



Salutogenese im Evangelischen Kirchenkreis Wittgenstein

Der Evangelische Kirchenkreis Wittgenstein
als attraktiver Arbeitsplatz

1. Ausgangspunkt: Kirchenkreis-Konzeption

Die Konzeption „Salutogenese“ versteht sich als eine Konkretisierung und Umsetzung folgender in der Kirchenkreis-Konzeption formulierter Gedanken und Ziele:

„Gerade auf dem Weg, einer mündigen Beteiligungskirche im ländlichen Raum zunehmend Gestalt zu geben, ist es notwendig, den haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden besondere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Viel gewichtiger als die Frage, wie viele Stellen wir finanzieren können, ist die Aufgabe, die engagierten Personen in ihrem Dienst zu stärken. Dazu gehört ein Umfeld der Entlastung und der Aufmerksamkeit. Wir achten auf Strukturen, in denen die Mitarbeitenden begleitet werden, bieten Räume zum Austausch, zur Beratung und Rekreation. Wir schaffen einen attraktiven Arbeitsraum für die Mitarbeitenden, in dem sie über Jahre körperlich und geistlich/geistig gesund arbeiten, ihre Gaben motiviert einbringen und ihre Kreativität entfalten können.“ (5.Teil: Unser Auftrag – unser Profil, Punkt 4: attraktiv)

„Wir setzen uns zum Ziel,auf eine gute Fürsorge für alle Mitarbeitenden zu achten.“
(6.Teil: Unsere Ziele, Punkt 9: Leitung)

Mit der **Beauftragung von Pfarrerin Stephanie Eyter-Teuchert** für ein „Netzwerk diakonische Arbeit“ ist durch ihre Qualifikation im Coaching- und demnächst auch im Supervisionsbereich ein **wesentlicher Baustein für die Begleitung kirchlicher Mitarbeitender** gelegt worden. Dieser ist so auch ausdrücklich in der Dienstbeschreibung formuliert.

Das Projekt „Salutogenese“ nimmt nun die **Fürsorge für die Pfarrerinnen und Pfarrer** sowie alle anderen **kreiskirchlichen Mitarbeitenden in gestaltenden Tätigkeiten** im Evangelischen Kirchenkreis Wittgenstein in den Blick. Solche Achtsamkeit ist gerade in Zeiten des Wandels von grundlegender Wichtigkeit, weil von diesen Personen – neben einer theologischen, seelsorgerlichen und pädagogischen Kompetenz – in starker Weise die Wahrnehmung von Gestaltungsaufgaben abverlangt wird. Sie brauchen deshalb eine Wertschätzung, die außerhalb ihres unmittelbaren Arbeitsbereiches liegt. Bei aller Verbundenheit zu den Menschen vor Ort leben sie von einer starken inneren Freiheit, um von dem Zuspruch einzelner Interessensgruppen unabhängig Veränderungsprozesse zu initiieren und umzusetzen.

- Das **Bild des Pfarrberufes** unterliegt gegenwärtig starken Veränderungen. Das alte Bild trägt nicht mehr; ein neues, einheitliches ist noch nicht gefunden. Vielfältige und sich zum Teil widersprechende Vorstellungen und Erwartungen werden an das Pfarramt herangetragen. Das führt bei den Betroffenen zu Verunsicherung und dem Gefühl der Zerrissenheit in der Ausübung der eigenen Tätigkeit.

Zudem haben sich die **Rahmenbedingungen verschlechtert**, so dass die Attraktivität des Pfarrberufes abnimmt. Neben einer gesellschaftlich sinkenden Bedeutung dieses Amtes seien als abwertende Trends u.a. Arbeitsverdichtung, Gehaltseinbußen und als deren Folgen psychosomatische Erkrankungen und die Flucht aus dem Gemeindepfarramt genannt. Das alles erzeugt Unzufriedenheit und Demotivation bei den Amtsinhabenden. Gemeinden spüren diese Entwicklung besonders schmerzlich durch die Schwierigkeit, Pfarrstellen neu zu besetzen.

Darüber hinaus trifft die in sich so nicht zu haltende, aber wenig hinterfragte Maßgabe kirchlicher Großwetterlage – dass immer weniger Personen immer mehr Arbeit, jedoch bei erwartet höherer Qualität zu leisten haben – in dieser Berufsgruppe auf Menschen mit einem ausgeprägten Verantwortungsgefühl und einer **Neigung zur Selbstüberforderung**. Deshalb ist das **Burn-Out-Syndrom** immer häufiger auch bei Pfarrstelleninhabenden anzutreffen.

- Diese Problematik gilt auch für die übrigen Mitarbeitenden im Kirchenkreis in gestaltenden Tätigkeiten. Dazu gehören hauptamtliche Pädagogen, Kirchenmusiker, Öffentlichkeitsreferenten und die entsprechenden Sachbearbeiter. Immer mehr Arbeit muss in immer kürzerer Zeit erledigt werden; die Freiräume zur thematischen Hintergrundarbeit werden geringer. Gleichzeitig weitet sich die Arbeit sowohl im kirchenmusikalischen Bereich (neue Formen von Kirchenmusik), in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien (siehe die Konzeption „Kompetenzzentrum für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien“) oder auch in der Verantwortung für Öffentlichkeitsarbeit, in der neben die klassischen Printmedien längst eine zeitgemäße Internetpräsenz und soziale Netzwerke getreten sind.

Mit dem Konzept der Salutogenese will der Kirchenkreis den **negativen Auswirkungen dieser Tendenzen entgegenwirken**. Es versteht sich ausdrücklich prophylaktisch und stärkt gelingendes und gesundes Arbeiten.

Der Begriff „**Salutogenese**“ ist eine Zusammensetzung aus den Bestandteilen „salus“, lateinisch für „Heil, Gesundheit, Wohlergehen“, und „genese“, griechisch für „Entstehen“. Er bezeichnet eine Sichtweise, die sich auf positive und heilsame Faktoren konzentriert und danach fragt, was Menschen gesund erhält.

Nicht die einzelnen Instrumente des Modells sind dabei neu, sondern die ihr **zugrundeliegende Kultur** und konzeptionelle Betrachtung. Einzelne bereits stattfindende unterstützende Elemente sollen ergänzt und vor allem strukturell verlässlich installiert werden.

Die für das Pfarramt sowie für die anderen kreiskirchlichen Tätigkeiten aufgezeigten Belastungen entsprechen einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung, die durch immer stärker werdende berufliche Anspannung bis hin zur Überforderung gekennzeichnet ist. Kirche kann hier durch theologische Klarheit und deren Umsetzung in die einzelnen Arbeitsfelder hinein **Gegenakzente setzen**. Damit geht es um eine konzentriertere, gabenorientierte und motiviertere Arbeit, die Strahlkraft für andere haben kann und sich nicht unter dem Grauschleier der Generalerschöpfung nivelliert.

Der Kirchenkreis sorgt daher für ein **Arbeitsumfeld**, in dem die hauptamtlichen Mitarbeitenden im Kirchenkreis in ihrer Tätigkeit Wertschätzung und Entlastung erfahren. Sie sollen in ihrer Eigenverantwortlichkeit gestärkt und ermutigt werden. So wird die Voraussetzung geschaffen, dass pfarramtliche Arbeit über Jahre hin in geistiger, geistlicher und körperlicher Gesundheit engagiert wahrgenommen werden kann.

2. Theologische Überlegungen

Der **Terminus und der Gedanke der „Salutogenese“** sind aus der Medizinsoziologie übernommen, jedoch umfasst dieses Wort mit dem Baustein „salus“ einen theologischen Grundbegriff, der wegweisend für die hier getroffenen Überlegungen ist.

Die Konzeption versteht sich ausdrücklich als ein theologisches Modell. Sie ist **Ergebnis einer kreiskirchlichen Reflexion über das Pfarramt und die übrigen kreiskirchlichen Tätigkeiten** angesichts der gegenwärtigen Herausforderungen.

Vorbild und Leitgedanke der kirchlichen Fürsorge für die in den Dienst berufenen Menschen ist Jesu sorgsamer Umgang mit seinen Jüngern nach **Markus 6,30–34**. Nachdem Jesus die Zwölf ausgesandt hatte und sie wieder zu ihm zurückgekehrt waren, berichten sie von ihrer Arbeit. Sie haben Kranke geheilt, gepredigt, böse Geister ausgetrieben, und die Menschen laufen ihnen nach und verlangen, mehr von ihnen zu erfahren. Jesus bremst die Jünger mitten in dem Schwung des Gelingens und der Hochstimmung ihrer Schaffenskraft ab und schickt sie über den See, damit sie ausruhen können und Zeit zum Essen haben. Er schafft ihnen eine Pause und stellt sich, um diese zu gewährleisten, sogar zwischen die Jünger und das Volk und schirmt diese von ihnen ab, indem er eine lange Predigt hält. Vorsorglich und fürsorglich organisiert er ihnen eine Auszeit bevor die Erschöpfung einsetzt, und lehrt sie so die Weisheit „von der Freizeit eines Christenmenschen“.

Zwar sind es negative **äußere Faktoren**, die den kreiskirchlichen Erkenntnisprozess und die Entwicklung der Konzeption initiiert haben, die jedoch zu einem **theologischen Begründungszusammenhang** führen. Dieser ist entscheidungsleitend und primär. Die Ermunterung zum Einüben einer „sabbatlichen Existenz“ gibt der Kirchenkreis nicht aus der Berechnung, dass Arbeitskräfte dadurch effektiver und länger zur Verfügung stehen, sondern aus der theologischen Besinnung auf die Rechtfertigung und Schöpfungslehre.

Die **Rechtfertigung allein aus Gnade**, so sie ernst genommen wird, muss in alle Bereiche kirchlichen Handelns hinein buchstabiert werden. Das umfasst auch das Arbeitsverhalten der Hauptamtlichen. Zu einer authentischen Verkündigung, Pädagogik und Seelsorge, dass nicht die Leistung Voraussetzung der Annahme einer Person bei Gott ist, gehört auch die Umsetzung dieser Erkenntnis mit der eigenen Lebenshaltung. Der eigene Dienst geschieht aus der Gnade, nicht aber auf sie hin, um sie erst zu erwirken oder in Kraft zu setzen. Sie ist allein Gottes Werk und in Jesus Christus gegeben. Da aber die Gnade immer externes Wort ist und sich nicht selbst zugesagt werden kann, muss der Kirchenkreis für seine Mitarbeitenden solchen Zuspruch übernehmen. Er tut es aus der Fürsorgepflicht heraus und nimmt sie wahr als die dem unmittelbaren Arbeitsbereich nächstgrößere Ebene. Er vollzieht sie durch eine Haltung anerkennender Wertschätzung und garantiert den Amtsinhabenden auch bei notwendigen kritischen Auseinandersetzungen ein Umfeld der Stärkung und Entlastung.

Wenn Gott als Schöpfer selbst es für sehr gut befand, am siebten Tag zu ruhen, braucht das Geschöpf nicht ohne Pause und Rast am Werk zu sein. Die **Wahrnehmung der eigenen Person in ihrer Geschöpflichkeit** erinnert daran, dass sie **geschichtlich** und **endlich** ist. Endlich darin, dass das eigene Vermögen Grenzen hat und geschichtlich darin, dass eine verantwortliche Klärung der jeweiligen Aufgabe in Ort und Zeit nötig ist. Das bedeutet eine theologische Schärfung und Konzentration der Arbeit, die in den Bedingungen dieser Zeit an dem jeweils konkreten Ort übernommen wird. Weil Gott zudem auch verantwortlich ist für die Kräfte, das Wollen und Vollbringen, können Menschen befreit zur Verantwortung ihre Möglichkeiten einbringen. Dies geschieht in dem entlastenden und ehrfürchtigen Erkennen, dass Gott selbst sich seine Kirche konstituiert, menschlicher Arbeit nicht bedarf, diese aber in Anspruch nimmt.

Der Begriff „**salus**“ umfasst den Menschen als Ganzen, so dass das Konzept einer Salutogenese dementsprechend Elemente aus den drei Bereichen seiner Konstitution als geistliches, geistiges und körperliches Geschöpf berücksichtigt.

3. Ziele

Die Konzeption „Salutogenese im Evangelischen Kirchenkreis Wittgenstein“ setzt die Ziele der Kirchenkreiskonzeption um und schafft eine Vorlage zur konkreten Ausgestaltung. Sie orientiert sich an theologischen Erkenntnissen und leitet aus diesen Handlungsschritte ab. Sie ist somit gelebte Theologie.

Die Konzeption hat dabei zunächst zwei **Zielrichtungen**.

- Zum einen hat sie mit einer **Perspektive nach innen** die aktuell tätigen **Pfarrerinnen, Pfarrer und anderen Mitarbeitenden in gestaltenden Tätigkeiten** im Blick. Diese sollen in ihrer Tätigkeit wertgeschätzt und entlastet werden. Der Kirchenkreis achtet auf eine gute Fürsorge, damit sie motiviert und gesund Verantwortung übernehmen, ihre Gaben einbringen und Kreativität entfalten können. Räume und Angebote zur Rekreation, Reflexion und Gemeinschaft fördern dabei ein qualitatives und engagierte Verhalten.
- Zum anderen geht die **Perspektive nach außen**. Der Evangelische Kirchenkreis Wittgenstein präsentiert sich als **attraktiver Arbeitsplatz**. Dadurch werden Bewerberinnen und Bewerber ermutigt, sich auf freie Stellen im Kirchenkreis zu bewerben. Bei Stellenneubesetzungen soll auf diese Weise die Wahlmöglichkeit erhalten bleiben und lange Vakanzen vermieden werden.

Darüber hinaus sind **weitere Auswirkungen** zu erwarten:

- Durch die theologische Klärung wird die **Arbeit selbst verbessert**, was den Gemeinden und kreiskirchlichen Diensten unmittelbar und den Kirchenkreis in seiner Außenwahrnehmung zugutekommt.
- Der Ansatz, bei den Pfarrerinnen und Pfarrern sowie den übrigen Mitarbeitenden des Kirchenkreises als Multiplikatoren und als in besonderem Maße für kirchliches Handeln Verantwortliche zu beginnen, intendiert, **diese Kultur auch in die Gemeinden und Funktionen hineinzutragen**.

„Salutogenese im Evangelischen Kirchenkreis Wittgenstein“ soll auf Landeskirchenebene als **Pilotprojekt** verankert werden und der Kirchenkreis in dieser Frage eine Vordenkerrolle einnehmen.

4. Konkretisierung: Module

Der dargestellte Vorschlag von Modulen muss als **Einheit verstanden** werden. Er berücksichtigt unter den oben genannten Überlegungen Körper, Geist und Seele und umfasst personelle, binnenkulturelle und strukturelle Instrumente. Einzelne Elemente herauszulösen, verfehlt den Grundgedanken.

Die Bausteine verstehen sich als **freiwillige Angebote**, die von den hauptamtlichen Mitarbeitenden des Kirchenkreises individuell abgerufen und ausgestaltet werden können. Sie setzen sich je zu einem persönlichen Paket zusammen. Die Genehmigung wird in der Superintendentur vorher eingeholt.

Eine **Kontrolle**, dass die Angebote tatsächlich abgerufen werden, ist sinnvoll, da vor allem unter starker Belastung die Neigung besteht, die Maßnahmen auszusetzen. Gerade dann sind sie jedoch besonders wichtig. Die Überprüfung erfolgt im jährlichen Dienstgespräch durch den Superintendenten anhand einer Liste der angebotenen Maßnahmen. Zudem wird eine jährliche Umfrage zur Zufriedenheit im Pfarrberuf und in den übrigen Tätigkeiten durchgeführt.

Für die einzelnen Module sind jeweils **genaue Kriterien** durch den Kreissynodalvorstand zu entwickeln.

- **Supervision**
Supervision kann innerhalb der Ordnung für Supervision in der EKvW frei gewählt werden. Daneben besteht ein durch den Kirchenkreis organisiertes Angebot vor Ort, um weite Fahrten als Belastungsfaktor zu verhindern. Der Kirchenkreis finanziert die verbleibenden Kosten.
- **Physiotherapie**
Der Kirchenkreis fördert finanziell die Wahrnehmung physiotherapeutischer Behandlungen. Er bemüht sich, Angebote zu organisieren und achtet dabei auf eine geschützte Atmosphäre.
- **Entlastung des häuslichen Umfeldes**
Sie tritt in Kraft bei der Notwendigkeit einer Betreuung und Pflege von Angehörigen. Sie soll nach Möglichkeit durch eigene Strukturen gewährleistet werden, wie z.B. DWW, diakonische GemeindemitarbeiterInnen, Tageseinrichtungen.
- **Plätze auf Einkehrtagungen**
- **Spirituelles und theologisches Miteinander und gemeinsame Zeit**
(Pfarrkonferenzen, mehrtägige Tagungen)

- **Erholungsurlaub muss genommen werden**
Der Kirchenkreis organisiert im Fall, dass eine Regelung nicht regional erfolgen kann, die Vertretung.
- **Regelmäßige Jahresdienstgespräche**
- **„Kollegiale Beratung“ als Modell wiederaufbeleben**
- **Mentoring** in den ersten Amtsjahren oder in Situationen mit besonderen Herausforderungen (Vakanz, Umstrukturierung usw.)
- **Bezuschussung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen**
- **kreiskirchliche Reflexion über das Pfarramt**
- **Vernetzung zu Angeboten der Landeskirche**
(Sabbatjahr, Agentur für Personalberatung und -entwicklung)

Die Module können bei Bedarf ergänzt oder verändert werden.

5. Finanzierung

Qualifizierte und motivierte pfarramtliche Tätigkeit ist wertvoll und hat ihren Preis. Zur Finanzierung des Konzeptes stellt der Kirchenkreis deshalb jährlich einen Haushaltsansatz von 25.000 Euro zur Verfügung.

Der Finanzausschuss wird beauftragt, für den Haushalt 2012 entsprechende Mittel einzuplanen. Nicht verbrauchte Mittel fließen in den Haushalt zurück.