiografie, Fort- und Weiterbildung, Dienstordnungen/-anweisungen, Beauftragungen, Stellenausschreibungen, Berufslaufbahnen et cetera.
- C. *Gut, gerne und wohlbehalten*: im Miteinander verschiedener Berufe im Arbeitsfeld Kindertagesstätten;
Weiterarbeit im Bereich der evangelischen Kindertagesstätten (Partnerin: Evangelische Kita Verband Bayern).
- D. *Gut, gerne und wohlbehalten*: im Miteinander verschiedener Berufe im Arbeitsfeld Verwaltung;
Empfehlungen zur Weiterarbeit in den Verwaltungsfachgruppen, fachliche Qualifizierung, gezielte Personalentwicklung et cetera.
- E. *Gut, gerne und wohlbehalten*: im jeweiligen Beruf/Engagement in der Kirche: zur Stärkung der Berufsgruppen und ihrer Profile;

Empfehlungen zu den Themen transparente und faire Besoldungs- und Gehaltsstruktur, Rahmenbedingungen der einzelnen Berufsgruppen, altersgerechte Arbeitsplätze et cetera.

- F. *Gut, gerne und wohlbehalten*: im haupt-, neben- und im ehrenamtlichen Engagement im Dienst am Auftrag der Kirche:
Empfehlung: Fortschreibung des 3. Abschnitts der Kirchenverfassung, Angleichung der Gesetze und Verordnungen et cetera.

Wie geht es weiter?

Die Projektleitung beendet Ende 2021 ihre Arbeit. Die Weiterarbeit der Empfehlungen ist an die zuständigen Abteilungen und Referate übertragen. Das Gesamtprojekt bleibt in der Zuständigkeit beim Abteilungsleiter des Personalreferates der ELKB.

Auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Zusammenarbeit. Entwicklungen, Erfahrungen und Perspektiven in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck¹

Regina Sommer

1 Entwicklungen: Förderung multiprofessioneller Zusammenarbeit in der Landeskirche

Kulturveränderungen brauchen Zeit. Das ist auch am Weg unserer Landeskirche mit dem Thema „multiprofessionelle Zusammenarbeit“ erkennbar.² Schon seit 2013 wird in Personalberichten auf die Notwendigkeit der Förderung multiprofessioneller Zusammenarbeit hingewiesen. 2015 hat unsere Landessynode Beschlüsse für die künftige Gestaltung kirchlicher Arbeit im Rahmen zurückgehender Ressourcen und damit Reformmaßnahmen auf den Weg gebracht. Diese Beschlüsse sehen unter anderem vor, dass multiprofessionelle Zusammenarbeit in unserer Kirche gestärkt werden soll. Folgende Prozesse wurden dazu konzipiert und gestartet:

- *Stärkung der Kooperationsfähigkeit in der theologischen Ausbildung* durch Weiterentwicklung des Predigerseminars zum Evangelischen Studienseminar als Lernort für verschiedene kirchliche Ämter und Berufe
- *Profilierung und Stärkung des Diakon*innenamtes* als geistliches und soziales Amt der Kirche
- *Pilotprojekt zur modellhaften Erprobung multiprofessioneller Zusammenarbeit*

1 Die Folien, die auf dem Symposium vorgestellt wurden und deren Inhalt die Basis für diesen Text bildet, sind in Zusammenarbeit mit Diakonin Ute Kaisinger-Carli, Kantor Eckhard Manz, Kirchenkreisamtsleiter Alexander Reitz sowie Religionslehrer und Lektor Dr. Florian Schmitz entstanden.

2 Wohl wissend, dass zwischen multi-, inter-, intra- und transprofessioneller Zusammenarbeit terminologisch zu differenzieren ist, wähle ich den Begriff „multiprofessionell“ für die folgende Darstellung. Er wurde und wird in den Prozessen unserer Kirche überwiegend verwendet und sagt zunächst aus, dass Inhabende verschiedener kirchlicher Ämter und Berufe zusammenarbeiten (sollen). Dass sich die Qualität der Zusammenarbeit über das „Multiprofessionelle“ hinaus durchaus steigern, unterschiedlich gestalten und entwickeln kann, ist damit vorausgesetzt.

- Multiprofessionelle Nachwuchsgewinnung durch die Website *macht-sinn.info*
- Ein notwendiger *Prozess zur Klärung der Kompetenzen und Profile der kirchlichen Ämter und Berufe* steht noch aus, ist aber bereits konzeptioniert.

Durch die Synodenbeschlüsse von 2015 wurden noch weitere Entwicklungen angestoßen, die das Thema multiprofessionelle Zusammenarbeit betreffen:

- Ein *Gesetz zur Bildung von Kooperationsräumen* wurde verabschiedet, das vorsieht, dass sich mehrere Gemeinden regional zusammenschließen und Aufgaben untereinander absprechen und aufteilen.
- Eine *Aufgabenkritik für den Pfarrberuf* wurde durchgeführt, was in der Einführung von Dienstbeschreibungen für Pfarrer*innen und der Einrichtung von Verwaltungsassistenzen in den Kooperationsräumen mündete.
- Ein *gemeinsamer Personalausschuss* für die Belange aller kirchlichen Mitarbeitenden wurde eingerichtet.
- 2019 gab es den ersten *gemeinsamen Personalbericht* auf der Landessynode (zuvor wurde über Personalentwicklungen von theologischem Personal und anderen kirchlichen Mitarbeitenden getrennt voneinander berichtet).

2 *Erfahrungen mit multiprofessioneller Zusammenarbeit*

In den genannten Prozessen wird immer wieder deutlich, wie gewinnbringend es ist, wenn sich Vertretende verschiedener kirchlicher Ämter und Berufe an einen Tisch setzen, um gemeinsam in die Zukunft zu planen. Bisherige Versäulungen werden aufgebrochen und unterschiedliche Kompetenzen sichtbar. Dabei zeigt sich, dass es wichtig ist, neben den durch das Pfarramt eingebrachten Kompetenzen auch die Kompetenzen anderer Haupt- und Ehrenamtlichen für die Kommunikation des Evangeliums wahrzunehmen und wertzuschätzen. In unserer Landeskirche haben wir traditionell eine starke Vorrangstellung des Pfarramtes, was eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit anderen Amts- und Berufsvertretenden zum Teil erschwert. Der Begriff der Dienstgemeinschaft verschleiert diese Hierarchien und wird in unseren landeskirchlichen Texten zur multiprofessio-

nellen Zusammenarbeit deshalb vermieden.³ Für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe – das zeigen die Gespräche mit verschiedenen Berufsgruppen – scheint noch vor der gleichen Gehaltshöhe vor allem die gegenseitige Kenntnis und Wertschätzung der vorhandenen Fähigkeiten eine wesentliche Voraussetzung zu sein. Ebenso wird immer wieder betont, dass Konkurrenzen und Machtfragen offen angesprochen und geklärt werden müssen, was im Raum der Kirche jedoch nicht leicht ist.

3 Perspektiven für die Implementierung

Für die weitere Implementierung und Förderung multiprofessioneller Zusammenarbeit in unserer Kirche halten wir vor allem drei Faktoren für wesentlich:

- (1) Wir brauchen einen *Kulturwandel*, eine neue Kultur der Zusammenarbeit in unserer Landeskirche. Diese entsteht durch:
 - eine offene Kultur des Diskutierens und durch das Zulassen unterschiedlicher Meinungen,
 - durch Wahrnehmung und Kenntnis der jeweiligen Kompetenzen und Aufgabenbereiche,
 - durch Sichtbarmachen gelingender Formen der multiprofessionellen Zusammenarbeit,
 - durch Ausbildungsstrukturen und -inhalte, die kooperatives Denken stärken und in Teamarbeit einüben. Letzteres ist eine zentrale Dimension im neuen Vikariatsmodell „elementar & flexibel“.⁴
- (2) Für die kirchlichen Ämter und Berufe brauchen wir eine *Profil- und Kompetenzklärung*: Wer kann was besonders gut und bringt es wo ein? Wer ist für was verantwortlich? Wer steuert die Prozesse? Wenn Kernkompetenzen und Zuständigkeiten gut geklärt sind, kann Zusammenarbeit besser gelingen. In unserer Kirche haben wir mit der Profilierung des Diakon*innenamtes begonnen. Die Profilierung und

3 Vgl. zum Beispiel den Text: Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe. Kooperation als Aufgabe der theologischen Aus- und Fortbildung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel 2016, abrufbar unter https://www.ekkw.de/media_ekkw/downloads/ekkw_texte_Kommunikation_des_Evangeliums_als_gemeinsame%20Aufgabe.pdf.

4 Vgl. dazu Friedrichs, Lutz (2021): Kirchenreform als Ausbildungsreform. Interprofessionalität in der Vikariatsausbildung, in: PTh 110. Jg., S. 193–205.

Verhältnisbestimmung der anderen Ämter müssen notwendigerweise folgen. Diese Klärung ist als umfassender Beteiligungsprozess geplant und soll möglichst verbunden mit dem derzeit stattfindenden Prozess zur Bestimmung des kirchlichen Auftrags geschehen. Dabei wird es auch darum gehen, das Pfarramt in unserer Kirche als ein vernetztes und vernetzendes Amt zu profilieren, ein Amt, das dazu beiträgt, das Priestertum aller Getauften zu gestalten und die Bedingungen der Möglichkeit dafür zu reflektieren.

- (3) Multiprofessionelle Zusammenarbeit und Profilschärfung des Diakon*innenamtes werden derzeit im Rahmen eines *Pilotprojektes* erprobt, entwickelt und evaluiert. Dabei zeigt sich unter anderem:
- Diakonische Mitarbeitende erreichen andere, neue Zielgruppen. Ihre Einbindung bedeutet eine Chance für kirchliche Arbeit.
 - Für die Implementierung multiprofessioneller Zusammenarbeit und besonders für den Umgang mit Widerständen und Konkurrenzen innerhalb multiprofessioneller Teams ist eine externe Beratung notwendig und sind entsprechende zeitliche und finanzielle Ressourcen vorzusehen.
 - Multiprofessionelle Zusammenarbeit braucht Strukturen: Dienstvorgesetzte müssen benannt, Dienstbesprechungen eingeführt, Rollen und Aufgaben gut geklärt sein.

Eine *weitergehende Erprobung* ist notwendig, um die Weichen für die künftige Implementierung multiprofessioneller Teams zu stellen. In dieser weiteren Erprobungsphase sollen regional bedarfsorientiert Profilstellen für Diakon*innen eingerichtet werden.

Im Rahmen der beschriebenen Entwicklungen, Erfahrungen und Perspektiven wird deutlich, dass das Thema multiprofessionelle Zusammenarbeit in das Zentrum der Frage nach der zukünftigen Gestalt unserer Kirche gehört. Kirchenentwicklung und Entwicklung der Zusammenarbeit kirchlicher Ämter und Berufe sind deshalb eng zusammenzudenken. „Dabei darf erwartet werden, dass eine Kooperation in der Kirche zu Resultaten führt, die kein kirchliches Amt und kein Beruf für sich allein erreichen kann und die auch nicht durch das äußere Nebeneinander der Ämter und Berufe zu erzielen sind. Das ist das Zukunftsträchtige und Gewinnbringende einer solchen Zusammenarbeit.“⁵

5 Kommunikation des Evangeliums als gemeinsame Aufgabe, a. a. O.: 12.

Diskussion und Stand der Dinge zur Thematik in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg

Andreas Zuch

1 Aus Sicht der Kirchengemeinden

Die zahlreichen Reformprozesse der oldenburgischen Kirche haben in den Kirchengemeinden unter anderem zu der Erkenntnis geführt, dass kirchliche Arbeit sich immer stärker regional ausrichten wird und die daran beteiligten Berufsgruppen diese Arbeit nur durch ihr Zusammenwirken mit Freude und Erfolg gestalten können.

Gemischt-professionelles Arbeiten wird in verschiedenen Arbeitszusammenhängen versucht und gelingt zuweilen dort, wo eine Atmosphäre des Miteinanders grundlegend ist. Das geschieht zurzeit eher zufällig, unsystematisch und ist jeweils abhängig von den beteiligten Akteur*innen und ihrer Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Gesetzliche, strukturelle oder andere Grundlagen sind aktuell nicht vorhanden. Dennoch ist zum Beispiel bei der Gemeindeberatung in diesen Zusammenhängen eine zunehmende Beratungsanfrage zu verzeichnen. Kirchengemeinden wollen Teamentwicklung, Zusammenarbeit in der Region, Arbeit in gemischt-professionellen Teams voranbringen.

Kritisch zu bewerten ist der Wunsch zahlreicher Pfarrpersonen und auch ehrenamtlich tätigen Gemeindeglieder*innen, sich durch gemischt-professionelle Arbeit, Entlastung durch Assistenzsysteme, etwa bei Geschäftsführung und administrativen Aufgaben, zu verschaffen. An dieser Stelle würde die Zusammenarbeit im gemischt-professionellen Team reduziert auf die Unterstützung des Pfarramtes im Verwaltungsbereich.

2 Aus Sicht der Kirchenleitung

In zwei von vier Dezernaten der Kirchenleitung wird das Thema vorgebracht. Eine sogenannte Roadmap wurde dazu entwickelt. Sie skizziert ein strategisches Vorgehen, setzt eine Arbeitsgruppe ein und stellt bereits einen zeitlichen Rahmen vor, wie gemischt-professionelle Teams in Pilotregionen zum Einsatz kommen können. Durch die Corona-Pandemie ist

die Umsetzung bislang ausgesetzt worden. Aktuell befasst sich auch ein synodaler Ausschuss mit der Thematik; der Prozess ist offen.

116 Kirchengemeinden konnten sich für dieses Pilotprojekt bewerben. Zwei haben den Zuschlag erhalten, als Pilotgemeinden ein Konzept zum interprofessionellen Arbeiten zu erstellen und danach zu verfahren. Die Kirchenleitung hat finanzielle Mittel dafür bereitgestellt.

Die Novembersynode 2021 wird wichtige Weichen zur konkreten Umsetzung für den Einsatz von interprofessionellen Teams stellen.

„So müsse generell gesehen werden, dass auch andere Berufsgruppen zukünftig mehr Aufgaben im Verkündigungsdienst wahrnehmen. In jedem Fall sollten demnächst auch in der oldenburgischen Kirche multiprofessionelle Modelle erprobt werden.“ (Zitat der Personaldezernentin, Dezernat 1, aus einem Vortrag vor der Synode der oldenburgischen Kirche)

3 Aus Sicht der Berufsgruppen im Verkündigungsdienst

3.1 Pfarramt

Im Blick auf den anstehenden personellen Einbruch durch zahlreiche Pensionierungen, die unmittelbar bevorstehen, wird multi- und interprofessionelle Arbeit eher als reaktives Konzept zur Aufrechterhaltung der pastoralen Versorgung gesehen und ist damit fokussiert auf das Pfarramt und defizitär angelegt. Angst vor Machtverlust, aber auch Chancen und Bereicherung gehen mit der Initiative einher.

3.2 Diakonat

Der gemischt-professionelle Ansatz verspricht, die Engführung der Berufsgruppe auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, wie sie in der oldenburgischen Kirche Realität ist, aufzubrechen und die Vielfalt des Berufes stärker zur Geltung zu verhelfen. Die Berufsgruppe sieht hier eher Chancen als Risiken. Die zentrale Anstellungsträgerschaft bietet eine weitere Möglichkeit auf dem Weg zum Einsatz gemischt-professioneller Teams.