

**TEAM
WORKS?** HAUPT- UND EHRENAMT
IN DER GEMEINDE



**ZITRONEN
FALTER** KIRCHE FÜR
MORGEN
2/2024

Wechsel

IM KIRCHE FÜR MORGEN LEITUNGSKREIS



Auf der Mitgliederversammlung von Kirche für morgen e.V. am 21. Juni 2024 hat sich ein neuer Leitungskreis formiert. Neu gewählt wurde **Simon Englert**, Pfarrer in Benningen. Wiedergewählt wurden **Angela Schwarz**, **Sebastian Bugs** und David Lehmann.

Andreas Arnold
Vorsitzender von KIRCHE FÜR MORGEN e.V.

Herzlichen Glückwunsch zur Wahl und auf eine gute (weitere) Zusammenarbeit! Aus dem Leitungskreis ausgeschieden sind **Brigitte Zirngibl**, **Lukas Gansky** und **Stefan Taut**.

Herzlichen Dank euch für euren Einsatz für zitronenfrische Impulse in unserer Landeskirche!

Jetzt Mitglied werden!

Auf unserer Website www.kirchefuermorgen.de/mitmachen kann man ab sofort ganz komfortabel per Online-Formular Mitglied bei Kirche für morgen werden und damit die Arbeit unseres Vereins, unserer Synodalarbeit und den Zitronenfalter unterstützen.



Buchrezension: Loslassen, Durchatmen, Ausprobieren



Sieben „Todsünden der Kirche“ stellt die Autorin Theresa Brückner in ihrem Buch auf und präsentiert jeweils eine konstruktive Gegenthese, in der sie ihren Traum von Kirche zeichnet. Im Kap. 3 bedauert sie z.B. den „Überlastungsstolz“ vieler Hauptamtlichen, insbesondere in der Boomer-Generation. Sie wirbt dagegen für eine Kultur der Achtsamkeit. Die Berliner Digitalpfarrerin berichtet aus der eigenen Praxis, bei der sie alle Formate auf den Prüfstand stellt: Sind sie wirklich zielgruppenorientiert? Sie erzählt, wie sie z.B. einen Gottesdienst mit Jugendlichen radikal neu konzipierte

(Kap. 2). Sie zeigt auf, wie Kirche nicht nur für die üblichen Verdächtigen da ist (Kap. 4) und wünscht dabei eine ganze Bandbreite an Mitgliedschaftsformen. Anstatt im Hintertreffen zu landen, sollte die Kirche eine Vorbildrolle der Kirche in der Gesellschaft übernehmen (Kap. 5). Schutzmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt stellen für sie keine Nebensache dar, sondern sind ein fester Bestandteil der kirchlichen Arbeit (Kap. 6). Zum Schluss ist Kap. 7 eine wahre Fundgrube mit Tipps für Influencer. Ein Buch zum Wachrütteln!

Blaise Gourget
Mitglied im Redaktionsteam des Zitronenfalters

Lauf, Pinguin, lauf!

Ein Pinguin kann sich an Land fortbewegen, das klappt. Aber haben Sie ihn schon mal beim Schwimmen beobachtet? Absolut kein Vergleich!

Jede und jeder von uns hat, biblisch gesprochen, besondere Gaben und Fähigkeiten: werden diese eingebracht und gelebt, ist das wie beim **Pinguin im Wasser**. Niemand will doch wie der Pinguin am Land tapsig rumstolpern, weil wir Dinge tun müssen, die wir zwar irgendwie hinbekommen, für die wir aber nicht gemacht sind. Deshalb sind wir als Teams zusammengestellt: Wir ergänzen und bereichern uns gegenseitig.

Das gilt für alle Haupt- und Ehrenamtlichen gleichermaßen. Niemand kann alles, egal welches Amt er oder sie in unserer Kirche bekleidet. Nimmt man diesen Gedanken ernst, ist die zentrale Rolle des Pfarramtes in unserer Kirche ein Problem. Die multiplen Anforderungen müssen zwangsläufig in die Überforderung führen. Andere Menschen kommen dagegen nicht zum Zug mit ihren Kenntnissen und Fertigkeiten. Übrigens können wir schon in **Epheser 4** von verschiedenen Fähigkeiten lesen: da werden Apostel, Propheten, Evangelisten, Hirten und Lehrer aufgezählt. Sie haben unterschiedliche Begabungen. **Was sie eint, ist das gemeinsame Ziel: Die Gläubigen zu befähigen für ihren Dienst.** Sie sollen nicht alles selber machen, sondern die Christen dazu in die Lage versetzen, ihren Glauben zu leben. Heute nennt man das **Empowerment**. Luther sprach vom Priestertum aller Gläubigen.

Wie gelingt das? In Epheser 4 heißt es „bemüht euch darum, die Einheit zu bewahren. ... Der Frieden ist das Band, das euch alle zusammenhält.“ Sprich: Einander zugewandt und verbunden sein, sich nicht auf Kosten anderer aufspielen und für noch wichtiger halten. In Demut die eigene Rolle annehmen und nicht um der Macht willen überall mitmischen wollen – und sich an dem freuen, was andere können und was ihnen gelingt.

Autonomy, Mastery, Purpose (deutsch: Eigenständigkeit, Können und Sinnhaftigkeit) – mit diesen drei Stichworten beschreibt Daniel Pink die wesentlichen Aspekte, die Menschen motivieren. Etwas eigenverantwortlich tun zu dürfen, das eigene Können ins Werk zu setzen und weiterzuentwickeln und schließlich einen Sinn erleben bei dem, was man tut. Für die Kirche der Zukunft brauchen wir genau das. Menschen, die sich nicht als Handlanger und Lückenbüsser erleben – egal ob Haupt- oder Ehrenamtliche – sondern die Gaben leben, die ihnen von Gott geschenkt sind: mit Verantwortung, Können und Sinn. Ganz im Sinne von Epheser 4.



Andreas Arnold und Matthias Bredemeier
Vorsitzende von KIRCHE FÜR MORGEN



Transprofessionelle Teams in Leitungsverantwortung

Die Zusammenarbeit von unterschiedlich ausgebildeten Menschen in der Leitung einer christlichen Gemeinschaft oder einer Kirchengemeinde ist eine große Herausforderung. Gleichzeitig kann sie aber auch eine enorme Bereicherung für die beteiligten Menschen sein. Die Dynamik, die in transprofessionellen Teams liegt, kann sich auf das Zusammenleben in einer Gemeinschaft im engeren Sinne, aber auch auf kirchengemeindliche Strukturen und Begnungen im weiteren Sinne auswirken.

In der Zusammenarbeit von verschiedentlich ausgebildeten Menschen als Leitungs-Team ist nicht die Profession das Wesentliche, sondern die Professionalität in der Ausführung der jeweiligen Aufgabe und Tätigkeit. Die Etablierung von transprofessionellen Teams in Kirchengemeinden erfordert ein gewisses Maß an Veränderungsbereitschaft bei der bisherigen Kirchenleitung und den Gemeindegliedern. Denn: sie stellt die bisherigen Leitungsformen auf den Kopf. Dabei ist die Grundidee keine neue. Schon im Neuen Testament lesen wir von unterschiedlichen Gaben und Aufgaben in der Gemeinde. Selbst die wichtigen Texte der Christenheit stammen nicht etwa aus einer Feder, sondern wurden von Menschen mit unterschiedlicher Profession abgefasst: Lukas etwa war Historiker, Paulus hingegen Zeltmacher. Das Evangelium braucht verschiedene Perspektiven und Betrachtungsweisen, um ganz zum Leuchten zu kommen. Das kann auch uns ermutigen, Gemeindearbeit viel stärker als Teamplay zu verstehen.

In der Church of England macht man die Erfahrungen, dass insbesondere im Team geleitete Gemeinden für Neugründungen verantwortlich sind. Oder dass sie einen Zuwachs an Gemeindegliedern erfahren haben.

Transprofessionelle Teams sind aber kein Allheilmittel für die strukturelle Probleme in einer Volkskirche,

die von Kirchenaustritten und demographischem Wandel geprägt ist. Sie sollten auch nicht zuerst als Mittel zur Optimierung kirchengemeindlichen Handelns oder für die gesellschaftlich gewünschte Öffnungen in den Sozialraum gesehen werden. Worum es geht, ist ein grundsätzlich anderes Handeln. Um ein Leitungshandeln, das aus der geistlichen Gemeinschaft und von den Kirchengemeindemitgliedern heraus entspringt. Diese partizipativen Ansätze stärken das Zugehörigkeitsgefühl und verbinden Menschen auf eine tiefere Weise. In gemeindlicher Teamarbeit geht es vor allem darum, einander so zu dienen, wie Jesus seinen Jüngern gedient hat.

In Leitungsposition der Kirche braucht es in Zukunft also Menschen, die sich nicht als alleinigen Verantwortlichen sehen, wie über viele Jahrhunderte hinweg das Pfarramt gedacht war. Es braucht Teamplayerinnen und Teamplayer, die in der Lage sind, sich in ihrer Unterschiedlichkeit zu ergänzen, sodass sie als Leitungsteam der Gemeinde dienen.

Nicht nur die Zusammensetzung, sondern auch die Starrheit kirchlicher Leitung muss in Zukunft aufgebrochen werden. Teammitglieder müssen nicht für immer und für alles Verantwortung übernehmen. So kann es für die Umgestaltung von Gemeinderäumen beispielsweise sinnvoll sein, dass eine Bauingenieurin und ein Elektromeister zeitweise mit in der Verantwortung sind. Für die Einführung neuer Gottesdienstformen, sind dann wieder andere Menschen im Leitungsteam sinnvoll.

Die Idee von transprofessionellen Teams fördert solche fluiden Formen der Zusammenarbeit, weil sie danach fragt, wer für eine bestimmte Aufgabe geeignete Fähigkeiten mitbringt und nicht, wer für die Aufgabe zuständig ist. Daraus resultieren effektivere und Ressourcen sparende Arbeitsabläufe, was zu mehr Zufriedenheit der Mitwirkenden führt. Wer sich

gebraucht und am richtigen Platz fühlt, der empfindet seine Arbeit als sinnvoll und kann im besten Fall Energie daraus schöpfen. Wenn kirchliche Prozesse besser im Team oder als netzwerkorientierte Zusammenarbeit gedacht wären, könnten sich neue Freiräume für Weiterentwicklung und innovative Ideen ergeben.

Teamarbeit in der Zukunft der Kirche ist notwendig, damit Kirche wieder mehr Zustimmung und Bedeutung innerhalb der eigenen Gemeindeglieder, wie auch innerhalb der Gesellschaft erfährt.

KLEINES LEXIKON DER TEAMARBEIT

Multiprofessionell:

Menschen mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund arbeiten zusammen. Jede:r parallel mit klarer Rolle in seinem Fach- und Zuständigkeitsgebiet.

Interprofessionell:

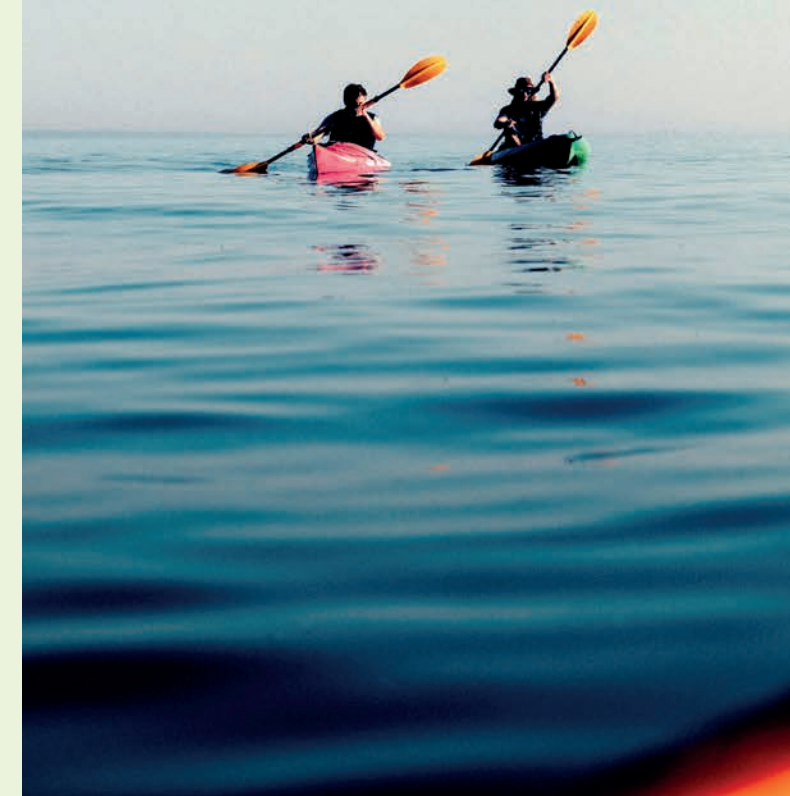
Ähnlich wie multiprofessionell, aber Ziele aller Bereiche werden gemeinsam festgelegt und Entscheidungen zusammen verantwortet. Jede:r arbeitet dann parallel in seinem Fachgebiet.

Transprofessionell:

Nicht nur Ziele und Entscheidungen sind gemeinsame Sache, sondern auch die eigentliche Arbeit erfolgt nicht in Zuständigkeitsbereichen, sondern interaktiv und partnerschaftlich.

Nach: Daniela Schmitz & Tobias Schmohl,
Handbuch Transdisziplinäre Didaktik, S. 357

DIE IDEE VON TRANSPROFESSIONELLEN TEAMS
FÖRDERT SOLCHE FLUIDEREN FORMEN
DER ZUSAMMENARBEIT



Anna Weister-Andersson

ist eine schwedische Singer - Songwriterin für Gospelmusik, leitete mehrere und unterschiedliche Gospelchöre in Schweden. Gemeinsam mit ihrem Ehemann lebte Anna etliche Jahre in Großbritannien in zwei christlichen Gemeinschaften, wo sie auch als Worship-Leiterin aktiv war.



Wie funktioniert Teamarbeit in London?

Ich habe nach meinem Abitur ein Jahr in London in der Christ Church Spitalfields in Ostlondon verbracht. Die Teamarbeit dort hat mich sehr fasziniert. Mit Pfarrer Darren Wolf spreche ich darüber, was wir von ihnen lernen können.

Darren, stell uns deine Gemeinde erst einmal vor.

Wir gehören zur anglikanischen Kirche und haben ungefähr 300 aktive Gemeindemitglieder, die zwei verschiedene Gottesdienste besuchen, einen morgens um 11 Uhr und einen speziell für Menschen unter 25 abends um 17 Uhr. Wir haben einen weiteren Pfarrer und insgesamt 18 Hauptamtliche in der Gemeinde. Die meisten davon kümmern sich um das Gebäude.

Die meisten kümmern sich um das Kirchengebäude?

Ja, so läuft das bei uns. Wir betreiben nämlich auch ein Event-Business, das unseren Kirchenraum für private Feste, Firmenfeiern oder auch Konferenzen vermietet. Das finanziert die kompletten Ausgaben für das 300 Jahre alte Kirchengebäude.

Welchen Hintergrund haben die verschiedenen Mitarbeitenden?

Alle im Leitungsteam haben eine theologische Ausbildung. Nicht alle haben darin einen Abschluss oder ein extra Studium absolviert, aber zumindest einen Kurs an der Hochschule besucht. Die Leute, die für uns arbeiten, kommen aus ganz unterschiedlichen Hintergründen. Sie haben oft davor etwas ganz anderes gemacht und dann gemerkt, dass sie gerne für eine Kirchengemeinde arbeiten wollen.



Tobias Stippich
Mitglied im Redaktionsteam

„Es geht darum, Verantwortung abzugeben für wichtige Aufgaben und Bereiche. Dabei sollen Menschen ihre eigenen Erfahrungen und Fehler machen dürfen.“

Welche Rolle kommt Ehrenamtlichen zu?

Bei uns arbeiten pro Monat ungefähr 140 Menschen ehrenamtlich in unterschiedlichen Bereichen mit: Gemeindegarbeit, Finanzen, Personal, gemeinnützige Aktionen wie unsere Arbeit mit Obdachlosen und Glaubenskursen. Ganz ähnlich wie der Kirchengemeinderat bei euch haben wir einen „church council“, der gewählt wird. Viele Leitungsaufgaben liegen allerdings rein praktisch dann doch bei mir als Pfarrer. Wir versuchen allerdings so gut es geht, Menschen, die nicht ordiniert sind, in jeden Bereich der Gemeinde einzubinden. Deshalb haben wir insgesamt 58 ehrenamtlich Leitende in der Gemeinde, die etwa unsere Hauskreise oder andere Bereiche unserer Gemeinde verantworten. Für deren Ausbildung bieten wir regelmäßig Workshops an.

In einer Stadt wie London gibt es so viele Möglichkeiten, sich zu engagieren. Wie motiviert ihr Menschen?

Ich habe zwei Tipps für euch. Erstens: Wenn du möchtest, dass Menschen sich in deiner Gemeinde einbringen, dann musst du zuerst in deine eigene spirituelle Entwicklung investieren. Es geht um simple Sachen wie Beten und Bibellesen. Aber auch darum, vorzuleben, was es bedeutet, Christin oder Christ zu sein. Wenn du es nicht vorlebst, warum sollten andere Menschen so leben wollen? Das zweite ist, dass Gemeinden sich nur weiterentwickeln, wenn Leitende Verantwortung delegieren können. Da geht es nicht nur um Aufgaben wie die Lesung im Gottesdienst oder den Kaffeedienst. Es geht darum, Verantwortung abzugeben für wichtige Aufgaben und Bereiche. Dabei sollen Menschen ihre eigenen Erfahrungen und Fehler machen dürfen.



Was ist dein größtes Learning, wie man Menschen motivieren kann, mitzumachen?

Ich habe zwei Learnings. Erstens: Es ist sehr schwer, Menschen zur Mitarbeit zu motivieren. In London bemerken wir besonders, wie individualistisch Menschen unterwegs sind und wie stark auch Religion als Konsum verstanden wird. Leute kommen in unsere Gottesdienste und erwarten, dass sie etwas konsumieren können. Da reicht es nicht zu sagen: „Hey, hast du Lust hier mitzuhelfen?“ Sondern man muss auch erklären, warum unsere Gemeinde eine Mitmachgemeinde ist und sich als große Familie versteht, die mehr als nur abspielbares Programm bietet. Und zweitens: Menschen sind auf einem Weg mit unterschiedlichen Startpunkten. Wir stehen deshalb nie vorne und sagen: „Wir brauchen unbedingt Mitarbeiter, damit es auch weiterhin Kaffee vor unseren Gottesdiensten gibt.“ Druck und Zwang mag niemand gerne. Deshalb sind wir immer mit einzelnen im Gespräch und suchen einen passenden Platz für sie, mit dem sie sich wohlfühlen: „Du liebst doch Kaffee. Wäre es nicht eine coole Idee, Menschen Kaffee zu servieren? Magst du das mal ausprobieren?“

Vielen Dank dir, Darren, dass du deine Erfahrungen mit uns geteilt hast.



Keiner sieht, was wir eigentlich leisten!

TAGEBUCH AUS DER VAKATUR

Die meisten Leser:innen kennen solche Situationen. Immer häufiger bleiben bei einem Stellenwechsel die Pfarrstellen länger vakant. Oder aufgrund von Krankheiten und Schicksalsschlägen fallen die Stelleninhaber für Wochen oder Monate aus. Viele Aufgaben werden von Kirchengemeinderät:innen übernommen. Wir haben mit einigen von ihnen gesprochen. Da die meisten von ihnen aus nachvollziehbaren Gründen nicht namentlich genannt werden wollen, haben wir aus den Gesprächen ein fiktives Tagebuch zusammengestellt.

Sonntagabend, 21:30 Uhr

Das Telefon klingelt. Auf dem Display sehe ich, es ist die Privatnummer von K. unserem geschäftsführenden Pfarrer. Meine innere Alarmglocke ist innerhalb von Sekunden auf Rot geschaltet. J., seine Frau, ist am Telefon. K. ist erneut auf dem Weg in die Klinik. Seine gesundheitliche Situation ist wieder einmal sehr bedrohlich. Bevor ich das Telefonat beende, höre ich gerade noch, dass K. das Dekanat noch informiert hat. Meine Gedanken jagen nur so durch den Kopf. Wie lange wird K. wieder ausfallen? Wieder werde ich als erste Kirchengemeinderätin meine beruflichen und privaten Termine so weit wie möglich hinten anstellen. Zum Glück arbeite ich nur in Teilzeit. Mein Mann steht hinter mir und schaut mich besorgt an. Wie lange soll das noch so gehen? Seit 8 Jahren bin ich im Amt, beinahe genauso lange ist K. hier der geschäftsführende Pfarrer. Vor gut 2 Jahren fingen seine gesundheitlichen Probleme an. Eine schwere, chronische Erkrankung. Wie lange er damit noch als Pfarrer im Dienst sein kann?

Montagsmorgen, 06:30 Uhr

Ich habe kaum geschlafen. Gedankenkarussell und Sorgenpakete lassen sich nicht mehr abschütteln. Ehe ich in den Tag starte, ist schon eine Nachricht des Dekans eingetroffen. Er kommt heute Vormittag vorbei, um die Vertretungszeit zu besprechen. Es wird wie immer sein: Er regelt die wichtigen Dinge wie Kasualien und einige Gottesdienste. Mehr kann er nicht anbieten. Es gibt noch weitere Gemeinden, die aktuell ohne Pfarrer:in auskommen müssen. Nun muss erneut für die viele und aufwendige Gremienarbeit und die unterschiedlichen, teilweise sehr zähen Gruppen und Kreise, in denen K. mitwirkt oder verantwortlich ist, Vertretungen innerhalb des KGR gesucht werden. Da bekomme ich jetzt schon wieder

Bauchschmerzen, denn mit Blick auf die berufliche und private Situation der KGR-Mitglieder ohne ich, wie schwierig das wieder werden wird.

Einige Tage später

Ich laufe im Funktionsmodus. Reagiere mehr, als ich agieren kann. Verwalterin des Notfallplanes. Mitten hinein in unser Umplanen kommt der Anruf des Schulleiters der Realschule, wo denn der Pfarrer K. bleibe? Die Sekretärin erklärt mit wenigen Sätzen die erneute Erkrankung, und ich rufe im Schuldekanat an. Das wurde vergessen zu informieren und ist nicht gerade erfreut, schon wieder eine Vertretung für den Religionsunterricht von K. stellen zu müssen.

Freitagabend, 19:30 Uhr

Sitzung bei der kirchlichen Verwaltungsstelle. Es geht um die anstehenden finanziellen Veränderungen. Ich kann das Thema nicht mehr hören. Warum muss ich jetzt hier sein! Zum Glück ist unser Kirchenpfleger P. mit dabei. Der versteht von dem ganzen Zahlenwust mehr. Damit ich teilnehmen konnte, musste ich einen langersehnten Arzttermin verschieben. Schon wieder einmal! Auf der Heimfahrt ist P. der Ärger und Frust deutlich anzumerken. Wie lange sollen wir Ehrenamtliche denn noch der Notnagel sein? Viel leisten müssen und doch wenig entscheiden dürfen.

Sonntag, 11:30 Uhr

Es ist nach dem Gottesdienst. Ein Pfarrer i.R. ist kurzfristig eingesprungen. Im Anschluss gibt es wieder viele Fragen von Gemeindegliedern. Manche wissen mehr, andere haben kaum eine Ahnung zur gesamten Situation. Zwischen Unverständnis, dass das Dekanat *nur* einen Pfarrer i.R. geschickt hat und großem Mitleid für die Situation von K. und seiner

Familie bekomme ich alles zu hören. Kein einziger Gottesdienstbesucher hat gefragt, wie wir als KGR das neben unseren Berufen und Familien leisten. Da spüre ich, wie sich auch bei mir Ärger und Frust breit machen. Die Spannungskopfschmerzen machen vernünftiges Arbeiten seit Tagen kaum möglich, und die Magenschmerzen sind derart heftig, dass ich ohne Medikamente die nächsten Wochen nicht überstehen werde. P. hat sich nach dem Gottesdienst rasch verabschiedet. Ihm ist anzusehen, dass es ihm nicht gut geht. Wer ihn schon länger kennt, weiß um seine eigene Suchterkrankung. Da fragt keiner nach!

Sonntagabend, 22:30 Uhr

Ich habe lange mit P. telefoniert. Hier einige Gedanken, die uns so gekommen sind:

- Wie lange können und wollen wir Ehrenamtliche das so noch leisten?!
- Wann wird den entsprechenden Leitungsgremien im OKR endlich klar, dass manche der strukturellen Veränderungen nur gut umgesetzt werden können, wenn wir Ehrenamtliche nicht länger der Notnagel sind, wenn die Hauptamtlichen gerade mal nicht im Dienst sind?
- Wann wird endlich im Studium für Pfarrer:innen mehr auf Team-Leitung und multiprofessionelle Teams wert gelegt? Statt immer noch darauf zu vertrauen, dass jede:r sich für alle Fragen sich zuständig fühlt und jederzeit und rund um die Uhr zur Verfügung steht.
- Wo und wie werden wir Ehrenamtlichen besser auf diese neuen Situationen vorbereitet und erhalten fachlich mehr Kompetenzen in den Entscheidungen und menschlich mehr Anerkennung für das, was wir für die Kirche leisten?

Es ist an der Zeit, Gemeindeleitungen neu zu denken und zu gestalten. Uns Ehrenamtlichen in unseren Fähigkeiten und Stärken mehr Kompetenzen zuzutrauen und für ein Miteinander von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen auf Augenhöhe zu sorgen.

Grüße einer Kirchengemeinderätin, die sich in der Landeskirche tummelt. Vielleicht erkennt ihr auch euch.

Es ist an der Zeit, Gemeindeleitungen neu zu denken und zu gestalten. Uns Ehrenamtlichen in unseren Fähigkeiten und Stärken mehr Kompetenzen zuzutrauen und für ein Miteinander von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen auf Augenhöhe zu sorgen.



Carmen Lauble
Mitglied im Redaktionsteam

Burnout als Risiko in der Teamarbeit

... und plötzlich läuft es in der Kirchengemeinde nicht mehr wie gewohnt, weil eine:r im Team wegen Burnout auf unbestimmte Zeit fehlt. Dieses Ereignis kennen viele ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter:innen aus dem eigenen Gemeindeleben. Doch wie kommt es dazu? Und vor allem: Kann man etwas dagegen unternehmen?

Die Sache auf den Grund gehen

Bei der Entstehung eines Burnouts treffen immer äußerliche Belastungen mit der inneren Haltung einer Person zusammen (siehe Abbildung 1). Aus dem Aufeinandertreffen dieser Faktoren entstehen Enttäuschungen. Diese steigern die persönliche Belastung.

Zu diesen Resilienzfaktoren gehört die **Empathie**, also das Einfühlungsvermögen. Das haben wir im besten Fall zunächst in uns selbst. Wir können die eigenen Gefühle spüren, sie körperlich sowie sprachlich ausdrücken können und schließlich lernen, sie zu regulieren. Oder wie schon M. Luther sagte: „Du kannst nicht verhindern, dass die Vögel der Sorge über deinem Haupt kreisen, aber du kannst dafür sorgen, dass sie nicht Nester in deinen Haaren bauen.“ Ein wichtiger, aber eher unbekannter Resilienzfaktor ist die **Selbstwirksamkeitsüberzeugung**. Dabei kommt es nicht auf eine objektive Wirksamkeit an, sondern darauf, dass ich überzeugt bin, dass ich wirksam bin. Ob ich diese Wirksamkeit im beruflichen oder im ehrenamtlichen oder privaten Feld erlebe, ist dagegen nicht so wichtig.

Resilienz hat damit zu tun, **Unterschiede machen zu können**, vor allem, wenn ich auf Beschränkungen treffe, die das Leben mir zumutet, und nach Erfahrungen des Scheiterns. Hier geht es um zweierlei: Erstens sollte man unterscheiden, worauf ich Einfluss habe und worauf nicht, um sich mit verbindlichem zu arrangieren. Deshalb wird dieser Punkt auch häufig **Akzeptanz** genannt. Nach Erfahrungen des Scheiterns gilt es zweitens, resilient statt depressiv zu reagieren: Ich übernehme die Verantwortung für meinen Teil am Scheitern und vertraue darauf, dass es beim nächsten Mal besser gehen wird.

Zu den eher bekannteren Resilienzfaktoren zählen die Fähigkeit, soziale Netzwerke zu unterhalten und sich an ihnen zu beteiligen: **Familien, Freundschaften, ehrenamtliche Arbeit und Teilhabe am Gemeinwesen** kann resilient machen.

Nun: Was fördert die eigene Gesundheit und Widerstandskraft im Auf und Ab unseres Lebens? Die Forschung hat eine ganze Reihe von sog. Resilienzfaktoren ausgemacht. Dabei ist Resilienz die Widerstandsfähigkeit in den Widrigkeiten des Lebens.

Innere Haltungen:

- hohe Ideale
- starker Gerechtigkeitssinn
- keine Empathie und daher auch keine Fürsorge für sich selbst
- extreme Einsatzbereitschaft
- hohe emotionale Bedürftigkeit
- übersteigertes Harmoniebedürfnis



Dr. Dagmar Kreitzscheck leitet als Pfarrerin und Pastoralpsychologin das Hauses Respiratio, ein Therapiezentrum für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hinweise gegen die Burnout-Spirale

Auch **gelebte Spiritualität** schützt: zu glauben und zu erleben, dass man zu etwas Größerem gehört, zu Gott und zur Menschheit. Genauso zählt **realistischer Optimismus** zu den Resilienzfaktoren, Betonung auf realistisch.

Ist Prävention das A und O?

Äußere Umstände allein machen nie einen Burnout. Der passiert nur in Kombination mit der mangelnden inneren Fähigkeit die äußere Belastung zu bewältigen. Insofern können Verbesserungsvorschlägen für die Ausbildung nur das Risiko mindern. Sicher könnte man an der Ausbildung immer wieder vieles ändern. Das geschieht auch. Dennoch kann man nicht verhindern, dass auch die nächste Generation mit ihren eigenen Themen in Krisen und Burnout geraten kann. Viel wichtiger ist dagegen, dass Menschen Bewältigungsmechanismen lernen, die den Resilienzfaktoren entsprechen. Die Forschung hat nämlich nachgewiesen, dass exakt dieselben äußeren Umstände eben manche in den Burnout treiben und andere überhaupt nicht. Das gilt für hauptamtlich arbeitende Menschen ebenso wie für ehrenamtlich Arbeitende.



- Multitasking vermeiden.
- Feste Zeiten für E-Mail-Bearbeitung, Sprech- und Lesezeiten einrichten.
- Mit mir selbst und anderen Menschen **wertschätzend** statt abwertend reden.
- Mit Zeitmanagement-Methoden den **Zeitdruck mindern**.
- „Nein“ sagen lernen.
- **Fehler wohlwollend** unter die Lupe nehmen: Welche Erkenntnisse könnte ich daraus gewinnen?
- **Rollenerwartungen überprüfen**. Widersprüchliche Rollen bringen konträre Erwartungen mit sich. Das führt zu hohem Stress: Vorgesetzte:r und Seelsorger:in für dieselbe Person sein zu wollen, ist oft unmöglich!
- Unklare **Zielvorgaben** in klare Vorgaben verwandeln.
- **Überforderung** mir selbst eingestehen und entsprechende Aufgabe abgeben.
- **Unterforderung** und **zu viel Routine** mit den Kollegen besprechen. Das Team sollte neue Herausforderungen definieren.
- Mich von **zu hohen Idealen verabschieden**, indem ich ein Teil meines Gehaltes als Schmerzensgeld verstehe.
- **Überstunden** mit gutem Gewissen abfeiern!
- Meine **Beziehung zu Gott** und mein **soziales Netzwerk pflegen**.
- **Konflikte und Kritik immer face-to-face**, niemals schriftlich oder digital.
- **Zeit für mich allein nehmen**, abgesehen von Freund:innen, Hobbies, usw.
- Mir regelmäßig und ehrlich die Frage stellen: **Fühle ich mich gerade wohl?**
- Mich **für eine gute Sache engagieren**.
- Sport so betreiben, dass ich meinen Körper spüre.
- Eine **Entspannungsübung** wählen, die ich auch in Stresszeiten durchführen kann.
- Hilfe **annehmen**.
- Jemanden **lieben**.
- **Humor** kann vermeiden, dass manche Dinge nicht todernst werden und uns im Übermaß frustrieren.

Von der Zukunft des Ehrenamts

Die Ergebnisse der 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung (KMU VI) zeigen, dass Kirchenmitglieder nach wie vor eine sehr hohe Engagementbereitschaft haben: Knapp die Hälfte engagiert sich ehrenamtlich – unter den Konfessionslosen tut dies nur etwa jeder Dritte¹. Auch die Anzahl engagierter Personen ab 14 Jahren in der Gesamtbevölkerung ist seit 2014 recht stabil geblieben. Sie liegt durchgängig bei ca. 40%². Daraus kann man schließen, dass es auch in Zukunft Menschen geben wird, die sich freiwillig und unentgeltlich kirchlich oder gesellschaftlich engagieren.

Engagement im Kontext von Veränderungsprozessen

Kirchliches Ehrenamt steht wie alle anderen Ehrenämter in Wechselwirkung mit der Institution und hauptberuflichen Mitarbeiter:innen. Die Zukunft des Ehrenamts kann also nicht ohne einen Blick auf die Zukunft der Kirche und die zukünftige Ausgestaltung kirchlicher Hauptberufe betrachtet werden. Sowohl die Institution als auch die Berufsbilder befinden sich derzeit in großen Veränderungsprozessen. Das hat Folgen für kirchlich engagierte Ehrenamtliche. Wenn über Pfarrstellen, Verwaltungsstrukturen oder kirchliche Gebäude entschieden wird, kann das bedeuten, dass Ansprechpersonen vor Ort, Infrastruktur, Räume oder sogar Engagementfelder wegfallen.

Ehrenamtliche, in der Regel Kirchengemeinderät:innen, sind an diesen Prozessen auch beteiligt und tragen große Verantwortung. Sie müssen sehr weitreichende Entscheidungen treffen. Dafür investieren sie ihre Zeit, Kraft und Kompetenzen. Um Überforderungen vorzubeugen, sollte neben der Gremienarbeit auch Zeit und Raum für Reflexion und Austausch bleiben.

Regionales und lokales Engagement

Wenn Kirchengemeinden und Regionen lokal und regional organisiert werden, bedeutet das für Engagierte weitere Strecken und weniger Infrastruktur vor Ort. Das birgt das Risiko, dass Engagierte Aufgaben abgeben müssen. Auch im Pfarramt verschieben sich Rollen und Schwerpunkte. Um weiterhin motiviert zu bleiben, sind gegenseitiges Verständnis und Zusammenarbeit auf Augenhöhe besonders wichtig.

Multiprofessionelle Zusammenarbeit

Das Ehrenamt der Zukunft ist innerkirchlich vernetzt und geht offen ins Quartier. Multiprofessionelle Teams und Kooperationen mit Akteuren im Sozialraum erfordern einen Perspektivwechsel und tragfähige Strukturen. Koordinator:innen oder Gemeindemanager:innen könnten für gelingende Informationswege und Kommunikationsstrukturen sorgen. Sie achten darauf, dass Rollen, Funktionen und Mandate geklärt sind, damit die Zusammenarbeit aller Beteiligten möglichst reibungslos funktioniert.

Eigenwert des Engagements

Bei aller Bemühung, mit der Unverfügbarkeit der Zukunft so planbar wie möglich und so verantwortungsvoll wie nötig umzugehen, darf schließlich nicht vergessen werden, dass jedes Ehrenamt freiwillig ist und bleiben soll. Sinn und Zweck, Beginn und Ende bestimmen die Engagierten selbst. Engagement hat einen eigenen Wert. Es ist im besten Falle ansteckend. Das darf auch in Zukunft so bleiben.

¹ vgl. <https://kmu.ekd.de/kmu-themen/ehrenamt>
² vgl. Sinnemann, Maria: Kirche, Religion und Engagement in der Zivilgesellschaft. Sonderauswertung des fünften Freiwilligensurveys. S. 16.

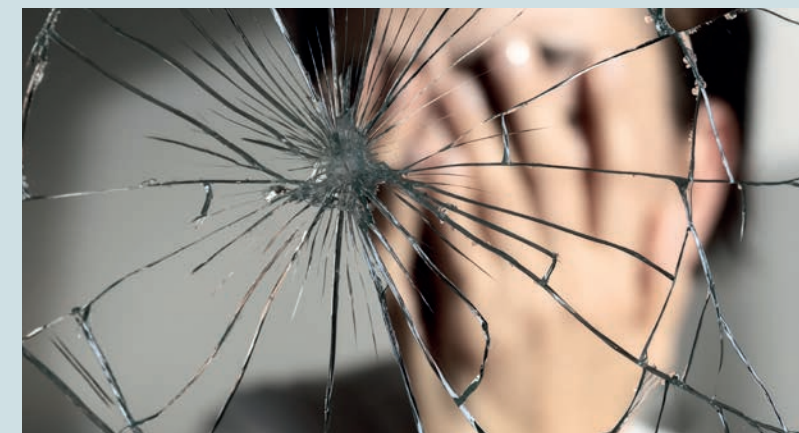


Karola Vollmer
Leiterin der Fachstelle Ehrenamt der Evang. Landeskirche in Württemberg

Kommentar zur ForuM-Studie

Die Tage nach Bekanntgabe der Ergebnisse der ForuM-Studie waren von Statements der Betroffenheit und Machtlosigkeit geprägt. Auch als die Ergebnisse der ForuM-Studie sowie der württembergischen AUF-Studie in den Sitzungen der Landessynode vorgestellt wurden, herrschte eine große Betroffenheit und das Gefühl von Ohnmacht.

Betroffenheit wahrnehmen, aber nicht in ihr verharren. Das ist nun die Aufgabe der Evangelischen Kirche. Welche Handlungsschritte lassen sich aus den Ergebnissen herauslesen und was haben die Expert*innen empfohlen? Es ist wichtig, Strukturen zu überprüfen, neu auszurichten und in die Organisation zu integrieren. Hierfür sind einheitliche Entscheidungen auf EKD-Ebene wichtig. Handlungsschritte sollten jedoch auf der Ebene der Landeskirchen, Kirchenbezirks- und Kirchengemeindeebene und letztendlich von uns allen als Kirchenmitgliedern umgesetzt werden. In der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gibt es schon einige nächste Handlungsschritte, die klar sind: das Einrichten der Ansprech- und Meldestelle auf OKR-Ebene, vielfältige Präventionsschulungen (Hinschauen-Helfen-Handeln, Menschenskinder – ihr seid stark) und das Erstellen und Anwenden von Schutzkonzepten.



Was braucht es darüber hinaus in Zukunft? Die Zusammenfassung der ForuM-Studie (siehe QR-Code am Ende des Artikels) gibt uns einige Handlungsempfehlungen mit auf den Weg. Für die Arbeit von Kirche für morgen möchte ich zwei Aspekte der Prävention hier gesondert nennen:

1 | Theologie

Es ist wichtig, sich theologisch mit Blick auf sexualisierte Gewalt neu mit den Begriffen „Schuld“, „Vergebung“ und „Geschwisterlichkeit“ zu befassen. Hier spielen Beziehungsebenen eine Rolle, die im Bereich der sexualisierten Gewalt jedoch verschoben worden sind.

2 | Ausbildung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in Kirche

Ein unklares Sexualitätsverständnis kann eine Ursache für sexualisierte Gewalt sein. In der Ausbildung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist es essenziell, Inhalte zu den Themen „Sexualität“, „Macht“ und „Geschlecht“ zu verankern. Wenn Mitarbeitende hier sensibel und sprachfähig sind, dann lassen sich Täter*innenstrategien aufdecken und Taten verhindern.

iStock, solidcolours

Zur ForuM-Studie:



Ansprechstelle der Landeskirche
für Betroffene und Menschen, die mit der Aufarbeitung vor Ort unzufrieden sind:

Ursula Kress
ursula.kress@elk-wue.de
0711 2149572



Anja Faißt
Sozialarbeiterin, Diakonin und Synodale für den Wahlkreis Ravensburg/Biberach

rawpixel.com

Das Jesus-Projekt

Projektvorstellung

Renate und Hermann Brender sind im Ruhestand auf- gebrochen und haben in Erfurt beim Jesus-Projekt ehrenamtlich mitgearbeitet und -gelebt. Das Jesus-Projekt ist eine diakonisch-missionarische Initiative, die 2004 von zwei Ehepaaren und bald dazu zwei Singles ins Leben gerufen wurde. Sie haben in der Platte Wohnungen gemietet und dort mit denen gelebt, die sich arbeits- und perspektivlos am Anlagenbrunnen mit dem Bier in der Hand getroffen haben. Heute arbeitet das Jesus-Projekt mit Kindern und Familien, mit Leuten mit Sozialstunden und im Café als Treff- punkt für Alleinstehende.

Im Gebiet „Roter Berg“ sind ca. 60 % der Familien auf Staatsleistungen angewiesen. Oft sind Eltern mit der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder überfordert. „Bärenstark“ als Familienbildungsangebot bietet für sie deshalb ein vielseitiges Programm an, wie etwa „kochen und richtig ernähren“ oder „die Natur erleben“. Die Kin- der lernen, was sie für ein selbstständiges Leben brau- chen und entdecken den christlichen Glauben.

Im Begegnungszentrum „ANDERS“ bekommen Men- schen, die Sozialstunden ableisten müssen oder von Einsamkeit geplagt sind, neue Perspektiven: eine Tagesstruktur, regelmäßige gesunde Mahlzeiten und die Möglichkeit, sich in einer Werkstatt praktisch ein- zusetzen. Außerdem engagiert sich das Jesus Projekt im Bereich Streetwork und bietet mit Picknicks, Begegnungscafés und Initiativen gegen Einsamkeit ein vielfältiges Angebot für Zielgruppen, die oft verges- sen werden.

Die Mitarbeitenden bilden bis heute eine Lebens- gemeinschaft, die das Jesus Projekt trägt. Das Je- sus Projekt ist Teil der Diakonie Mitteldeutschland. Organisiert ist es als Verein.

Mehr auf www.jesus-projekt-erfurt.de

„Manchmal habe ich in unserer Kirche das Gefühl, dass ehrenamtliches Engagement als Einmischung, sogar als Bedrohung angesehen wird. Denn wo viele sich einbringen, da sprengt das oft die Statik einer ordentlich verwalteten Gebietskörperschaft.“

Was ich in der Platte für die Zukunft der Kirche gelernt habe

Meine Frau und ich wollten zu Beginn unseres Ruhestandes nochmal etwas Neues kennenlernen und sind auf das Jesus-Projekt, eine sozial-missionarische Initiative in der Erfurter Platte, gestoßen. Dort haben wir die letzten sechs Jahre als Teilzeit- thüringer mitgewirkt. Drei Dinge habe ich gelernt:

Beteiligung statt Konsum

Im Jesus-Projekt werden viele einbezogen. Haupt- amtliche, Ehrenamtliche und selbst Teilnehmende mit Suchthintergrund arbeiten selbstverständlich gemeinsam. Ich denke, Menschen halten sich zur Gemeinde, wenn sie beteiligt werden und nicht nur eingeladen sind zu dem, was andere ihnen vorse- tzen. Das zeigt sich z. B. auch an den Vesperkirchen bei uns im Ländle, in denen enorm viele Ehrenamt- liche engagiert mitarbeiten. Die Zeit, in der einfach nur Predigten und Gottesdienste konsumiert wer- den, ist aus meiner Sicht vorbei. Die Zukunft gehört dem gemeinsamen Gestalten.

Wertschätzung als Schlüssel

Manchmal habe ich in unserer Kirche das Gefühl, dass ehrenamtliches Engagement als Einmischung, sogar als Bedrohung angesehen wird. Denn wo viele sich einbringen, da sprengt das oft die Statik einer ordentlich verwalteten Gebietskörperschaft. Wenn überhaupt, dann sollen nur Menschen mitarbeiten, die aufgrund ihrer Ausbildung, ihres Berufs oder ihrer Begabungen viel Kompetenz mitbringen. Im Jesus-Projekt habe ich das anders erlebt: Hier wur- de auch Menschen etwas zugetraut, die sonst das Gefühl haben, ungebraucht und ungeeignet zu sein. Für viele war es eine echte Ehre, wenn sie für die Mit- arbeit angefragt wurden. Manche haben zum ersten Mal erlebt, dass sie etwas Wichtiges beitragen kön- nen und ihnen dafür öffentlich gedankt wird. Diese ehrliche Wertschätzung prägt die ganze Arbeit des Jesus-Projekts. Ich bin im- mer mehr davon überzeugt: So geht Reich Gottes!



Hermann Brender
Mitglied bei KIRCHE FÜR MORGEN aus Gingen.

Mit- statt Gegeneinander

Beim Jesus-Projekt sind Menschen aus ganz unterschiedlichen christlichen Ge- meinden mit dabei und haben sich in ver- schiedenen Konstellationen ergänzt. Das hat mich begeistert! Bei diakonischen Diensten ist die Zu- sammenarbeit über Kirchengrenzen hinweg oft pro- blemlos möglich, ohne dass man Gottes Wort bei- seitelassen muss. Gemeinden sollten deshalb viel enger mit Diakonie und Caritas zusammenarbeiten. Das öffnet unserer Erfahrung nach auch Räume für Menschen, denen der intellektuelle Zugang unserer Gottesdienste nicht liegt.



KIRCHE FÜR MORGEN

TERMINE

Herbstsynode 2024

28. bis 30. November

Synode – und jetzt?

Die Nachbesprechung auf Zoom

2. Dezember | 20:00 Uhr

Frühjahrssynode 2025

28. bis 29. März:

Synode – und jetzt?

Die Nachbesprechung auf Zoom

31. März | 20:00 Uhr

Mitgliederversammlung 2025

10. Mai | 15:00 Uhr

PODCAST

Abonniere unseren neuen Podcast „**Synode – und jetzt?**“ und höre dir unsere Nachbesprechung zu jeder Synodaltagung im Nachhinein an:

APPLE PODCASTS:



SPOTIFY:



IMPRESSUM

Der Zitronenfalter wird herausgegeben von

Kirche für morgen e.V.

Am Auchtberg 1

72202 Nagold

zitronenfalter@kirchefuermorgen.de

www.kirchefuermorgen.de

Der Zitronenfalter erscheint 2x im Jahr.

Weitere Exemplare können bei oben genannter Adresse bezogen werden. Die Zusendung ist kostenlos.

Wir danken allen, die durch ihre Spende die kostenlose Weitergabe des Zitronenfalters ermöglichen.

Bankverbindung:

Evangelische Bank eG, Kassel

IBAN: DE43 5206 0410 0000 4194 35

BIC: GENODEF1EK1

Redaktionsteam:

ViSdP: David Lehmann

Blaise Gouget, Carmen Lauble,

Martin Mielke, Tanja Müllerschön,

Tobias Stippich

Layout:

VISUALWERK, Heidi Frank | www.visualwerk.com

Druck:

Druck + Medien Zipperlen GmbH, Dornstadt

Versand:

LWV. Eingliederungshilfe Tannenhof Ulm

Feedback und Ideen an:

zitronenfalter@kirchefuermorgen.de