

# Salutogenese

## im Evangelischen Kirchenkreis Arnsberg

### I. Gesundheit im Beruf: Auftrag für kirchliches Handeln

Den krankmachenden (pathogenen) Faktoren im Pfarramt sind gesund und heilmachende (salutogene) Faktoren entgegen zu stellen. Es geht dringlich darum, den Zusammenhang zwischen der Befindlichkeit im Dienst und der Gesundheit im umfassenden Sinn zu sehen, ernst zu nehmen und entsprechend zu handeln. Das ist Leitungsauftrag.

Es sind u.a. folgende krankmachende Faktoren festzustellen:

1. Positiv gesehen spiegelt sich im Pfarramt eine große **G e s t a l t u n g s f r e i h e i t** wider. Das verführt allerdings dazu, sich zu verzetteln, was wir gelegentlich mit dem Bild vom „Lauf rad“ beschreiben. Das Tempo erhöht sich, die Aufgaben vermehren sich und es entsteht schleichend oder doch spürbar das Gefühl der zu hohen Belastung oder gar der Überforderung. Dieses Grundgefühl kann krank machen.
2. Dazu kommt im Pfarramt die **U n k l a r h e i t**, wozu Pfarrerrinnen und Pfarrer denn heute da sind. Wir brauchen klare Aussagen über das Pfarrbild. Diskussion um und Entscheidung am Pfarrbild sind strukturelle Voraussetzungen für Gesundheit im Pfarramt. Das Nein-sagen muss gelernt werden und es ist notwendig, die pastoralen Aufgaben zu klären. Hier sind besonders die Presbyterien gefordert. Diese erarbeiten und erlassen Dienstanweisungen, zugeschnitten auf die jeweilige Gemeindesituation. Diese aber hat sich in den letzten Jahren zunehmend und oft grundlegend verändert (Erweiterung des Dienstes durch Übernahme von zusätzlichen Pflichtaufgaben, u.a. Erteilung von Religionsunterricht an Schulen). Nicht verändert aber wurden die Dienstanweisungen. Die Presbyterien legen ebenfalls in der Gemeindekonzeption die verbindlichen Ziele und den daraus folgenden Arbeitskatalog fest.
3. Signale aus der Vergangenheit z.B. aufgrund fehlender Pfarrstellenplanung der Landeskirche haben zu massiver **U n s i c h e r h e i t** geführt. Finanzielle Zuwendungen sind beschnitten und gekürzt worden, bzw. ganz weggefallen. Dazu

kommen Veränderungen der Strukturen in den vergangenen Jahren auf allen Ebenen, sichtbar und spürbar durch den Wegfall von Pfarrstellen und die Aufgabe ganzer Arbeitsbereiche. Unkonkrete oder fehlende Stellenbeschreibungen der verbliebenen Pfarrstellen und Arbeitsbereiche erhöhen den Druck zudem.

4. Da Kirche immer in der Welt lebt und Teil der Welt ist (und ihr doch gegenüber), haben wir Anteil an den gesellschaftlichen V e r ä n d e r u n g e n. Wir leben in einer Gesellschaft des Zuviel, der Komplexität und der Verknappung der Ressource Zeit. Dabei droht der Mensch zu einer Leistungsmaschine zu verkümmern, weil die Arbeit mit ihren Aufgaben "entgrenzt" wurde. Dies alles trägt Belastungsrisiken und daraus folgende Erschöpfungspotentiale in sich. Entschleunigung ist angesagt.
5. Zur Komplexität des Pfarramtes zählen heute auch mentale A n f o r d e r u n g e n. Kooperation und Kommunikation sind im inner- und außerkirchlichen Bereich gefordert. Das kostet vielfach Kraft und Zeit und führt auch nicht immer zum erhofften Erfolg, gelegentlich eher in den Konflikt.
6. Pfarrerinnen und Pfarrer erleben – wie die Kirche überhaupt – einen zunehmenden B e d e u t u n g s v e r l u s t. Es fehlt die bislang erlebte und geschätzte Selbstverständlichkeit des christlichen Glaubens und der Anerkennung der Kirche. Längst ist die Kirche Jesu Christi insgesamt in der Diaspora. Vielfach wird die Existenz der Volkskirche in Frage gestellt. Der Glaube hat seine Sprachfähigkeit vielfach verloren. Christen, auf ihren Glauben angesprochen, können kaum mehr Auskunft geben. Damit steht die Pfarrerin/der Pfarrer oftmals allein als Kommunikator des Evangeliums. Das macht einsam. Trotz hohen Einsatzes bleibt der gewünschte und erhoffte „Erfolg“ aus. Die Anerkennung und Wertschätzung ebenfalls.

Neben diesen strukturellen, persönlichen und innerkirchlich-politischen Gründen der Belastung im Pfarramt gibt es aber auch theologische und geistliche (salutogene also heil- bzw. gesundheitsfördernde) Faktoren, die zu bedenken sind. Diese können zugleich aus der Falle Stress, Überforderung mit der möglichen Folge von Erkrankung herausführen.

Biblisch sind zunächst die Geschichte des Elia zu nennen (1 Kön 19) – die klassische Burnout-Geschichte der Heiligen Schrift. Vom Gipfel des Erfolgs (Karmel) in die Tiefe der Verzweiflung (Wüste). Es braucht Engel, Brot und Wasser, Zeit zum Schlafen und 40 Tage Wanderung zu einem neuen Gottes- und Selbstbild - zu nennen.

Hes 34,11.16; Joh 10,11 zeigen das Bild von Gott, der selber der gute Hirte seiner Herde ist, und Christus, dem Guten Hirten, der mit dem Vater eins ist und darum den Willen des Vaters erfüllen will und ihn auch erfüllt, indem er sein Leben für die Schafe lässt. Er hat damit seine Hingabe schon getan, seinen Auftrag für die Seinen erfüllt. Wir müssen Hingabe „an Christi statt“ wiederholen (und können es auch nicht!).

Mit dem Sabbatgebot (Gen 2,2f.) ist das Thema Arbeitszeit und Freizeit, Dienstzeit und Ruhezeit angesprochen. Gott selbst greift prophylaktisch ein, indem er den 7. Tag zum Ruhetag erklärt und damit der Selbstaussbeutung des Menschen einen deutlichen Riegel vorschiebt. Diesen 7.Tag (oder einen anderen) einzuhalten ist eine Aufgabe (besser: Verpflichtung !) für Pfarrerinnen und Pfarrer selbst. Sie haben darauf zu achten, dass die gebotene Ruhezeit eingehalten wird. Gesunderhaltung ist eine Privataufgabe der Pfarrerinnen und Pfarrer. wWo diese nicht ausreichend erfüllt wird, muss sie unterstützend erwirkt werden. Neben dem Beruf gibt es auch noch das Leben!

Die Leitungsebenen in der Kirche müssen auf das Phänomen Bedrohung der Gesundheit bzw. eingetretene Krankheit reagieren. In einer Vorlage des Personaldezernats im Landeskirchenamt der EKvW an das LKA und die Kirchenleitung vom April 2012 wird ausgeführt: „Pfarrerinnen und Pfarrer sind eine zentrale Berufsgruppe in unserer Kirche. Ihre Arbeitskraft ist begrenzt und kostbar. Es ist wichtig, mit ihr bedacht und sorgsam umzugehen.“

Sodann wird ein Katalog von (salutogenen) Angeboten und Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit im Pfarramt aufgeführt, auf die aktuell zurückgegriffen werden kann:

- Prioritätensetzung bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen und Dienstordnungen auf der Grundlage eines realistischen Zeitrahmens.
- Regelmäßige Mitarbeitendengespräche / Jahresdienstgespräche mit dem Ziel der Aufgabenkritik und zur Unterstützung der Strukturierung der Arbeitsfülle.
- Organisation dienstfreier Zeiten gem. Pfarrdienstgesetz incl. Schaffung von Vertretungsregelungen.
- Supervision und Beratung
- Kurse zur Begleitung geistlicher Übungen und Exerzitien.

- Fortbildungsprogramm des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung und des Gemeinsamen Pastoralkollegs.
- Geistliche Begleitung – Einkehrtage – Oasentage
- Sabbatjahr
- Einsemestriges Kontaktstudium an einer Hochschule (möglich nach zehnjähriger Diensttätigkeit).

Mit der Aufzählung wird deutlich, dass unterstützende Maßnahmen in unterschiedlicher Zahl innerhalb der EKvW bereits vorhanden sind und angeboten werden. Es ist Aufgabe des Superintendenten/der Superintendentin in Zusammenwirken mit dem Kreissynodalvorstand, solche Maßnahmen für Pfarrerinnen, Pfarrer und hauptamtliche Mitarbeitende der Arbeitsgemeinschaft Synodaler Dienste auf der Ebene des Evangelischen Kirchenkreises Arnsberg zu entwickeln und zu verankern.

## II. Kriterien

Ein Konzept zur Gesunderhaltung der Pfarrerinnen und Pfarrer und der hauptamtlichen Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst hat der KSV auf Vorschlag des Superintendenten in seiner Sitzung im Oktober 2012 auf den Weg gebracht. Der Superintendent wurde mit der Erstellung eines Konzepts „Salutogenese im Kirchenkreis Arnsberg“ beauftragt. Kriterien sollen erarbeitet werden auf Grund derer Hilfen auch in Form finanzieller Zuwendungen möglich sind.

Kriterien für die Vergabe finanzieller Mittel:

1. Die Notwendigkeit für eine Maßnahme zur Gesunderhaltung ergibt sich für die Superintendentin/den Superintendenten, z.B. im Jahresdienstgespräch. Hier kann der Handlungsbedarf festgestellt werden. Konkrete Vorhaben werden besprochen.
2. Stellt die Superintendentin/der Superintendent eine besondere Dringlichkeit fest, kann er bestimmte Maßnahmen, die der Gesunderhaltung dienen, auch anordnen. Dazu gehören die unter III. („Förderungswürdige Maßnahmen“) genannten Maßnahmen. Eine Entlastung ist auch möglich durch Genehmigung von Sonderurlaub für maximal 2 Wochen gem. Pfarrdienstrecht. Der Superintendent regelt mit den Verantwortlichen in der Gemeinde die Vertretung.

3. Alle Notwendigkeiten und Maßnahmen sind mit der Superintendentin/dem Superintendenten im Vorgespräch abzuklären und dann schriftlich zu beantragen. Es werden finanzieller Eigenanteil und kreiskirchliche Bezuschussung geklärt.
4. Die durchgeführten Maßnahmen sind durch eine Bescheinigung zu belegen.
5. Im Nachgespräch werden Sinn und Erfolg der durchgeführten Maßnahmen evaluiert. Evtl. wird ein weiteres Vorgehen besprochen.
6. Die Genehmigung der Maßnahmen und die finanzielle Bezuschussung liegt im Ermessen der Superintendentin/des Superintendenten. Im Zweifelsfall und bei größeren Maßnahmen entscheidet der KSV endgültig.
7. Die Superintendentin/der Superintendent kann selber zu gesundheitsfördernden Maßnahmen zuraten, ohne dass sie zuvor beantragt worden sind.
8. Vom Arzt verordnete und von der Krankenkasse genehmigte Maßnahmen werden nicht bezuschusst.
9. Erstmals werden Zuschüsse gewährt, nachdem der Kreissynodalvorstand das Konzept „Salutogenese im Ev. Kirchenkreis Arnsberg“ beschlossen hat.
10. Antragsberechtigt sind:
  - Pfarrerinnen und Pfarrer in Gemeindepfarrstellen
  - Pfarrerinnen und Pfarrer in Funktionspfarrstellen
  - Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst
  - Pfarrerinnen und Pfarrer im Beschäftigungsauftrag
  - Hauptamtlich Mitarbeitende der „Arbeitsgemeinschaft synodaler Dienste“ im Evangelischen Kirchenkreis Arnsberg.
11. Für die hauptamtlichen Mitarbeitenden der kreiskirchlichen Verwaltung Soest-Arnsberg, wird der Verwaltungsausschuss der Evangelischen Kirchenkreise Arnsberg und Soest gebeten, sich des Themas Gesunderhaltung im Beruf für den genannten Personenkreis anzunehmen.
12. Betreffend der Mitarbeitenden in den Kindertagesstätten des Trägerverbundes im Evangelischen Kirchenkreis Arnsberg sieht sich der KSV ebenfalls in der Pflicht.

Nach Erfahrungen im ersten Jahr (2013/14) für die unter II/10 genannten Personen, nimmt sich der KSV des Themas für den genannten Personenkreis an.

### III. Förderungswürdige Maßnahmen

#### 1. Supervision

Zusätzlich zu kollegialem Austausch ist grundsätzlich jeder Pfarrerin und jedem Pfarrer zu Supervision zu raten. Aufgrund der ausgeprägten Selbststeuerungstendenzen sowie der notwendigen Selbstverantwortung im Pfarrberuf sind begleitende und unterstützende Beratungsangebote von wichtiger Bedeutung. Angebote hält die „Kontaktstelle für Supervision“ in Villigst vor. Auch mit anderen Supervisorinnen und Supervisoren können Verträge geschlossen werden. Sie sollten nicht aus dem Kirchenkreis Arnsberg kommen. Supervision wird erteilt durch kirchlich anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren, die möglichst im kirchlichen Dienst stehen. (vgl. Verordnung für die Supervision in der EKvW vom 14.03.2002) Nach der Supervisionsordnung (Stand: Januar 2013) beträgt der Eigenanteil bei

- Einzelsupervision 25,-- €, (pro 60 Minuten),
- bei Gruppensupervision 10,--€. (pro 60 Minuten),
- Teamsupervision 40,-- € (pro 60 Minuten/bis 4TN),
- Teamsupervision 60,--€ (pro 60 Minuten/ab 5TN),
- Mediation/Moderation 60,--€ (pro 60 Minuten),
- die Fahrtkosten innerhalb des Gebietes der EKvW. Darüber hinaus gehende Erstattungen zu anderen Fahrziele sind vorab mit der Superintendentin/ dem Superintendenten abzusprechen.

Anlässe und Inhalte der Supervision werden benannt in der Broschüre „Supervision“ des IAFW der EKvW vom Oktober 2011, Seite 4.

Der Kirchenkreis übernimmt den durch die Supervisionsordnung gültigen Eigenanteil in der Höhe von bis zu 200,-- €/Kalenderjahr.

#### 2. Personalberatung und Personalentwicklung

Bei beruflichen Veränderungswünschen, in Krisen- und Konfliktsituationen, zur Bildung einer beruflichen Vision und bei dem Gefühl von Überforderung bietet die Agentur für Personalberatung und Personalentwicklung der EKvW Hilfe an. Der Kirchenkreis übernimmt

- 30,--€ Eigenanteil (pro 90 Minuten)
- die Fahrtkosten.

Der Kirchenkreis übernimmt den gültigen Eigenanteil in der Höhe von bis zu 100,--€.

### **3. Fitness-Center und Physiotherapie**

Gymnastik, Krafttraining, gezieltes Rückentraining und geräteunterstützte Krankengymnastik dienen der Wiederherstellung, Verbesserung oder Erhaltung der Gesundheit. Die Anbieter müssen zertifiziert sein. Ein Kurs wird mit bis zu 25% der entstandenen Kosten bezuschusst, höchstens jedoch 100,--€ /Kalenderjahr.

### **4. Geistliche Begleitung, Exerzitien, Einkehr- und Oasentage**

Spiritualität ist die wichtigste Ressource im Pfarrberuf. Sie dient dazu, das eigene Leben und die Arbeit aus einer vertieften Gottesbeziehung heraus zu gestalten. Rechtfertigung allein aus Gnade, die zuvorkommende Liebe Gottes, die eigene Endlichkeit bei der Unendlichkeit der Aufgaben und das Annehmen eigener Unvollkommenheit führen zur Glaubensgelassenheit und Glaubensheiterkeit in einer Kirche, die Gott allein baut und erhält.

Der Kirchenkreis unterstützt Maßnahmen

- der eigenen spirituellen Sehnsucht auf die Spur zu kommen,
- den Fragen Namen zu geben,
- ganzheitliche Zugänge zur Gotteserfahrung zu finden,
- der biblischen Botschaft neue Aufmerksamkeit zu schenken,
- sich die eigenen geistlichen Wurzeln zu vergegenwärtigen,
- für den Alltag beflügelt zu werden.
- 

Die Bezuschussung ist jeweils individuell zu klären.

Die Höchstgrenze des Zuschusses beträgt 500,--€.

Darüber hinaus besteht im Blick auf die Kosten die Möglichkeit, über den Dienstweg einen Antrag auf Unterstützung durch das Landeskirchenamt zu stellen. Das Nähere regelt das LKA durch die „Grundsätze für die Gewährung von Beihilfen“. Mit der Superintendentin/dem Superintendenten und dem Landeskirchenamt ist die Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge zu klären. Die Maßnahmen sind Sonderurlaub (Dauer gem. Pfarrdienstrecht) und nicht dem Erholungsurlaub zuzurechnen.

Orte zur Einübung eigener spiritueller Vergewisserung sind z.B. Kloster Bursfelde (Hann. Münden), Haus der Stille (Bethel), Kloster Wülfinghausen (Springe), Community Christusbruderschaft Selbitz (Selbitz), Community Casteller Ring (Schwanberg).

Der Kirchenkreis übernimmt die Fahrtkosten.

#### **IV. Finanzielle Notwendigkeiten**

Für das Projekt „Salutogenese im Ev. Kirchenkreis Arnsberg“ werden für das Jahr 2013 einmalig 5000 € in den Haushalt eingestellt. Für das Jahr 2014 ist je nach Bedarf und Abfrage neu zu verhandeln.

Die Einzelbezuschussung pro Person soll in der Regel 500 € pro Jahr nicht überschreiten.

Darüber hinausgehende Beträge sind mit der Superintendentin/dem Superintendenten zu verhandeln. Letztgültig entscheidet der KSV.

Über das jährliche Budget hinausgehende Anträge werden zurückgestellt.

Ein Zuschuss ist ausgeschlossen, sofern von dritter Stelle ein Zuschuss gewährt wird.

\_\_\_\_\_  
Superintendent

\_\_\_\_\_  
Synodalälteste/r

\_\_\_\_\_  
Synodalälteste/r

Meschede, Februar 2013