

## Der Pfarrer/die Pfarrerin als Teil eines multiprofessionellen Teams!?



Aus der Perspektive von Diakoninnen und Diakonen  
Diakonin Heidi Albrecht, Geschäftsführerin des VEDD

Symposium „Der Pfarrberuf. Profil und Zukunft.“ der Akademie der Versicherer im Raum der Kirchen zusammen mit EKD und dem Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD

20. bis 22. März fand in der Evangelischen Tagungsstätte Hofgeismar

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine Diakonin in einer Konferenz für den Pfarrberuf.

Im Blick auf seine Zukunft und die anstehenden Herausforderungen – und für den Blick auf multiprofessionellen Teams: eine erforderliche Perspektive!

Zuerst zum Berufsprofil von Diakoninnen und Diakonen

Es verbindet zwei Kompetenzbereiche:

- einen diakonisch-theologischen – zur Mitgestaltung der Kommunikation des Evangeliums
- einen sozialberuflichen für Unterstützungs- und Bildungsprozesse

Mit diesen zwei Qualifikationsabschlüssen werden Diakone durch die Landeskirche in den kirchlichen Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums in den Dienst berufen und in das Amt eingesegnet. Sie wissen sich dadurch getragen von Gott, der Kirche und ihrer diakonischen Gemeinschaft.

Die Ausbildungsabschlüsse zur Einsegnung in das Amt sind in den jeweiligen Landeskirchen geordnet, jedoch nicht selbstverständlich in anderen Landeskirchen anerkannt. Um die Anerkennungen zu erleichtern, erarbeitet, nach dem Pfarrbildberufsprozess der EKD jetzt die „Gemischte Fachkommission III für die Ausbildung im diakonischen und gemeindepädagogischen Bereich (GFK III) der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)“ Kriterien für die Ausbildung und die Berufsprofilentwicklung für die diakonisch-gemeindepädagogischen Berufe.

Ausgangslage dafür sind die Ergebnisse der vorangegangenen ad-hoc Kommission, die in den EKD-Texten 118 festgehalten sind. Darin ist als „Grundberufsidee“ für diese Berufsgruppe „bilden – unterstützen – verkündigen“ als Modi der Kommunikation des Evangeliums beschrieben. Geordnet werden diese drei Modi in drei Arbeitsfelder: „Generalisten für diakonisch-pädagogisch-theologische Aufgaben in Kirche und Diakonie“ – das zweite Feld sind die „Gemeindediakonin / der Gemeindepädagoge“ und die dritte die „Sozialdiakonin in Unterstützungsprozessen“.

Aus Ihren Arbeitsfeldern und Erfahrungen kennen Sie v.a. die Generalisten, die in Querschnittsaufgaben kirchlich-diakonische Arbeitsfelder leiten und gestalten und die Gemeindediakone, die für die pädagogischen Gemeindeprozesse beauftragt werden.

In diesen Funktionen arbeiten sie an verschiedenen Orten und in verschiedenen Lebenswelten von Kirche, Diakonie und Gesellschaft. Darin und damit haben sie oft eine Brückenbaufunktion und tragen mit ihrem Handeln dazu bei, den Diakonat der Kirche zu erfüllen.

Sie tun dies an Schnittstellen von Gemeinde und Gemeinwesen, sie verbinden ihr Wirken im kirchlichen Dienst mit den sozialen Netzwerken der Stadt, des Dorfes, des Kreises um mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen aller Altersstufen Kirche im Lebensalltag zu gestalten und Gott ins Leben zu bringen.

Diese Erfahrungen und Kompetenzen bringen Diakoninnen in die Teams aller haupt- und nebenberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden, in Dekanats- und Kirchenkreiszusammenhänge ein. Darüber hinaus arbeiten sie mit in Fachgruppen, die kirchlich oder kommunal zu gesellschaftlich-diakonisch-theologischen Fragestellungen arbeiten.

In all diesen Aufgaben sind Diakoninnen und Diakone in die Teamprozesse der Gemeinde und Dienste eingebunden. Ihre Rolle ist selten so klar geregelt wie die der Pfarrer. Sie wissen aus Ihren Erfahrungsfeldern, dass das Arbeiten im Team gerade auch deshalb mehr oder weniger gut gelingt. Es hängt oft vom Verhalten ab, wenn Strukturen nicht geklärt sind. Und geklärte Strukturen lösen ein Problem auch nicht, wenn das Verhältnis nicht gut ist und die Hierarchie- und Machtfragen eine besondere Bedeutung haben.

Die Sicht von Diakon\_innen auf kirchliche Organisationsformen:

In der pädagogischen Ausbildung von Diakon\_innen wird das Grundverständnis und die Kompetenz vermittelt, dass in der Arbeit mit Gruppen und Einzelnen Ziele erarbeitet werden, die sich aus dem theologischen und sozialen Auftrag ableiten. Alle an diesem Prozess Beteiligten und Verantwortlichen tragen gleichermaßen – mit ihrer Kompetenz und Verantwortung – dazu bei, dass die Ziele erreicht und die jeweiligen Vorhaben umgesetzt werden können.

Das Arbeiten im Team ist deshalb ein grundlegendes Selbstverständnis des Berufs. Selbständiges verantwortliches Handeln gehört ebenso dazu wie das Wissen um Organisationskultur, Hierarchie- und Zuständigkeitsebenen.

Das Bild von dem einen Leib und den vielen Gliedern, die zusammen ein Ganzes ergeben, ist ein tragendes Bild, so im kirchlichen Feld zu arbeiten.

Mit diesem Grundverständnis gehen Diakone und Diakoninnen in ihre Arbeits- und Anstellungsverhältnisse und finden dort sich wandelnde - und trotzdem oft noch traditionsverbundene Strukturen einer Kirche, die klare Prioritäten und Wertschätzungen im Pfarramt setzt - und nicht in ehren- und hauptamtlichen Teams - und ihre Organisationskultur daraufhin aufbaut.

So wie hier in der Konferenz nehmen wir auch im VEDD – dem Berufsverband für Diakoninnen diese notwendige anstehende Aufgabe, den Wandel in unserer Gesellschaft und der Kirche zu gestalten, deutlich wahr. Für diesen Wandel fragen Landeskirchen und diakonische Arbeitsbereiche verstärkt nach den Kompetenzen von Diakoninnen und Diakonen. Es geht darum, kirchliche Grundaufgaben zu sichern und die theologische Wirksamkeit zu erhalten. Und gleichzeitig ist klar, dass die Öffnung in den Sozialraum eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass Menschen Kirche in ihrem Lebensumfeld wahrnehmen und sich angesprochen fühlen.

Für dieses „zu und mit den Menschen gehen“ – auch in diversen Strukturen - sind Diakone und Diakoninnen anerkannt und qualifiziert und an vielen Orten gerade auch deshalb angestellt. Wenn diese Aufgaben in Zukunft Teil von Gemeindekonzepten sind, dann ist dieses Wirken eine Gemeinschaftsaufgabe. Sie erfordert ein vernetztes und multiprofessionelles Arbeiten.

Multiprofessionelle Teams – aus der Sicht von Diakoninnen und Diakonen > meine Vision  
Ausgangslage:

1. Man hat sich in den Vorständen von Kirchengemeinden oder Dekanaten- oder Kirchenkreisen und Synoden darauf verständigt, dass das Arbeiten in multiprofessionellen Teams eine zukunftsweisende Arbeitsform ist.
2. Die Synoden wissen, dass sie diese Teams brauchen für die künftigen Entwicklungen im gesamtkirchlichen Prozess und stellen dafür ausreichende Rahmenbedingungen und Ressourcen zur Verfügung, damit alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen darin mitwirken können.
3. Für die Arbeitskultur-Prozesse eines multiprofessionellen Teams ist ein Projekt-Entwicklungskonzept erarbeitet.

Es ist ziel- und ergebnisorientiert und kann für verschiedene Projekte und Aufgaben immer wieder angewandt werden.

Die Ergebnisse werden im Rückfluss des Gesamtziels beraten, wertgeschätzt und eingeordnet.

4. Spielregeln für die Zusammenarbeit geben einen Rahmen für die Kommunikation zur Erarbeitung der Arbeitsvorhaben. Sie erlauben Diskussionsräume und Zeitbegrenzungen die allen bekannt sind.

Darin ist auch erarbeitet, ob die Entscheidungen im Konsens getroffen werden oder wer wofür entscheidungsbefugt ist.

Die Zusammenarbeit auf Augenhöhe steht in der Präambel der Spielregeln.

Diese Klarheiten geben Orientierung und fördern eine Kultur der Wertschätzung in einem multiprofessionellen Team.

Wenn diese multiprofessionellen Teams gewollt sind in den Kirchengemeinden oder in überregional arbeitenden kirchlichen Teams, dann bestehen sie aus diesen möglichen Akteuren:

- Pfarrer\_innen
- Diakon\_innen und Gemeindepädagog\_innen
- Lektor\_innen
- Verantwortliche aus den diakonischen Werken
- Leitungen der evangelischen Kindertagesstätten
- die Akteure im Haupt- und Nebenberuf der Kirchengemeinde (Kirchenmusik – Küster - Verwaltungskräfte - Haustechniker...)
- und v.a. die ehrenamtlich Mitarbeitenden

Sie arbeiten - je nach Ziel und Auftrag gemeinsam – oder in den für das Anliegen erforderlichen Teilgruppen.

Eine gute Voraussetzung dafür ist:

Die Landessynode fördert ein Programm für alle Kirchenkreise, das diese Arbeitsformen voranbringt:

Sie weiß, dass sie mit diesen Maßnahmen die Gemeinden unterstützt, mit weniger – besser gesagt anderen - Ressourcen effektiv zu arbeiten und die Gemeinden in ihrer Lebendigkeit zu unterstützen.

Für die Berufsgruppen hat die Landeskirche Berufsbildprozesse auf den Weg gebracht und Neuregelungen für die Beschäftigungsverhältnisse erarbeitet. Sie geben Orientierung für eine Symmetrie und Transparenz der Verantwortungsebenen und Anstellungsregelungen.

Eingruppierungspläne sind nach Aufgabenbeschreibungen neu geordnet.

Gemeinsame Angebote der Aus-, Fort-, und Weiterbildung und Organisationsentwicklung erweitert den Blick auf die anderen Berufsgruppen und die Freiwilligen. Die unterschiedlichen Kompetenzen können dabei wahrgenommen und für die Organisationszusammenhängen zugeordnet werden.

Für die Übergangszeiten sind Supervision und Beratung von Teams eine gute Unterstützung, um Versäulungen der einzelnen Berufsgruppen aufzulösen. Mittel dafür sind in den Wirtschaftsplänen selbstverständlich.

Der Leitgedanke vom Leib und den vielen Gliedern eröffnet eine neue Sicht auf das Amt und seine vielen Dienste. In multiprofessionellen Teams bringen alle Beteiligten ihre professionellen Kompetenzen ein und bringen mit den anderen Diensten und Berufen eine mehrdimensionale Kommunikation des Evangeliums voran.

Ich vertraue auf die Kraft des Heiligen Geistes, die schon jetzt durch diese Prozesse wirkt und uns, wie an Pfingsten, immer wieder neu auf gemeinsame Interessens-Wege bringt.

Vielen Dank!