

## **9. Perspektivenwerkstatt 2017**

# **Multiprofessionelles Arbeiten im Zuge der Herausforderungen für Seelsorge und Caritas**

**Was löst es? Was löst es aus?**

---

***Dokumentation der Perspektivenwerkstatt***

***am 8. Februar 2017***

***im Diözesancaritasverband Mainz***



# Inhaltsverzeichnis

---

Inhaltsverzeichnis.....	1
Tagesprogramm.....	3
Begrüßung .....	5
Einführung.....	6
Vortrag: Multiprofessionalität & Systemlogik.....	8
Workshop 1: „Führen und Leiten“ .....	9
Workshop 2: „Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt am Beispiel der Notfallseelsorge“ .....	11
Workshop 3: „Personalentwicklung / Qualifizierung“ .....	25
Workshop 4: „Organisationsentwicklung“.....	30
Schlusswort.....	34
Fotokoll .....	36
Teilnehmerliste .....	44
Pressemeldung .....	48

# Tagesprogramm

## 9. Perspektivenwerkstatt 2017

am 08. Februar 2017 im Diözesancaritasverband Mainz

Thema: **„Multiprofessionelles Arbeiten im Zuge der Herausforderungen für Seelsorge und Caritas. Was löst es? Was löst es aus?“**

<b>Zeit</b>	<b>Thema / Inhalt</b>
9:30	Ankommen / Stehkafe
<b>10:00</b>	<b>Begrüßung</b> Domkapitular Prälat Hans-Jürgen Eberhardt, Diözesancaritasdirektor Mainz
	<b>Geistlicher Impuls</b>
	<b>Einführung</b> (Warum, Was; Aufstellung nach Bistümern etc.)
<b>10:30</b>	<b>Multiprofessionalität und Systemlogik.</b> <i>Für welches Problem ist Multiprofessionalität die Lösung?</i>  <u>Prof. Dr. phil. habil. Thomas Schmidt</u> Professor für Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung an der Katholischen Hochschule Freiburg
<b>11:20</b>	Überleitung Workshops  Arbeitsfragen <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bedingungen / Voraussetzungen für gelungenes multiprofessionelles Arbeiten?</li> <li>2. Chancen und Risiken?</li> <li>3. Nebenwirkungen?</li> </ol>
<b>11:30-12:30</b>	<b>Workshops 1. Durchgang:</b>
	<b>Workshop 1: „Führen und Leiten“</b>  Beispiel Pfarrei Hermeskeil <u>Input: Dechant Clemens Grünebach</u> Dechant des Dekanates Hermeskeil-Waldrach, Bistum Trier  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blick in die (Rollen) - Landschaft der Pfarrei (neuen Typs) Hermeskeil</li> <li>• Rollenveränderung der SeelsorgerInnen: Pfarrer, GemeindefereferentInnen</li> <li>• Neues Rollensetting: Die Komplementierung</li> <li>• Faktoren: Voraussetzungen - hilfreiches - zu überwindendes</li> </ul>
	<b>Workshop 2: „Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt am Beispiel der Notfallseelsorge“</b>  <u>Input: Engelbert Renner</u> Dekanatsreferent Dekanat Bergstraße Ost, Bistum Mainz; verantwortlich für die Qualifizierung und die Koordination der Einsätze in der Notfallseelsorge der Region Bergstraße.  Die Menschen, denen wir in einem Feld der Seelsorge oder der Caritas

	<p>begegnen, erwarten ein emphatisches und professionelles Setting, bei dem nicht im Vordergrund steht, ob das Gegenüber haupt- oder ehrenamtlich arbeitet. Die Menschen wollen in ihrer Situation und ggf. ihrem Anliegen wahr- und ernstgenommen werden.</p> <p>Im Bereich der Notfallseelsorge gibt es bereits Erfahrungen mit der Qualifizierung und Zusammenarbeit haupt- und ehrenamtlicher Seelsorgerinnen und Seelsorger. Workshopfragen: Wie gelingt das Zusammenwirken unterschiedlicher Berufsprofile und Charismen? Was können andere Bereiche davon lernen und profitieren?</p>
	<p><b>Workshop 3: „Personalentwicklung / Qualifizierung“</b></p> <p><u>Input: Michael Mendelin</u> Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V., Fachstelle für Personal- und Organisationsentwicklung, Fachdienst Gemeindecaritaskoordination</p> <p>Wenn davon auszugehen ist, dass ein multiprofessionelles Arbeiten nicht nur ein Nebeneinander unterschiedlicher Berufe, sondern ein echtes aufeinander-beziehen, von-einander-lernen und dabei sich-neu-erfinden ist, dann ist ein solcher Prozess hochrelevant für eine sich strategisch verstehende Personalentwicklung. Sie wird sich mit den Fragen der Qualifizierung, der organisationalen Einbettung und Absicherung, sowie den notwendigen Begleitungsstrukturen befassen, damit die evolutionären und strategischen Aspekte gut miteinander verzahnt sind.</p>
	<p><b>Workshop 4: „Organisationsentwicklung“</b></p> <p><u>Input: Kilian Stark</u> Deutscher Caritasverband e. V., Freiburg, Leiter der Arbeitsstelle Gemeindecaritas, in der Abteilung Theologische und verbandliche Grundlagen</p> <p>Das Thema ermöglicht über strukturelle Fragestellungen, etwa der Verortung konkreter Personen in Kirche und Verband, eine inhaltliche Auseinandersetzung und hinterfragt auch von daher das System. Um folgende Fragen soll es im gemeinsamen Gespräch gehen: Welche Rahmenbedingungen sind von der Organisation her notwendig, damit multiprofessionelles Arbeiten möglich ist? Wie müssen sich Organisationen verändern, um die Voraussetzungen für diesen neuen Ansatz zu schaffen?</p>
<b>12:30</b>	Mittagspause
<b>13:30-15:00</b>	<b>Workshops 2. Durchgang</b>
<b>15:00</b>	Kaffepause
<b>15:30</b>	<p><b>„Multiprofessionalität heißt auch Multiperspektivität“: Resonanzen aus den Workshops</b> Kommentierung durch Prof. Dr. phil. habil. Thomas Schmidt</p>
<b>16:15</b>	Schlusswort & Geschenkübergabe
<b>16:30</b>	<b>Ende</b>

# Begrüßung

---

*Domkapitular Hans-Jürgen Eberhardt,  
Caritasdirektor und Dezernent für Caritas und Soziale Arbeit  
im Bistum Mainz*

Was im Jahr 2008 seinen Ausgang nahm infolge des gemeinsamen Forschungsprojektes des Deutschen Caritasverbandes und der Deutschen Bischofskonferenz unter dem Titel „Diakonie im Lebensraum der Menschen“, ist inzwischen zu einer festen jährlichen Einrichtung der südwestdeutschen Diözesen und Caritasverbände geworden: die bereits 9. Perspektivenwerkstatt findet heute statt. Und nur durch die Verschiebung des Termins vom Jahresende auf den Jahresanfang auf Wunsch zahlreicher Teilnehmender, haben wir das Jahr 2016 dabei übersprungen.

Das Einladungsschreiben hat noch einmal aufgelistet, unter welchen Akzentsetzungen die Perspektivenwerkstätten der vergangenen Jahre das Zusammenspiel von Caritas und Pastoral beleuchtet haben. Das Verbindende war immer der sozialräumliche Ansatz. In den größeren pastoralen Einheiten inzwischen aller Diözesen sollte der Blick auf die Lebensräume der Menschen Grundlage für die Ausrichtung der Pastoral sein. Für die caritativen Dienste in ihrem immerwährenden Anpassungsprozess an gesellschaftliche Entwicklungen ist diese Herangehensweise selbstverständlich. Die heutige Veranstaltung führt ein weiteres Mal beide Systeme zusammen, um sich anregen zu lassen und sich auszutauschen.

In diesem Jahr liegt zum zweiten Mal in Folge der spezielle Fokus auf der Multiprofessionalität. Vor etwas mehr als einem Jahr ging es um „Multiprofessionelle Teams – Sozialarbeiterinnen in Pastoralteams und Seelsorger/innen im Dienst der Caritas“. Da waren, z.B. Caritasmitarbeiter/innen in Einrichtungen der Altenhilfe des Erzbistums Köln, die sich zu Seelsorger/innen haben qualifizieren lassen. Da gab es eindrucksvolle Berichte von Menschen mit sozialer Profession und ihrer Mitarbeit im Hauptamtlichen Team einer Pfarrei neuen Typs in Frankfurt.

Heute rücken wir ins Zentrum unserer Überlegungen die Organisationen, die multiprofessionelles Arbeiten ermöglichen wollen. Welche Rahmenbedingungen braucht es von ihnen her, dass solche Arbeit möglich ist? Wo müssen sich die Systeme auch verändern, um entsprechende Voraussetzungen zu schaffen? Was bedeutet das für das Thema „Führen und Leiten“? Wie müssen Personalentwicklung und Qualifizierung gestaltet sein? Auch auf das Zusammenwirken von Hauptberuflichkeit und Ehrenamt gehen wir heute explizit ein.

Die Arbeitsformen sind wie in jedem Jahr variabel: nach einem einführenden, hoffentlich im guten Sinne Anstoß erregenden Aufschlag laden zwei Workshoprunden zum Austausch mit Werkstattcharakter ein, bevor wir in einem abschließenden Plenum Resonanzen zusammentragen und Ausblicke wagen, die dann mutmaßlich wieder neue Perspektiven eröffnen.

# Einführung

---

*Daniela Manke, DiCV Fulda*

Sehr geehrte Damen und Herren,

Domkapitular Prälat Eberhardt hat bereits den Rahmen und das Fundament gezeichnet, auf dem wir uns heute bewegen. Vielen Dank hierfür!

Wir möchten Sie nun herzlich im Namen des Organisationsteams begrüßen! Die diesjährige Perspektivenwerkstatt haben wir gemeinsam vorbereitet:

Johannes Brantzen, Frank Kilian, Martin Kipp, Elmar Honemann, Dr. Christoph Rüdesheim, Michael Götz und Daniela Manke

Die Zusammensetzung des Vorbereitungsteams und die hier gemachten Erfahrungen über Diskussions- und Organisationskulturen im vergangenen Jahr kann bereits als erster Wegweiser gedeutet werden hin zu unserem heutigen Thema:

## **Multiprofessionelles Arbeiten und multiprofessionelles Team.**

Wir arbeiten bereits auf vielen Ebenen multiprofessionell – wir reflektieren jedoch selten über die Bedingungen und Auswirkungen dieser Kooperationen zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen.

Deshalb möchte ich Sie fragen, über welche Professionen sprechen wir in unserem Kontext? Welcher Mix ist notwendig? Und für welches Aufgabenfeld ist ein multiprofessionelles Team von Nutzen?

In der Fachliteratur wird von einer inter- oder multiprofessionellen Kooperation gesprochen, wenn sich alle Beteiligten auf ein gemeinsames Ziel einigen und ihre Arbeit so koordinieren, dass sie gemeinsam dieses Ziel erreichen. Hierzu werden die verschiedenen spezifischen Kompetenzen für das gemeinsame Ziel nutzbar gemacht.

Die Institutionen stehen hier vor der Herausforderung einen Rahmen anzubieten, Klarheit darüber zu schaffen, was es bedeutet „multiprofessionell“ zu arbeiten. Welche Hoffnungen damit verbunden sind und was für Kompetenzen zusammengeführt werden sollen. Und schließlich, wie diese Kompetenzen zur Wirkung gebracht werden können. Insbesondere mit Blick auf die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in den Bistümern wirft dies auch Fragen nach der Schulung von Kompetenzen auf.

Es gibt vieles was für ein multiprofessionelles Teams spricht. Erwähnt sei hier die jeweiligen Vernetzungen in die unterschiedlichen Professionen und Milieus sowie die Möglichkeit auf eine sehr vielfältige Glaubensgemeinschaft (neudeutsch „Zielgruppe“) reagieren zu können.

Um jedoch diese Unterschiedlichkeit sinnvoll nutzen zu können bedarf es bestimmter organisationaler – oder allgemein gesprochen- struktureller Rahmenbedingungen.

Wir sind heute auch zusammen gekommen, um diese einmal visionär zu denken; um beispielsweise Wege aus der internen und externen Versäulung jeweils zu denken.

So hoffe ich, dass wir mit einem etwas klareren Aufgabenbild die heutige Veranstaltung verlassen, eines, das Merkmale und Funktion von Seelsorge in den veränderten pastoralen Räumen beschreibt und daraus notwendige Kompetenzen ableitet, die in einem solchen Team zusammen kommen sollten, immer mit Blick auf die gemeinsame Aufgabe.

Das heutige Treffen soll auch eine Chance sein sich über bereits bestehende Praxis auszutauschen. Eine Gelegenheit, um von der Unterschiedlichkeit der Bistümer zu profitieren.

Wir freuen uns darauf in 4 Workshops das Thema mit Ihnen gemeinsam zu vertiefen und sind gespannt auf die sich ergebenden Diskussionen.

# Vortrag: Multiprofessionalität & Systemlogik

## Für welches Problem ist Multiprofessionalität die Lösung?

---

Prof. Dr. phil. habil. Thomas Schmidt



Thomas Schmidt

### Multiprofessionalität & Systemlogik

Für welches Problem ist Multiprofessionalität eine Lösung?

9. Perspektivenwerkstatt 2017: Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.

### Thesen

1. Wenn Verkündigung ihre Ziele erreichen will, muss sie Systemreferenzen klären können.
2. Kirche kann von der Kunst der Moderne lernen, wie man sich mit Anstand von Zentralperspektiven verabschiedet, ohne nutzlos zu werden.
3. Die verspätete Entdeckung von Multiprofessionalität in *monoprofessionell* geprägten Funktionssystemen kann durch eine kritische Differenzierung zwischen Formen und Folgen multiprofessionellen Arbeitens erleichtert werden.
4. Multiprofessionalität ist ein Risiko, das durch interdisziplinäre Dialoge bearbeitet werden kann.
5. Multiprofessionalität braucht Steuerung, die den *Bedingungen der Moderne* gerecht wird.
6. Multiprofessionalität braucht nicht nur Steuerung durch Feedback, sondern auch die organisationsethische Kompetenz, die Reflexion ihrer eigenen Umweltsensibilität zu organisieren.

### Fragen

- PLAN: Beteiligung:**  
*Wie wird **Multiprofessionalität** sichergestellt?*
- DO: Verständigung und Vereinbarung:**  
*Wie wird **Interdisziplinarität** sichtbar? Wer moderiert den Prozess?*
- CHECK: Überprüfung:**  
*Woran messen wir Wirkungen? Wer ist verantwortlich für die Überprüfung der Vereinbarungen? Wie wird **Transdisziplinarität** überprüft?*
- ACT: Verbesserung und Verwandlung:**  
*Wie wird **Multiperspektivität** gesichert? Wie werden Verbesserungen transzendiert?*

### Literatur

- BAECKER, Dirk: Postheroisches Management. Ein Vademecum, Berlin: Merve Verlag 1994.
- EBERTZ, Michael; Segler, Lucia: Spiritualitäten als Ressource für eine dienende Kirche. Die Würzburg-Studie, Würzburg: Echter Verlag 2016.
- LEHMANN, Harry: Gehaltsästhetik. Eine Kunstphilosophie, Paderborn: Fink Verlag 2016.
- LUHMANN, Niklas: Soziale Systeme: Frankfurt/M., Suhrkamp 1987.
- PÖRKSEN, Uwe: Plastikwörter. Die Sprache einer internationalen Diktatur, Stuttgart: Klett-Cotta 1988.
- SCHMIDT, Thomas: Paradoxien als Passion. Zur Spiritualität des Managements, in: Krall, J. u.a. (Hg.) Ethical Finance. FS für Bischof Alois Schwarz, Frankfurt/M.: P. Lang Verlag 2012, 187-225.
- SCHMIDT, Thomas: Nie wieder Qualität. Strategien des Paradoxie-Managements, Velbrück Wissenschaft: Weilerswist 2017.
- STICHWEH, Rudolf: Wissenschaft, Universität, Professionen, 2. Auflage, Münster: transcript Verlag 2013.

### Kontakt

**Prof. Dr. habil. Thomas Schmidt**

WERTEWANDEL. Institut  
für integrative Management-Beratung  
Sonnhalde 35a  
D-79104 Freiburg i.Br.

Web: [www.werte-wandel.de](http://www.werte-wandel.de)  
Mail: [t.schmidt@werte-wandel.de](mailto:t.schmidt@werte-wandel.de)  
Telefon +49 (0)761 – 48 99 13 21  
Mobil +49 (0)151 – 55 00 95 11



# Workshop 1: „Führen und Leiten“

---

*Dechant Clemens Grünebach, Bistum Trier*

## **Blitzlicht auf die Pfarrei St. Franziskus Hermeskeil**

- ▶ Rd. 9000 Katholiken in 15 Dörfern (ehemals bis 31.12.2015 acht selbstständige Pfarrein)
- ▶ Ländlich strukturschwacher Raum mit Hermeskeil als Mittelzentrum (6000 Einwohner)
- ▶ Seit 2006 andauernder Veränderungsprozess (Zunächst zweimal vier Pfarreien in zwei Pfarreiengemeinschaften, dann acht in einer gemeinsamen PG, viele Personalwechsel, Renovierungsstau und in einzelnen Pfarreien Überschuldung)
- ▶ Seit 2006 diverse größere Projekte (Mehrgenerationenhaus, Hochwälder Familiennetzwerk Hafen inkl. PULS-Projekt, Projekt: Wir gründen eine neue Pfarrei, Immobilienkonzept, Bistumsprojekt KiNa: Kirche im Nationalpark, Neuansiedlung einer interfranziskanischen Gemeinschaft in Kloster Hermeskeil)

## **Multiprofessionelle Team**

- ▶ In Hermeskeil zählen zum Pastoralteam folgende Professionen:
- ▶ Ein Pfarrer (zugleich Dechant), ein Kaplan, ein Diakon im Hauptberuf, zwei Gemeindeferenten (einer im klassischen Bereich plus ein Leiter des Mehrgenerationenhauses), eine Pastoralassistentin (erstes Ausbildungsjahr), ein hauptamtlicher Kirchenmusiker, eine Diplompädagogin (25 Wochenstunden als Koordinatorin im MGH für Flüchtlingsarbeit und Demographie) und eine Erzieherin (20 Wochenstunden angestellt bei der kath. Kita gGmbH Trier als Koordinatorin des Hochwälder Familiennetzwerkes Hafen).
- ▶ Gewinn:
  1. Viele Blicke aus vielen unterschiedlichen Professionen auf ein Projekt
  2. Möglichkeit auf die verschiedenen (und neuen) Bedarfe angemessener zu reagieren
  3. Mehr Frauen im Team
  4. Team bildet besser die Wirklichkeit und Erfordernisse des Sozialraums ab.
  5. Weniger und „Theologensprache“
  6. Mehr Milieus werden im Team abgedeckt und damit auch andere Zielgruppen angesprochen, d.h. Milieugrenzen werden durchlässiger.
  7. Es gibt mehr benötigte Qualifikationen im Team.

## **Herausfordernde Fragen, die bei multiprofessionellen Teams zu klären sind:**

1. Wer redet wann mit wem? Wenn immer alle mit allen reden bedeutet dies eine Vergeudung von Zeitressourcen.
2. Wie organisiert man eine Architektur von Dienstbesprechungen?
3. Wie findet man eine gemeinsame Sprache?
4. Wie organisiert man eine Kommunikationsplattform, d.h. wie komme ich an die nötigen Infos und wo stelle ich meine Infos zur Verfügung?
5. Wie komme ich zu einigen wenigen grundsätzlichen Vereinbarungen hinsichtlich der pastoralen Arbeit? (z.B. Wir arbeiten sozialraumorientiert o.ä.)
6. Wie schaffe ich gute Bedingungen für eine Teamkultur, inkl. Konfliktkultur?

7. Wie werden Stellvertretungen organisiert?
8. Wie kann die Einbindung von ehrenamtlich Verantwortlichen (PGR, VR) gelingen?

### **Blitzlichter für eine Weiterentwicklung der Berufsprofile**

- ▶ Die Weiterentwicklung (inkl. einer Qualifizierung und evtl. auch Spezialisierung) wird in u.a. folgenden Feldern geschehen:
  1. Projektmanagement
  2. Ehrenamtsförderung und –qualifizierung
  3. Kommunikation (nach innen und außen)
  4. Netzwerkarbeit
  5. Fundraising u.a.
- ▶ Es wird verstärkt über externe (Co-)Finanzierung von Stellen nachgedacht werden müssen.

## Workshop 2: „Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt am Beispiel der Notfallseelsorge“

---

*Engelbert Renner, Bistum Mainz*

# Notfallseelsorge Kreis Bergstraße



# Multiprofessionalität

Viele Professionen in einem System

Viele Professionen in einer Person

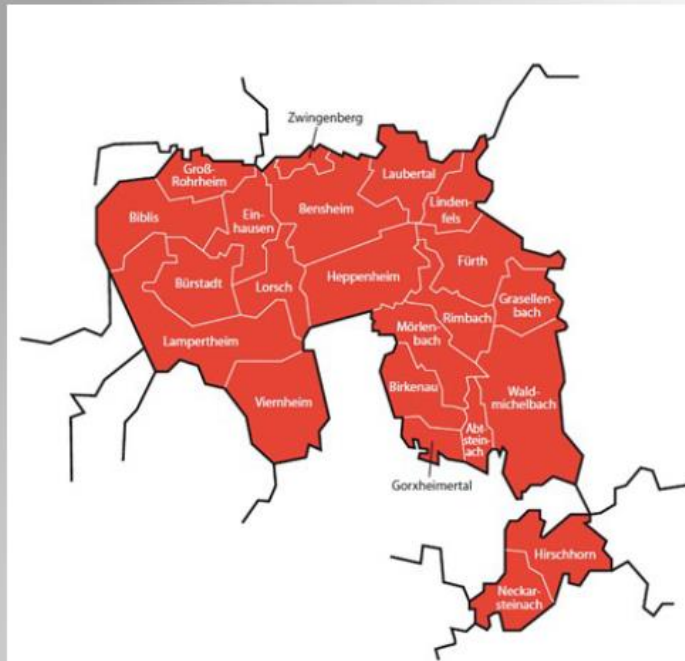
Viele verschiedene Fragestellungen/Konfrontationen  
in einer Aufgabe:



## Entstehung

- 1999 Zusammenschluss Vertreter der Hilfsorganisationen und Kirchen im Kreis
- 2000 Gründung des Arbeitskreises Notfallseelsorge
- 29.5.2001 Beauftragung von 39 ehrenamtlichen Mitarbeitenden

# Kreis Bergstraße



# Kreis Bergstraße

- 264.000 Einwohner
- 22 Städte und Gemeinden
- 719,5 qkm

# Trägerkreis

- Kirchen (ev. und kath.)
- Deutsche Lebensrettungsgesellschaft (DLRG)
- Deutsches Rotes Kreuz (DRK)
- Freiwillige Feuerwehr (FFW)
- Johanniter Unfallhilfe (JUH)
- Malteser Hilfsdienst (MHD)
- Technisches Hilfswerk (THW)

# Team

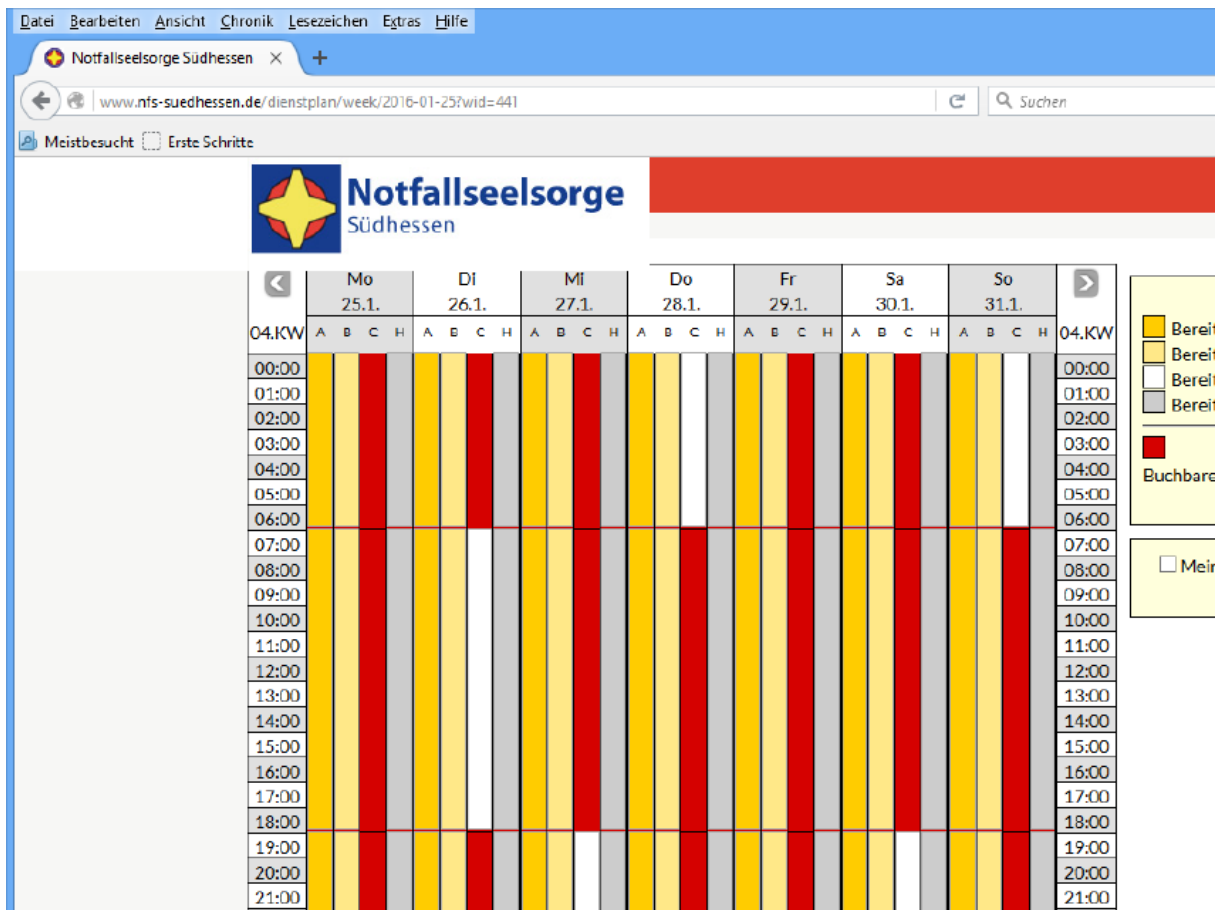
- 63 Mitarbeitende
- Davon:
- 13 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 2 katholische pastorale Mitarbeiter
- 48 aus anderen Berufen (z.B. Ärztin, Lehrer, Erzieherin, Fernmeldetechniker, Rettungsassistent/in)

# Notfallseelsorge



# Bereitschaft

- 12-stündige Bereitschaften (7-19 Uhr bzw. 19-7 Uhr)
- Zwei bis drei Bereitschaften/Monat (30 im Jahr) pro Teammitglied
- Zwei oder drei Personen jeweils in Bereitschaft
- Hintergrunddienst (24 Stunden)




## Einsätze

- Alarmierung durch die Leitstelle
- Anforderung durch Rettungsdienst, Polizei, Feuerwehr
- Immer Zweierteams
- Anfahrt mit eigenem Pkw
- Einsatzdauer zwischen 10 Minuten und 8 Stunden

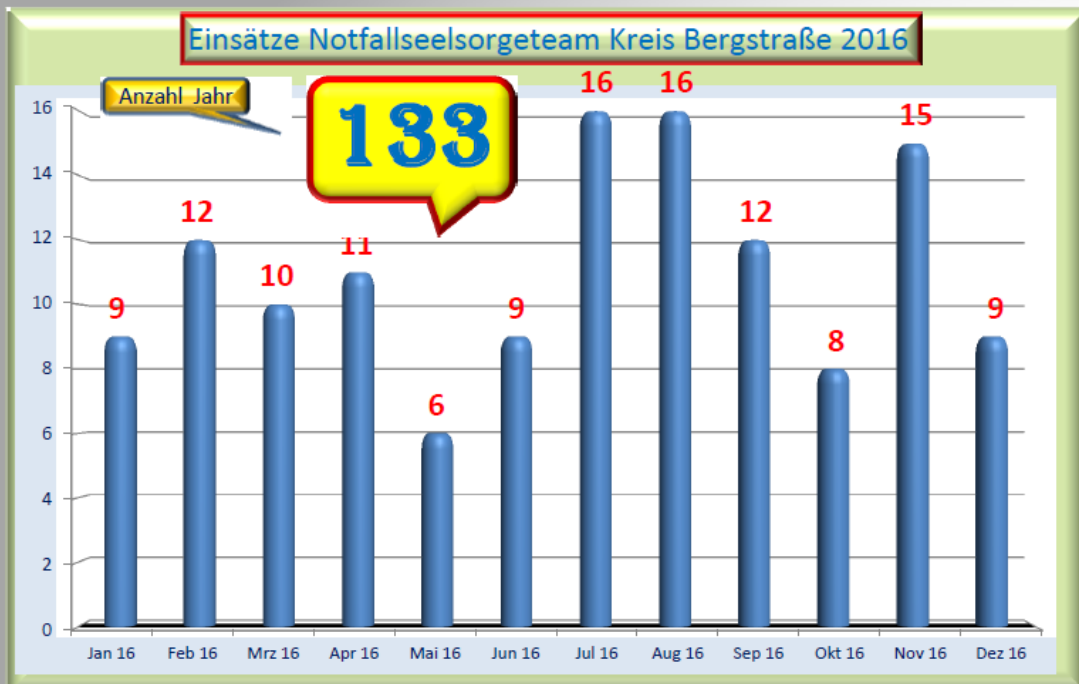


# Leitstelle Bergstraße



 Notfallseelsorge  
Kreis Bergstraße

## Einsatzstatistik 2016



09.02.2017

Hans-Peter Falter

13



## Einsatzstatistik 2016

Einsätze Notfallsorgeteam Kreis Bergstraße 2011 - 2016



09.02.2017

Hans-Peter Falter

14



## Einsatzstatistik 2016

Ereigniskategorie	Anzahl	Anteil in %
häusliches Ereignis	104	78,20%
außerhäusliches Ereignis	26	19,55%
betriebliches Ereignis	3	2,26%
Summe:	133	

Ereignisse	Anzahl	Anteil in %
Reanimation erfolglos	30	19,61%
Reanimation erfolgreich	11	7,19%
Suizidversuch	4	2,61%
Suizidvollzug	24	15,69%
Tötungsdelikt	0	0,00%
Tod eines Kindes	0	0,00%
Verkehrsunfall	14	9,15%
Überbringung Todes-/Unfallnachricht	27	17,65%
Alkohol-/Drogenmissbrauch	2	1,31%
Brand	2	1,31%
Großschaden ab 8 Personen	2	1,31%
psychiatrischer Vorfall	1	0,65%
Gewaltdelikt	1	0,65%
Evakuierung	0	0,00%
Sonstiges (meist plötzlicher Todesfall)	35	22,88%
Summe:	153	

Einsätze bei  
Todesfall  
insgesamt:

**105**

**m = 82**  
**w = 23**

09.02.2017

Hans-Peter Falter

15



## Einsatzstatistik 2016

Betreuung	Anzahl	Anteil in %
häusliche Betreuung	111	66,47%
außerhäusliche Betreuung	21	12,57%
Begleitung ins Krankenhaus	2	1,20%
Begleitung zu Verwandten/Bekanntem	3	1,80%
Benachrichtigung weiterer Personen	9	5,39%
Hinweis auf Beratungsstellen/Treuergruppen	5	2,99%
Aussegnung	13	7,78%
sonstiges	3	1,80%
<b>Summe:</b>	<b>167</b>	

Sekundärmaßnahmen	Anzahl	Anteil in %
Ortspfarrer/in informiert	13	7,78%
Gespräch mit Helfer	4	2,40%
Gespräch mit Rettungsdienst	31	18,56%
Gespräch mit Feuerwehr	7	4,19%
Gespräch mit Polizei	45	26,95%
Imam informiert/hinzugezogen	1	0,60%
Weitere Hilfsmaßnahmen eingeleitet	6	3,59%
sonstiges	21	12,57%
	<b>128</b>	



## Einsatzstatistik 2016

Einsatzstunden		
Monat	Einsatzstunden	Rangfolge
Januar	48:03:00	10
Februar	66:04:00	6
März	53:09:00	8
April	75:11:00	5
Mai	37:01:00	12
Juni	97:21:00	1
Juli	94:54:00	2
August	88:25:00	3
September	54:13:00	7
Oktober	42:04:00	11
November	82:32:00	4
Dezember	50:04:00	9
<b>2016</b>	<b>789:01:00</b>	<b>Std.</b>

Kilometerleistung		
Monat	Gefahrene Kilometer	Rangfolge
Januar	559,00	9
Februar	717,20	6
März	634,00	7
April	908,00	4
Mai	359,00	11
Juni	943,00	3
Juli	773,00	5
August	1104,00	1
September	590,00	8
Oktober	350,00	12
November	1083,00	2
Dezember	521,00	10
<b>2016</b>	<b>8.541,20</b>	<b>Km.</b>

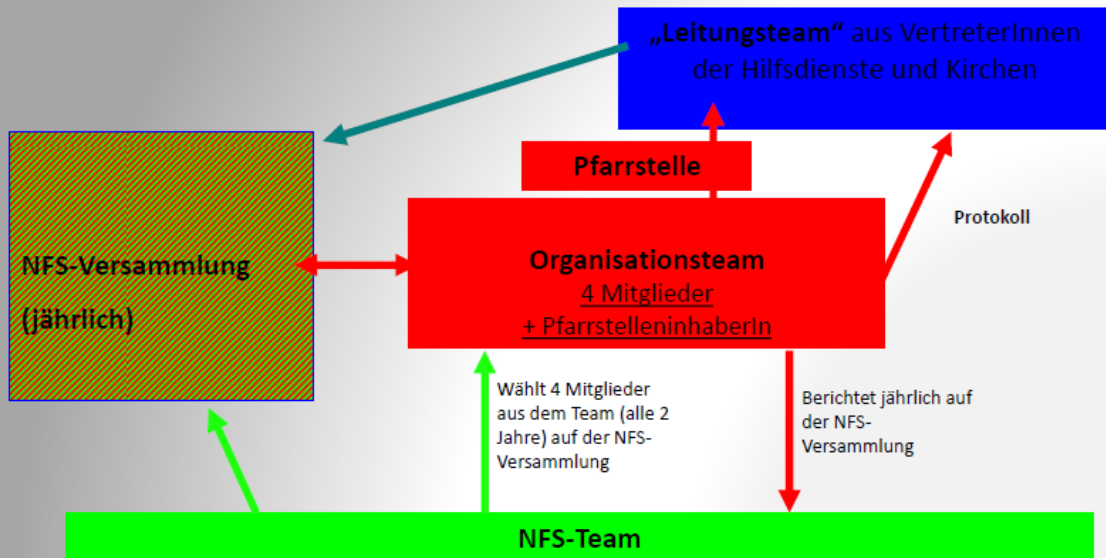
## Qualifikation der Ehrenamtlichen

- Ausbildung (80 UE) zu den Themen:
- Gesprächsführung, Psychotraumatologie, Verhalten im Einsatz, Einsatzindikationen, Zusammenarbeit mit Rettungsdiensten, Seelsorge, Theodizee, Schuld
- 18 Monate Hospitanz: Begleitung durch erfahrene/n Paten/Patin
- Praktika bei Rettungsdienst und Polizei
- Erste-Hilfe-Kurs

## Verpflichtungen in der aktiven Zeit:

- mind. 30 Bereitschaften (12 Std.) pro Jahr
- mind. 2 Fortbildungen pro Jahr
- Teilnahme an der monatlichen Einsatznachbesprechung nach erfolgtem Einsatz
- Teilnahme an der Teamversammlung/Teamtag (einmal pro Jahr)
- Möglichkeit der Supervision
- Möglichkeit der Teilnahme an geselligen/religiösen Teamveranstaltungen

# Aufbau des NFS-Systems Bergstraße

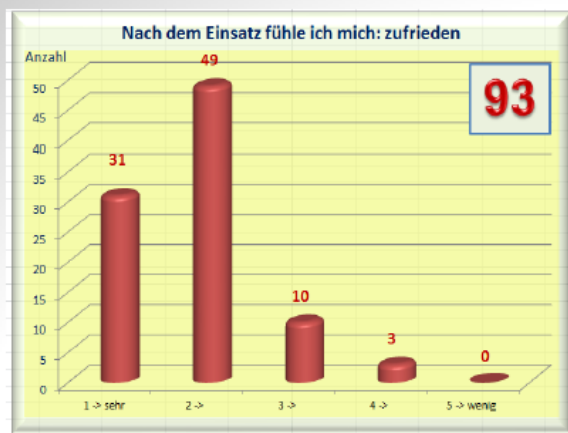
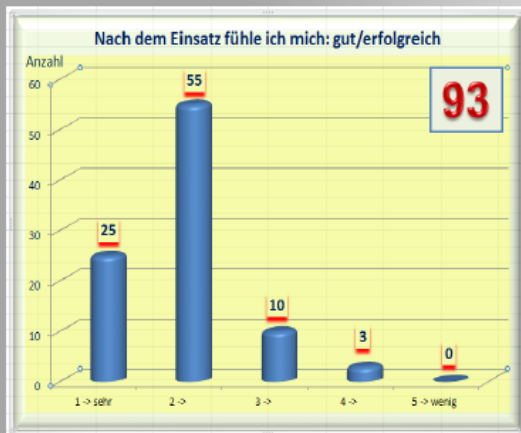


## Notfallseelsorge – die Not sehen





# Warum bin ich Notfallseelsorger/in?



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



## Bedingungen für ein gelungenes multiprofessionelles Arbeiten:

- Breite Basis (Träger/Mitarbeitende)
- Bereitstellung einer guten Qualifikation
- Kontinuierliche Begleitung und Weiterbildung
- Bereitstellung der Möglichkeiten für die eigene Psychohygiene
- Bereitstellung der notwendigen wirtschaftlichen Ressourcen
- VERTRAUEN aller Beteiligten

## Chancen:

- Minderung der Belastungen einzelner
- „Bereicherung“ der eigenen Professionen
- Breit aufgestelltes Team
- Möglichkeit, auf viele Herausforderungen reagieren zu können
- Hohe Lebendigkeit des Systems
- Verlassen der „vertrauten Räume“
- Verlust von „Berührungängsten“

## Risiken

- „Unüberschaubarkeit“ eines Systems („unkontrollierbar“)
- „Labiles“ System (für Störungen anfälliger)
- Hoher organisatorischer Aufwand
- Relativität des Begriffs „Leitung“
- „Identitätsverlust“

## Nebenwirkungen:

- Man lernt immer dazu...
- Es ist ein ständiges Ringen...
- Das System atmet...
- Es müssen ständig Ressourcen gesichert werden...
- Es entsteht etwas Neues und Buntes...
- Es entwickelt eine eigene Identität...
- Die Frage nach der „Kirche“ stellt sich immer wieder neu...



## Workshop 3: „Personalentwicklung / Qualifizierung“

---

Michael Mendelin, Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V.

# Multiprofessionelles Arbeiten

aus der Sicht der Personalentwicklung

*Perspektivenwerkstatt im DiCV-Mainz  
am 08. Februar 2017*

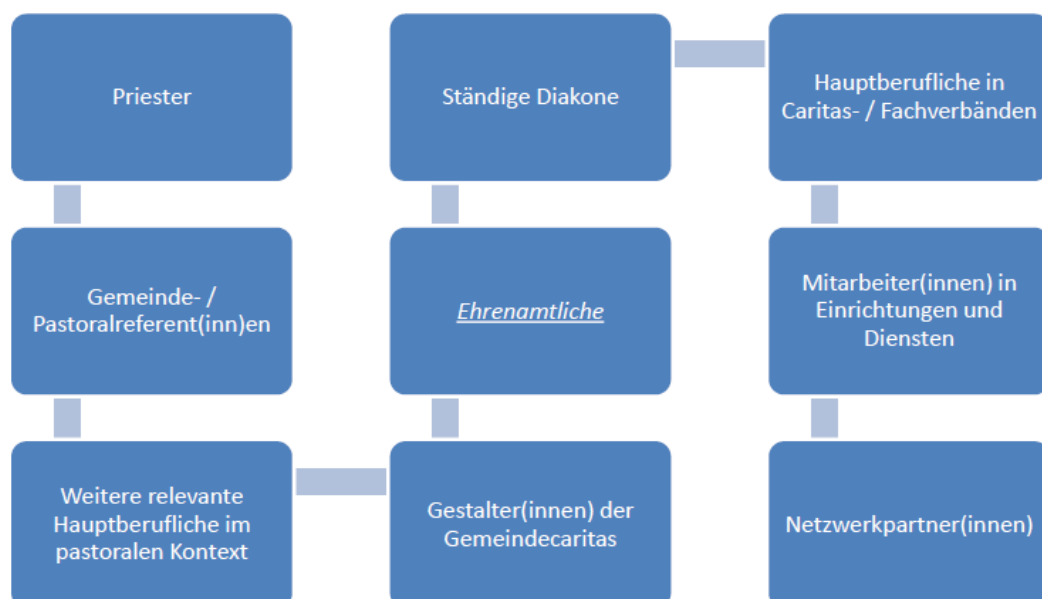
*Inputgeber: Michael Mendelin (DiCV-Paderborn)*



## Merkmale / Kriterien eines Teams (nach Hornung und Lächler)

- (1) Die Mitglieder haben für eine bestimmte Zeit ein gemeinsames Ziel.
- (2) Die Mitglieder sind voneinander abhängig, wenn sie das Ziel erreichen wollen.
- (3) Die Mitglieder sind sich dieser gegenseitigen Beziehung bewusst.

## Protagonisten / Zielgruppen



# Kompetenzen

Fachkompetenz		Methodenkompetenz
	Identitätskompetenz	
Persönliche Kompetenz		Sozialkompetenz

## Identitätskompetenz

Loyalität	Teilt und vertritt Werte pastoralen und diakonischen Handelns in dessen gegenseitiger Durchdringung.
Toleranz	Lässt andere und fremde Überzeugungen und Handlungsweisen gelten.
Authentizität	Handelt glaubwürdig auf das jeweils andere System hin.
Ethische Fundierung	Begründet Kriterien für das eigene Handeln und für die Bewertung von Motiven und Folgen.
Spirituelle Sensibilität	Ist in der Lage, spirituelle Ausdrucksformen situationsgerecht anzuwenden und zuzulassen.
Werteorientierung	Reflektiert das eigene Handeln und das eigene Wertesystem vor dem Hintergrund christlicher Orientierungen.
Visionsgeleitet	Hat eine konstruktive Grundhaltung zur Zukunft von Kirche & Caritas.

## Voraussetzungen für ein multiprofessionelles Arbeiten

- Pastoral = Seelsorge & Caritas
- Seelsorge & Caritas ist ein Miteinander
- Vernetzung geht vor Delegation
- Einrichtungen und Dienste der Caritas sind immer auch Pastorale Orte und Gelegenheiten
- Diakonisches Handeln ist in Konzeptionen der Pastoral beschrieben und verankert
- Ehrenamt hat seinen eigenen Stellenwert
- Maßnahmen zur Qualifizierung sind übergreifend konzeptioniert und haben Verbindlichkeit

## Konsequenzen für die Handlungsfelder

### Seelsorge / Pastoral

- Pastorales Personal erkennt Not und Bedürftigkeit (Seehilfe für Caritas)
- Umsetzung einer „Hinwendungspastoral“ / Diakonische Durchdringung seelsorglicher und katechetischer Arbeitsfelder
- Vertiefung des diakonischen Profils der Pastoral
- In der pastoralen Struktur gibt es einen Beauftragten für den Dienst am Nächsten

### Caritas

- Förderung der spirituellen Dimension im Menschen
- Stärkung der christlichen Identität und das kirchliche Profil des diakonischen Handelns
- Gestaltung caritativer Einrichtungen und Dienste als pastorale Orte
- Förderung von Spiritualität und transzendentaler Werteorientierung
- Prägung des strukturellen und trägerorientierten Propriums

## **Instrumente & Elemente für ein multiprofessionelles Team**

- Zielvereinbarungen für definierte Zeiträume
- Pflegen einer Feedbackkultur
- Erzählen von Erfolg und Scheitern
- Gegenseitiges Coaching und Mentoring
- Programm „Seitenwechsel“
- Gemeinsame Fortbildungen & Teamentwicklung
- Curriculare Verankerung relevanter Themen in Aus-, Fort- und Weiterbildung

## **Fortbildungen für Pastorales Personal im Erzbistum Paderborn 2017**

- (1) „Unsere Hilfe ist im Namen des Herrn – Diakonische Sakramentenpastoral“
- (2) „Forum Pastoral & Caritas“
- (3) „Der Ort, wo Du stehst, ist heiliger Boden“ – Caritative Einrichtungen als pastorale Orte
- (4) „Caritas im Gespräch“ – Weihekandidaten zu Besuch im Diözesan-Caritasverband

# Workshop 4: „Organisationsentwicklung“

Kilian Stark, Deutscher Caritasverband e. V.

## Multiprofessionelle Teams u. Organisationsentwicklung in der Kirche

### Zugang und Ansatz:

- Multiprofessionalität (MP) besteht intra- und interpersonell (meist bei „Professionen“)
- Multiprofessionalität ist in kirchl. Organisationen (Pastoral + Caritas) bereits vorhanden
- Multiprofessionalität ermöglicht unterschiedl. Sichtweisen u. Zugänge (auch *gleichwertige?*)
- Multiprofessionelle Teams (MPT) sind (un-/bewusst) Teil v. Organisationsentwicklung (OE)
- MPT sind *eine Reaktion* auf Veränderungsdruck von außen, oft keine Überzeugungstat

### Übliche Vorgehensweise:

- ❖ Blick auf Entwicklungen der Gegenwart durch Rückgriff auf Vergangenheit („früher“...).
- ❖ Notwendig wäre auch Blick von der Zukunft (Reich-Gottes-Botschaft) hin zur Gegenwart.



08.02.2017

Kilian Stark, DCV

1

## Multiprofessionelle Teams u. Organisationsentwicklung in der Kirche:

### Organisationsentwicklung in Kirche:

#### Jüngere Vergangenheit (2. Hälfte 19. > 1. Hälfte 20. Jh.):

- Sakralisierung, Zentralisierung (Rom = „Konzern-Zentrale“), „kath. Gegenwelt“ (Verbände)
- Reaktion auf Kulturkampf u. staatliche „Übergriffe“

#### Jüngste Vergangenheit (Ende 20. Jh./Beginn 21. Jh.):

- Inhaltliche Erneuerung: II. Vat. („Volk Gottes“, „Zeichen d. Zeit“; „Welt-/Heildienst“,...)
- Dennoch „mehr vom Selben“: Gemeinde-Ideologie, zölibatäres Priestertum = Führungskräfte, Umstrukturierungen, erhöhter Personal-Einsatz, „Mono-Professionalität“ ...
- Reaktion auf „Säkularisierung“, Mitglieder- u. Bedeutungsschwund sowie gesellschaftl. Trends (Globalisierung, Lokalisierung, Individualisierung, Pluralisierung...)

### Beobachtbare Konsequenzen:

- Kein „radikaler“ Paradigmenwechsel (Reich-Gottes-Botschaft?); Steuerung fehlt!
- Zentrale strukturelle Fragen ungelöst: Wie gelingt überzeugende Glaubenspraxis ohne (kirchl.) Milieueinbindung, mit und in welcher kirchl. Sozialform?; Amt ⇔ Charisma? ...
- Systemerhaltende Korrekturen: z.B. Mediale Präsenz d. Papsttums („Eventisierung“), erweiterte Formen d. Kundenorientierung (Zielgruppen-Pastoral, „pastorale Gelegenheiten“)
- Strategie- o. Haltungs-Wechsel?: „Projekte“, „Prozesse“, „Leitlinien“, „Teams“ ... => „MPT“! <sup>2</sup>



## Multiprofessionelle Teams u. Organisationsentwicklung in der Kirche:

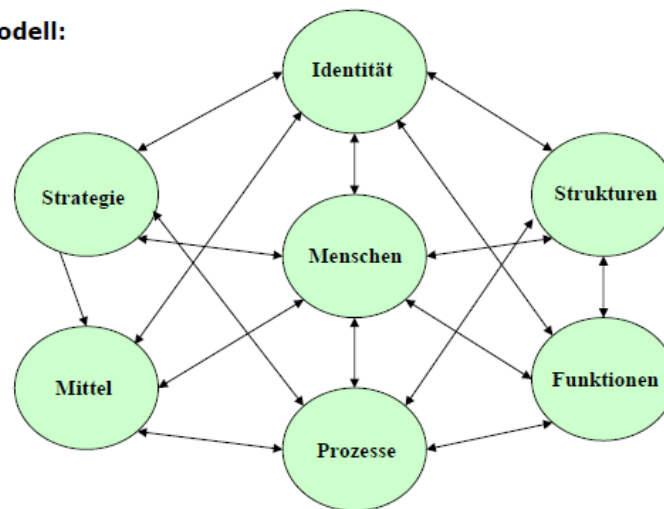
### Organisationsentwicklung =

„längerfristig angelegter organisationsumfassender Entwicklungs- u. Veränderungsprozess von Organisationen und der in ihr tätigen Menschen.

Der Prozess beruht auf Lernen aller Betroffenen durch direkte Mitwirkung und praktische Erfahrung.“ (Becker/Langosch: Produktivität und Menschlichkeit. 1995, S. 5)

### Organisations-Modell:

(nach F. Glasl u.a. 2005)



08.02.2017

3

## Bedingungen u. Haltungen für zukunftsorientierte OE in Kirche:

- **Kundenorientierung: Reich-Gottes-Botschaft (Abgrenzung ↔ Dialog)**  
Dialog, Kirche in Markt-Logik, kleinräumig und experimentell, Blick auf Lebenswirklichkeiten.
- **Reformparadigma (Defensive ↔ Offensive)**  
Stabilität und Funktionalität in dynamischem Umfeld, mit maximale Flexibilität und Innovation; Veränderung u. Entwicklung von außen und von unten (nicht von innen und von oben).
- **Prioritäten/Ressourceneinsatz: Nicht Systemerhalt, sondern Entwicklung (Produktivität ↔ Lernen)**  
Lernen: charismenorientiert, experimentell, Innovationen generieren, transparent handeln, Risiken eingehen, aus Fehlern lernen. Nicht: 95% der Ressourcen in Re-Produktion des Althergebrachten.
- **Führungsverantwortung/-verständnis (Seelsorge ↔ Management)**  
Primär: Bedingungen für Lern- u. Entwicklungsprozesse schaffen, Differenzierung u. Innovation durch Autonomie und Selbststeuerung. Sekundär: Funktionalität, Standardisierung und Produktion.
- **Charismenorientierung (Amt ↔ Charisma)**  
Nachhaltige Entwicklung nur über personelle Differenzierung u. eine veränderte Rollenarchitektur zu realisieren (Leitungs-"Amt"). Systematisierung v. Charismen
- **Rationalität: (Macht ↔ Rationalität)**  
Statt ritualisierter Muster („geplante Folgenlosigkeit“) transparente Ziele, Vorgänge u. Regeln; operational beschreiben, verbindlich vereinbaren, konsequent überprüfen. Keine „Feudalen Eingriffe“!

(Vgl. Dessoy, Valentin: Wie Kirche zu einer lernenden Organisation werden kann. Erfahrungen kirchlicher Organisationsentwicklung (OE). In: Lebendige Seelsorge 63. Jahrgang 4/2012, S. 243–247)

08.02.2017

Kilian Stark, DCV

4

## Multiprofessionelle Teams und Organisationsentwicklung in der Kirche

### Multiprofessionalität =

- Verschiedene Qualifikationen und Spezialwissen aus unterschiedlichen Berufsgruppen zur Realisierung eines handlungsleitenden Ziels.
- Systematische Kooperation bringt neues, geteiltes und für die Ausübung der Profession nützliches Wissen hervor.
- „Professionelle Lerngemeinschaften“, „Arbeitsbeziehung auf Zeit“.
- Unterschiedliche Personen- und Kommunikationssysteme: Überwinden und neu definieren von Systemgrenzen des eigenen Primärsystems in Bezug auf einen innovativen Sachgegenstand (in den subjektiven Deutungsmustern).
- Fokussierung auf bzw. die Suche nach dem Gemeinsamen.
- Systemgrenzen durchlässiger gestalten, ohne jedoch die „Daseinsberechtigung“ der Primärsysteme zu gefährden.

(vgl. Huber/Hader-Popp 2008)

08.02.2017

Kilian Stark, DCV

5

## Multiprofessionelle Teams und Organisationsentwicklung in der Kirche

### Systemisches Verständnis von MPT: > Unterschiedliche „Systemtiefen“:

- Handlungsebene der Akteure im multiprofessionellen Team = Mikro-Ebene,
- Ebene der institut. Einbindung, Struktur u. Prägung der Einrichtung = Meso-Ebene,
- Dahinterstehende Primärsysteme u. mit diesen verbundene Strukturen = Makro-Ebene.

### Auswirkungen eines systemisches MP-Verständnisses:

- ⇒ Verstehender „Blick aufs Ganze“: Auseinandersetzung mit den systemischen Besonderheiten und Grenzen von Pastoral und Caritas = unverzichtbar.
- ⇒ Wahrnehmung von Handlungslogiken in ihrer Systembedingtheit – und nicht als ausschließlich persönliche Differenzen von Beteiligten eines MPT.
- ⇒ Dadurch auch besserer Verständigungsprozess im MPT, zwischen den einzelnen Professionen und den beteiligten Instanzen (Anstellungsträger...).
- ⇒ Auswirkungen auf alle Ebenen (Mikro...>...Makro) u. sämtliche Systeme (Institutionen): Alle(s) von Multiprofessionalität betroffen, d.h. nicht bloße Funktion/„Methode“, sondern systemveränderte Wirkung. > Steuerung von „Resonanzen“ u. Umsetzung der Folgen!
- ⇒ Notwendig: Haltungs-/Gesinnungswechsel, Frage an Identität (z.B. Was ist „Pastoral“?)

6



## Multiprofessionelle Teams und Organisationsentwicklung in der Kirche

### „Augenmerke“ für Kirche und ihre Caritas bzgl. MPT u. OE :

- Unterschiedliche Systemlogiken u. Selbstverständnisse: selbstreferenziell, autopoetisch?
- Respekt und Anerkennung des jeweiligen Primärsystems (Unterschiede *und* Gemeinsames)
- Management-Aufgabe: (i.S.v. Implementierung in Organisation)
  - Nicht nur: Welche Bedingungen zur Einrichtung von MPT braucht es?
  - Sondern: Welche Rahmenbedingungen für deren Funktionieren und Rückkoppeln in die Organisation hinein? (> „Lernende Organisation“; Wechselwirkung von OE u. MPT)
- MPT ≠ Lückenbüßer:
  - Kein Ausgleich von (pastoralem) Personalmangel
  - Keine Übernahme ungeliebter (u. „uneigentlicher“) Aufgaben (Grunddienst Diakonie)
  - Keine Zementierung bestehender Versäulungen (bzgl. Professionen u. Institutionen)
  - Keine „Heilsbringer“ zur Übertünchung bestehender Problemlagen (u. Unterschiede)
- Zu Klärendes (u.a.):
  - Struktur: System-Verortung der Professionen (SozPäd = past. MA?; Dienst-/Fachaufsicht)
  - Ressourcen: Projekt-/Bedarfsbezogene Budgetierung (auch Personal); Strategieplanung
  - Evaluation: Rückkoppelung u. Institutionalisierung der Erfahrungen durch MP
  - Haltung: „Unternehmerischer Eros“; Experiment statt Routine; Steuerung statt Amt

7

## Multiprofessionelle Teams und Organisationsentwicklung in der Kirche

### Praxisbeispiel (Nicht: Best-Practice):

Erzdiözese Freiburg:

- Projektfonds zur Förderung pastoraler Innovation
  - „Angesichts der raschen Veränderungen in Gesellschaft und Kirche braucht es eine Neuausrichtung der Pastoral in unserem Bistum“ (Richtlinien für Seelsorgeeinheiten der Erzdiözese Freiburg, 2013).“
  - Die Erzdiözese Freiburg fördert Projekte und Initiativen, die dieser Ausrichtung verpflichtet sind, in allen Bereichen der kirchlichen Grunddimensionen (Glaubensverkündigung, Liturgie und Dienst am Nächsten) - sowohl in den etablierten pastoralen Strukturen als auch an neuen Orten und neuen Sozialformen gelebten Glaubens.“
- Soziale Nöte: Initiativen einzelner Pfarreien bzw. Seelsorgeeinheiten:
  - Bsp. SE Kehl:
    - Gründung eines Förderkreises „Soziale Dienste“ (aus den Rücklagen des ehemaligen Krankenpflegevereins)
    - Anstellung einer „Gemeindebetreuerin“ (50%; weitere 50% beim Caritas-Sozialdienst)
    - Ziel: Dienst am Nächsten als fallbezogenes „case management“, keine Parallelstruktur
    - Kooperationspartner in der Zusammenarbeit sind Kommune/Sozialamt, örtlicher Caritasverband, Diakonisches Werk, kirchliche Kindergärten und Sozialstationen.
- Organisationstheoretisch geht es hierbei um die Institutionalisierung eines Wechselspiels zwischen Dezentralisierung und Einräumung von Autonomie für dezentrale Einheiten und zentralen Mechanismen der Integration und Koordination.

8

# Schlusswort

---

*Johannes Brantzen, Bistum Mainz*

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Perspektivenwerkstatt 2017!

Zum Ende unserer heutigen Veranstaltung möchte ich mit Ihnen gemeinsam gerne zwei Fragen nachgehen, die mit dem Format unseres Zusammenseins zu tun haben:

1. Konnten wir heute für unsere Arbeit in den Diözesen bzw. Caritasverbänden neue Perspektiven gewinnen?
2. Wurde die Form unseres Miteinanders, wurden die Arbeitsweisen dem Anspruch einer Werkstatt gerecht?

Zu den Perspektiven:

Zunächst bitte ich Sie um eine kurze Resonanz per Handzeichen. Wer denkt, neue Perspektiven gewonnen zu haben, hebe bitte eben kurz die Hand!

(evtl. Gegenprobe)

Lassen Sie uns einmal von der Herkunft des Wortes ausgehen: das lateinische „perspicere“ kann man übersetzen mit „deutlich sehen – durchschauen – wahrnehmen – erkennen – kennen lernen“.

Von diesen Bedeutungen her bin ich überzeugt, hat uns dieser Tag weitergeholfen. Wir sind mit der Vorstellung angetreten, dass Multiprofessionalität sinnvoll und hilfreich ist, den Horizont erweitert und unsere kirchlichen Systeme weiterbringen kann.

Sie, Herr Prof. Schmidt haben uns dabei drastisch aufgezeigt, was das in der Konsequenz für eben jene Systeme heißt bzw. welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit multiprofessionelles Arbeiten überhaupt möglich ist. Insbesondere für die Bistümer stellen sich damit natürlich auch sehr grundsätzliche zum Teil auch unangenehme Fragen. Für Ihre klaren Worte, ihren überaus engagierten Beitrag, der uns Perspektiven eröffnet hat, danken wir sehr herzlich.

Ich möchte dem auch mit einem kleinen Präsent Ausdruck verleihen, das mit der Jahreszeit zu tun hat, in der wir uns befinden: wir Mainzer nennen sie die fünfte Jahreszeit. Wenn wir uns heute schon in einer Fastnachtshochburg getroffen haben, legt es sich nahe, dass Sie davon auch etwas mitbekommen. Das Motto der diesjährigen Mainzer Kampagne bringt zudem wunderbar die Verwobenheit von Fastnacht und Kirche zum Ausdruck:

"De Dom gehört zu Meenz am Rhoi, wie Fassenacht, Weck, Worscht un Woi", oder für Messfremde frei übersetzt: "Der Dom gehört zu Mainz am Rhein, wie Fastnacht, Brötchen, Wurst und Wein".

Herzlichen Dank! (*Geschenk überreichen*)

Kommen wir zur zweiten Frage nach der Werkstatt:

Sie wissen ja, dass wir uns hier im derzeit einzigen deutschen Bistum ohne Bischof befinden. Hier bei uns kann momentan ganz frei und ungeschützt gedacht und experimentiert werden – das hätte ich vielleicht vorher verraten sollen. Die diözesanen Gremien haben alle den Charakter einer Denkwerkstatt, die nichts zu entscheiden hat. Ich weiß nicht genau, inwieweit das auch für die Dezernentenkonferenz und das Domkapitel gilt.

Aber nun zu unserem Kontext:

Auch hier bitte ich um ein kurzes, interaktives Votum. Wenn der Tag für Sie ausreichenden Werkstattcharakter hatte und Sie gut miteinander ins Arbeiten gebracht hat, bitte ich um Ihr Handzeichen!  
(evtl. Gegenprobe)

Wir haben uns heute nicht nur anregen lassen und Inhalte passiv aufgenommen, sondern wir haben in verschiedenen Formen miteinander gearbeitet. Vier Akzente des Tagesthemas wurden in Workshops vertieft. Das lebt natürlich davon, dass sich alle in den Austausch einbringen und erfährt hoffentlich dadurch Nachhaltigkeit und seine Fortsetzung, dass wir das Erfahrene in den Bistümern und Caritasverbänden nacharbeiten und weiter durchdringen. Dafür gebührt Ihnen allen, die Sie heute da waren unser Dank.

Sehr hilfreich waren uns dazu in besonderer Weise die Impulsgeber in den Workshops: Herr Dechant Grünebach, Sie nehmen schon jetzt Leitung in einer veränderten pastoralen Landschaft wahr, und in Folge der Synode ist im Bistum Trier noch mit weiteren Auswirkungen auf Ihren Zuständigkeitsbereich zu rechnen. Herzlichen Dank, dass Sie uns an Ihrer Aufgabe haben Anteil nehmen lassen!  
Auch ins nicht so ferne Hermeskeil geht ein Mainzer Gruß.  
(*Geschenk überreichen*)

Herr Falter und Engelbert Renner, das verantwortliche Zusammenspiel von Hauptberuflichkeit und Ehrenamtlichkeit im Bereich der Notfallseelsorge wird im Bistum Mainz ein Standardmodell werden. Als Vorreiter im Kreis Bergstraße waren Sie heute hier Anwalt dafür. Besten Dank!  
An der Bergstraße sind fastnachtliche Ingredienzen ja nicht unbekannt.  
(*Geschenk überreichen*)

Herr Mendelin, Sie haben die Blickrichtung aus einem Diözesancaritasverband eingebracht, der nicht zu unserem Beritt gehört, den des Erzbistums Paderborn. Ein besonderes „Dankeschön“, dass Sie den Weg auf sich genommen und mit uns gearbeitet haben!  
Wie auch immer man an der Pader Fastnacht feiert, das schmeckt den meisten.  
(*Geschenk überreichen*)

Herr Stark vom Deutschen Caritasverband, bei der letzten Perspektivenwerkstatt noch Teilnehmer heute schon Impulsgeber. So schnell kann es gehen. Wir danken Ihnen sehr!  
Ich gehe davon aus, dass auch die badische Fasnet damit etwas anfangen kann.  
(*Geschenk überreichen*)

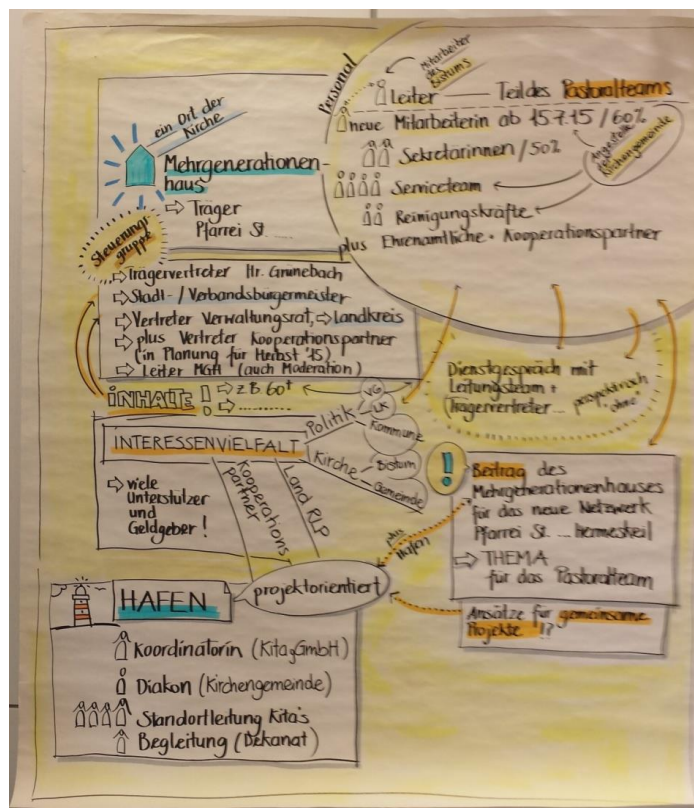
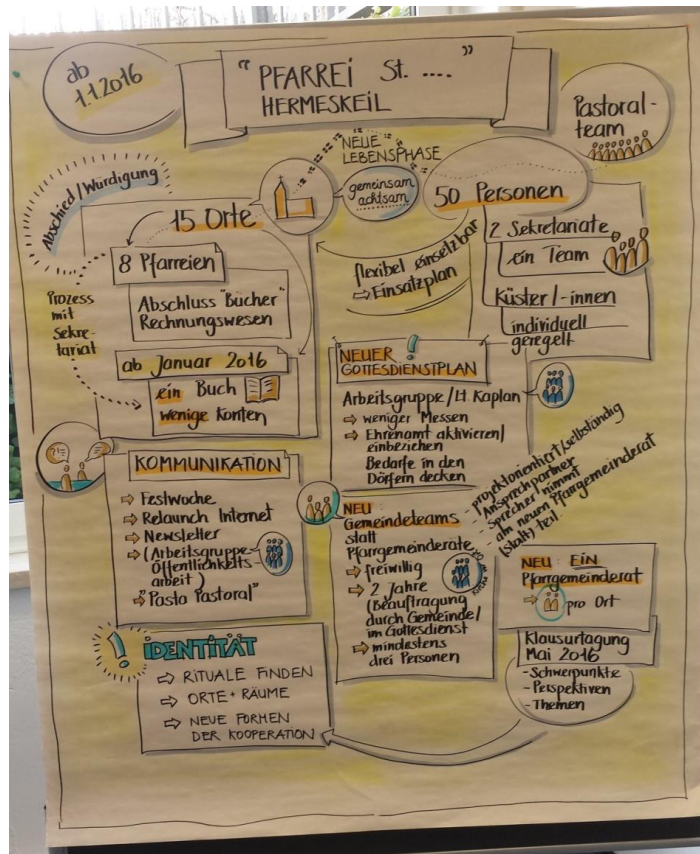
Im Bischof-Stohr Haus hier beim Diözesancaritasverband in Mainz haben wir uns sehr wohl gefühlt und konnten bestens arbeiten. Dafür gebührt dem Chef des Hauses, Herrn Domkapitular Eberhardt unser Dank, wie auch Winfried Reininger, der ja bisher immer zur Vorbereitungsgruppe gehörte. Ob er das wohl auch künftig wieder wird?  
Bitte geben Sie den Dank insbesondere auch an das Hauswirtschaftsteam weiter.

So bleibt mir zum Schluss noch eine letzte Frage an Sie:  
Wir haben erstmals den Termin der Perspektivenwerkstatt vom Jahresende auf den Jahresanfang verschoben. Sollen wir das so beibehalten und uns Anfang 2018 wieder treffen? Auch dafür erbitte ich Ihre Meinung per Handzeichen!

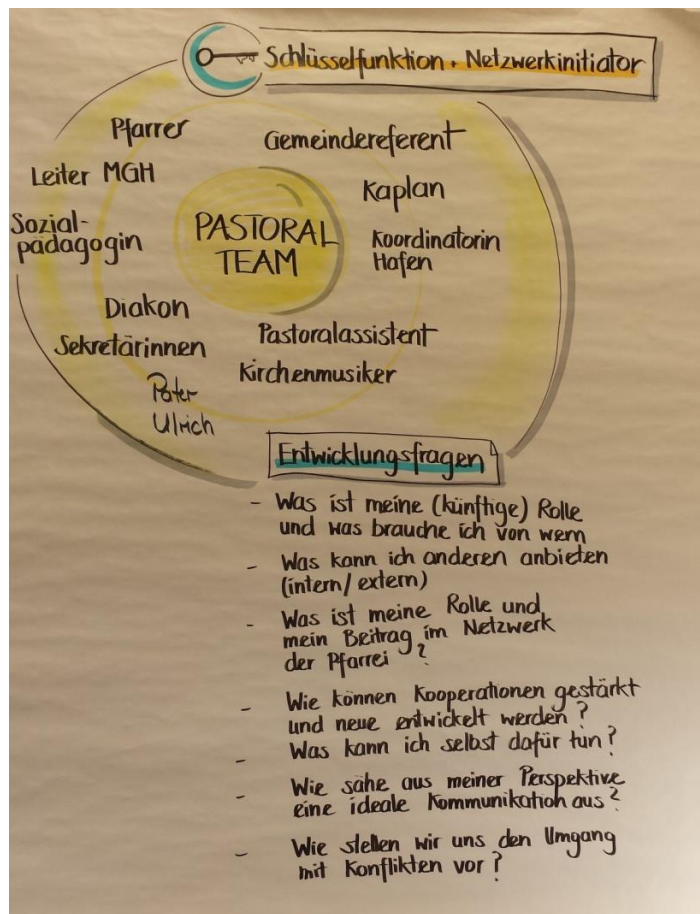
Kommen Sie alle staufrei und gut nach Hause.  
Auf Wiedersehen!

# Fotokoll

## Workshop 1: Führen und Leiten







<p><b>Welche Voraussetzungen, Bedingungen müssen gegeben sein, damit multiprofessionelles Arbeiten gelingen kann?</b></p>	<p><b>Welche Chancen, Risiken sind mit der multiprofessionellen Arbeit verbunden?</b></p>	<p><b>Welche Nebenwirkungen sind möglich?</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitung der Ehrenamtlichen (Gespräche, Reflexion, Fortbildung, Organisation)</li> <li>• gemeinsame Ausbildung/ Grundlagen</li> <li>• Bereitschaft, andere Systeme (Logiken) kennenzulernen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verschiedene Professionen - die hilfreich sind - in einem System</li> <li>• andere Systemlogiken kennenlernen (durch Kooperation)</li> <li>• Mischung ist eine Bereicherung (Hauptamtliche/Ehrenamtliche) - verschiedene "Professionen"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kirche stellt sich nach außen dar und ermöglicht neue Kontakte</li> <li>• Vereinnahmt ein System?</li> <li>• Nachdenken über Leitung (wer, wie...)</li> <li>• Nachdenken über Begriffe und Systeme</li> </ul>
<p>Wer hat Deutungssicherheit in verschiedenen Systemen</p>		



**Workshop 3:  
„Personalentwicklung / Qualifizierung“**



**Welche Voraussetzungen, Bedingungen müssen gegeben sein, damit multiprofessionelles Arbeiten gelingen kann?**

- Auftrag? Legitimation durch?
- Mitarbeiter geht nicht ohne Vision
- Vision in Kirche
- Positive Vision der Zukunft von Kirche, Caritas
- Wichtig ist das gemeinsame Ziel!
- Gemeinsame Haltung entwickeln
- Ziel – Haltung
- Mitarbeit im Operativen
- Mitarbeit in Gremien
- Team als verbindliche Arbeitsorganisation
- Frage: Was erwarten die Menschen von uns?
- 1. Aufgabe
- Identität
- Ziel: Wort Gottes
- Gemeinsam Kirche sein
- Verkündigung, Nächstenliebe
- Ehrenamtliche in ihrer Profession wahrnehmen
- Primärstudium spielt keine Rolle
- Kram & Kram wertschätzen + vernetzen
- Ziel: SRO-orientiert arbeiten
- Begriffsklärungen = „Gemeinsame Sprache“
- neue Feedbackkultur
- Teamentwicklung
- Neue Leitungs-konferenzen sind gefragt

### Welche Chancen, Risiken sind mit der multiprofessionellen Arbeit verbunden?

- Rollenwechsel: „Ermöglicher sein“
- Tandem
- Perspektivwechsel
- 1+1=3
- Sprachdefizite
- Tandems =Schnittstellen zur Organisationsentwicklung
- braucht das multiprofessionelle Team Leitung
- Mitarbeit nicht als Satellit sondern eingebunden

- Risiko: Ehrenamt als „gleichwertig“ zu Hauptamt
- Rahmen vor Team
- Bottom up
- vom gemeinsamen Ziel die Teams bilden

### Welche Nebenwirkungen sind möglich

- Aushalten von Unterschiedlichkeiten
- mehr Komplexität
- mehr Auseinandersetzung

- alle in Daun können selbstbestimmt leben
- wenn das Ziel stimmt passiert Mitarbeit automatisch
- mit Leidenschaft





## Workshop 4: „Organisationsentwicklung“



Abschlussrunde



Moderation Frank Kilian














Johannes Branzten verabschiedet Prof. Thomas Schmidt

# Teilnehmerliste

## 9. Perspektivenwerkstatt

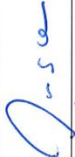








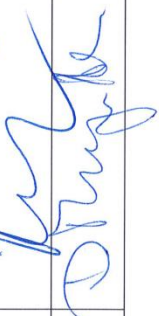

„Multiprofessionelles Arbeiten im Zuge der Herausforderungen für Seelsorge und Caritas. Was löst es? Was löst es aus?“

am Mittwoch, 8. Februar 2017  
im Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.

Name	Verband	Unterschrift	Ich erkläre mich damit einverstanden, dass Fotos und Teilnehmerlisten an die Teilnehmenden weitergegeben werden.
1. Arendt-Stein, Christiane	Caritasverband für die Diözese Speyer e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
2. Blattert, Dr. Barbara	Caritasverband für die Diözese Limburg e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
3. Böss-Ostendorf, Andreas	Katholische Stadtkirche Frankfurt		<input checked="" type="checkbox"/>
4. Brantzen, Johannes	Bischöfliches Ordinariat Mainz		<input checked="" type="checkbox"/>
5. Condé, Pfarrer Eric	Bischöfliches Generalvikariat Trier PG KO-Neuendorf		<input checked="" type="checkbox"/>
6. Dörr, Ordinariatsrat Hans-Jürgen	Bischöfliches Ordinariat Mainz		<input checked="" type="checkbox"/>
7. Eberhardt, Domkapitular Hans-Jürgen	Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
8. Eich, Dr. Klaus-Gerd	Bischöfliches Generalvikariat Trier		<input checked="" type="checkbox"/>
9. Eng, Achim	Caritasverband für die Diözese Fulda e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>



Name	Verband	Unterschrift	Ich erkläre mich damit einverstanden, dass Fotos und Teilnehmerlisten an die Teilnehmenden weitergegeben werden.
10. Eynöthen, Hildegard	Caritasverband für die Diözese Trier e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
11. Falter, Hans-Peter			<input checked="" type="checkbox"/>
12. Gebert, Prälat Franz Josef	Caritasverband für die Diözese Trier e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
13. Götz, Michael	Caritasverband für die Diözese Limburg e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
14. Gorges-Braunwarth, Dr. Susanne	Bischöfliches Ordinariat Limburg		<input checked="" type="checkbox"/>
15. Gromann-Bross, Alexander	Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
16. Grünebach, Dechant Clemens			<input checked="" type="checkbox"/>
17. Gunemann, Torsten	Caritasverband für den Bezirk Main-Taunus e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
18. Heckmann, Nicole Claire	Caritasverband für die Diözese Trier e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
19. Henning, Marcus	Bischöfliches Generalvikariat Fulda		<input checked="" type="checkbox"/>
20. Hoffmann, Dr. Thorsten	Bischöfliches Generalvikariat Trier		<input checked="" type="checkbox"/>
21. Hudemaier, Ulrike	Erzbischöfliches Seelsorgeamt Freiburg		<input checked="" type="checkbox"/>

Name	Verband	Unterschrift	Ich erkläre mich damit einverstanden, dass Fotos und Teilnehmerlisten an die Teilnehmenden weitergegeben werden.
22. Janson, Ulrich	Bischöfliches Ordinariat Mainz		<input checked="" type="checkbox"/>
23. Jonderko, Michalina	Bischöfliches Generalvikariat Trier PG KO-Neuendorf		<input checked="" type="checkbox"/>
24. Kilian, Frank	Bischöfliches Generalvikariat Trier		<input checked="" type="checkbox"/>
25. Kipp, Martin	Bischöfliches Generalvikariat Fulda		<input checked="" type="checkbox"/>
26. Kugel, Dr. Birgit	Caritasverband für die Diözese Trier e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
27. Kurlemann, Anne			<input type="checkbox"/>
28. Lames, Dr. Gundo	Bischöfliches Generalvikariat Trier		<input checked="" type="checkbox"/>
29. Manke, Daniela	Caritasverband für die Diözese Fulda e. V.		<input checked="" type="checkbox"/>
30. Mendelin, Michael	Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V.		<input checked="" type="checkbox"/>
31. Metzler, Msgr. Michael	Caritasverband für die Diözese Limburg e.V.		<input checked="" type="checkbox"/>
32. Meyer, Franz	Caritasverband für die Diözese Fulda e. V.		<input checked="" type="checkbox"/>
33. Meyer-Ahlen, Doris	Bischöfliches Generalvikariat Fulda		<input type="checkbox"/>



	Name	Verband	Unterschrift	Ich erkläre mich damit einverstanden, dass Fotos und Teilnehmerlisten an die Teilnehmenden weitergegeben werden.
34.	Nober, Stefan	Bischöfliches Generalvikariat Trier	<i>Stefan Nober</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
35.	Reininger, Winfried	Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.	<i>W. Reininger</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
36.	Renner, Engelbert	<i>Kapfalle Seelsorge Seelsorge</i>	<i>E. Renner</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
37.	Rüdesheim, Dr. Christoph	Theologisch-Pastorales Institut Mainz	<i>J. Rüdesheim</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
38.	Ruffing, Dr. Andreas	Bischöfliches Generalvikariat Fulda	<i>A. Ruffing</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
39.	Schmidt, Prof. Dr. phil. habil. Thomas	Katholischen Hochschule Freiburg	<i>T. Schmidt</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
40.	Schneider-Zuche, Rita	Caritasverband für die Diözese Trier e.V.	<i>R. Schneider-Zuche</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
41.	Stark, Kilian	Deutscher Caritasverband e.V.	<i>K. Stark</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
42.	Steinert, Prälat Christof	Bischöfliches Generalvikariat Fulda	<i>Ch. Steinert</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
43.	Warsberg, Ordinariatsrat Pfarrer Markus	Bischöfliches Ordinariat Mainz	<i>M. Warsberg</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
44.				<input type="checkbox"/>
45.				<input type="checkbox"/>

## Pressemeldung

---

*Mainzer Bistumsnachrichten Nr. 6,  
15.02.2017*

### **Chancen von „multiprofessionellen Arbeiten“ für Seelsorge und Caritas** Neunte überdiözesane Perspektivenwerkstatt tagte im Bischof Stohr-Haus in Mainz

**Mainz.** Um „Multiprofessionelles Arbeiten im Zuge der Herausforderungen für Seelsorge und Caritas“ ging es beim neunten Treffen der überdiözesanen Arbeitsgemeinschaft Perspektivenwerkstatt, die am Mittwoch, 8. Februar, im Bischof Stohr-Haus in Mainz stattgefunden hat. Die 40 Teilnehmer aus Seelsorge und Caritas wurden zunächst von Professor Dr. Thomas Schmidt, der an der Katholischen Hochschule Freiburg Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung lehrt, in Herausforderungen und Chancen der Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufe im kirchlichen Kontext eingeführt. Anschließend setzten sie sich in vier Workshops mit einzelnen Aspekten des Themas intensiver auseinander. Von Seiten der Bistumsleitung nahm der Mainzer Diözesancaritasdirektor, Domkapitular Prälat Hans-Jürgen Eberhardt, an der Werkstatt teil.

Professor Dr. Schmidt stellte in seinem Vortrag unter anderem den sogenannten PDCA-Zyklus als sinnvolle Erweiterung des in der Kirche weit verbreiteten Dreischritte „Sehen - Urteilen - Handeln“ vor. Der aus der Qualitätssicherung stammende Prozess sieht die vier Schritte „Planen - Tun - Überprüfen - Umsetzen (Plan - Do - Check - Act)“ vor. In den Workshops stellte unter anderem Engelbert Renner, Dekanatsreferent in den Dekanaten Bergstraße-Ost und -West, die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Notfallseelsorge vor. Weitere Workshop-Themen waren „Führen und Leiten“ am Beispiel der Pfarrei Hermeskeil, „Personalentwicklung/Qualifizierung“ und „Organisationsentwicklung“.

Die überdiözesane Arbeitsgemeinschaft Perspektivenwerkstatt trifft sich seit 2008 einmal jährlich an wechselnden Orten und hat sich zum Ziel gesetzt „über Perspektiven einer diakonisch ausgerichteten Pastoral zu informieren und das Zusammenwachsen und die Kooperationen der Seelsorge mit der Arbeit in den Caritasverbänden zu intensivieren“. Angestoßen wurde die Perspektivenwerkstatt durch das Forschungsprojekt „Diakonie im Lebensraum der Menschen, dass vom Deutschen Caritasverband und der Deutschen Bischofskonferenz durchgeführt wurde. Beteiligt an der Arbeitsgemeinschaft sind zum einen die Referentinnen und -referenten für Gemeindec Caritas der Regionalgruppe Mitte/Südwest (Freiburg, Fulda, Limburg, Mainz, Rottenburg-Stuttgart, Speyer und Trier) sowie die Referentinnen und Referenten für pastorale Entwicklung aus den Bischöflichen Ordinariaten und Generalvikariaten der Bistümer Fulda, Limburg, Mainz und Trier.

tob (MBN)

## Impressum

Herausgeber:  
Caritasverband für die Diözese Fulda e. V.  
Wilhelmstraße 2  
36037 Fulda  
Tel: 0661 / 2428-0  
Email: [info@caritas-fulda.de](mailto:info@caritas-fulda.de)  
www: [www.dicvfulda.caritas.de](http://www.dicvfulda.caritas.de)

Redaktion:  
Referat Gemeindec Caritas  
Daniela Manke, Janine Altmann

Email: [Gemeindec Caritas@caritas-fulda.de](mailto:Gemeindec Caritas@caritas-fulda.de)

VON  
MENSCH  
ZU  
MENSCH **100** JAHRE

