

# EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MILSPE-RÜGGEBERG



## Konzept für die Einführung eines Interprofessionellen Pastoralteams im Rahmen eines operativen Leitungsteams

(Stand: 16.09.2024)

### Inhalt

Was bisher geschah	1
Wesentliche Aussagen in der Gemeindekonzeption zum Pfarrdienst und einem IPT	2
Konzept für ein Interprofessionelles Pastoralteam im Rahmen eines operativen Leitungsteams	2
Einleitung	2
Unser Zukunftsbild von Kirche heißt Beteiligungskirche.	3
Teamzusammensetzung mit Aufgabenverteilung und Schwerpunkten	4
Teamentwicklung und Beratung	5
Anbindung an das Presbyterium	5
Anbindung an den Kirchenkreis	5
Finanzierung	6
Teilnahme an der Projektevaluation	6
Literatur	7

### Was bisher geschah

Die Ev. Kirchengemeinde Milspe-Rüggeberg mit aktuell knapp 5.000 Gemeindegliedern verfügte bis vor ca. vier Jahren über drei Pfarrstellen und eine Entsendungsdienst-Stelle für die Altenheimseelsorge.

Die im Jahr 2019 in Folge einer Neuorientierung des Stelleninhabers frei gewordene Pfarrstelle konnte erst jetzt erfolgreich wiederbesetzt werden, weil nicht genügend geeignete Bewerber\*innen für unsere Gemeinde zur Verfügung standen. Die neue Pfarrerin hat am 1. August ihren Dienst in der Gemeinde aufgenommen, was uns mit Dankbarkeit erfüllt. Die anderen drei Pfarrer\*innen gingen nach und nach bis Oktober 2023 in den Ruhestand; eine Pfarrstelle und die Entsendungsdienst-Stelle sind vollständig weggefallen.

Das bedeutet, dass im Ergebnis alle Pfarrstellen in der Zeit von Oktober 2023 bis Juli 2024 vakant waren. In dieser Zeit wurden wir engagiert auf vielfältige Weise durch den Kirchenkreis unterstützt; außerdem wurde dadurch die Einsatzbereitschaft Haupt- und Ehrenamtlicher enorm befördert. Dies empfinden wir als ein ermutigendes Zeichen. Es zeigt, dass die Konzentration der Zuständigkeiten für die meisten Aufgaben, die viele in der Person des Pfarrers oder der Pfarrerin sehen, zwangsläufig nicht so bleiben muss. Unsere Erfahrung in der Vakanzzeit zeigt, dass es besser ist, die Leitungsaufgaben gabenorientiert und funktional zu verteilen, und nicht an einer faktischen „Allzuständigkeit“ von Pfarrpersonen unter Beibehaltung einer divisionalen Struktur in Gemeindebezirken festzuhalten. Diese durchaus erfreuliche und mutmachende Entwicklung bedarf allerdings für die Zukunft einer Leitungsstruktur, die sie verstetigt, ausbaut und dabei niemanden überfordert.

Für die Besetzung der zuletzt im Oktober letzten Jahres frei gewordenen Pfarrstelle musste ein

Antragsverfahren zur Wiederbesetzung durchgeführt werden. Zu diesem Zweck war eine Gemeindekonzeption zu erstellen, die diesem IPT-Konzept als Anlage beigefügt ist. Die Gemeindekonzeption beschäftigt sich bereits grundsätzlich mit der Einrichtung eines Interprofessionellen Teams.

Das Landeskirchenamt hat eine Wiederbesetzung mit einem Umfang von 50 % genehmigt.

## **Wesentliche Aussagen in der Gemeindekonzeption zum Pfarrdienst und einem IPT**

Angesichts von immer weniger werdender Pfarrer\*innen bedarf es einer behutsamen, aber deutlichen Korrektur der noch bestehenden und bisweilen überfordernden Erwartungs- und Anspruchshaltung von Gemeindegliedern im Hinblick auf die Präsenz von Pfarrer\*innen.

Eine faktische Allzuständigkeit ist in Zeiten weniger werdender finanzieller und personeller Ressourcen nicht mehr zu erwarten und schlicht auch nicht mehr zu leisten. Deshalb gelten die Ausführungen zum Ehrenamt (s. o.) auch und besonders hier.

Zu berücksichtigen ist auch, dass sich das Pfarrbild geändert hat und vor allem jüngere Pfarrer\*innen verstärkt auf ihre Work-Live-Balance achten. Das „allzeit bereit“ passt auch nicht mehr zu einer verantwortungsvollen Erwartungshaltung.

Auf der Grundlage des Priestertums aller Glaubenden wird es mehr und mehr darum gehen, eine gabenorientierte Einbindung ehrenamtlicher Mitarbeiter\*innen zu erreichen, indem sie befähigt, ermutigt und in die Lage versetzt werden, mit den ihnen von Gott verliehenen Gaben zum Aufbau der Gemeinde beizutragen; z.B. bei der Gestaltung von Gottesdiensten in neuer Form oder Andachten.

Für Pfarrer\*innen bedeutet dies, dass einerseits künftig Aufgaben wegfallen, so dass sie Zeit für die pastorale Grundversorgung (Gottesdienste, Kasualien, Seelsorge) haben, und andererseits Zeit für Gewinnung, Motivation und Zurüstung von Mitarbeitenden zur Verfügung steht.

Pfarrer\*innen werden also nicht mehr wie bisher zu jedem runden Geburtstag kommen und nicht mehr an jeder Veranstaltung der Frauenhilfe, des Männerkreises (etc.) teilnehmen.

Für die pastoralen Aufgaben soll ein Interprofessionelles Team gebildet werden. Hauptargument für ein Interprofessionelles Pastoralteam ist die bessere Aufgaben -bzw. Arbeitsaufteilung angesichts von zukünftig extrem weniger Pfarrer\*innen im Kirchenkreis.

Aufgabenteilung ist dabei durchaus auf die unterschiedlichen Begabungen bezogen. Das IPT soll im Bereich der pastoralen Arbeit an die Stelle von dem Team treten, das bislang ausschließlich aus Pfarrerinnen und Pfarrern bestand.

Das bedeutet, dass die Gemeinde/EKvW für die Finanzierung der Personalstellen im IPT Sorge zu tragen hat, indem sie Mittel zur Verfügung stellt, die auch für eine halbe Pfarrstelle unter den gleichen Rahmenbedingungen zur Verfügung gestanden hätten.

## **Konzept für ein Interprofessionelles Pastoralteam im Rahmen eines operativen Leitungsteams**

### **Einleitung**

Momentan sieht die personelle Situation in unserer Kirchengemeinde so aus, dass von den ursprünglich drei Pfarrstellen ab 01.08.2024 nur noch eine zu 100% besetzt ist. In diesem Zusammenhang relevant: Zusätzlich sind eine Kinder- und Jugenddiakonin in Teilzeit (ohne Prädikantenausbildung) und zwei Verwaltungskräfte in Teilzeit für das Gemeindebüro und hohem

ehrenamtlichen Einsatz bei der Kirchengemeinde angestellt. Der Vorsitz im Presbyterium und die Tätigkeit als Kirchmeister erfolgen ehrenamtlich.

Da die Gemeinde knapp 5.000 Gemeindeglieder hat, ist noch eine Pfarrstelle mit halbem Dienstumfang zur Wiederbesetzung freigegeben worden.

Gleichzeitig wurde seitens des Beauftragten der Landeskirche aber auf die Möglichkeit der Einstellung eines Gemeindepädagogen/einer Gemeindepädagogin hingewiesen.

Somit ergaben sich folgende Möglichkeiten: Entweder die Beantragung einer halben Pfarrstelle oder der Verzicht auf die Beantragung der halben Pfarrstelle und stattdessen das Zugehen auf ein Interprofessionelles Team.

Im Herbst 2024 sind wir mit unserem Superintendenten über diese Frage ins Gespräch gekommen, und er hat uns auf Pilotprojekte für „interprofessionelle Kooperation“ in den Kirchengemeinden unserer Landeskirche aufmerksam gemacht.

In der Ev. Kirchengemeinde Schwelm in unserem gleichnamigen Kirchenkreis gibt es bereits sehr gute und ermutigende Erfahrungen mit einem IPT.

Die Anstellung eines Gemeindepädagogen/einer Gemeindepädagogin mit VSBMO-Qualifikation bringt durch die Einbeziehung unterschiedlicher Professionen eine deutliche Kompetenzerweiterung mit sich.

Wir möchten einen Perspektivwechsel einläuten:

### **Unser Zukunftsbild von Kirche heißt Beteiligungskirche.**

In der Broschüre der Ev. Kirche von Westfalen „E wie Ehrenamt“ ist dargelegt, wie sich das Ehrenamt gewandelt hat. Das freiwillige Engagement nimmt zu. Ein Drittel der Bevölkerung, also ca. 23 Millionen Menschen sind ehrenamtlich aktiv. U.a. stellt die Broschüre fest: „... da gibt es vermehrt auch Menschen, die ganz genaue Vorstellungen von ihrem freiwilligen Engagement haben. Sie fordern mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten und fragen nicht mehr nur: Was kann ich tun, um euch zu helfen? Sondern: Wie kann ich meine Fähigkeiten gezielt einsetzen und vielleicht sogar noch neue Kompetenzen erwerben?“<sup>1</sup>

Wie oben bereits beschrieben, sollen Ehrenamtliche Freiraum zur Gestaltung bekommen. Es soll geschaut werden, welche Begabungen sie mitbringen.

Dementsprechend sollen sie von einem Gemeindepädagogen/von einer Gemeindepädagogin gewonnen, angeleitet, gefördert und begleitet werden. Denn die Ehrenamtlichen sollen Wertschätzung erfahren.

Zu den Motiven für freiwilliges Engagement ist im *Freiwilligensurvey* genannt: „Für die große Mehrheit der Engagierten steht also im Mittelpunkt, etwas zu tun, das ihnen Freude bereitet, dass sie etwas mit anderen Menschen zusammen tun können und dabei einen kleinen Beitrag für die Gesellschaft leisten können.“<sup>2</sup>

Aufgabe des Gemeindepädagogen/der Gemeindepädagogin soll daher „Empowerment“ von Ehrenamtlichen sein; um Ehrenamtliche zu befähigen, selbständig Gemeindegruppen zu leiten oder Projekte durchzuführen.

Wir sehen hiermit die o.g. Idee Martin Luthers vom Priestertum aller Gläubigen in die Wirklichkeit treten. In Anschluss an K. Douglass soll es darum gehen: „*die Gläubigen anzuleiten, selber zu „Priestern“ zu werden (...) um sie in die Lage zu versetzen, selber die Bibel auszulegen, Seelsorge zu üben, Fürbitte zu tun, Wunden zu heilen, den Glauben weiterzugeben und dergleichen mehr (...) Das Ganze zielt also auf eine größtmögliche Mündigkeit und Unabhängigkeit der Gemeinde von ihren Pastoren ab.*“<sup>3</sup>

Uns ist wichtig, dass damit die Arbeitsfelder Gottesdienst, Diakonie, Seniorenarbeit, durch das „Empowering“ von Ehrenamtlichen im Zusammenspiel der pastoralen Aufgaben gestärkt und

---

<sup>1</sup> E wie Ehrenamt, Seite 10, Zeilen 6-11

<sup>2</sup> Freiwilligensurvey, Seite 37, Zeilen 17-19

<sup>3</sup> Douglass: Die Neue Reformation, Seite 113, Zeilen 11-22

zukunftsfähig gestaltbar werden.

Beachtet wird dabei der gesellschaftliche Wandel: Wir stehen vor einem immensen demographischen Wandel. Aus dem Demographiebericht der Bertelsmann-Stiftung geht hervor, dass das Durchschnittsalter in Milspe 2030 49,8 Jahre sein wird. Der Anteil, der ab 65-Jährigen wird 31,3% betragen.<sup>4</sup> Außerdem ist mit einem Bevölkerungsrückgang in der Zeit von 2012 bis 2030 von minus 5% zu rechnen.<sup>5</sup>

### **Teamzusammensetzung mit Aufgabenverteilung und Schwerpunkten**

Zum zukünftigen Interprofessionellen Pastoralteam im engeren Sinne sollen in einem ersten Schritt vorbehaltlich der Zustimmung des Kreissynodalvorstandes und ggf. der Landeskirche die Pfarrerin und die neu einzustellende Person (Gemeindediakon/ Gemeindediakonin mit VSBMO-Qualifikation) gehören.

Denkbar wäre unter gewissen Voraussetzungen auch die Einbeziehung der Kinder- und Jugenddiakonin; die Stelleninhaberin hat allerdings aus nachvollziehbaren Gründen mitgeteilt, für bestimmte pastorale Aufgaben nicht zur Verfügung stehen zu wollen. Die Kinder- und Jugenddiakonin verantwortet die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, jungen Erwachsenen und vor allem die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden. Sie wird dabei von der Pfarrerin unterstützt. Die Pfarrerin bringt sich darüber hinaus auch bei der Arbeit mit jungen Erwachsenen ein. Die Pfarrerin wird zusammen mit dem einzustellenden Gemeindepädagogen/der Gemeindepädagogin für Gottesdienste, Kasualien und Seniorenarbeit zuständig sein, wobei insoweit die Zielgruppe der mittleren Generation in den Blick genommen wird.

Die Gemeindepädagogin/der Gemeindepädagoge soll darüber hinaus für die Generation 55+ Angebote schaffen und bei Bedarf fachlich die Arbeit mit Geflüchteten begleiten.

Was die pastorale Arbeit anbetrifft, so ist geplant, dass die Gemeindepädagogin/der Gemeindepädagoge in die pastorale Arbeit einbezogen werden soll. Deshalb muss die zu gewinnende Person eine pastorale Zusatzqualifikation (Prädikantenausbildung oder VSBMO-Qualifikation) mitbringen oder berufsbegleitend erwerben.

Allerdings wird die Pfarrerin einen größeren Teil der Gottesdienste und Amtshandlungen übernehmen. Dies hat Auswirkungen auf andere bestehende Arbeitsbereiche. Wie bereits erwähnt, sollen die bestehenden Gruppen und Kreise immer mehr dazu befähigt werden, eigenverantwortlich zu arbeiten.

Die Leitungen dieser Gruppen und Kreise sollen allerdings mindestens zweimal im Jahr mit den Mitarbeitenden des IPT zusammenkommen. In diesen Gesprächen soll es insbesondere um folgende Punkte gehen:

- Wo gibt es Unterstützungsbedarf?
- Braucht es Literatur, z.B. für Andachten oder Themenvorbereitung?
- Werden Fortbildungen benötigt?
- Ist eine größere Veranstaltung geplant, für die es Unterstützung braucht?
- Gibt es in der ehrenamtlichen Arbeit irgendwo Probleme oder schwierige Situationen?

Da Besuche anlässlich der Seniorengeburtstage aufgrund der steigenden Anzahl nicht (allein) vom IPT bewältigt werden können, soll das System der bestehenden Besuchsdienste auf die Gesamtgemeinde ausgeweitet werden. Die Mitglieder des Besuchsdienstes sollen regelmäßig begleitet und geschult werden.

Wünsche nach seelsorgerlichem Gespräch bzw. geistlicher Begleitung werden zeitnah zwischen dem Besuchsdienst und der Seelsorgerin abgesprochen.

---

<sup>4</sup> Vgl. Bertelsmann-Stiftung: Demographiebericht, Seite

<sup>5</sup> Vgl. Bertelsmannstiftung: Demographiebericht, Seite 9

## **Teamentwicklung und Beratung**

Allein ein Interprofessionelles Pastoralteam wird der steigenden Bedeutung ehrenamtlich und nicht-pastoraler Mitarbeitenden nicht gerecht. Dies haben in unserer Gemeinde die positiven und ermutigenden Erfahrungen der Vakanz im letzten Jahr gezeigt. Das IPT sollte deshalb in ein größeres operatives Leitungsteam einbezogen sein, wie es sich seit fast einem Jahr bewährt hat, und in dem auch eine Verwaltungskraft/Gemeindemanagerin und aus dem Presbyterium der Kirchmeister und der Vorsitzende mitarbeiten werden.

Zum besseren Verständnis des operativen Leitungsteams und des IPT wird auf das beigefügte Schaubild verwiesen (vorletzte Seite).

Schon seit einiger Zeit treffen sich die Jugendreferentin, die Pfarrerin (die sich schon lange vor dem offiziellen Dienstbeginn ehrenamtlich engagiert hat) die Verwaltungskräfte und der ehrenamtliche Vorsitzende des Presbyteriums, um sich zweimal pro Monat im Dienstgespräch darüber auszutauschen, was für jeden und jede gerade im Rahmen der Gemeindegemeinschaft anliegt.

Wenn die neue Gemeindepädagogin/der neue Gemeindepädagoge im Dienst ist, gehört sie/er als Mitglied des IPT ebenfalls dieser Runde an. Das Miteinander im gesamten Team soll gepflegt werden. Auf diese Weise wird das IPT nicht bereits bestehende Teams, in denen Menschen verschiedener Berufsgruppen zusammenarbeiten, ersetzen, sondern für den Kernbereich kirchlicher Aufgaben ergänzen. Dabei gilt, dass es weder für das IPT noch für das gesamte operative Leitungsteam eine Hierarchie gibt. Die Mitarbeitenden des IPT unterstehen der Dienst- und Fachaufsicht des Superintendenten, die übrigen Mitarbeitenden des operativen Leitungsteams dem Presbyterium.

Es ist vorbehaltlich der Finanzierbarkeit, die nach wie vor mangels valider Zahlen zuverlässig nicht beurteilt werden kann, beabsichtigt, eine der Stellen der Gemeindebüros im Hinblick auf die Einführung eines Gemeindegemeinschafts umzuwandeln bzw. aufzuwerten und sodann in das operative Leitungsteam einzugliedern. Auf diese Weise werden sowohl die Mitarbeitenden im Pastoralbereich (IPT) als auch das Presbyterium in die Lage versetzt, sich verstärkt um die inhaltliche Gemeindegemeinschaft zu kümmern. Perspektivisch wäre auch eine Eingliederung des/der Gemeindegemeinschaft\*in in das IPT denkbar.

Durch die o.g. Reduzierung der hauptamtlichen Gemeindepfarrstellen von drei auf eineinhalb wird es unumgänglich, ehrenamtlich Mitarbeitende für alle Bereiche der Gemeindegemeinschaft zu finden und zu schulen.

Deshalb wird dies auch eine der vordringlichsten Aufgaben des IPT sein.

Die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufsgruppen und Ehrenamtlichen soll untereinander und miteinander im Sinne einer multiprofessionellen Vielfalt erhalten, unterstützt und gefördert werden.

Wir verstehen das operative Leitungsteam und das darin eingebettete IPT als eine ergänzende Arbeitsform, um die persönlichen Kompetenzen Einzelner für eine gute und gelingende Arbeit für die Gemeinde zusammenzuführen.

Damit ein gemeinsames Arbeiten auf Augenhöhe gelingt, ist geplant, dass ein regelmäßiges externes Coaching stattfindet, an dem die Diakonin, der Diakon, die Jugendreferentin, die Pfarrerin und bei Bedarf auch andere Mitarbeitende des operativen Leitungsteams teilnehmen.

Der Projektstatus soll jedes Jahr im Presbyterium thematisiert werden.

## **Anbindung an das Presbyterium**

Die tariflich beschäftigten Mitarbeiter\*innen des IPT werden zu den Sitzungen des Presbyteriums eingeladen.

## **Anbindung an den Kirchenkreis**

Wir sind uns mit dem KSV einig, dass die Gemeindepädagogin/der Gemeindepädagoge von der Kirchengemeinde angestellt wird. Die Dienst- und Fachaufsicht wird beim Superintendenten angesiedelt sein.

Weitere Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen im gemeindepädagogischen Handlungsfeld tätigen Kolleginnen und Kollegen gibt es nicht nur in der eigenen Gemeinde, sondern auch in der Nachbargemeinde im Kirchenkreis, da sie ebenfalls auf ein Interprofessionelles Team zugegangen ist.

Ein Pfarrer mit Vertretungsaufgaben hat in unserem Kirchenkreis den Dienstauftrag, Gemeinden bei der pastoralen Grundversorgung zu unterstützen und zu beraten. Davon wird das Presbyterium, wenn die Gemeindepädagogin/der Gemeindepädagoge im Dienst sein wird, weniger Gebrauch machen müssen.

## Finanzierung

Die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel der halben Pfarrstellenpauschale können und sollen für die Einrichtung einer Gemeindepädagogenstelle mit einem Umfang von mindestens 75 % verwendet werden (Mitteilung des Kreiskirchenamtes vom 02.07.2024).

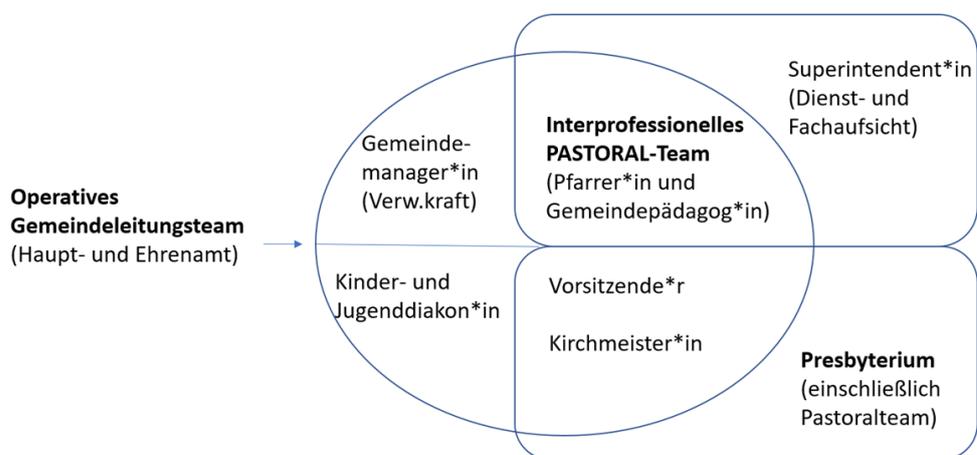
Derzeit erfolgen Überlegungen, ob mit Eigenmitteln der Gemeinde auf eine Vollzeitstelle aufgestockt werden kann. Es stünden unter Umständen zweckgebundene Erbschaften bzw. Spenden zur Verfügung, die dies zumindest befristet ermöglichen könnten. Insoweit erfolgt derzeit noch eine rechtliche Prüfung, ob diese Mittel für die Seniorenarbeit verbraucht werden können. Angesichts der weniger werdenden finanziellen und personellen Ressourcen sieht die neue Gemeindekonzeption Einschnitte in der Seniorenarbeit vor, die auf diese Weise zumindest teilweise kompensiert werden könnten.

Die anfallenden Sachnebenkosten für die zu errichtende Stelle übernimmt die Gemeinde.

## Teilnahme an der Projektevaluation

Nach drei bis fünf Jahren sollte ein Evaluationsgespräch mit dem Landeskirchenamt über das Projekt stattfinden.

### Ev. Kirchengemeinde Milspe-Rüggeberg Organisation der Gemeindeleitung



## Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys, Berlin 2016
- Douglass, Klaus: Die neue Reformation. 96 Thesen zur Zukunft der Kirche, Stuttgart 2001
- Evangelische Kirche von Westfalen: E wie Ehrenamt. Materialien für den Dienst, Bielefeld 2015
- Bertelsmann- Stiftung: Wegweiser-kommune.de: Demographiebericht, Integrationsbericht, Bildungsbericht, Sozialbericht