Evangelische Hochschule Nürnberg

Studiengang: Religionspädagogik und
Kirchliche Bildungsarbeit

Bachelor-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Education

Multiprofessionelle Teams in der Schwedischen Kirche – Ein anregendes Beispiel für die ELKB?!

Verena Lorz

Erstgutachterin: Prof. Dr. habil. Martina Plieth
Zweitgutachter: Prof. Dr. Jörg Lanckau

Abgabetermin: 29.05.2018

Inhaltsverzeichnis

I. Abkürzungsverzeichnis 4
II. Hinweise zum Text 5
1. Einleitung 6
2. Kirche in der Welt – Krisenwahrnehmung und Reformbemühungen 7
2.1 Veränderungsprozesse in der Gesellschaft und ihre Auswirkung auf die Kirche 8
2.1.1 Individualisierung und Pluralisierung 8
2.1.2 Fragmentierung bzw. Segmentierung der Gesellschaft und Mobilität 9
2.2 Reaktionen der Kirche auf die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse 11
2.2.1 Die Modernitätskrise 11
2.2.2 Krise der kirchlichen Sozial- und Organisationsformen 12
2.2.3 Mitarbeiterkrise 13
2.2.4 Mitgliedschaftskrise 13
2.2.5 Finanzkrise 14
3. Vom Auftrag her denken – Theologische Grundbestimmung und ihre Auswirkung auf die Struktur der Kirche 15
3.1 Wie die Kirche zu ihrem Auftrag kam und was er beinhaltet – der Missionsbefehl 16
3.2 Kirche als Leib Christi und Priestertum aller Glaubenden – Biblische Grundlagen zur Struktur der Kirche 19
3.2.1 Das Priestertum aller Glaubenden 20
3.2.2 Die Kirche als Leib Christi 22
3.3 Verkündigung des Evangeliums und Sakramentsverwaltung – Die Wesensmerkmale der Kirche 24
4. „Ein Leib, viele Glieder! …oder doch nicht?“ – Die Ämterdebatte 26
4.1 Biblische Grundlagen zu den Ämtern und Diensten in der Kirche 27
4.2 Die kirchengeschichtliche Entwicklung der Ämter und Dienste 29
4.3 Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der kirchlichen Berufsgruppen 30
4.4 Theoretische und Praktische Lösungsansätze zur Ämterdebatte 32
5. Profil und Konzentration (PuK) – Auf dem Weg zu einer Strukturreform 34
6. Multiprofessionelle Teams in der Schwedischen Kirche – Strukturen, Beispiele, Erfahrungen 38
6.1 Die Strukturen der Schwedischen Kirche – ein fortwährender Veränderungsprozess 39
6.2 Die kirchlichen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche – Ausbildung, Amtsverständnis und Anregungen für die ELKB 41
6.2.1 Die Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche im Vergleich zur ELKB 42
6.2.2 Das Amtsverständnis der Schwedischen Kirche 43

6.2.3 Anregungen für die Ausbildung und Wertschätzung der kirchlichen Berufsgruppen in der ELKB 46

6.3 Multiprofessionelle Teams in den Pastoraten Borås und Tidaholm 47

6.3.1 Die Strukturen des Pastorats Borås und Beispiele für die Zusammenarbeit der multiprofessionellen Teams 47

6.3.2 Die Strukturen des Pastorats Tidaholm und Beispiele für die Zusammenarbeit der multiprofessionellen Teams 49

6.3.3 Wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von multiprofessionellen Teams 51

6.4 Erfahrungen der Mitarbeitenden in den Pastoraten Borås und Tidaholm mit der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams 52

6.4.1 Darstellung der Forschungsmethode und der Zielgruppe 52

6.4.2 Forschungsfrage und Auswertung der Interviews 53

6.4.2.1 Unterschiede in der gemeinsamen oder selbstverantworteten Leitung von Gruppen (difference to lead a group alone or in a team) 54

6.4.2.2 Notwendige Faktoren für eine gute Zusammenarbeit (necessary for good teamwork) 54

6.4.2.3 Herausforderungen bei der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams (challenges) 55

6.4.2.4 Vorteile der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams (advantages) 55

6.4.2.5 Die Vorzüge des Arbeitens in multiprofessionellen Teams für die Mitarbeitenden und ihre Arbeit (profit from the competences of the other professions) 56

6.4.2.6 Höhere Qualität der Arbeit durch die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams (high quality and examples) 56

6.4.2.7 Vielfältige Erfahrungen der Wertschätzung (appreciation and examples) 57

6.4.3 Fazit aus den Interviews 58

7. Multiprofessionelle Teams in der Schwedischen Kirche – Ein anregendes Beispiel für die ELKB! – Fazit 59

8. Literatur- und Quellenverzeichnis 61

Anlage 1: Gedächtnisprotokoll Borås 65

Anlage 2: Gedächtnisprotokoll Tidaholm 73

Anlage 3: Interviewleitfaden Borås 87

Anlage 4: Interviewleitfaden Tidaholm 88

Anlage 5: Interview 1: Rose Novenius, Gemeindepädagogin, Borås (Päd. 1) 89

Anlage 6: Interview 2: Jan-Åke Carlsson, Pfarrer, Borås (Pfr. 1) 92

Anlage 7: Interview 3: Per Boger, Pfarrer, Tidaholm (Pfr. 2) 97

Anlage 8: Interview 4: Lisa Öhgren, Musikerin und Pädagogin in Ausbildung, Tidaholm (Mus. 1) 109

Anlage 9: Interview 5: Sara Strömberg, Pädagogin, Tidaholm (Päd. 2) 116

Anlage 10: Kodierungen 121

Orginalitätserklärung 136

I. Abkürzungsverzeichnis

CA	Confessio Augustana
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EKiR	Evangelische Kirche im Rheinland
ELKB	Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
PuK	Profil und Konzentration
RGG	Religion in Geschichte und Gegenwart
VELKD	Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands

II. Hinweise zum Text

Alle Bibelstellen berufen sich auf die Lutherausgabe von 2017 der Deutschen Bibelgesellschaft. Bibelstellen werden nach den Loccumer Richtlinen abgekürzt.

Die Arbeit ist nach der neuen Rechtschreibung verfasst. Zitate werden im Original wiedergegeben und können eventuell alte Rechtschreibung oder Fehler enthalten.

1. Einleitung

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (ELKB) hat vor ca. einem Jahr einen neuen Reformprozess begonnen. Dieser trägt den Arbeitstitel „Profil und Konzentration“. Ausgehend vom Auftrag der Kirche will die ELKB mit den bereits vorhandenen Ressourcen neue Strukturen und Arbeitsformen entwickeln. Ein Schwerpunkt des Reformansatzes ist die Arbeit in multiprofessionellen Teams.

Die Idee der multiprofessionellen Teams kommt nicht aus dem Nichts, sondern wurde durch die Partnerschaft der ELKB mit der Diözese Skara in Schweden in mehreren Austauschprogrammen von den Mitarbeitenden der ELKB, die zu Besuch in Schweden waren, mitgebracht. Ich selbst war im Sommer 2015 für ein zweiwöchiges Praktikum im Pastorat Tidaholm in der Diözese Skara. Was ich dort erlebt habe, hat mich nachhaltig für meine Arbeit als Religionspädagogin in der ELKB geprägt und meine Neugier auf den Reformprozess angeregt. In der Schwedischen Kirche arbeiten die kirchlichen Berufsgruppen auf Augenhöhe in Teams zusammen. Die Mitarbeitenden wirkten auf mich sehr entspannt, sie waren fröhlich, motiviert und hatten offensichtlich große Freude an ihrer Arbeit. Sie wirkten zufrieden. Ein Zustand, den ich bei Mitarbeitenden in der ELKB nur sehr selten wahrnehme. Ich fragte mich, ob dieser Zustand etwas mit der Arbeit in multiprofessionellen Teams zu tun hat und stellte fest: Ja, anscheinend liegt es an der Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen in Teams. Nun will die ELKB auch multiprofessionelle Teams in ihrer Kirche einführen. Dies hat mich zu einer weiteren Frage geführt, die auch zur Forschungsfrage dieser Arbeit geworden ist:

> *Wie funktionieren multiprofessionelle Teams in der Schwedischen Kirche und was kann die ELKB aus den Erfahrungen der multiprofessionellen Teams in Schweden für ihren Reformprozess lernen?*

Um diese Frage beantworten zu können, war ich im November 2017 insgesamt vier Wochen in den Pastoraten Borås und Tidaholm in der Diözese Skara in Schweden und habe sowohl Gedächtnisprotokolle erstellt als auch Interviews mit Mitarbeitenden der Pastorate geführt. Es hat sich dabei gezeigt – so viel will ich hier vorwegnehmen –, dass die Einführung von multiprofessionellen Teams in der ELKB nicht ohne einen tiefgreifenden Struktur- und Mentalitätswandel umgesetzt werden kann. Wieso das so ist und welche vorhandenen Strukturen, die das Verhältnis der kirchlichen Berufsgruppen untereinander betreffen, für die Umsetzung problematisch werden können, möchte ich mit dieser Arbeit zeigen. Aber auch, warum multiprofessionelle Teams dem biblischen Auftrag der Kirche entsprechen und ein geeigneter Weg sind, wie die Kirche den Herausforderungen durch die Gesellschaft begegnen kann. Die Ergebnisse aus den Gedächtnisprotokollen und Interviews aus Schweden bieten zudem Beispiele und Erfah-

rungswerte aus der Arbeit multiprofessioneller Teams, die für die Einführung von multiprofessionellen Teams in der ELKB lehrreich sein können.

2. Kirche in der Welt – Krisenwahrnehmung und Reformbemühungen

Die evangelischen Landeskirchen sehen „sich selbst in einer krisenhaften Verfassung“[1]. Die Einnahmen gehen seit Mitte der 1990er Jahre v.a. aufgrund der sinkenden Kirchensteuer zurück und demographische Veränderungen in der Gesellschaft haben abnehmende Kirchenmitgliedszahlen zur Folge. Beides führt dazu, dass sich kirchliche Arbeit und kirchliche Strukturen verändern müssen.[2] „Gemeinden und Kirchenkreise werden neu ‚zugeschnitten‘; übergemeindliche Arbeitsfelder der Kirche stehen zur Disposition; Berufsaussichten und -bilder der Mitarbeitenden, auch der Pfarrerinnen und Pfarrer, wandeln sich faktisch und werden programmatisch in rascher Folge neu bestimmt.“[3] Zudem wird der Rückgang des gesellschaftlichen Interesses an christlichen Traditionen, religiösem Wissen und kirchlicher Begleitung beklagt. Die Kirche bekommt „für ihre inhaltlichen Anliegen kaum öffentliche Aufmerksamkeit oder gar mediale bzw. politische Unterstützung“[4]. Der Druck auf die Kirche, sich verändern zu müssen, um die finanzielle und strukturelle Lage wieder in den Griff zu bekommen sowie in der Gesellschaft wieder mehr präsent zu sein, wächst stetig.

Als Begründung für die „krisenhafte Verfassung“ der Kirche werden die gesellschaftlichen Veränderungen angeführt.[5] Denn „die Kirche in ihrer konkreten Gestalt ist immer ein Teil der jeweiligen Gesellschaft überhaupt“[6]. Welchen Handlungsspielraum die Kirche hat und welche Hindernisse ihr im Wege stehen, wie sie sich am besten organisiert und wie die christlichen Themen bei den Menschen ankommen, wird auch immer von dem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext abhängen.[7] Will sich die Kirche reformieren, um den gesellschaftlichen Anforderungen sowohl nach außen als auch nach innen gerecht zu werden, muss sie sich mit den gesellschaftlichen Veränderungen auseinandersetzen und damit, wie diese auf die Gemeinschaft, Institution und Organisation Kirche Einfluss nehmen. Da die heutige gesellschaftliche Konstellation sehr komplex und nicht so einfach ohne den historischen Hintergrund zu verstehen ist, ist es sinnvoll, einen Blick auf das letzte Jahrhundert zu werfen und dabei auch immer das Verhalten der Kirche zu den jeweiligen Veränderungen zu betrachten.

---

[1] Friedrich, Johannes / Huber, Wolfgang / Steinacker, Peter (Hg.) (2006): Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge. Die vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus. S. 16.
[2] Vgl. Ebd.
[3] Ebd.
[4] a.a.O., S. 17.
[5] Vgl. z.B. Ebd.
[6] Hauschildt, Eberhard / Pohl-Patalong, Uta (2013): Kirche. Lehrbuch Praktische Theologie. Band 4. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus. S. 55.
[7] Vgl. Ebd.

2.1 Veränderungsprozesse in der Gesellschaft und ihre Auswirkung auf die Kirche

Zunächst sollen die Prozesse in der Gesellschaft betrachtet werden, die das Verständnis von Kirche nachhaltig geprägt und Veränderungen im Handeln der Kirche bewirkt haben. In einem weiteren Schritt werden dann die Reaktionen der Kirche auf diese gesellschaftlichen Veränderungen dargestellt.

2.1.1 Individualisierung und Pluralisierung

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts gab es durch die Industrialisierung große Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt der Menschen.[8] Viele Menschen verließen ihre Heimat und zogen vom Land in die Stadt, um dort Arbeit zu finden. Dies bedeutete auch, dass sie die alten Strukturen der mittelalterlichen Ständegesellschaft hinter sich ließen. Das Leben des Einzelnen war nicht mehr durch Stand, Geschlecht und Wohnort festgelegt, sondern geprägt von eigenen Entscheidungen, die auch immer anders hätten getroffen werden können. Dieses Prinzip der Wahl[9] hat sich bis heute fort- und durchgesetzt. „Der zentrale soziologische Begriff dafür lautet *Individualisierung*."[10] Die Individualisierung hat zur Folge, dass es keine „Normalbiographie" mehr gibt. „An deren Stelle tritt eine Vielzahl von Möglichkeiten und Leitbildern, in denen sich das Individuum orientieren muss."[11] Mit der Individualisierung geht zudem eine gestiegene Bedeutung des Subjekts einher.[12] Für die Kirche bedeutet diese Entwicklung zweierlei: Zum einen ist es nicht mehr selbstverständlich, dass Menschen am kirchlichen Leben teilnehmen, da auch die Kirchenbindung als „Gegenstand der [subjektiven] Wahl"[13] angesehen wird. „Man ist nicht in der Kirche bzw. nimmt am Gottesdienst oder an sonstigen kirchlichen Angeboten Teil, weil man dies selbstverständlich täte, sondern weil es einem selbst plausibel erscheint und etwas bedeutet."[14] Zum anderen muss die Kirche ihre Angebote strukturell und inhaltlich überdenken, die v.a. im Bereich der Kasualien auf die „Normalbiographie" ausgerichtet sind. Bis heute ist das Angebot der sogenannten „neuen Kasualien", wie z.B. Schwangerensegnung, Gottesdienst zum Eintritt in den Ruhestand, Gottesdienste zum Wohnortswechsel, nur spärlich vorhanden.[15]

Die durch das Prinzip der Wahl entstehenden Freiheiten und die damit einhergehende Individualisierung der Menschen führen zu einem weiteren charakteristischen Phäno-

---

[8] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 95f.
[9] Vgl. a.a.O., S. 57.
[10] Ebd.
[11] a.a.O., S. 63.
[12] Vgl. a.a.O., S. 68.
[13] a.a.O., S. 57.
[14] a.a.O., S. 68.
[15] Vgl. a.a.O., S. 63.

men der heutigen Gesellschaft: die *Pluralisierung*. „Denn wenn Lebenslagen, -stile und -wege nicht mehr einheitlich sind und es keine verbindliche ‚Normalbiographie' mehr gibt, folgt daraus eine *Vervielfältigung von Lebensmöglichkeiten*, aber auch von Sinnsystemen und Lebenszielen."[16] Die Kirche hat lange gebraucht, um diese gesellschaftliche Pluralität zu akzeptieren und von ihrer „vormodernen selbstverständlichen Interpretationshoheit der Wirklichkeit"[17] wegzukommen. Heute versteht sich die Kirche als eine Stimme unter vielen. Sie vertritt die christlichen Werte und Standpunkte, immer mit dem Wissen darum, dass es andere Religionen und Interessensgruppen gibt, die andere Sichtweisen vertreten.[18]

Sowohl die Individualisierung als auch die Pluralisierung können sehr ambivalent betrachtet werden: Auf der einen Seite haben die Menschen heute eine größere Freiheit darin, ihr eigenes Leben zu gestalten und Entscheidungen zu treffen, als es noch vor 100 Jahren der Fall war.[19] Und auch die Möglichkeit, sich mit verschiedenen Werte- und Sinnsystemen auseinanderzusetzen und daraus auszuwählen, zeugt von der Freiheit und Offenheit, die in der heutigen Gesellschaft vorhanden ist. Auf der anderen Seite stellt diese Freiheit und Offenheit für viele Menschen eine große Herausforderung und teilweise auch eine Überforderung dar[20], denn jede individuell getroffene Entscheidung birgt immer auch die Gefahr des persönlichen Scheiterns in sich, „zumal hinter den individuellen Entscheidungen gesellschaftliche Prozesse liegen (z.B. Arbeitslosigkeit), die auf die Begrenztheit der eigenen Entscheidungsspielräume verweisen"[21]. Kirche muss hier einerseits die Gelegenheit anbieten, Orientierung zu ermöglichen für die eigenen Lebensentscheidungen und Sinninhalte.[22] Andererseits kann sie durch ihr seelsorgerliches Handeln und die Bildungsarbeit die Menschen dabei unterstützen, psychosoziale Bewältigungsmuster auszubilden, die dabei helfen, die Widersprüche und Ansprüche des modernen Lebens auszuhalten.[23]

2.1.2 Fragmentierung bzw. Segmentierung der Gesellschaft und Mobilität

In der heutigen Gesellschaft nimmt jeder Mensch verschiedene Rollen ein. „So sind der private wie der berufliche Lebensbereich häufig nicht nur räumlich, sondern auch durch ganz unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen voneinander getrennt."[24] Diese

---

[16] Hauschildt / Pohl-Patalong: S. 64.
[17] a.a.O., S. 65.
[18] Vgl. Ebd.
[19] Vgl. a.a.O., S. 63.
[20] Vgl. Ebd.
[21] Piroth, Nicole: Ambivalenzen und Antinomien gemeindepädagogischen Handelns. In: Bubmann, Peter et al. (Hg.) (2012): Gemeindepädagogik. Berlin / Boston: Walter de Gruyter. S. 161.
[22] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 65.
[23] Vgl. Piroth 2012: S. 161.
[24] Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 69.

verschiedenen Anforderungen können sich sogar teilweise widersprechen und es ist Aufgabe jedes Individuums, diese Widersprüche in sich zusammenzubringen.[25] „Es gibt keine Instanz mehr, die den Menschen als ganzen integriert, sondern *immer nur bestimmte Anteile und Rollen* von ihm.“[26] Diese radikalisierte Ausdifferenzierung der Gesellschaft wird als *Fragmentierung bzw. Segmentierung* bezeichnet.[27]
Jeder Mensch bewegt sich in verschiedenen Lebenswelten, die jeweils ihren eigenen Regeln und Logiken folgen.[28] Dies kann Schwierigkeiten und Überforderungen mit sich bringen. Viele Individuen finden die Trennung der verschiedenen Lebenswelten aber auch wichtig und gut: „Der Freundeskreis muss nichts mit dem Wohnort zu tun haben, und auch die religiösen Bezüge können auf die Situation und den Bedarf bezogen vielfältig werden“[29]. Die Fragmentierung ist zudem „eng verbunden mit dem Phänomen der Mobilität […]. Menschen sind heute deutlich mobiler als in früheren Generationen, und zwar sowohl von den technischen Möglichkeiten wie auch vom ideellen Horizont her.“[30] Zwar gibt es wohnorts-, alters- oder lebenssituationsbedingte Unterschiede, generell gilt aber die Tendenz zu einer höheren Bereitschaft, größere Strecken zurückzulegen, um am Angebot der Wahl teilnehmen zu können. Dieses Mobilitätsverhalten hat natürlich auch Auswirkungen auf die Kirchengemeinden. Wenn sich Kirchenmitglieder nicht mehr daran orientieren, welcher Kirchengemeinde sie angehören, sondern daran, welche Gemeinde in der Region das ansprechendste Angebot hat, entsteht zwischen den Kirchengemeinden nach der parochialen[31] Logik eine ungewohnte Situation der Konkurrenz.[32]

Die beschriebenen Veränderungsprozesse in der Gesellschaft haben nicht nur Einfluss auf die Situation der Kirche, sie werden von der Kirche auch kritisch wahrgenommen. Das bedeutet, dass die beschriebenen gesellschaftliche Phänomene von der Kirche nicht einfach nur in sich aufgenommen werden, sondern die Auswirkungen dieser Phänomene auf die Kirche werden von ihr analysiert und meist problematisiert.[33] „Diese Selbstwahrnehmung führt regelmäßig zu Veränderungsbemühungen und Reformversuchen, mit denen der als krisenhaft wahrgenommenen Situation begegnet werden soll.“[34] Die Kirche bewegt sich also ständig zwischen Krise und Reform. Ein Blick in die Vergangenheit der Krisen und Reformen der Kirche gibt Aufschluss über die heutigen

[25] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 69.
[26] Ebd.
[27] Vgl. Ebd.
[28] Vgl. Ebd.
[29] Ebd.
[30] a.a.O., S. 70.
[31] Mit „Parochie“ wird die Ortsgemeinde bezeichnet.
[32] Vgl. Ebd.
[33] Vgl. a.a.O., S. 95.
[34] Ebd.

Reformvorschläge und zeigt auch, wie sich Kirche damals und heute versteht und worin sie ihre Aufgaben sieht.[35]

2.2 Reaktionen der Kirche auf die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse

Im Folgenden sollen fünf Krisen und die daraus resultierenden Reformen des letzten Jahrhunderts betrachtet werden, die für das Verständnis der heutigen Reformversuche relevant sind.

2.2.1 Die Modernitätskrise

Bereits in der so genannten Modernitätskrise im 19. Jahrhundert ergaben sich Probleme und Fragestellungen der Kirche, die bis heute ungelöst sind bzw. immer wieder diskutiert werden und zu verschiedenen Zeiten zu unterschiedlichen Lösungsversuchen führten. Mit der Industrialisierung strömten viele Menschen in die Städte, die dadurch enorm anwuchsen. Und auch der Lebensstil der Menschen veränderte sich durch den neuen, beengten Wohnraum und die Arbeitsverhältnisse. Die Kirchen reagierten darauf zu Beginn kaum. Sie versuchte die Menschenmassen in ihr schon bestehendes parochiales Prinzip einzugliedern. Dadurch entstanden riesige Gemeinden, wie z.B. in Hamburg mit bis zu 70.000 Gemeindegliedern. Zudem schaffte es die Kirche nicht, die vielen Arbeiter mit ihren Themen anzusprechen. Sie orientierte sich vornehmlich am Bürgertum und entfremdete sich so von der arbeitenden Bevölkerung.

Die Kirche selbst sah sich in einer Krise, die durch die moderne Zeit verursacht wurde. Sie beklagte die zurückgegangenen Gottesdienstbesuche[36] und die „wachsende innere Distanz zum christlichen Glauben“[37]. Zur Lösung des Problems setzte sie auf ihre Amtsträger, die „mit festem christlichen Glauben und argumentativer Überzeugungskraft“[38] die Menschen wieder für die Kirche begeistern sollten. Für manche Theologen war diese Lösungsstrategie unzureichend. Emil Sulze „sah die Ursache für die Krise der Kirche ganz wesentlich in ihren für die Situation seiner Zeit unzureichenden kirchlichen Strukturen“[39]. Als Gegenprogramm zur damaligen Massenparochie setze er auf überschaubare Gemeinden, die von „gegenseitiger *Seelsorge- und Liebestätigkeit* geprägt“[40] sein sollten. Die vereinsähnliche Ortsgemeinde mit ihren familiären Strukturen, dem Territorialprinzip und der Wichtigkeit von Beziehungen entstand, wie sie heute noch an vielen Orten üblich ist.[41] Damit wurde ein Kirchenbild entworfen, welches „die

[35] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 95.
[36] Vgl. a.a.O., S. 95f.
[37] a.a.O., S. 96.
[38] Ebd.
[39] a.a.O., S. 97.
[40] Ebd.
[41] Vgl. a.a.O., S. 98.

Kirche wesentlich als Gegenüber und durchaus auch Gegenwelt zur modernen Gesellschaft“[42] zeichnete.

2.2.2 Krise der kirchlichen Sozial- und Organisationsformen

Seit Ende der 1960er Jahre schreckten erste Austrittswellen und klare Anzeichen von Kirchendistanzierung die Kirchen auf.[43] Lange hatte man die raschen Veränderungen in der Gesellschaft nur mäßig in der Kirche aufgearbeitet. Nun mussten die Kirchen bei sich selbst ein Realitätsdefizit feststellen.[44] „Viele parochiale Gemeindestrukturen schienen nicht mehr funktional passend für moderne Lebensgewohnheiten.“[45] Und auch die Frage danach, ob die momentanen Strukturen dem missionarischen Auftrag der Kirche gerecht würden, wurde größtenteils verneint. So entstand die Kirchenreformbewegung, die vor allem auf struktureller Ebene nach neuen Wegen suchte, um die Kirche für die moderne Gesellschaft wieder relevant und attraktiv zu machen.[46] Verschiedene kirchliche Organisationsformen wurden zu dieser Zeit diskutiert. Eine wichtige neue Denkstruktur war die Orientierung am Raum bzw. an der Region,[47] „die sich stärker am Leben der modernen Menschen orientiert als die dem Wohnort verhaftete Ortsgemeinde“[48]. In einer Gemeinde sollte ein Team aus mehreren Pfarrerinnen und Pfarrern (Teampfarramt) oder aus Hauptberuflichen verschiedener Berufsgruppen zusammenarbeiten. Eine wichtige Rolle spielte dabei auch die Erkenntnis, dass der Pfarrberuf in der modernen Gesellschaft nicht mehr alle Aufgaben, die in einer Gemeinde anfallen, übernehmen kann[49]: „Die kirchliche Arbeit in der differenzierten Gesellschaft erfordere Kenntnisse in so vielfältigen Bereichen, dass ein einzelner Mensch diese nicht bewältigen könne“[50]. Weitere wichtige Faktoren waren die Demokratisierung der kirchlichen Strukturen sowie die Beteiligung von Laien.[51]

Die Kirchenreformbewegung hat viele neue, vor allem nicht-parochiale Arbeitsbereiche hervorgebracht. Aber auch neue Konflikte haben sich ergeben und nicht alle Ideen konnten umgesetzt werden: Von der Orientierung am Raum und den Hauptberuflichen-Teams ist so gut wie nichts übriggeblieben.

---

[42] Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 98.
[43] Vgl. Bubmann, Peter: Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen. Zum gegenwärtigen Stand der Gemeindepädagogik. In: Mutschler, Bernhard / Hess, Gerhard (Hg.) (2014): Gemeindepädagogik. Grundlagen, Herausforderungen und Handlungsfelder der Gegenwart. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt. S. 46.
[44] Vgl. Pohl-Patalong, Uta: Gemeinde in historischer Perspektive. In: Bubmann, Peter et al. (Hg.) (2012): Gemeindepädagogik. Berlin / Boston: Walter de Gruyter. S. 52.
[45] Bubmann 2014: S. 46.
[46] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 102.
[47] Vgl. Pohl-Patalong 2012: S. 53.
[48] Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 104.
[49] Vgl. Ebd.
[50] Ebd.
[51] Vgl. Ebd.

2.2.3 Mitarbeiterkrise

In den 1960er Jahren kam es neben der Krise der kirchlichen Sozialformen auch zu einer Krise der Mitarbeitenden der Kirche und der Amtstheologie.[52] „Die Katecheten-Ausbildung und der Katecheten-Beruf waren Ende der 1960er Jahre in eine Krise geraten, beides erschien zunehmend unattraktiv.“[53] Neue, theologisch und pädagogisch qualifizierte Mitarbeitende wurden gefordert.[54] Mit der Ausbildung solcher ab den 1970er Jahren an den neu errichteten Fachhochschulen[55] wurde auch „die Forderung [nach] einer klaren Profilierung der Beruflichkeit der kirchlichen Mitarbeitenden“[56] laut. Die neuen, gut ausgebildeten Mitarbeitenden wollten nicht länger im Schatten des Pfarrberufes stehen. Wenn es unterschiedliche Berufsgruppen braucht, um als Kirche in einer differenzierten Gesellschaft ihren Auftrag erfüllen zu können[57], müssen auch die falschen, „weil dysfunktionale[n] Hierarchien zwischen den Berufen in der Kirche“[58] aufgelöst werden. Die Idee „eines gleichberechtigten Miteinanders verschiedener Berufsgruppen in der Gemeindeleitung (theologische, pädagogische, musische und verwaltende Berufe)“[59] wurde im Bund der Evangelischen Kirchen in der DDR Mitte der 1970er Jahre auch kirchenpolitisch wirksam. Im Westen kam es allerdings aufgrund reformresistenter kirchlicher Praxis schnell zu Enttäuschungen.[60] Bis heute wird darüber diskutiert, welchen Platz die theologisch-pädagogischen Mitarbeitenden neben dem Pfarrberuf einnehmen.

2.2.4 Mitgliedschaftskrise

In Folge der 1968er-Bewegung mussten die Kirchen miterleben, wie ihre Mitgliedszahlen dramatisch einbrachen und wie sie an gesellschaftlicher Akzeptanz verloren.[61] „Die Kirchenaustrittszahlen schnellten in die Höhe – in den beiden stärksten Jahren 1970 und 1974 traten 180.000 bzw. 200.000 Menschen aus der evangelischen Kirche aus.“[62] Der gesellschaftliche Unmut gegen Autoritäten und Traditionen traf die Kirche mit voller Wucht. Ihre Reformbemühungen hatten zu wenig Frucht getragen[63], als dass das gesellschaftliche Bild einer „verkrusteten, autoritären und rückständigen“[64] Kirche verschwunden wäre. In den folgenden Jahren nahm die Zahl der Kirchenaustritte zwar

---

[52] Vgl. Bubmann 2014: S. 46.
[53] Ebd.
[54] Vgl. Ebd.
[55] Vgl. Bubmann, Peter et al.: Einleitung. In: Bubmann, Peter et al. (Hg.) (2012): Gemeindepädagogik. Berlin / Boston: Walter de Gruyter. S. 12.
[56] a.a.O., S. 13.
[57] Vgl. a.a.O., S. 12f.
[58] a.a.O., S. 13.
[59] Bubmann 2014: S. 46.
[60] Vgl. Bubmann et al. 2012: S. 13.
[61] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 104.
[62] Ebd.
[63] Vgl. a.a.O., S. 105.
[64] Ebd.

wieder ab, „dennoch blieb die Tendenz zu einer Abwanderung aus der Kirche [bis heute] bestehen“[65].

2.2.5 Finanzkrise

Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich das Krisenbewusstsein der Kirche noch einmal deutlich gewandelt. In den Vordergrund rückte die Sorge um die finanziellen Mittel, die zu dieser Zeit deutlich zurückgingen.[66] Wenn heute auch die Einnahmen wieder steigen, „gibt es in den Landeskirchen seit den 1990er Jahren ein deutliches Bewusstsein begrenzter und tendenziell zu knapper kirchlicher Finanzen, um das bisherige (sich bis in die 1990er ständig ausweitende) kirchliche Angebot unreflektiert weiterführen zu können“[67]. Dazu kommen in den nächsten Jahren erhebliche Pensionszahlungen für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Bauerhaltungskosten, die durch Neuanstellungen und Bautätigkeiten in den 1960er und 1970er Jahren entstanden sind, die damals aber nicht im Blick waren. Die finanziell angespannte Lage der Kirchen ergibt sich teilweise durch die immer noch sinkenden Mitgliedschaftszahlen. Einen viel stärkeren Einfluss hat aber die demografische Entwicklung.[68] In Deutschland sterben mehr Menschen als geboren werden. Gleichzeitig steigt aber auch die Lebenserwartung und sorgt zusammen mit einer „der niedrigsten Geburtenraten der Welt“[69] für eine Überalterung der Gesellschaft.[70] „Die demographischen Faktoren treffen die Kirchen umso mehr, als sie zusätzlich durch frühere und heutige Austrittsraten bei jungen Menschen belastet sind.“[71] Bis 2030 könnte die Zahl der Mitglieder um ca. ein Drittel zurückgehen, wenn der aktuelle Trend sich weiter fortsetzt. Durch die starke Überalterung würde zudem der Anteil der Kirchenmitglieder, die über sechzig Jahre alt sind, auf ca. 41,5 Prozent ansteigen. Dies würde sich entsprechend auf die kirchlichen Arbeitsfelder auswirken[72], und auch auf die Kirchensteuereinnahmen – denn Rentnerinnen und Rentner zahlen keine Steuern.[73] Insgesamt lässt sich anhand der Entwicklung der Mitgliedschaftszahlen und der Mitgliederstruktur eine ungefähre Diagnose der finanziellen Entwicklung

---

[65] Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 105.
[66] Vgl. a.a.O., S. 108.
[67] Ebd.
[68] Vgl. Ebd.
[69] Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2006): Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert. Ein Impulspapier des Rates der EKD. Online verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/kirche-der-freiheit.pdf [Stand: 05.05.2018]. S. 21.
[70] Vgl. Ebd.
[71] Ebd.
[72] Vgl. Ebd.
[73] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 109.

ablesen[74]: „Bei sinkender Mitgliederzahl um etwa ein Drittel geht die finanzielle Leistungsfähigkeit nahezu um die Hälfte zurück“[75].

Der Überblick über die Reaktionen der Kirche auf die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse vermittelt ein Bild davon, wie schwierig ein neuer Reformprozess werden wird. Auch wenn die finanzielle Lage der Auslöser für neue Reformbemühungen war[76], alle anderen ungelösten Fragen der Vergangenheit werden im Laufe der Reformdebatten sicher immer wieder angesprochen werden. Wie soll evangelische Kirche heute aussehen? Passt man sich den gesellschaftlichen Phänomenen an oder will man lieber ein Gegenmodell zur modernen Gesellschaft zeichnen? Die Antwort auf diese Fragen gibt auch an, wie Kirche sich strukturieren wird. Dies wiederum hat Auswirkungen auf die Frage, welche Mitarbeitenden und Arbeitsbereiche gebraucht werden und wie das Verhältnis dieser Mitarbeitenden und Arbeitsbereiche zueinander ist. Wen will die evangelische Kirche heute ansprechen? Und welche Ressourcen stehen dafür heute noch zur Verfügung? Ein neuer Reformprozess muss sich mit diesen Fragen auseinandersetzen und darauf Antworten finden.

3. Vom Auftrag her denken – Theologische Grundbestimmung und ihre Auswirkung auf die Struktur der Kirche

Die neuen Reformprozesse der Landeskirchen und allen voran das Reformpapier der EKD ‚Kirche der Freiheit‘[77] haben eines gemeinsam: Sie beginnen ihre Reformüberlegungen beim biblischen Auftrag der Kirche. Bevor sie also die oben aufgeführten Fragen angehen und an den Rädern der kirchlichen Strukturen drehen, besinnen sie sich auf den Grund der Kirche, Jesus Christus, und auf ihren Auftrag, die Verkündigung und Bezeugung des Evangeliums. Das wird in den verschiedenen Reformpapieren unterschiedlich ausführlich beschrieben. In manchen Papieren, wie dem der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern[78], wird die theologische Vergewisserung auch vorausgesetzt. Gleichwohl werden anhand des Auftrags die Aufgabenfelder neu bedacht und die dafür benötigten Strukturen, Mitarbeitenden und Finanzen der Kirche in den Blick genommen. Diese Herangehensweise ist anders als in den in Kapitel 2.2 beschriebenen Kirchenreformen. Die Reformpapiere gehen nicht von den bereits vorhandenen Strukturen aus, sondern versuchen bewusst, ganz neu zu denken. Um die neuen Reformprozesse und die darin enthaltenden Ideen und Gedankengänge verstehen zu

[74] Vgl. Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) 2006: S. 22.
[75] Ebd.
[76] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 108.
[77] Vgl. Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) 2006.
[78] Vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (2017): Profil und Konzentration. Zeugnis geben von der Liebe des menschgewordenen Gottes. Online verfügbar unter https://puk.bayern-evangelisch.de/downloads/puk_synodecoburg_beschluss_intranet.pdf [Stand: 09.05.2018].

können, ist es also wichtig, sich den biblischen Auftrag, die in der Bibel vorhandenen Bilder von Kirche und die Definition der Kirche aus reformatorischer Sicht bewusst zu machen. Dies soll im folgenden Kapitel geschehen.

3.1 Wie die Kirche zu ihrem Auftrag kam und was er beinhaltet – der Missionsbefehl

„Jesus hatte das Reich angekündigt, und dafür ist die Kirche gekommen“[79] – Dieser häufig zitierte Satz des katholischen Theologen Alfred Loisy (1857-1940)[80] wird gerne missverstanden, denn Loisy sprach sich mit diesem Satz nicht gegen die Kirche aus, sondern er war zu der festen Überzeugung gelangt, „dass der christliche Glaube in der Nachfolge Jesu eine soziale Gestalt – eben die Kirche – braucht“[81]. Auch wenn die vollständige Verwirklichung des Reiches Gottes noch aussteht, gibt es immerhin die Kirche,[82] die ihr Handeln an der Nachfolge Jesu orientiert.

Für Jesus selbst steht allerdings nicht die Kirche im Zentrum seines Redens und Handelns, sondern das Reich Gottes. Mit seinen Anhängerinnen und Anhängern lebt er in Gemeinschaft[83], ohne diese gegenüber dem schon bestehenden Volk Israel in Konkurrenz zu sehen. Im Gegenteil, er versteht sich als Sohn Israels[84] und richtet sein Wirken auf Israel aus. Gegen eine Kirchengründung durch den historischen Jesus spricht außerdem die Tatsache, dass das lateinische Wort „ekklesia“, welches die öffentliche Versammlung / Gemeinde bezeichnet und mit „Kirche“ übersetzt wird, in den Jesusüberlieferungen der Evangelien fehlt. Zwar kommt es in Mt 16,18 und 18,17 vor[85], doch die neuere Forschung ist sich einig, dass diese Textabschnitte nicht auf den historischen Jesus zurückgehen können. Wahrscheinlicher ist, dass der Ausdruck „die ekklesia Gottes“ als Erstes innerhalb der Jerusalemer Urgemeinde auftauchte[86] und dann bei Paulus, der den Begriff „ekklesia“ im Neuen Testament am häufigsten verwendet, an Konturen gewinnt.[87] Auch wenn Jesus selbst nie von Kirche sprach, lassen sich bei ihm Elemente einer Ekklesiologie finden. Er verkündigt das Anbrechen des Reiches

---

[79] Loisy, Alfred (1904): Evangelium und Kirche. S. 112. Zit. n. Ritter, Werner H.: Kirche. In: Lachmann, Rainer / Adam, Gottfried (Hg.) (2012): Theologie für Lehrerinnen und Lehrer. Band 1. Theologische Schlüsselbegriffe. Biblisch – systematisch – didaktisch. Göttingen / Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 189.
[80] Ritter, Werner H.: Kirche. In: Lachmann, Rainer / Adam, Gottfried (Hg.) (2012): Theologie für Lehrerinnen und Lehrer. Band 1. Theologische Schlüsselbegriffe. Biblisch – systematisch – didaktisch. Göttingen / Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 189.
[81] Bedford-Strohm, Heinrich (2017): Radikal lieben. Anstöße für die Zukunft einer mutigen Kirche. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus. S. 22.
[82] Vgl. Ebd.
[83] Vgl. Ritter 2012: S. 187.
[84] Vgl. Bedford-Strohm 2017: S. 22.
[85] Vgl. Ritter 2012: S. 187.
[86] Vgl. Grappe, Christian: Art. Kirche. III. Urchristentum. In: Religion in Geschichte und Gegenwart. Online verfügbar unter http://dx.doi.org.evhn.idm.oclc.org/10.1163/2405-8262_rgg4_COM_11584 [Stand: 08.05.2018].
[87] Vgl. Ritter 2012: S. 188.

Gottes und ermuntert dazu, aus diesem Anbrechen heraus sich neu zu orientieren und Entscheidungen zu treffen.[88] Sein „Aufruf zur Nachfolge, zur Jüngerschaft, zur Teilhabe an der Tischgenossenschaft des Reiches Gottes ohne Vorbedingung oder Ritus ist der Ursprung der nachösterlichen Missionstätigkeit“[89].

Im Missions- bzw. Taufbefehl (Mt 28,18-20) ist knapp zusammengefasst und auf den Punkt gebracht, was die Nachfolge Jesu bedeutet. Deshalb soll die Perikope an dieser Stelle ausführlicher behandelt werden. Der Kommentar zum Matthäusevangelium von Walter Klaiber[90] bietet hier die umfangreichste und für die Bedeutung des Missionsbefehls als Auftrag der Kirche heute die verständlichste Ausführung.

> *„[18]Und Jesus trat zu ihnen, sprach zu ihnen und sagte: Mir ist alle Macht im Himmel und auf der Erde gegeben. [19]Geht also und macht alle Völker zu Jüngern, indem ihr sie tauft auf den Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes [20](und) sie lehrt, alles zu halten, was ich euch geboten habe. Und siehe, ich bin mit euch alle Tage bis zur Vollendung der Weltzeit.“*[91]

Der Auferstandene Jesus geht auf seine Jünger zu und spricht zu ihnen. Seine Aussage besteht aus drei Teilen: aus einem Vollmachtswort (18b), einem Sendungsauftrag (19.20a) und einer Beistandszusage (20b).[92]

Im Vollmachtswort proklamiert „der Auferstandene seine ihm von Gott verliehene Autorität“[93]. Die passive Aussage umschreibt das Handeln Gottes: Nicht Jesus selbst ernennt sich hier zum Herrscher über Himmel und Erde, sondern Gott hat ihm diese Macht übergeben. Damit wird der Gekreuzigte zum Weltenherrscher (vgl. Phil 2, 6-11). Als dieser spricht er einen Sendungsauftrag zu den Jüngern. Denn seine Macht zeigt sich nicht dadurch, dass er himmlische oder irdische Heere ausschickt, sondern dadurch, dass Menschen zu Menschen gehen werden[94], „um sie in die Gemeinschaft mit Jesus hineinzunehmen, weil seine Autorität Heil, Gerechtigkeit und Friede für sie bedeutet“[95].

Was beinhaltet dieser Sendungsauftrag? Zunächst einmal sollen die Jünger zu den Menschen *hingehen.* Jesus‘ Sendung ist wie seine eigene geprägt durch eine „Geh-Struktur“. Die Jünger sollen die Menschen dort treffen, wo sie leben. Das bedeutet auch Grenzen zu überschreiten[96], „aber nicht nur Grenzen zu fernen Ländern oder unerreichten Völkern, sondern auch die Grenzen zu fremden Kulturen oder Milieus und

---

[88] Vgl. Grappe: Art. Kirche. III. Urchristentum.
[89] Ebd.
[90] Vgl. Klaiber, Walter (2015): Die Botschaft des Neuen Testaments. Das Matthäusevangelium. Teilband 2: Mt 16,21 – 28,20. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Verlagsgesellschaft. S. 285–294.
[91] Klaiber 2015: S. 285.
[92] Vgl. a.a.O., S. 286f.
[93] a.a.O., S. 287.
[94] Vgl. a.a.O., S. 287f.
[95] a.a.O., S. 288.
[96] Vgl. a.a.O., S. 288f.

manchmal schlicht und einfach die Grenze zu den nächsten Nachbarn“[97]. Dann spricht Jesus davon, *alle* Völker zu Jüngern zu *machen.* Dieser Satz stößt bei vielen Menschen sauer auf. Denn im Rückblick auf die Geschichte des Christentums muss leider festgestellt werden, dass mit diesem Teilsatz aus dem Missionsbefehl auch viel Leid in die Welt gebracht worden ist. Deswegen ist es an dieser Stelle besonders wichtig, wie dieser Teil übersetzt und ausgelegt wird. Ein Mensch kann nicht zu einem Jünger *gemacht werden.*[98] „Im Griechischen findet sich dieses *machen* gar nicht; das Wort, das hier steht, kann man auch mit *in die Schule nehmen* oder *belehren* übersetzen.“[99] Deshalb wird heute dafür plädiert, wieder zur Übersetzung *lehren* zurückzukehren. So stand es nach dem Vorbild der Vulgata bis 1956 in der Lutherbibel. Im Zusammenhang mit der Fortsetzung *indem ihr sie tauft* wird aber deutlich, dass das Lehren allein nicht ausreicht.[100] „Die Aufgabe, Menschen *in die Schule Jesu zu nehmen,* zielt von vornerein darauf hin, sie durch die Taufe in die Gemeinschaft derer aufzunehmen, die Jesus nachfolgen.“[101] Damit ist aber nicht gemeint, dass Menschen ohne ihre Einwilligung getauft werden sollen.[102] „Wozu Jesus seine Jünger auffordert ist, Menschen in seine Nachfolge zu führen und sie einzuladen und zu motivieren, mit ihnen in die Schule Jesu zu gehen.“[103] Und diese Einladung soll für *alle* Menschen erfolgen.

Die zweite Aufgabe besteht darin, die Menschen alles zu lehren und zu halten, was Jesus den Jüngern geboten hat. Damit ist aber nicht ein Glaubensschnellkurs für alle Menschen gemeint, sondern die lebenslange Lerngemeinschaft von Christinnen und Christen, die gemeinsam den Weg der Nachfolge Christi beschreiten.[104] „Es geht darum, am Beispiel und an der Lehre Jesu zu erkennen und zu verstehen, was der Wille Gottes ist und ihn dann auch zu tun.“[105] Zu Jesus zu gehören bedeutet also, „in seinen Spuren und nach seiner Wegweisung den Weg des Lebens zu gehen“[106].

Den Abschluss des Tauf- bzw. Missionsbefehls Jesu bildet seine Beistandszusage. Er, dem alle Macht gegeben ist, begleitet diejenigen, die ihm nachfolgen, bis Gottes Werk mit dieser Welt vollendet ist.[107] „Der Verheißungsname *Immanuel – Gott mit uns* aus [Mt] 1,23 kennzeichnet die bleibende Wirklichkeit derer, die Jesus nachfolgen.“[108] Darauf können die Jüngerinnen und Jünger vertrauen – bis heute.

---

[97] Klaiber 2015: S. 289.
[98] Vgl. Ebd.
[99] Ebd.
[100] Vgl. Ebd.
[101] Ebd.
[102] Vgl. Ebd.
[103] Ebd.
[104] Vgl. a.a.O., S. 291f.
[105] a.a.O., S. 292.
[106] Ebd.
[107] Vgl. a.a.O., S. 287.
[108] a.a.O., S. 292.

Im Missions- bzw. Taufbefehl wird sehr deutlich, was es bedeutet, Kirche zu sein und welchen Auftrag die Kirche hat: Die Kirche bezeugt den Sohn Gottes und den Menschen Jesus, den Herrscher über Himmel und Erde. Die Kirche soll auf die Menschen zugehen, dafür Grenzen überschreiten und diese Menschen in die Nachfolge Jesu führen, sie dazu einladen und motivieren. Als Zeichen des Angenommenseins in die Gemeinschaft Christi soll die Kirche die Menschen auf den Namen des dreieinigen Gottes taufen. In einer lebenslangen Lerngemeinschaft soll die Kirche die Menschen auf ihrem Weg der Nachfolge Christi begleiten, ihnen helfen zu verstehen und herauszufinden, was der Wille Gottes ist, und gemeinsam mit den Menschen nach diesem Willen handeln. Die Kirche vertraut darauf, dass ihr Reden und Handeln begleitet wird von dem dreieinigen Gott und sie zeugt von diesem Vertrauen. Von diesem Auftrag her soll die Kirche ihr Reden und Handeln, ihre Arbeitsfelder und Strukturen ausrichten. Sie muss immer wieder überprüfen, ob ihr Reden und Handeln diesem Auftrag noch entspricht, der nach Ernst Lange mit dem Begriff „Kommunikation des Evangeliums“[109] zusammengefasst wird. Die aktuellen Reformbewegungen streben genau das an.
An diesem biblischen Auftrag kann man die Aufgaben der Kirche ablesen, nicht aber, wie sie sich organisieren und strukturieren soll. Dafür stützen sich die Reformpapiere auf biblische Bilder, vor allem aus den paulinischen Briefen. Da auch dieses Grundverständnis wichtig ist, um die aktuellen Reformdebatten zu verstehen, sollen im folgenden Abschnitt zwei biblische Bilder betrachtet werden.

3.2 Kirche als Leib Christi und Priestertum aller Glaubenden – Biblische Grundlagen zur Struktur der Kirche

Im Neuen Testament finden sich viele verschiedene Bilder und Metaphern für Kirche, die sich aber nicht auf einen Nenner bringen lassen.[110] Der Ratsvorsitzende der EKD und Landesbischof der ELKB, Heinrich Bedford-Strohm, beschreibt in seinem Buch „Radikal Lieben – Anstöße für die Zukunft einer mutigen Kirche“[111] gar zehn biblische Bilder, die für ihn „im Blick bleiben müssen, wenn es darum geht, angesichts der epochalen Veränderungen der kirchlichen Wirklichkeit heute in unbekanntem Gelände

[109] Nach Lange findet die Kommunikation des Evangeliums in allen Bereichen des gemeindlichen Lebens statt und ist prinzipiell dialogisch. Es gibt verschiedene Lebensvollzüge in der Gemeinde, die der Kommunikation des Evangeliums dienen (z.B. Gottesdienst, Seelsorge, Kinder- und Jugendarbeit), die aber alle gleichwertig und aufeinander bezogen sind. Sie unterscheiden sich aber in den Situationen und erfordern damit eine jeweils passende Interpretation des biblischen Zeugnisses. Lange unterscheidet vier Stufen der Interpretation: 1. „das Wort für alle“ im Gottesdienst, 2. Die Interpretationsstufe des Katechumenats, 3. Mutuum colloquium fratrum (gegenseitige brüderliche Beratung), 4. Alltäglicher Gottesdienst des Glaubens, der Liebe und der Hoffnung. Vgl. dazu auch Kapitel 4.4.
Vgl. Lange, Ernst: Kommunikation des Evangeliums. In: Lange, Ernst (1981): Kirche für die Welt. Aufsätze zur Theorie kirchlichen Handelns, hg. u. eingel. v. R. Schloz, mit einem Beitrag v. A. Butenuth. München / Gelnhausen: Kaiser / Burckhardthaus. S. 101–106.
[110] Vgl. Ritter 2012: S. 188.
[111] Vgl. Bedford-Strohm 2017.

neue Wege zu finden“[112]. Zwei dieser zehn Bilder werden nun genauer beleuchtet, das des Priestertums aller Gläubigen und das der Kirche als Leib Christi, da sie wirkungsgeschichtlich besonders großen Einfluss auf die Entwicklung der Strukturen der protestantischen Kirchen genommen haben und für das Thema dieser Arbeit wichtig sind.

3.2.1 Das Priestertum aller Glaubenden

Seinen biblischen Ursprung hat der Gedanke des Priestertums aller Glaubenden[113] im 1. Petrusbrief 2,9 und in der Offenbarung des Johannes 1,6; 5,10; 20,6.[114] Wirkungsgeschichtlich am häufigsten zitiert wurde und wird aber 1. Petr. 2,9, weswegen dieser Vers hier behandelt werden soll:

> *„Ihr aber seid ein auserwähltes Geschlecht, ein königliches Priestertum, ein heiliges Volk, ein Volk zum Eigentum, dass ihr verkündigen sollt die Wohltaten dessen, der euch berufen hat aus der Finsternis in sein wunderbares Licht.“*

Der Vers soll die Erfüllung der Verheißung aus Ex 19,6 und Jes 61,6 ausdrücken[115]: „Der freie, direkte Zugang zu Gott, der im Alten Bund allein den Priestern vorbehalten war, ist durch Christus allen Gläubigen eröffnet worden. Sie sollen nun selbst als ‚Priester‘ geistliche Opfer darbringen und die Wohltaten Gottes verkündigen.“[116] Wie auch Ex 19,6 in einem metaphorischen Sinn vom „Königreich von Priestern“ spricht, muss man 1 Petr. 2,9 ebenfalls bildhaft verstehen.[117] „Leitende Pointen [des 1. Petrusbriefes] sind aber […] Erwählung und Heiligkeit […]. Priesterliche Eigenschaften, Aufgaben oder Sphären im wörtlichen Sinn sind nicht angesprochen.“[118] Auch wenn die Exegeten an dieser Stelle dazu ermahnen, dass dieser Vers symbolisch verstanden werden muss und keinerlei Aussage über amtstheologische Fragen trifft, wurde er in seiner Wirkungsgeschichte häufig in diese Richtung interpretiert. Denn das vollkommene Selbstopfer „des ‚Hohepriesters‘ Christus (Hebr 4-10) [impliziert] […] das Ende jeglichen priesterlichen Mittlerdienstes im *wörtlichen* Sinn“[119].

„Es ist Martin Luther, der die atemberaubende Zusage, die in diesen Worten zum Ausdruck kommt, in aller Deutlichkeit und gegen die kirchliche Wirklichkeit seiner Zeit neu

---

[112] Bedford-Strohm 2017: S. 21.
[113] Für den Ausdruck „Priestertum aller Glaubenden“ kann ebenso verwendet werden: „Allgemeines Priestertum“, „Priestertum aller Getauften“, „Priestertum aller Gläubigen“. In dieser Arbeit werden vor allem die Begriffe „Allgemeines Priestertum“, da dieser Begriff vordergründig in der Fachliteratur zu finden ist, und „Priestertum aller Glaubenden“, weil das nach Meinung der Autorin der Begriff ist, der das Motiv am besten beschreibt, verwendet.
[114] Vgl. Goertz, Harald: Art. Allgemeines Priestertum. In: Religion in Geschichte und Gegenwart. Online verfügbar unter http://dx.doi.org.evhn.idm.oclc.org/10.1163/2405-8262_rgg4_COM_00460 [Stand: 11.05.2018]. Abschnitt I.
[115] Vgl. Ebd.
[116] Ebd.
[117] Vgl. Brox, Norbert (1979): Evangelisch-Katholischer Kommentar zum Neuen Testament. Band XXI. Der erste Petrusbrief. Zürich et. al.: Benziger / Neukirchener. S. 104.
[118] Ebd.
[119] Goertz: Art. Allgemeines Priestertum. Abschnitt I.

zur Geltung bringt."[120] Ab 1520 entfaltet er die Rede vom ‚Priestersein' der Christen neu[121] und prägt entscheidend die Formel vom ‚allgemeinen Priestertum'[122], „gegen die allerdings schon Melanchthon Skepsis äusserte"[123]. Aber für Luther ist es ein wichtiges Element seiner Theologie. Er versteht das Priestersein der Getauften nicht metaphorisch, sondern mit sehr deutlichen Konsequenzen verbunden.[124] „Es ging ihm bei diesem Theologumenon um die unterschiedslose geistliche Gewalt und Kompetenz aller Christen in Sachen des Wortes Gottes."[125] Jeder Christ hat freien Zugang zu Gott und benötigt dafür keine priesterliche Mittlerinstanz. Und jeder Christ ist verantwortlich für die Weitergabe des Evangeliums unter den Menschen[126], das bedeutet auch, dass jeder Christ sowohl „die gleiche geistliche *Würde* vor Gott als auch die gleiche *Vollmacht* zum Dienst an Wort und Sakrament"[127] hat. Für Luther heißt das auch, dass gerade, weil jeder Gläubige die gleiche Vollmacht hat, es für die öffentliche Ausübung eine Person geben muss, die von der Gemeinde dazu delegiert wird. Denn ein eigenmächtiges Vorgehen einer Person würde allen anderen diese Möglichkeit vorenthalten.[128] Daraus folgt, dass für Luther die Allgemeinheit des Priestertums die Herausbildung besonderer Ämter oder eines besonderen Amtes nicht ausschließt.[129] In der zentralen Bekenntnisschrift der protestantischen Kirchen lutherischer Prägung, der Confessio Augustana (CA), hat Philipp Melanchthon dies in Artikel XIV festgehalten[130]: „Vom Kirchenregiment (kirchlichen Amt) wird gelehrt, dass niemand in der Kirche öffentlich lehren oder predigen oder die Sakramente reichen soll ohne ordnungsgemäße Berufung."[131] Das kirchliche Amt wird in den lutherischen Kirchen als das eine Pfarramt verstanden[132], „alle anderen Dienste, auch das Bischofsamt, sind nur Besonderungen und Ausgliederungen dieses einen Amtes"[133]. Das Pfarramt ist für die öffentliche Wortverkündigung und die Verwaltung der Sakramente beauftragt. Die ordnungsgemäße Beru-

---

[120] Bedford-Strohm 2017: S. 39.
[121] Vgl. Goertz: Art. Allgemeines Priestertum. Abschnitt III.
[122] Vgl. Schweizer, Eduard (1998): Zürcher Bibelkommentare. Der erste Petrusbrief. Zürich: Theologischer Verlag. S. 47.
[123] Ebd.
[124] Vgl. Brox 1979: S. 104.
[125] Ebd.
[126] Vgl. Ebd.
[127] Goertz: Art. Allgemeines Priestertum. Abschnitt III.
[128] Vgl. Ebd.
[129] Vgl. Joest, Wilfried / von Lüpke, Johannes (2012): Dogmatik II: Der Weg Gottes mit dem Menschen. Aufl. 5. Göttingen / Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 186.
[130] Vgl. Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD): Das Augsburger Bekenntnis. Online verfügbar unter http://www.velkd.de/theologie/augsburger-bekenntnis.php [Stand: 13.05.2018].
[131] Ebd.
[132] Joest / von Lüpke 2012: S. 186.
[133] Ebd.

fung vollzieht sich durch die Ordination.[134] „Wie diese Berufung zu verstehen und zu vollziehen ist, wird kontrovers diskutiert.“[135]

Es steht die Frage im Raum, ob das kirchliche Amt „von Christus der Gemeinde als Ganzer gegeben ist und nur um eines geordneten und die Einheit wahrenden Vollzuges willen von der Gemeinde an einzelne ihrer Glieder übertragen wird“[136] oder ob das Amt von Christus gestiftet und unmittelbar, ohne den Weg über die Gemeinde, eingesetzt ist. Hierzu wird auch oft der erste Satz des V. Artikels der Confessio Augustana herangezogen[137]: „Um diesen Glauben zu erlangen, hat Gott das Predigtamt eingesetzt, das Evangelium und die Sakramente gegeben, durch die er als durch Mittel den Heiligen Geist gibt, […]“[138]. Bedeutet das, dass der Dienst der Verkündigung durch Gott eingesetzt ist und der Gemeinde als Ganzer obliegt oder dass der Pfarrer, der das Amt der Verkündigung innehat, der Gemeinde *gegenüber* steht und so von Gott eingesetzt ist? Diese Frage ist bis heute umstritten und wird immer wieder diskutiert, wenn es um das evangelische Amtsverständnis geht.[139]

Die Diskussion, wie das geistliche Amt zu verstehen ist, hat auch praktische Auswirkungen in den Gemeinden: Des Öfteren gibt es Enttäuschungen auf Seiten der Ehrenamtlichen, da sie sich durch eine übermäßige Pfarrzentrierung in der Gemeinde als „Pfarr-Hilfskräfte“ ausgenutzt und mit ihren Kompetenzen nicht wertgeschätzt fühlen.[140] Deswegen ist für die aktuelle Reformbewegung wichtig zu fragen, „wie das Priestertum aller Glaubenden heute in Kirche und Gemeinde neu Gestalt gewinnen kann“[141].

3.2.2 Die Kirche als Leib Christi

Das Bild von der Kirche als Leib Christi findet sich im ersten Brief des Paulus an die Korinther:

> [12]*„Denn wie der Leib einer ist und hat doch viele Glieder, alle Glieder des Leibes aber, obwohl sie viele sind, doch ein Leib sind: so auch Christus.* [13]*Denn wir sind durch einen Geist alle zu einem Leib getauft, wir seien Juden oder Griechen, Sklaven oder Freie, und sind alle mit einem Geist getränkt.“ (1. Kor 12,12f)*

Paulus erklärt hier, „warum das Miteinander verschiedener Gaben in der christlichen Gemeinde dem Zusammenwirken der unterschiedlichen Glieder eines Leibes bzw.

---

[134] Vgl. Joest / von Lüpke 2012: S. 186.
[135] Ebd.
[136] Ebd.
[137] Vgl. a.a.O., S. 186f.
[138] Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD): Das Augsburger Bekenntnis.
[139] Vgl. Joest / von Lüpke 2012: S. 187.
[140] Vgl. Ebd.
[141] a.a.O., S. 41.

eines Organismus entspricht“[142]. Der menschliche Körper besteht aus vielen unterschiedlichen Gliedern, die sich doch zu einem funktionierenden Organismus, einem Leib, zusammenfügen. Paulus verbindet mit diesem Bild die beiden Motive Einheit und Vielfalt zu einem einzigen Motiv, das sich durch alle seine weiteren Ausführungen zieht.[143] Einheit und Vielfalt müssen sich nicht wiedersprechen – zumindest nicht, wenn es um Christus geht. Interessant ist nämlich der Vergleichspunkt, den Paulus hier setzt, denn er schreibt: „so auch Christus“. Erwarten würde man hier „so auch die Gemeinde“.[144] Doch Paulus geht es bei seinem Vergleich „nicht nur um das organische Zusammenleben in einer von Menschen gegründeten Vereinigung. Es geht um die Gestaltung der von Christus begründeten und geprägten Gemeinschaft derer, die zu ihm gehören.“[145] Paulus sieht „das *koinônia*-(Gemeinschaft-)Sein der Gemeinde ineins mit der *koinônia* (Anteilgabe) des Leibes und Blutes Christi, die im Herrenmahl geschieht (1Kor 10,16f.)“[146]. Oder anders gesagt: Die Gemeinde ist nicht nur *wie* ein Leib, sondern sie *ist* der Leib Christi. Durch die Taufe werden die Christen nicht nur zu einer Gemeinschaft des Leibes Christi zusammengefügt, sie werden in die schon bestehende Gemeinschaft des Leibes Christi eingefügt.[147] In der Wirklichkeit der Gemeinde als Leib Christi werden die Unterschiede in der nationalen Herkunft sowie die ständische Gliederung überwunden.[148] „In der zutiefst geistlichen Einheit der Christusgemeinde gibt es keine trennenden Unterschiede.“[149]

Im weiteren Textverlauf entfaltet Paulus seinen Vergleich und schildert im Stil einer Fabel die Vielfalt der Glieder und ihre Einheit als Leib (Vgl. VV. 14-26). Dabei wird seine Intention klar: Der Leib braucht alle Sinne und Organe, um zu funktionieren.[150] „Das hat Gott so gewollt, und deshalb hat der Körper *viele Glieder* und bildet gerade so *einen* Organismus, ist *ein Leib*.“[151] Für das Miteinander in der Gemeinde bedeutet dies zweierlei: 1. Es *muss* in einer Gemeinde viele unterschiedliche Gaben geben, und keiner wird ausgeschlossen, nur weil er bzw. sie die eine oder die andere Gabe nicht hat. 2. Die verschiedenen Glieder brauchen einander und sind aufeinander angewiesen. Keiner kann ohne die Hilfe der anderen auskommen. Daraus folgt auch, dass keine

---

[142] Klaiber, Walter (2011): Die Botschaft des Neuen Testaments. Der erste Korintherbrief. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Verlagsgesellschaft. S. 200f.
[143] Vgl. Strobel, August (1989): Zürcher Bibelkommentare. Der erste Brief an die Korinther. Zürich: Theologischer Verlag. S. 193.
[144] Vgl. Klaiber 2011: S. 201.
[145] Ebd.
[146] Joest / von Lüpke 2012: S. 171.
[147] Vgl. Klaiber 2011: S. 201.
[148] Vgl. Strobel 1989: S. 194.
[149] Ebd.
[150] Vgl. Klaiber 2011: S. 203.
[151] Ebd.

Gabe oder Funktion mehr Wert oder bedeutender ist als die andere. Eine hierarchische Ordnung ist damit ausgeschlossen.[152]

Für die evangelischen Kirchen heute hat das Bild von der Kirche als Leib Christi immer noch große Bedeutung. Der Begriff „Einheit in der Verschiedenheit“[153] wird von den Kirchen immer wieder in den unterschiedlichsten Kontexten verwendet, z.B. wenn es um die Frage geht, wie die Kirche in der „pluralen Welt ganz unterschiedlichen Menschen mit ganz verschiedenen Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten (…) eine Heimat geben“[154] kann. Für die Reformdebatten bedeutet „Einheit in der Verschiedenheit“ auch „Beweglichkeit in den Formen statt Klammern an Strukturen“[155]. Nicht überall muss alles auf dieselbe Weise geschehen, um ans gemeinsame Ziel zu gelangen. An unterschiedlichen Orten kann auf unterschiedliche Art gearbeitet werden, ohne dabei das gemeinsame Ziel aus dem Blick zu verlieren.[156]

Der Auftrag der Kirche, das Bild des Priestertums aller Glaubenden und der Kirche als Leib Christi sind Orientierungspunkte für die Gestaltung und das Handeln der Kirche. Sie geben die Richtung vor, was Kirche tun soll, wie sie es tun soll und wie die Christinnen und Christen miteinander umgehen sollen. Sie sind innere, schwer überprüfbare Kennzeichen der Kirche. Welche sind aber die äußeren Kennzeichen, die überprüfbar sind und die bei allen Reformen und strukturellen Veränderungen der Kirche beibehalten werden müssen, weil es im protestantischen Sinne sonst keine Kirche mehr ist?

3.3 Verkündigung des Evangeliums und Sakramentsverwaltung – Die Wesensmerkmale der Kirche

Die Alte Kirche hat vier Eigenschaften der Kirche („notae ecclesiae“) im Glaubensbekenntnis von Nizäa-Konstantinopel (381 n.Chr.) festgelegt.[157] Danach ist die Kirche eine, heilige, katholische (im Sinne von allgemein) und apostolische Kirche. Alle christlichen Kirchen konnten sich auf diese vier Wesensmerkmale der Kirche einigen. Aus diesem Grund wird das Nizänische Glaubensbekenntnis auch heute noch in ökumenischen Gottesdiensten gesprochen.[158]

Martin Luther setze sich mit den vier Kennzeichen der Kirche ausführlich auseinander. „Für ihn sind sie Wesenseigenschaften der verborgenen Kirche, d.h. der Kirche als

[152] Vgl. Klaiber 2011: S. 203f.
[153] Vgl. z.B. Bedford-Strohm 2017: S. 34.
[154] Ebd.
[155] Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) 2006: S. 45.
[156] Vgl. Ebd.
[157] Vgl. Joest / von Lüpke 2012: S. 172.
[158] Vgl. Bedford-Strohm 2017: S. 51f.

geistl. Gemeinschaft. Ohne sie könnte die Kirche nicht Kirche sein."[159] Allerdings kann man diese Eigenschaften nicht überprüfen, denn sie sind nicht sichtbar.[160] „Für Luther stellt sich daher mit Dringlichkeit die Frage, woran man die Kirche Christi in der Welt erkennen kann."[161] Mit der Lehre von den äußeren Kennzeichen der Kirche gibt er darauf eine Antwort.[162] Die Kirche ist im VII. Artikel der Confessio Augustana bemerkenswert knapp als protestantische Definition der Kirche[163] zusammengefasst worden:

> *„Es wird auch gelehrt, dass allezeit eine heilige, christliche Kirche sein und bleiben muss, die die Versammlung aller Gläubigen ist, bei denen das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden. Denn das genügt zur wahren Einheit der christlichen Kirche, dass das Evangelium einträchtig im reinen Verständnis gepredigt und die Sakramente dem göttlichen Wort gemäß gereicht werden." (CA VII)* [164]

Das Einzige, was für die Einheit der Kirche nötig ist und woran sie allezeit gebunden ist, ist die Predigt des reinen Evangeliums und „der dem Evangelium entsprechende Vollzug der Sakramente"[165] Taufe und Abendmahl. Sie repräsentieren die Kirche nach außen hin. „Zugleich sind sie die Wirk- und Gnadenmittel, durch die Gott Menschen zu Christen macht und die Kirche konstituiert."[166] Darüber hinaus braucht es nach diesem Verständnis von Kirche keinen Konsens mehr. Alle weiteren Fragen, wie z.B. die Fragen nach der Struktur, des kirchlichen Rechts, der Traditionen oder der kirchlichen Sozialformen sind nicht konstitutiv für die Kirche. Sie gehören zu den „menschlichen Ordnungen" (Vgl. CA XV).[167] Diese sind zwar notwendig, um das Wenige, das in CA VII beschrieben ist, zu gewährleisten, „aber diese [Ordnungen] können zu verschiedenen Zeiten, in verschiedenen Gebieten und unter verschiedenen Verhältnissen unterschiedlich gestaltet und abgewandelt werden, so wie es jeweils der Einheit und dem Leben der Gemeinden am besten dienlich ist"[168].

Es ist deutlich geworden, mit welchen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen Kirche zu tun hat, wie sie bisher darauf reagiert hat und welche Folgen und Probleme diese Reaktionen heute noch nach sich ziehen. Außerdem ist klar geworden, dass die neuen Reformbewegungen vom biblischen Auftrag her denken. Wie dieser Auftrag

---

[159] Neebe, Gudrun: Art. Kennzeichen der Kirche (notae ecclesiae). In: Religion in Geschichte und Gegenwart. Online verfügbar unter http://dx.doi.org.evhn.idm.oclc.org/10.1163/2405-8262_rgg4_SIM_11478 [Stand: 15.05.18].
[160] Vgl. Ebd.
[161] Ebd.
[162] Vgl. Ebd.
[163] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 28.
[164] Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD): Das Augsburger Bekenntnis.
[165] Joest / von Lüpke 2012: S. 185.
[166] Neebe: Art. Kennzeichen der Kirche (notae ecclesiae).
[167] Vgl. Hauschildt / Pohl-Patalong 2013: S. 28.
[168] Joest / von Lüpke 2012: S. 185.

aussieht und welche biblischen Bilder sowie dogmatischen Grundlagen der Reformdebatte Orientierung geben, wurde ebenfalls aufgezeigt. Betrachtet man die bisherigen Kapitel jedoch genauer, dann wird ein bestimmtes Thema immer wieder latent angesprochen: die Debatte um die Ämter und Dienste in der Kirche sowie ihr Verhältnis zueinander. Es ist ein unglaublich komplexes Thema, doch für eine erfolgreiche Reform sollte dieser Debatte nicht aus dem Weg gegangen werden, sondern man muss darauf Antworten finden. Die Ämterdebatte betrifft fast alle Bereiche des kirchlichen Lebens und hat ungemeine Auswirkungen auf die Strukturen der Kirche. Deshalb beschäftigt sich das folgende Kapitel mit dieser Debatte. Erst dann wird nämlich deutlich, welches Potential und welche Problematik in dem neuen Reformpapier stecken.

4. „Ein Leib, viele Glieder! …oder doch nicht?“[169] – Die Ämterdebatte

Die Debatte um die Ämter und Dienste in der Kirche gliedert sich in verschiedene Teildiskurse. Eberhard Hauschildt hat in seinem Aufsatz „Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten.“[170] drei Diskurse der Ämterdebatte ausmachen können. Es gibt erstens die Debatte um das Verhältnis der ordinierten Ämter zueinander (einfaches, zweifaches, dreifaches oder vielfaches ordiniertes Amt). Dahinter steht aus protestantischer Sicht die Frage: „Was kann, darf, muss es an anderen ordinierten Ämtern neben dem Predigtamt geben und wie stehen sie zueinander?“[171] Zweitens betrachtet er die Debatte um das Verhältnis von ordiniertem Amt und nicht-ordinierten kirchlichen Berufen und drittens spricht er die Debatte an, welche Funktionen von Hauptamtlichen auf die ehrenamtlichen Mitarbeitenden verlagert werden können.[172]

Die verschiedenen Debatten sind alle miteinander verknüpft und eine Entscheidung in der einen Debatte hat unweigerlich Auswirkungen auf die anderen Teildebatten. Da in dieser Arbeit der Fokus aber auf dem Miteinander der verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen liegt, soll hier nun vor allem die Debatte um das einfache oder vielfache

---

[169] Unter dieser Überschrift haben Religionspädagogik- und Diakonikstudierende der Evangelischen Hochschule Nürnberg, Theologiestudierende der Augustana-Hochschule Neuendettelsau, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen und der Ludwig-Maximilians-Universität München sowie Kirchenmusikstudierende der Hochschule für evangelische Kirchenmusik Bayreuth vor zwei Jahren ein Workshop-Wochenende ins Leben gerufen. Bei diesem Wochenende geht es darum, dass Studierende der verschiedenen Berufsgruppen sich kennenlernen, austauschen, über verbindende Themen diskutieren und für die spätere Zusammenarbeit in den Gemeinden Kontakte knüpfen. Vgl. dazu auch: Müller, Benjamin (2016): Bachelor-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Arts. Kooperation kirchlicher Berufe in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Chancen, Grenzen und Visionen. Bibliothek der Evangelischen Hochschule Nürnberg: Sig. F2/9 dfg 2016 6.

[170] Vgl. Hauschildt, Eberhard (2013): Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten. In: Pastoraltheologie. Jg. 102/2013. S. 388–407.

[171] Vgl. a.a.O., S. 392.

[172] Vgl. a.a.O., S. 393.

ordinierte Amt und die Debatte um das Verhältnis von anderen ebenfalls theologisch gebildeten Berufen zum Pfarrberuf in den Blick genommen werden. Die Wichtigkeit der anderen Debatten wird damit nicht infrage gestellt.

4.1 Biblische Grundlagen zu den Ämtern und Diensten in der Kirche

Auch bei der Ämterdebatte ist es sinnvoll, auf den biblischen Ursprung zu blicken. Kann man die heutige Amtsstruktur in den evangelisch-lutherischen Kirchen, in denen nur Pfarrerinnen und Pfarrer ordiniert werden, an den biblischen Texten des Neuen Testaments ablesen?

Zunächst muss man feststellen, dass „es für den deutschen Begriff ‚Amt' – im Sinne von ‚Dienst', ‚Aufgabe', ‚Dienstleistung', die jemandem aufgetragen ist – im Neuen Testament gar keine direkte Entsprechung"[173] gibt. Und auch die strukturellen Voraussetzungen für unser heutiges Amtsverständnis sind in den neutestamentlichen Urgemeinden nicht gegeben. Im Gegenteil, die gemeindebezogenen Dienste und Funktionen sind in keiner Weise schon einheitlich strukturiert. Das Bedürfnis nach einheitlicher Strukturierung und Organisation entstand erst nach dem Ableben der Apostel ab der Mitte der 60er Jahre des 1. Jahrhunderts n. Chr. Bis dahin orientierte man sich an den Aussagen und Briefen der Apostel, z.B. an Petrus, Paulus oder Jakobus.[174]

Ihre Aufgabe sahen die Gemeinden in der Sendung und Hinwendung zu allen Menschen der Welt und in der Verkündigung des Evangeliums.[175] Jede und jeder war dazu befugt, Menschen einzuladen und ihnen von Gottes Sohn und seiner Liebe und Hingabe zu erzählen (vgl. dazu auch Kapitel 3.2.1 „Das Priestertum aller Glaubenden"). „Ein Konkurrenzverhältnis von Verkündigung und Diakonie, von Wort- und Lebenszeugnis ist dem neutestamentlichen Kirchenverständnis fremd."[176]

Das Neue Testament kennt aber grundlegende Dienste, die als Vorstufe der heutigen Berufsgruppen betrachtet werden können. Zu finden sind sie z.B. im Anschluss des Textes, der hier bereits im Kapitel 3.2.2 „Die Kirche als Leib Christi" ausführlich behandelt wurde. In 1. Kor 12,28 steht:

> *„Und Gott hat in der Gemeinde eingesetzt erstens Apostel, zweitens Propheten, drittens Lehrer, dann gab er die Kraft Wunder zu tun, dann Gaben, gesund zu machen, zu helfen, zu leiten und mancherlei Zungenrede."*

Dieser kurze Textabschnitt zeigt zum einen, wie viele verschiedene Gaben und Fähigkeiten es in der frühchristlichen Kirche gab. Zum anderen deutet sich hier die erste

---

[173] Eckstein, Hans-Joachim: Amt und Amtsverständnis im Neuen Testament. In: Noller, Annette / Eidt, Ellen / Schmidt, Heinz (Hg.) (2013): Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt. Stuttgart: W. Kohlhammer. S. 21f.
[174] Vgl. a.a.O., S. 22.
[175] Vgl. a.a.O., S. 23.
[176] a.a.O., S. 24.

Herausbildung deutlich hervorgehobener Dienste an.[177] „Mit der vorangestellten Trias der *Apostel, Propheten* und *Lehrer* betont er [Paulus] die Dienste, die das Evangelium Jesu Christi in Verkündigung und Lehre zur Geltung bringen.“[178] Die Apostel sind hier im Sinne von „Missionaren“ zu verstehen, die „das Evangelium grundlegend und glaubenweckend verkündigen (1 Kor 12,28; 2 Kor 11,13; Röm 16,7)“[179]. Die urchristlichen Propheten waren in der frühen Kirche für die gottesdienstliche Verkündigung zuständig[180] und hatten auch gemeindeleitende Aufgaben[181]. Die Lehrer waren darin beauftragt, „die Schriften des Alten Testaments im Blick auf die Christusoffenbarung auszulegen oder auch die ersten formulierten urchristlichen Glaubensbekenntnisse zu erklären und weiterzugeben“[182]. Obwohl diese drei „Ämter“ von Paulus sehr betont an den Anfang seiner Aufzählung gestellt werden, regelt er das Verhältnis zwischen ihnen und den Gemeindegliedern bzw. das Verhältnis von Aposteln, Lehrern und Propheten untereinander nicht noch einmal gesondert.[183] Dies ist nicht nötig, „solange sie alle mit ihren Gaben ausschließlich an der Förderung des Ganzen und an der organischen Ergänzung und Entwicklung des Gemeinsamen orientiert bleiben“[184]. Die Hochschätzung und Erstnennung ergibt sich für Paulus nur aus einem Grund: Weil diese drei Dienste im Besonderen mit der Verkündigung des Evangeliums zu tun haben. Grundsätzlich sind aber alle Gaben und Aufgaben gleich wichtig.

Die weiteren Charismen lassen sich heute dem heilenden, diakonischen und sozialen Handeln sowie den Verwaltungs- und Leitungsaufgaben in Gottesdienst, Gemeindeleben und Kirche zuordnen.[185] Weitere „Ämter“ wie Diakonat und Bischofsamt, die heute in der Ämterfrage eine bedeutende Rolle spielen, sind in diesem kurzen Textabschnitt nicht explizit genannt. Sie kommen aber z.B. in den Adressenangaben des Philipperbriefs ausdrücklich vor.[186] Der Diakonendienst als ständiges Amt lässt sich biblisch sehr gut begründen, denn die Begriffe „Dienen“, „Diener“ und „Dienst“ sind im Neuen Testament von großer Bedeutung.[187] „Zum gegenseitigen Dienen in Liebe ist die Gemeinde […] in der gesamten neutestamentlichen Ethik aufgerufen, angefangen bei der auf Gottes Barmherzigkeit basierenden Bergpredigt Jesu (Mt 5-7) und dem vielfältig bezeugten Gottesgebot der Nächstenliebe (3 Mose 19,18; Mk 12,31 par.; Röm 13,8ff.

[177] Vgl. Eckstein 2013: S. 33.
[178] Ebd.
[179] Ebd.
[180] Vgl. Ebd.
[181] Vgl. Klaiber 2011: S. 207.
[182] Ebd.
[183] Vgl. Eckstein 2013: S. 34.
[184] Ebd.
[185] Vgl. Ebd.
[186] Vgl. a.a.O., S. 35.
[187] Vgl. a.a.O., S. 39.

Joh 15,12) […] bis hin zu allen Spätbriefen des Neuen Testaments vom 1 Johannes bis hin zum Jakobusbrief."[188]

Aus dem neutestamentlichen Befund zu den Ämtern lässt sich also Folgendes ableiten: Das Neue Testament kennt nicht ein Amt, sondern verschiedene, gleichwertige Dienste. Berufe wie die der Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakoninnen und Diakone, Religionspädagoginnen und Religionspädagogen oder Bischöfinnen und Bischöfe etc. lassen sich auf diese verschiedenen Dienste zurückführen. Sie alle haben ihre Berechtigung. Eine Amtsstruktur oder gar Ämterhierarchie lässt sich aus dem biblischen Befund aber nicht ableiten. Im Kontext des biblischen Bildes der Kirche als Leib Christi scheint ein Streit um die innerkirchliche Hierarchie regelrecht absurd.[189]

4.2 Die kirchengeschichtliche Entwicklung der Ämter und Dienste

In den späteren neutestamentlichen Schriften, die in der Zeit nach dem Ableben der Apostel geschrieben wurden, finden sich Zeugnisse für eine zunehmende Bedeutung der kirchlichen Ämter.[190] Dabei lassen sich zwei verschiedene Formen von Gemeindeleitung ausmachen: „Einerseits findet sich eine *Ältestenverfassung*, die wohl alttestamentlich-jüdischer Tradition palästinischen Ursprungs ist, und andererseits eine sich anbahnende *Episkopenverfassung*, die […] begrifflich und funktional eher hellenistischen Ursprungs sein wird."[191] In der Apostelgeschichte wird z.B. davon berichtet, dass Älteste und Apostel die Gemeinde leiten und repräsentieren (vgl. Apg 15,2.4.6.22f.). Das Episkopat wird in der hellenistischen Umwelt eher als „Aufseher" bzw. „Hüter" verstanden. In den christlichen Gemeinden wird dieses Verständnis aber mit dem alttestamentlich-jüdischen Verständnis des „Hirten", der für das Volk verantwortlich ist, verbunden (vgl. 1 Petr 2,25; 5,2). In den Pastoralbriefen findet sich dann eine Kombination aus jüdisch-judenchristlichem Ältestenamt und hellenistisch abgeleiteten Ämtern. Hier entdeckt man sowohl das Amt des Episkopos (Bischofs) als auch des Presbyters (Ältester) und des Diakons wieder.[192] „Entscheidend für das Amtsverständnis ist auch die ausdrückliche Erwähnung einer *Ordination* unter Auflegung der Hände."[193] Intention dieser Amtsstrukturen und der Ordination war aber auch hier nicht die Errichtung eines dreistufigen Weiheamtes (Bischof, Priester, Diakon), wie es in der katholischen Kirche zu finden ist, sondern die Sicherung der Grundlage der Kirche, des Evangeliums.[194]

Im Protestantismus wurde das kirchliche Amt, wie es in CA XIV beschrieben ist (vgl. Kapitel 3.2.1), dahingehend ausgelegt, dass nur ein einziges Amt, nämlich das

[188] Eckstein 2013: S. 39.
[189] Vgl. Hauschildt 2013: S. 389.
[190] Vgl. Eckstein 2013: S. 35.
[191] a.a.O., S. 36.
[192] Vgl. a.a.O., S. 36f.
[193] a.a.O., S. 37.
[194] Vgl. a.a.O., S. 38.

Pfarramt, mit diesem Artikel gemeint sein kann. So setzte sich „ab der Reformationszeit allein das Pfarramt als ordiniertes Verkündigungsamt durch“[195]. Zwar gab es anfangs die Idee einer Drei- oder Vierzahl (Pastoren, Lehrer, Älteste, Diakone) der Ämter, ihr war aber kein dauerhafter Erfolg beschert. Im Artikel 4[196] der Barmer Theologischen Erklärung (1934) war die Hierarchisierung der Ämter und Dienste wieder Thema. Obgleich Lutheraner, Unierte und Reformierte diese Hierarchie gemeinsam relativierten, an der Sonderstellung des Pfarramts in den lutherischen Kirchen in Deutschland hat dies nichts geändert. Und auch die Lima-Erklärung (1982) des Ökumenischen Rates der Kirchen, die die Dreizahl der Ämter (Bischofsamt, Pfarramt, Diakonat) als angemessen für den Protestantismus erklärte[197], konnte daran nichts ändern. Obwohl sich aufgrund gesellschaftlicher Wandlungen seit dem 19. Jahrhundert immer wieder neue theologisch-pädagogische Berufe etablierten, wie z.B. die der Diakoninnen und Diakone, der Religionspädagoginnen und Religionspädagogen oder der hauptberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, wurde ämtertheologisch – zumindest in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern – nicht darauf eingegangen (vgl. dazu Kapitel 2.2.3).

4.3 Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der kirchlichen Berufsgruppen

Die Veränderungsprozesse in der Gesellschaft haben wie in 2.1 beschrieben nicht nur enorme Auswirkungen auf die Kirche(n) im Allgemeinen, sondern auch auf die verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen. Die Ausdifferenzierung der Gesellschaft sorgt dafür, dass die Kirche immer mehr als religiöses Dienstleistungsunternehmen wahrgenommen wird. Die Kasualien, der Gottesdienst am Heiligen Abend oder die Teilnahme am Religions- und Konfirmandenunterricht sind die häufigsten Begegnungspunkte der Kirchenmitglieder mit der Kirche. Das, was Menschen erwarten, wenn sie in ein Konzert oder Theaterstück gehen, erwarten sie heutzutage auch bei ihrer Hochzeit, dem Heilig-Abend-Gottesdienst oder dem Konfirmandenunterricht: Professionalität und vollen Einsatz derjenigen Menschen, deren Angebot sie annehmen. Im Fall der Kirche sind dies die verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen. Zudem wird von den Mitarbeitenden der Kirche erwartet, dass sie auf die Interessen und Wünsche der Kirchenmit-

---

[195] Bubmann, Peter: Amt, Ämter und Dienste der Kommunikation des Evangeliums – aktuelle Herausforderungen in der Ämterfrage. In: Noller, Annette / Eidt, Ellen / Schmidt, Heinz (Hg.) (2013): Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt. Stuttgart: W. Kohlhammer. S. 87f.

[196] „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“ Vgl. Evangelische Kirche in Deutschland (EKD): Barmer Theologische Erklärung. Online verfügbar unter https://www.ekd.de/Barmer-Theologische-Erklarung-Thesen-11296.htm [Stand: 15.05.18].

[197] Hauschildt 2013: S. 389f.

glieder eingehen und sich auch mit den kirchlichen Angeboten dem Zeitgeist anpassen. Die Pluralisierung der Gesellschaft hat somit auch eine Pluralisierung der kirchlichen Angebote zur Folge. [198] „In allen kirchlichen Berufsgruppen kommen aufgrund der gesellschaftlichen Dynamiken (zumindest als Postulat) andauernd neue Arbeitsfelder und Perspektiven der Arbeit dazu (beispielsweise bei den Kirchenmusikern die Popmusik; bei den Sozialarbeitern und Religionspädagoginnen die Medienpädagogik etc.).“[199] Diese Entwicklung führt bereits in der Ausbildung zur Überfrachtung der Modulhandbücher und „in der Praxis nicht selten zu Überlastung und Burnout“[200]. In Zeiten, in denen die finanziellen Ressourcen immer knapper werden und der Nachwuchs bei den kirchlichen Berufsgruppen viel zu gering ist, verschärft sich diese Situation zunehmend.[201]

Viele Reformpapiere, wie auch das der EKD, wissen um diese prekäre Situation der kirchlichen Berufe. Doch ihre Reformvorschläge nehmen nicht alle kirchlichen Berufsgruppen in den Blick, sondern gehen oft nur von der hohen Belastung der Pfarrerinnen und Pfarrer aus und versuchen für diese Berufsgruppe Lösungen zu finden.[202] Die anderen kirchlichen Mitarbeitenden kommen nur am Rand vor und werden wenig gewürdigt. „Das hat in den Berufsverbänden der diakonischen und pädagogischen Berufe Verstimmungen hinterlassen und den Eindruck verstärkt, die EKD wünsche sich vielleicht eine reine Pastorenkirche.“[203] Ähnliches findet sich auch in der „Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis ‚Ordnungsgemäß berufen‘ “[204]. Da die Bischofskonferenz hier nur zwischen der Ordination von Pfarrerinnen und Pfarrern und der Beauftragung weiterer Personen für das Amt der öffentlichen Verkündigung differenziert, und damit die Prädikantinnen und Prädikanten meint, trägt sie nicht zur Klärung der Ämterdebatte bei. Im Gegenteil, Sätze wie „Die Ämter der Diakone und Diakoninnen sowie der Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen haben nicht teil am Amt der öffentlichen Verkündigung, da sie anders gefüllt sind.“[205] hinterlassen nichts als Ratlosigkeit in Bezug auf die Frage nach der Rolle der Diakoninnen und Dia-

---

[198] Vgl. Bubmann 2013: S. 89.
[199] Ebd.
[200] Ebd.
[201] Vgl. Ebd.
[202] Vgl. z.B. Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) 2006: S. 24f.
[203] Bubmann 2013: S. 90.
[204] Vgl. Lutherisches Kirchenamt der VELKD (Hg.) (2006): „Ordnungsgemäß berufen“. Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis. Online verfügbar unter http://www.velkd.de/publikationen/texte-aus-der-velkd.php?publikation=373&kategorie=22 [Stand: 17.05.2018].
[205] a.a.O., S. 20.

kone sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowohl im Gegenüber zum Pfarramt als auch im Miteinander der Dienste und Ämter der Kirche.[206]
Zu all dem eben Beschriebenen spielt in die Ämterdebatte(n) zusätzlich auch noch der Kampf um Macht und Einfluss hinein. Die bisherige Praxis wird häufig nur deshalb weitergeführt, weil eine Veränderung der Verteilung von Macht und Ressourcen nicht gewünscht ist.[207] Die beschriebenen Veränderungsprozesse in der Gesellschaft und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die kirchlichen Berufe verlangen aber nach einer Umverteilung von Aufgaben und Ressourcen auf *alle* kirchlichen Berufsgruppen mit ihren jeweils eigenen Kompetenzen und damit auch eine Neuverteilung von Macht und Einfluss. Denn der kirchliche Auftrag, die Kommunikation des Evangeliums, kann in der heutigen Gesellschaft nicht erfüllt werden, wenn nicht alle kirchlichen Berufe Hand in Hand zusammenarbeiten. Machtansprüche, ungleich verteilte Wertschätzung und damit einhergehende Verstimmung mancher Berufsgruppen verhindern dies aber.

4.4 Theoretische und Praktische Lösungsansätze zur Ämterdebatte

Lösungsvorschläge für die Ämterdebatte, die alle theologisch-pädagogischen oder sogar *alle* kirchlichen Berufsgruppen im Blick haben, sind in den Veröffentlichungen zur Praktischen Theologie nur vereinzelt zu finden. Sie finden sich unter dem Begriff der „Mehrdimensionalen Ämtermodelle“. Ein oft rezipiertes Beispiel ist das Modell des gemeinsamen Dienstes und der vielen Ämter vom evangelischen Theologen Peter Bubmann.[208] Er geht in diesem Modell von einer Kirche aus, die verstanden wird als *„Geschehen der Kommunikation des Evangeliums*“[209]. Diese Kommunikation des Evangeliums findet aber nicht allein durch Predigt und Darreichung der Sakramente statt[210], sondern sie findet sich, in Anlehnung an Ernst Lange, in allen Lebensvollzügen der Gemeinde wieder[211]. Bubmann schlägt fünf Grunddimensionen[212] des kirchlichen Auftrags, also der Kommunikation des Evangeliums, vor. Dabei orientiert er sich an den vier Grundvollzügen der Kirche (koinonia, martyria, leiturgia, diakonia) und fügt ihnen

---

[206] Vgl. Keßler, Hildrun: Gemeindepädagogische Berufstätigkeit zwischen Sozialarbeit und Pfarramt. In: Bubmann, Peter et al. (Hg.) (2012): Gemeindepädagogik. Berlin / Boston: Walter de Gruyter. S. 286.
[207] Vgl. Hauschildt 2013: S. 400.
[208] Bubmann 2013: S. 85–104.
[209] a.a.O., S. 91.
[210] Vgl. Noller, Annette (2016): Diakonat und Kirchenreform. Empirische, historische und ekklesiologische Dimensionen einer diakonischen Kirche. Stuttgart: W. Kohlhammer. S. 398.
[211] Vgl. Lange 1981: S. 102.
[212] Die fünf Grunddimensionen sind:
Litgurgie und Spiritualität (leiturgia): symbolische Kommunikation des Heiligen; Verkündigung und Zeugnis (martyria): kommunikativ-werbende (Kon-)Textualisierung der Glaubenserfahrungen; Gemeinschaftsbildung (koinonia): soziale Gestaltwerdung des Glaubens in Kirche und Gesellschaft; Bildung (paideia): Glaubens- und Identitätsentwicklung sowie Entfaltung der Frömmigkeit; Seelsorge und Diakonie (diakonia): helfendes und heilendes (diakonisches) Handeln bzw. seelsorgliche und ethische Lebensberatung.
Vgl. dazu: Bubmann 2013: S. 94.

die paideia, also die Bildung, als fünften Grunddienst hinzu. Jeder Dimension ordnet Bubmann ein Amt zu, dieses Amt kann von verschiedenen kirchlichen Berufen wahrgenommen werden. Damit ergibt sich ein sehr weit gefasstes Ämtermodell, das alle kirchlichen Berufe in den Blick nimmt und ihnen auf Grundlage ihrer Kompetenzen Aufgaben in einer oder höchstens zwei der Grunddimensionen zuteilt. Für die Ordination sieht Bubmann vor, alle Berufsgruppen zu ordinieren, „die dauerhaft und öffentlich-repräsentativ den Dienst am Evangelium in einem der Amtsbereiche versehen“[213]. Dafür legt er den Artikel XIV der Confessio Augustana dahingehend aus, dass das dort genannte kirchliche Amt nicht allein als das Pfarramt verstanden wird, „sondern die vielfältigen Gestalten der Kommunikation des Evangeliums ernst nimmt“[214].
Neben diesem theoretischen Lösungsvorschlag von Bubmann aus der Praktischen Theologie gibt es aber auch schon praktische Lösungen, z.B. die der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR). Während sich die lutherischen Kirchen gegen eine weit gefasste Interpretation der Ordination wehren, haben die Vertreterinnen und Vertreter der EKiR den Weg für die Ordination anderer Berufsgruppen geebnet und bei sich ein Gemeinsames Pastorales Amt eingeführt.[215]

Es hat sich gezeigt, dass die Ämterdebatte im Hinblick auf die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen nicht mehr als nebensächlich an den Rand gestellt werden kann, sondern als wichtiges Thema in den neuen Reformkonzepten behandelt werden muss. Ein alleiniges Pfarramt kann den Ansprüchen der Gesellschaft und der Kirchenmitglieder an die Kirche nicht mehr gerecht werden. Biblisch lässt sich das „eine Amt“ nicht begründen und auch im dogmatischen Sinne kommt es, wie bereits beschrieben, darauf an, wie die Artikel V und XIV der Confessio Augustana ausgelegt werden. Es braucht also eine neue Amtstheologie, die alle kirchlichen Berufe mit einbezieht und darauf achtet, dass jede Berufsgruppe ihre speziellen Kompetenzen einbringen kann und dass die Berufsgruppen dementsprechend gewürdigt werden. Dazu gehört auch eine würdige Form der Beauftragung (z.B. Ordination). Fragen der Macht und des Einflusses sollten – idealerweise – keine Rolle spielen, wenn es um die Verteilung der Ämter und Aufgabengebiete geht, sondern Kompetenz und das gemeinsame Ziel, die Kommunikation des Evangeliums, sollten im Vordergrund stehen.

Wie kann eine neu strukturierte Kirche aussehen, in der vom Auftrag her gedacht wird und in der Aufgaben und Strukturen so organisiert werden, sodass einerseits möglichst

---

[213] Bubmann 2013: S. 101.
[214] Ebd.
[215] Vgl. dazu: Evangelische Kirche im Rheinland (2005): Kirchengesetz über das Gemeinsame Pastorale Amt. Online verfügbar unter http://www.ekir.de/www/downloads-archiv/LS2005-21AnlageXXI-DS19-KG-GemeinsPastoralesAmt.pdf [Stand: 18.05.2018].

viele Menschen erreicht werden, aber andererseits auch die Mitarbeitenden der Kirche entlastet werden? Die Begleitgruppe zum Prozess „Profil und Konzentration“ (PuK) der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat sich dazu intensiv Gedanken gemacht und bei der Landessynode in Coburg im Frühjahr 2017 ihr Konzeptpapier[216] dazu vorgestellt. Seitdem wird es intensiv kommuniziert und daran weitergearbeitet. Im Folgenden soll das Konzept kurz erläutert werden.

5. Profil und Konzentration (PuK) – Auf dem Weg zu einer Strukturreform

> *„Die ELKB gibt Zeugnis von der Liebe des menschgewordenen Gottes. Sie orientiert sich am Auftrag der Heiligen Schrift und organisiert ihre Arbeitsformen und ihren Ressourceneinsatz konsequent auf das Ziel hin, dass Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen einen einfachen Zugang zu dieser Liebe finden.“*[217]

Dies ist der strategische Leitsatz des Prozesses „Profil und Konzentration“ und er macht sehr schnell deutlich, aus welcher Intention heraus die ELKB einen neuen Reformprozess ins Leben gerufen hat. Die Kirche möchte wieder mehr Menschen mit dem ihr anvertrauten Evangelium erreichen. Konkret formuliert das der Theologe Thomas Prieto-Peral so: „Es geht darum, das Erscheinungsbild unserer Kirche so weiterzuentwickeln, dass sich die Menschen in ihrem heutigen Lebensumfeld und mit ihren heutigen Lebensfragen angesprochen fühlen und wir ihnen […] einen einfachen Zugang zur Liebe des menschgewordenen Gottes vermitteln können.“[218]

Im Konzeptpapier, das die Begleitgruppe entworfen hat, wird deutlich, auf welche Weise die Landeskirche dies erreichen möchte. Es soll bei dieser Reform nicht von bestehenden Strukturen ausgegangen werden, sondern anhand des biblischen Auftrags wurden Grundaufgaben der Kirche formuliert, die dann wiederum in Arbeitspakete, denen jeweils ein strategischer Leitsatz vorsteht, übersetzt wurden. Diese neue, prozessorientierte Herangehensweise führt unweigerlich dazu, dass im Blick auf die bestehenden Arbeitsbereiche auch Nachrangigkeiten benannt werden müssen. Es geht darum, nicht immer neue Aufgabengebiete dem Bestehenden hinzuzufügen, sondern mit den Ressourcen, die bereits vorhanden sind, Neues zu wagen.[219] Dies bedeutet einen Kulturwandel im Arbeiten und es braucht dazu auch Mut zur Veränderung. Diese Offenheit, neue Wege zu gehen, sieht die PuK-Begleitgruppe im Moment in der Landeskirche gegeben, wenn sie im Konzeptpapier schreibt: „Für die Kirchenentwicklung […] gibt es derzeit so etwas wie einen Kairos, einen günstigen Moment. Vielfach ist die

---

[216] Vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 2017
[217] a.a.O., S. 11.
[218] Blum, Nikolaus / Prieto-Peral, Thomas (2017): Profil und Konzentration. Zwischenbericht vor der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Online verfügbar unter https://www2.elkb.de/intranet/system/files/infoportal/downloadliste/puk-zwischenbericht_herbst2017.pdf [Stand: 20.05.2018]. S. 5.
[219] Vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 2017: S. 4f.; 8f.

Erkenntnis gewachsen, dass es neue Formen der Arbeit braucht."[220] Eine gemeinsame Strategie und positive Vorstellungen davon, wie Kirche aussehen kann, sollen dabei helfen.[221] Deshalb ist das Papier nicht schon ein fertig ausgearbeitetes Konzept, das von der Landessynode nur noch beschlossen werden soll, sondern eine Diskussionsgrundlage, auf die nun ein längerer Prozess mit möglichst hoher Beteiligung aller kirchlichen Mitarbeitenden und Kirchenmitglieder folgt.[222] Abgestimmt wurde von der Landessynode in Coburg im Frühjahr 2017 nur der strategische Leitsatz und die Leitsätze, die den Arbeitspaketen vorstehen.[223]

Die fünf Grundaufgaben, die auf Grundlage des biblischen Auftrags formuliert wurden, lauten wie folgt:

- *Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben*
- *Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten*
- *Christliche und soziale Bildung ermöglichen*
- *Not von Menschen sichtbar machen und Notleidenden helfen*
- *Nachhaltig und gerecht haushalten*[224]

Um diese Aufgaben zu erfüllen, setzt die Landeskirche auf eine verstärkte „Geh-Struktur". Die Gemeinden sollen die realen Lebensräume der Menschen wahrnehmen und ihre Arbeit auf Grundlage ihres Auftrags passend zu den Lebensräumen in Handlungsräumen organisieren. Dafür soll schwerpunktmäßig in Räumen geplant werden. Die mittlere Ebene soll gestärkt und weniger wie bisher in Gemeindegrenzen gedacht werden. Kirchengemeinden sollen sich vernetzen und miteinander kooperieren, aber nicht fusionieren, wie von vielen Kirchenvertreterinnen und -vertretern befürchtet wurde. In einem Raum muss nicht jede Kirchengemeinde alles machen, sondern jede Gemeinde kann Schwerpunkte setzen. Die kirchliche Arbeit in einem Raum wird aber als Einheit gesehen und organisiert. Sowohl parochiale als auch nicht-parochiale Arbeitsformen finden darin ihren Platz. Die Definition eines Raumes ist von der Begleitgruppe sehr offen gehalten worden, da die bestehenden Strukturen in der Landeskirche sehr unterschiedlich sind. In der Diaspora müssen andere Räume entwickelt werden als in dem protestantisch geprägten Speckgürtel von Nürnberg. Deshalb gelten als Orientierungspunkte für einen Raum folgende Grundsätze: Der Raum darf nur so groß

---

[220] Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 2017: S. 11.
[221] Vgl. Ebd.
[222] Vgl. a.a.O., S. 4.
Eine nähere Beschreibung des Beteiligungsprozesses mit allen Informationen zu den Arbeitsgruppen, Diskussionsveranstaltungen, Erprobungsdekanaten und dem Projektbüro findet sich hier: Blum / Prieto Peral 2017 und hier:
Sonntagsblatt (März 2018): Dossier zum Reformprozess „Profil & Konzentration". Online verfügbar unter https://www.sonntagsblatt.de/sites/default/files/media/dokument/2018-04/Reformprozess%20Profil%20und%20Konzentration%20PuK%20-%20White%20Paper%20als%20PDF%20-%2003.18.pdf [Stand: 20.05.2018]. S. 5f.
[223] Vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 2017: S. 41f.
[224] Vgl. a.a.O., S. 5.

sein, dass der zeitliche Aufwand, um ein kirchliches Angebot in Anspruch nehmen zu können, für die Kirchenmitglieder nicht zu groß ist.[225] „Vom Auftrag der Kirche aus gesehen ist der Raum die kleinste Größe, in der die Wahrnehmung der Grundaufgaben […] nachhaltig und zuverlässig garantiert und Schwerpunkte gebildet werden können.“[226] Aus Sicht der Mitarbeitenden darf der Raum nur so groß sein, dass sie die Aufgaben „gut, gerne und wohlbehalten“[227] wahrnehmen können. Ein Handlungsraum wäre z.B. ein Dekanatsbezirk, es können aber auch mehrere Dekanatsbezirke oder nur ein Teil eines Dekanatsbezirks solche Handlungsräume darstellen, je nachdem, wie der dazugehörige Sozialraum strukturiert ist.[228]

In diesen Räumen sollen zukünftig multiprofessionelle Teams arbeiten. Der Ausbau der Teamfähigkeit und des multiprofessionellen Arbeitens gehört, neben dem Denken vom Auftrag her, der „Geh-Struktur“ und dem Planen in Räumen, zu den Schwerpunkten der PuK-Strategie.[229] Obwohl bereits in vielen Bereichen, wie z.B. der Pflege und der Bildung, mit multiprofessionellen Teams gearbeitet wird[230], findet sich keine allgemeine Definition, die klar herausstreicht, was multiprofessionelle Teams eigentlich sind. Im Bereich der Kirche ist mit multiprofessionellen Teams das Zusammenarbeiten mehrerer (kirchlicher) Berufsgruppen in einem Handlungsraum gemeint. Die Teams planen und organisieren gemeinsam diesen Handlungsraum und haben zum Ziel, alle Grundaufgaben zu erfüllen. Wie das konkret aussieht, können sie selbst entscheiden. Dabei ist es wichtig, dass die fachlichen Kompetenzen der einzelnen Berufsgruppen wahrgenommen und die Aufgaben je nach den Kompetenzen verteilt werden.[231] Das bedeutet, die „Aufgaben werden von denen wahrgenommen, die es am besten können“[232]. Das gilt auch für Leitungsaufgaben und ist unabhängig von der jeweiligen Berufsgruppe. Eine Allzuständigkeit des Pfarrers wird somit ausgeschlossen.[233] „Die Planung von Arbeitsschwerpunkten und die klare Leitung von Teams“[234] sollen alle Mitarbeitenden in einem Team entlasten. Das heißt auch, dass die Teamarbeit im Raum nicht zu einer Vermehrung der Gremienarbeit führen darf, sondern dass insgesamt sogar mit weniger Regelungen und Gremiensitzungen gearbeitet werden soll. Konkrete Vereinbarungen und Vertrauen sind hier die Stichworte, die gleichzeitig die neue Arbeitskultur des Mit-

[225] Vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 2017: S. 4f.; 13–15.
[226] a.a.O., S. 13.
[227] Ebd.
[228] Vgl. a.a.O., S. 14.
[229] Vgl. a.a.O., S. 5–7.
[230] Vgl. z.B. Weltzien, Dörte et. al. (Hg.) (2016): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg. Weinheim / Basel: Beltz Juventa.
[231] Vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 2017: S. 15–17.
[232] a.a.O., S. 15.
[233] Vgl. a.a.O., S. 17; 19.
[234] a.a.O., S. 6.

einanders beschreiben.[235] Als Vorbild wird an dieser Stelle die Schwedische Kirche genannt.[236] Aus welchen Berufsgruppen sich ein multiprofessionelles Team zusammensetzt und wie viele Mitarbeitende einem Team angehören, hängt von den Erfordernissen der Handlungsräume ab.[237]
Um die gute Zusammenarbeit der Teams zu gewährleisten, soll die Team- und Leitungskompetenz von kirchlichen Mitarbeitenden bereits in der Ausbildung grundgelegt und durch regelmäßige verpflichtende Fortbildungen vertieft werden.[238] Außerdem soll die Attraktivität der kirchlichen Berufe gefördert werden. Dazu soll z.B. „eine faire und transparente Gestaltung der Vergütung und Nebenleistungen unter Berücksichtigung der Qualifikation und dienstlicher Rahmenbedingungen“[239] gewährleistet werden. Konkreter wird das Strategiepapier hier allerdings nicht. Es verweist nur noch auf den zeitgleich laufenden Berufsgruppenprozess in der ELKB.[240]

Im Frühjahr 2019 soll der Gesamtbericht über die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses auf der Landessynode der ELKB vorgestellt werden. Danach soll ein weiterer Beteiligungsprozess folgen, bei dem alle kirchlichen Mitarbeiter und alle Kirchenmitglieder die Möglichkeit haben, die Ergebnisse zu kommentieren. Erst dann werden Beschlüsse folgen.[241] Nach der Einschätzung von Thomas Prieto Peral lässt sich jetzt schon feststellen, „dass sich in vielen Gremien das Gefühl und die Haltung zur Arbeit jetzt schon verändert – auch ohne Beschlüsse“[242]. Trotzdem gibt es wohl auch einige kritische Stimmen. Gerade ältere hauptamtliche Mitarbeitende sehen den Reformprozess skeptisch und befürchten entweder, dass es durch diesen offenen Beteiligungsprozess zu keiner Klärung der aktuellen Probleme kommen könne oder dass längst die nächsten Kürzungen beschlossen seien und der ganze Reformprozess nur „das gefällige Begleitprogramm“ dazu sei, damit die Kürzungen „leichter bekömmlich ans Kirchenvolk“ verkauft werden könnten.[243]

In der Auseinandersetzung mit dem Konzeptpapier zum Reformprozess „Profil und Konzentration“ ist deutlich geworden, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Kirche sich bewusst gemacht haben, dass sie den gesellschaftlichen Veränderungen nicht aus dem Weg gehen können. Mit dem Raummodell wollen sie den Menschen in ihren

---

[235] Vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 2017: S. 16.
[236] Vgl. a.a.O., S. 6f.
[237] Vgl. a.a.O., S. 16.
[238] Vgl. a.a.O., S. 30.
[239] a.a.O., S. 31.
[240] Vgl. a.a.O., S. 7.
[241] Vgl. Sonntagsblatt März 2018: S. 5f.
[242] a.a.O., S. 6.
[243] Vgl. Blum / Prieto Peral 2017: S. 3.

Lebensräumen begegnen und ihnen einen leichten Zugang zum Evangelium ermöglichen. Die Grundaufgaben, die formuliert wurden, orientieren sich am Auftrag der Kirche, wie er auch in Kapitel 3.1 beschrieben ist. Die Vielfalt der kirchlichen Berufsgruppen mit ihren je eigenen Kompetenzen wird durch das Konzept der multiprofessionellen Teams gewürdigt. Ihre Zusammenarbeit im Raum wird als Schlüsselvoraussetzung angesehen, um die Grundaufgaben der Kirche in der heutigen Gesellschaft erfüllen zu können. Auf die Ämterdebatte geht das Konzeptpapier allerdings nicht ein. Es bleibt zu hoffen, dass sie im Laufe des Prozesses nicht konsequent ausgeklammert wird, sondern in den Konkretisierungen des Konzeptpapiers angemessene Lösungen dafür gefunden werden. Durch den offenen Beteiligungsprozess wird die Meinung aller Kirchenmitglieder als Glieder der Kirche wertgeschätzt und so auch das Priestertum aller Glaubenden verwirklicht. Es wird für die Verantwortlichen in der Begleitgruppe des Prozesses ein großer Balanceakt werden, alle Meinungen, Ideen und Befürchtungen, die während des Prozesses gesammelt wurden, so zu bündeln, dass die Vielfalt erhalten bleibt, aber trotzdem eine gemeinsame rote Linie gefunden werden kann.

Es bleibt vorerst trotzdem die Frage, wie das neue Konzept umgesetzt werden kann. Wie sehen die Räume und multiprofessionellen Teams konkret aus? Wie funktioniert eine solche Zusammenarbeit der kirchlichen Berufsgruppen? Welche Probleme werden auftreten? Welche Vorteile bringt die Teamarbeit?

Antworten darauf kann man in der Schwedischen Kirche finden. Dort wird bereits seit den 80er Jahren in Teams verschiedener Berufsgruppen gearbeitet. Aufgrund von hohen Steuereinnahmen wurden damals vermehrt hauptamtliche Mitarbeitende in der Kirche eingestellt und somit wurde es möglich, in den Gemeinden in Gruppen zu arbeiten. Aber auch die Schwedische Kirche hat mit den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen, erhöhten Austrittszahlen und damit einhergehenden finanziellen Einbußen zu kämpfen. Deshalb hat sie sich in den letzten Jahren auch strukturell verändert. Das Planen und Handeln in größeren Räumen wurde hier bereits umgesetzt.[244] Es lohnt sich also, einen Blick nach Schweden zu werfen und aus den Erfahrungen der Mitarbeitenden in der Schwedischen Kirche zu lernen.

6. Multiprofessionelle Teams in der Schwedischen Kirche – Strukturen, Beispiele, Erfahrungen

Im Folgenden werden zunächst die allgemeinen Strukturen und Veränderungsprozesse in der Schwedischen Kirche erläutert (6.1). Dann folgen ein kurzer Einblick in die Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen in Schweden im Vergleich mit der Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen in der ELKB sowie die Darstellung des Amtsver-

[244] Vgl. Anlage 1, S. 70.

ständnisses der Schwedischen Kirche (6.2). Da es zu diesen Themen nur wenig deutsch- oder englischsprachige Literatur gibt, greift die Autorin bereits hier auf Gedächtnisprotokolle zurück, die sie während eines vierwöchigen Aufenthalts im November 2017 in den Pastoraten Borås und Tidaholm in Schweden angefertigt hat. Die Pastorate Borås und Tidaholm in der Diözese Skara sind Beispiele für eine gelingende Zusammenarbeit der multiprofessionellen Teams. Die Besonderheiten der Pastorate und konkrete Beispiele für die Zusammenarbeit berufsgruppenübergreifender Teams werden in Kapitel 6.3. dargestellt. Abschließend wird anhand von Interviews, die mit Mitarbeitenden der Pastorate Borås und Tidaholm geführt wurden, der Frage nachgegangen, ob die Arbeit in multiprofessionellen Teams die Berufszufriedenheit der hauptamtlichen Mitarbeitenden in der Schwedischen Kirche fördert (6.4).

6.1 Die Strukturen der Schwedischen Kirche – ein fortwährender Veränderungsprozess

Die Evangelisch-Lutherische Svenska Kyrkan (Schwedische Kirche) war bis zum Jahr 2000 Staatskirche. Das bedeutete, dass jede Schwedin und jeder Schwede von Geburt an Mitglied der Schwedischen Kirche waren, die Bischöfe vom Staat ernannt wurden, der schwedische König automatisch das Oberhaupt der Kirche war und die Pfarrerinnen und Pfarrer als Staatsbeamte angestellt waren. Zum 1. Januar 2000 erfolgte aber die Ablösung vom Staat.[245] „Die Schwedische Kirche hat sich zu einer offenen Volkskirche entwickelt […]. Die Änderung des Grundgesetzes war die nötige Folge.“[246] Seitdem befindet sich die Schwedische Kirche in einem fortwährenden Veränderungsprozess. Von den ca. 10,1 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern in Schweden[247] gehörten im Jahr 2016 nur noch 61,2 %[248] der Schwedischen Kirche an. Das ist mit anderen Kirchen verglichen eine sehr hohe Prozentzahl, im Vergleich mit noch 82,9 % im Jahr 2000[249] aber doch eine Umstellung für die ehemalige Staatskirche. Doch nicht nur die Mitgliedszahlen verringern sich: Gab es im Jahr 2011 ca. 1.800 Kirchengemeinden[250], zählt die Schwedische Kirche heute nur noch ca. 1.300 Kirchengemeinden[251]. Diese sind verteilt auf 13 Stifte bzw. Diözesen (Bistümer / Landeskirchen) mit jeweils

[245] Vgl. Schatter, Ludwig (2000): Eine Zukunft ohne Kirchenminister. Die Schwedische Kirche im neuen Jahrtausend. In: Die Zeichen der Zeit. Lutherische Monatshefte. Jg. 7 / 2000. S. 24.
[246] Ebd.
[247] Vgl. Svenska kyrkan: Statistik för 2017. Medlemsutveckling 2016–2017, per församling, kommun och län samt riket. (PDF) Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/statistik [Stand: 23.05.18]. S. 36.
[248] Vgl. Svenska kyrkan: Statistik till och med 2016. Medlemmar i Svenska kyrkan 1972–2016. (Word Dokument) Online verfügbar unter: https://www.svenskakyrkan.se/statistik [Stand: 23.05.18].
[249] Vgl. Ebd.
[250] Vgl. Plath, Henning (2013): Die Schwedische Kirche – Kirche im ländlichen Raum. In: KIRCHE im ländlichen Raum. Jg. 01 / 2013. S. 16.
[251] Vgl. Svenska kyrkan: Svenska kyrkan i siffror. Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/statistik [Stand: 23.05.18].

einer Bischöfin bzw. einem Bischof an der Spitze.[252] Seit dem Jahr 2000 ist die Stellung der Kirchengemeinden stärker geworden.[253] Jede Gemeinde wird selbstständig von einem Kirchenvorstand (församlingsråd) und der Hauptpastorin bzw. dem Hauptpastor geleitet.[254] Die hauptberuflichen Mitarbeitenden werden von den Gemeinden ernannt und angestellt. Sie sind somit nicht der Bischöfin bzw. dem Bischof unterstellt, sondern den Kirchenräten der Gemeinde.[255] Die einzelnen Kirchengemeinden sind aber gleichzeitig auch Teil einer größeren organisatorischen Einheit, den Pastoraten. Ein Pastorat besteht aus einer oder mehreren Gemeinden.[256] „Diese Pastorate bilden so genannte Kontrakte unter der Leitung jeweils eines Propstes [kyrkoherde] und sind damit die größten Verwaltungseinheiten eines Stifts.“[257] Die bzw. der „Kyrkoherde ist für die geistliche, personelle und strukturelle Leitung eines Pastorats zuständig“[258]. Der Schwund der Kirchengemeinden lässt sich damit erklären, dass die Kirchensynode (kyrkomötet), das höchste Gremium der Schwedischen Kirche, in den letzten Jahren immer wieder „weitreichende Strukturveränderungen hinsichtlich der Einteilung und Verwaltung der Kirchengemeinden“[259] beschlossen hat. Im Jahr 2007 wurde z.B. entschieden, „dass zu einer Gemeinde mindestens eine Kirche und ein Kirchenvorstand […] dazu gehören und dass in dieser Gemeinde jeden Sonntag“ [260] ein so genannter Hauptgottesdienst stattfinden muss. Da in jedem Hauptgottesdienst in der Schwedischen Kirche Abendmahl gefeiert wird und dieses nur von einer Pfarrerin oder einem Pfarrer eingesetzt werden kann, war es für viele Kirchengemeinden aufgrund von Personalmangel nicht möglich, diese Regelung der Kirchenleitung umzusetzen. Häufig war eine Pfarrerin oder ein Pfarrer für zwei, drei oder noch mehr Gemeinden zuständig, und die Wege zwischen den Kirchengemeinden sind in Schweden viel weiter als z.B. in Bayern. Die Folge davon war, dass sich viele Gemeinden mit ihren Nachbargemeinden zusammengeschlossen haben, sodass insgesamt größere Kirchengemeinden entstanden sind. Doch vor allem für Kirchengemeinden im ländlichen Raum in Nordschweden, einer Region, in der man mehrere Stunden braucht, um von einer Gemeinde in die nächste zu fahren, war der Beschluss der kyrkomötet von 2007 trotzdem nicht zu erfüllen. Deshalb wurde im Jahr 2012 eine weitere Strukturveränderung beschlossen[261]: „Diese besteht aus einer Konzentration der Verwaltungseinheiten (nicht zuletzt der

[252] Vgl. Plath 2013: S. 16.
[253] Vgl. Bexell, Oloph (2008): Von der Staatskirche zur Volkskirche. Die Trennung von Staat und Kirche in Schweden. In: Ökumenische Rundschau. Jg. 2008. Bd. 57. H. 3. S. 341.
[254] Vgl. Plath 2013: S. 16.
[255] Vgl. Oloph 2008: S. 341.
[256] Vgl. Plath 2013: S. 16f.
[257] a.a.O., S. 17.
[258] Anlage 1: S. 68.
[259] Ebd.
[260] Anlage 2: S. 78.
[261] Vgl. Plath 2013: S. 18.

finanziellen) und damit einem Zusammenschluss nicht nur von Gemeinden zu Großgemeinden, sondern auch von Pastoraten zu Großpastoraten."[262] Der Hauptgottesdienst muss nun nicht mehr in jeder Kirchengemeinde stattfinden, sondern es genügt ein Hauptgottesdienst am Sonntag in jedem Pastorat.[263] „Kritiker der Strukturreform befürchten, der Einfluss der einzelnen Kirchengemeinden werde stark eingeschränkt, die Befürworter sehen in der Reform gerade eine Chance für die Gemeinden, sich stärker auf die konkreten kirchlichen Aufgaben konzentrieren zu können."[264] Insgesamt muss man zu den Strukturreformen der Schwedischen Kirche anmerken, dass, auch wenn es auf den ersten Blick so scheint, viele strukturelle Veränderungen nicht von oben, sondern von unten, also von den Kirchengemeinden selbst, entschieden wurden. Viele Gemeinden haben sich schon vor dem Beschluss der Kirchensynode dazu entschlossen zu fusionieren, um gemeinsam die Aufgaben der Kirchengemeinden besser bewältigen zu können. Die Kirchensynode hat mit ihren Beschlüssen in vielen Fällen nur auf die bereits begonnenen Entwicklungen reagiert.[265]

Trotzdem muss man feststellen, dass die größeren Räume in der Schwedischen Kirche vor allem durch die Fusionierung von Kirchengemeinden entstanden sind, anders als dies das Konzeptpapier der ELKB „Profil und Konzentration" für ihre Gemeinden vorsieht. Diese Organisation in größeren Kirchengemeinden und Pastoraten hat aber auch die Zusammenarbeit der multiprofessionellen Teams vermehrt und vereinfacht. Konkrete Beschlüsse zur Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen gibt es in der Kirchenverfassung (kyrkoordning) nicht. Trotzdem wird die Teamarbeit von der Schwedischen Kirche gefördert. Dies kann man an der Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen erkennen.

6.2 Die kirchlichen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche – Ausbildung, Amtsverständnis und Anregungen für die ELKB

Die kirchlichen Berufsgruppen der Schwedischen Kirche sind mit denen der ELKB zu vergleichen. Es gibt Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakoninnen und Diakone, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen[266] sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Der Unterschied liegt allerdings in der Länge und Konzeption der Ausbildungen.

---

[262] Plath 2013: S. 18.
[263] Vgl. Ebd.
[264] Ebd.
[265] Vgl. Anlage 2: S. 77f.
[266] In der Schwedischen Kirche gibt es „nur" Pädagoginnen und Pädagogen für die Gemeindearbeit, da es in den schwedischen Schulen keinen Religionsunterricht gibt. Die Schülerinnen und Schüler lernen zwar etwas über die verschiedenen Religionen, anders als in Bayern wird dieser Unterricht aber nicht von den Religionsgemeinschaften verantwortet.

6.2.1 Die Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche im Vergleich zur ELKB

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker z.B. studieren an der Folkhögskola in Hjo zweieinhalb Jahre und können direkt danach in den Kirchengemeinden als Musikerin bzw. Musiker arbeiten. Neben Fächern wie Orgelunterricht, Gesang oder Gottesdienstpädagogik gehört auch ein dreiwöchiger Pastoraltheologiekurs in Lund zur Ausbildung dazu.[267] Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in der ELKB studieren zumeist an der Hochschule für Kirchenmusik in Bayreuth. Der Bachelor of Music dauert vier Jahre und schließt die B-Prüfung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit ein.[268] Für die Weiterbildung zur A-Musikerin bzw. zum A-Musiker müssen Kirchenmusikerinnen und -musiker allerdings noch einen Masterabschluss erwerben.

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen müssen an einer Universität ein pädagogisches Studium (z.B. Lehramt, Pädagogik) mit einem Bachelor abschließen.[269] Dieser Studiengang dauert normalerweise drei Jahre. Um bei der Schwedischen Kirche als Gemeindepädagoginnen und -pädagogen arbeiten zu dürfen, müssen diese zusätzlich zu ihrem Studium eine zwei Semester dauernde pastoraltheologische Ausbildung in Uppsala oder Lund absolvieren.[270] Diese pastoraltheologische Ausbildung wird von der Schwedischen Kirche verantwortet und ist verpflichtend für alle, die Pfarrerinnen oder Pfarrer, Diakoninnen oder Diakone bzw. Gemeindepädagoginnen oder -pädagogen werden wollen.[271] Die Studierenden der unterschiedlichen Berufsgruppen „lernen sich dort kennen, erproben die Teamarbeit und lernen die Grundlagen für die gemeinsame Arbeit in der Gemeinde“[272]. Dieses Ausbildungssystem ist relativ neu.[273] Vorher haben die Studierenden den so genannten kirchlichen Grundkurs besucht, bevor sie ihr jeweiliges Studienfach angetreten haben. Der kirchliche Grundkurs wurde von den Diözesen verantwortet, dauerte ein Semester und bot die Chance, die verschiedenen kirchlichen Berufe kennenzulernen und ggf. die Fachrichtung sogar noch einmal zu wechseln.[274] Der Grundstein für die Teamarbeit wurde hierbei schon vor dem

---

[267] Vgl. Hjo folkhögskola: Kyrkomusikerutbildning. Online verfügbar unter http://folkhogskolan.com/kyrkomusikerutbildning [Stand: 23.05.18].
[268] Vgl. Müller 2016: S. 23.
[269] Vgl. Anlage 2: S. 83.
[270] Vgl. Svenska kyrkans utbildningsinstitut: Pastoralteologisk utbildning – församlingspedagog. Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet/pastoralteologisk-utbildning---forsamlingspedagog [Stand: 23.05.18].
[271] Vgl. Anlage 2: S. 83.
[272] Anlage 2: S. 81.
[273] Da es dieses Ausbildungssystem erst seit wenigen Jahren gibt, befindet es sich noch in der Entwicklung. Lisa Öhgren, Musikerin und seit diesem Jahr auch Gemeindepädagogin in Tidaholm, berichtet davon, dass sie viel theologisches Knowhow mitbekommen und auch praxisbezogen gelernt habe, dass sie aber nur wenig Zeit mit den anderen Berufsgruppen verbracht habe. Das soll sich aber, so Lisa, laut den Ausbildungsverantwortlichen noch ändern. Vgl. Anlage 2: S. 84.
[274] Vgl. dazu Müller 2016: S. 33.

Studium gelegt, während nun ein erstes Kennenlernen der anderen Berufsgruppen erst nach den bereits abgeschlossenen Fachausbildungen stattfindet. Die pastoraltheologische Ausbildung kann auch berufsbegleitend absolviert werden.[275]

Religionspädagoginnen und -pädagogen in der ELKB studieren acht Semester an der Evangelischen Hochschule Nürnberg. Davon sind sechs Semester theoretische Semester, im 5. und 6. Semester absolvieren die Studierenden ein Praxisjahr, indem sie sowohl in einer Gemeinde arbeiten als auch in zwei verschiedenen Schularten unterrichten. Nach dem Abschluss mit einem Bachelor of Education folgt ein zweijähriger Vorbereitungsdienst.[276]

Diakoninnen und Diakone in der Schwedischen Kirche machen eine Berufsausbildung oder ein Studium (z.B. Soziale Arbeit) und durchlaufen im Anschluss die pastoraltheologische Ausbildung.[277] Diakone und Diakoninnen in der ELKB haben zusätzlich zu ihrem Bachelorstudium oder ihrer Berufsausbildung ein einjähriges Grundseminar in Rummelsberg sowie eine weitere zweijährige Studienphase an der Evangelischen Hochschule Nürnberg abzuleisten. Das Studium dauert also insgesamt sechs Jahre.[278]

Die Ausbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer ist am ehesten mit der Ausbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der ELKB zu vergleichen. Sie studieren fünf Jahre Theologie an einer Universität in Schweden und hängen dann die pastoraltheologische Ausbildung an. Auch Pfarrerinnen und Pfarrer in der ELKB studieren im Schnitt fünf Jahre Theologie. Sie absolvieren aber zusätzlich ein zweijähriges Vikariat.[279]

Zwischen der Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche und der der ELKB gibt es außerdem einen Unterschied im Studienprofil der Ausbildungen: Alle kirchlichen Studiengänge der ELKB beinhalten von Anfang an einen hohen Anteil theologischer Studieninhalte. Die theologische Ausbildung ist somit umfangreicher als die der kirchlichen Berufsgruppen in Schweden (ausgenommen sind davon die Pfarrerinnen und Pfarrer).

6.2.2 Das Amtsverständnis der Schwedischen Kirche

Ein großer Schatz der Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen in der ELKB ist die theologische Tiefe, die hier allen theologisch-pädagogischen Berufsgruppen vermittelt wird. Dass alle vier kirchlich ausgebildeten Berufsgruppen so gute theologische Kenntnisse haben, führt allerdings auch zu Problemen, die in Kapitel 4 zur Ämterdebatte ausführlich beschrieben sind. Derartige komplexe Debatten zur Frage der Ämter und Dienste in der Kirche gibt es in der Schwedischen Kirche nicht.

---

[275] Vgl. Anlage 2: S. 84.
[276] Vgl. Müller 2016: S. 22.
[277] Vgl. Ebd.
[278] Vgl. a.a.O., S. 26f.
[279] Zur Ausbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der ELKB vgl. Müller 2016: S. 30f.

Die Schwedische Kirche hat eine dreigliedrige Amtsstruktur, die aus Bischöfin bzw. Bischof, Pfarrerin bzw. Pfarrer und Diakonin bzw. Diakon besteht. Anders als in den lutherischen Landeskirchen in Deutschland üblich, werden in der Lutherischen Schwedischen Kirche auch die Diakoninnen und Diakone ordiniert. Das hat weniger mit ihrer theologisch fundierten Ausbildung zu tun, als mit der diakonischen Schwerpunktsetzung der schwedischen Kirchengemeinden sowie dem Einfluss des sogenannten Limadokumentes auf die skandinavischen lutherischen Kirchen.[280] In den Abschnitten über das Amt unterstreicht das Dokument zwar, dass im Neuen Testament keine feste Ämterstruktur zu finden ist, die als Vorgabe für die Kirchen dienen könnte, die dreigliedrige Struktur aus Bischof, Presbyter und Diakon habe sich aber im Laufe der ersten Jahrhunderte herauskristallisiert.[281] Im Austausch mit den anglikanischen Kirchen in Großbritannien und Irland und unter dem Einfluss des Limadokuments haben die skandinavischen lutherischen Kirchen das „dreigliedrige Amt für sich in Erwägung gezogen […], ohne jedoch ein dreigeteiltes, hierarchisches Amtsverständnis anzunehmen“[282]. Im Rahmen des Veränderungsprozesses, der durch die Ablösung der Schwedischen Kirche vom Staat im Jahr 2000 angestoßen wurde, hat die Schwedische Kirche „der alten Forderung der Diakone auf Ordination stattgegeben“[283]. Die Ordination von Pfarrerinnen bzw. Pfarrern und Diakoninnen bzw. Diakonen bedeutet aber nicht die Gleichsetzung der Aufgabenbereiche der beiden Berufsgruppen. In der Schwedischen Kirche sind nur Pfarrerinnen und Pfarrer berechtigt, das Abendmahl einzusetzen und Kasualiengottesdienste zu halten. Sie übernehmen also die Aufgaben der öffentlichen Wortverkündigung und der Sakramentsverwaltung. Diakoninnen und Diakonen wirken zwar in jedem Hauptgottesdienst mit, sie sind dort aber für die Aufgabenbereiche zuständig, die ihrem diakonischen Profil entsprechen: das Beten der Fürbitten sowie die Mithilfe beim Abendmahl.[284] Ihre Ordination wird mit der hohen Verantwortung ihrer Seelsorgetätigkeiten begründet.

Die dreigliedrige Amtsstruktur der Schwedischen Kirche wird selten angezweifelt, das geht zumindest aus den Befragungen der Mitarbeitenden im Pastorat Tidaholm hervor. Lena Linde und Sara Strömberg[285], beides Pädagoginnen, finden, dass die Ordinationen der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Diakoninnen und Diakone für sie keinen gro-

---

[280] Vgl. Dietrich, Stephanie: Ökumenische Perspektiven zum Verständnis des Diakonats. Die skandinavischen Kirchen im Horizont der weltweiten Ökumene. In: Noller, Annette / Eidt, Ellen / Schmidt, Heinz (Hg.) (2013): Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt. Stuttgart: W. Kohlhammer. S. 282; 287.
[281] Vgl. a.a.O., S. 280.
[282] a.a.O., S. 282.
[283] Schatter 2000: S. 24.
[284] Vgl. Anlage 1: S. 67.
[285] Die Autorin hat von allen Mitarbeitenden in den Pastoraten Borås und Tidaholm eine Erlaubnis eingeholt, dass ihre Namen in dieser Bachelorarbeit veröffentlicht werden dürfen. Dies war ausdrücklich erwünscht.

ßen Einfluss auf die Arbeit haben. Es sei für sie nicht wichtig.[286] Lena Linde erklärt dazu, dass Diakoninnen und Diakone bzw. Pfarrerinnen und Pfarrer spezielle Aufgaben haben und häufig mehr Verantwortung tragen als andere Berufsgruppen.[287] „Dafür sollen sie gerne ordiniert werden.“[288] Ella Glimmerveen, Diakonin in Tidaholm, hält die Amtsstrukturen der Schwedischen Kirche ebenfalls nicht für problematisch in Bezug auf die Zusammenarbeit der Berufsgruppen. Sehr pragmatisch sagt sie dazu: „Man habe eben dieses System in der Schwedischen Kirche […]. Irgendwie müsse man es ja organisieren.“[289] Ella ergänzt dazu, dass es darauf ankomme, welches Standing du selbst mit deiner Profession hast.[290] „Dann seien Amtsfragen auch nicht so wichtig.“[291]

Dass Amtsdebatten in der Schwedischen Kirche selten vorkommen, hat aus Sicht der Autorin vor allem zwei Gründe: 1. Die Aufgabenbereiche der verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen sind ganz klar voneinander abgegrenzt. 2. Die Berufsgruppen begegnen sich auf Augenhöhe.
Das Profil jeder kirchlichen Berufsgruppe in Schweden ist ganz klar definiert. Pfarrerinnen und Pfarrer sind zuständig für Gottesdienste und Seelsorge.[292] Diakoninnen und Diakone helfen Gemeindemitgliedern in Notlagen, betreuen sie und sind auch für die Seelsorge zuständig.[293] Pädagoginnen und Pädagogen leiten verschiedene Gruppen in allen Altersstufen. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind für die Musik im Gottesdienst sowie für Chöre und Bands zuständig.[294] Leitungsfunktion hat in erster Linie die oder der Kyrkoherde im Pastorat. In den einzelnen multiprofessionellen Teams übernimmt die- oder derjenige die Leitung, die oder der die nötigen Kompetenzen dafür mitbringt. Wer die Leitung übernimmt, ist folglich unabhängig von der Berufsgruppe. Jede und jeder bringt sich mit ihren bzw. seinen Kompetenzen und ihren bzw. seinen Fähigkeiten ein.[295] Das bedeutet auch: Niemand muss alles können. Agneta, Pfarrerin und Kyrkoherde des Pastorats Tidaholm, hat dazu gesagt: „Ich als Pfarrerin muss nicht alles selbst tun. Ich habe Kolleginnen und Kollegen, die Diakoninnen und Diakone, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind und die ihre Arbeit genauso gut wie ich machen können. Vielleicht sogar um einiges

[286] Vgl. Anlage 2: S. 83.
[287] Vgl. Ebd.
[288] Ebd.
[289] a.a.O., S. 86.
[290] Vgl. Ebd.
[291] Ebd.
[292] Vgl. Anlage 2: S. 79.
[293] Vgl. a.a.O., S. 84f..
[294] In den Gedächtnisprotokollen (Anlage 1 und 2) wurde dazu keine direkte Angabe gemacht. Diese Ausführungen beruhen aber auf die Beobachtungen der Autorin bei der Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen in den Pastoraten Borås und Tidaholm.
[295] Vgl. Anlage 2: S. 75; 82 und Anlage 1: S. 71.

besser."[296] Es gibt also Expertinnen und Experten für die verschiedenen theologisch-pädagogischen Bereiche. Somit können die Mitarbeitenden jeder Berufsgruppe selbstbewusst ihre Arbeit tun. Einen Konkurrenzkampf zwischen den Berufsgruppen gibt es nur sehr selten.[297]

Auch wenn Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Diakoninnen und Diakone ordiniert werden und bei ihrer Arbeit ein Kollarhemd bzw. eine Kollarbluse tragen[298], gibt es keine Hierarchie zwischen den Berufsgruppen.[299] Weder eine Ordination noch eine längere Berufsausbildung sind automatisch mit einer Leitungsposition verbunden. Um heutzutage eine Gemeinde zu leiten, braucht es, so Agneta, neben der Pfarrerin oder dem Pfarrer noch andere Berufsgruppen. Die verschiedenen Professionen müssten aufeinander hören und zusammenarbeiten, nur so werde die Kirche den Anforderungen der modernen Gesellschaft gerecht.[300] Da jede und jeder gebraucht werde, sei es nicht sinnvoll, Hierarchien aufzubauen. Ziel sei immer das Wohl der Gemeinde.[301]

6.2.3 Anregungen für die Ausbildung und Wertschätzung der kirchlichen Berufsgruppen in der ELKB

Daraus lässt sich für die ELKB lernen: Wenn die Landeskirche zukünftig mit multiprofessionellen Teams arbeiten will, sollte der Grundstein für die Teamarbeit schon während der Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen gelegt werden. Der Schlüssel für eine gute Zusammenarbeit in den Gemeinden liegt nicht in einer möglichst langen und möglichst fundierten Ausbildung in allen erdenklichen Bereichen, sondern in einer Profilierung der Berufsgruppen. Klare Zuständigkeiten fördern das Selbstbewusstsein der Berufsgruppen und die Wertschätzung der verschiedenen Berufsgruppen untereinander. Leitungspositionen sollten nach Kompetenzen und nicht nach Berufsgruppe oder Ordination vergeben werden.

Sollte die ELKB nicht auf die fundierte, umfassende Ausbildung aller kirchlichen Berufsgruppen, vor allem auch im theologischen Bereich, verzichten wollen und damit die Profilierung der kirchlichen Berufsgruppen nicht weiter vorantreiben, könnte sie aus dem schwedischen Modell trotzdem Folgendes lernen: Aufgaben sollten nach Kompetenzen verteilt werden. Wenn nun mehrere Berufsgruppen für eine Aufgabe in Frage kommen, da sie die gleiche oder eine ähnlich fundierte Ausbildung in dem benötigten Bereich haben, sollten sie für diese Aufgabe auch gleich wertgeschätzt werden. Um es einmal deutlich zu formulieren: Gleiche Aufgaben verdienen gleiche Wertschätzung, d.h. gleiches Gehalt und die gleiche Form der Berufung in einen Dienst.

---

[296] Anlage 2: S. 79.
[297] Vgl. a.a.O., S. 83.
[298] Vgl. Anlage 1: S. 69.
[299] Vgl. Anlage 2: S. 83.
[300] Vgl. a.a.O., S. 79.
[301] Vgl. Anlage 1: S. 71.

6.3 Multiprofessionelle Teams in den Pastoraten Borås und Tidaholm

Die Pastorate Borås und Tidaholm liegen beide in der Diözese Skara in Schweden. Die Stadt Borås gehört mit ca. 106.000 Einwohnern zu einer der größeren Städte in Schweden. Sie liegt nur eine halbe Stunde entfernt von Göteborg. Viele Menschen, die in Göteborg arbeiten, wohnen in Borås. Doch die Stadt stellt auch selbst viele Arbeitsplätze zur Verfügung, da die schwedische Textilbranche dort ansässig ist. Außerdem ist Borås mit der dort ansässigen Universität eine Studentenstadt. In den letzten Jahren hat Borås viele Geflüchtete aufgenommen. Deswegen spielt auch in den Gemeinden die Flüchtlingsarbeit eine große Rolle.[302]

Die Kleinstadt Tidaholm mit ihren umliegenden Dörfern ist dagegen ländlich gelegen. Ca. 13.000 Menschen[303] leben dort zwischen den beiden großen Seen Vänern und Vättern. Viele junge Familien haben sich dort angesiedelt, da es alle Schularten in der Gemeinde gibt. Die Mieten sind nicht so hoch wie in den Städten, deshalb pendeln viele Einwohnerinnen und Einwohner zum Arbeiten von Tidaholm in die Städte Skövde oder Falköping. In Tidaholm leben außerdem viele ältere Menschen. Die pädagogische und diakonische Arbeit ist daher in den Gemeinden sehr wichtig.[304] Junge Erwachsene wohnen, wie häufig auch in den ländlichen Gebieten in Deutschland, nur wenige in Tidaholm. Sie ziehen für ihre Ausbildung oder für ein Studium in die größeren Städte Schwedens.

6.3.1 Die Strukturen des Pastorats Borås und Beispiele für die Zusammenarbeit der multiprofessionellen Teams

Das Pastorat Borås wurde im Jahr 2014 aus zwei Pastoraten zusammengeschlossen. Die Verwaltung der Finanzen war schon vorher zusammengelegt worden.[305] Die Leitung des Pastorats hat Kyrkoherde Stefan Hiller inne. Er ist für insgesamt 150 Mitarbeitende zuständig.[306] 40.139 Kirchenmitglieder gehören zur Svenska kyrkan i Borås. Das Pastorat gliedert sich in die drei Gemeinden Brämhult, Caroli und Gustav Adolf.[307] In jeder der drei Gemeinden gibt es ein theologisch-pädagogisches Team. Die drei Teams arbeiten aber auf Pastoratsebene eng zusammen und haben die gleichen übergreifenden Zielsetzungen.[308] Jedes Pastorat formuliert seine eigenen Ziele für jeweils vier Jahre. Diese sind ausführlich in den sogenannten församlingsinstruktionen

---

[302] Vgl. Svenska kyrkan i Borås (2015): Vävd av många – Identitetet och inriktning för Borås pastorat. (PDF) Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/boras/om-oss [Stand: 25.05.18]. S. 3.
[303] Vgl. Svenska kyrkan Tidaholm: Församlingsinstruktion 2017-2021. Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/tidaholm/forsamlingsinstruktionen [Stand. 25.05.18]. S. 4.
[304] Vgl. Ebd.
[305] Vgl. Anlage 1: S. 69.
[306] Vgl. a.a.O., S. 68.
[307] Vgl. Svenska kyrkan i Borås 2015: S. 3.
[308] Vgl. Anlage 1: S. 68.

beschrieben. Die Bischöfin bzw. der Bischof einer Diözese muss diese Zielsetzungen genehmigen.[309] Für den Zeitraum zwischen 2015–2018 will sich das Pastorat Borås vor allem um drei kirchliche Arbeitsbereiche besonders bemühen: die Taufe, den Gottesdienst und die Ehrenamtsarbeit.[310]

Wie sieht diese Zusammenarbeit der drei theologisch-pädagogischen Teams auf Pastoratsebene aus? Zum einen gibt es jede Woche ein Meeting aller Teamchefs (dazu gehören die Teamchefs der multiprofessionellen Teams in den Gemeinden, aber auch die Teamchefs der verschiedenen Berufsgruppen) mit dem Kyrkoherde. Dort werden aktuelle Themen besprochen, die für die Arbeit des ganzen Pastorats wichtig sind, und ggf. Entscheidungen für die Weiterarbeit getroffen. Dass das nicht immer konfliktfrei abläuft, zeigt folgendes Beispiel: Kyrkoherde Stefan Hiller forderte bei einem der Meetings, dass innerhalb des Pastorates der Gottesdienstablauf einheitlich werden soll und sich die Pfarrerinnen und Pfarrer der Gemeinden darüber absprechen sollen. Darüber, wie sie nun den Gottesdienst feiern wollen und warum, sollten die Pfarrerinnen und Pfarrer einen Bericht bei Stefan Hiller abgeben. Die Pfarrerinnen und Pfarrer wollten ihre Zuständigkeit für den Ablauf der Gottesdienste in ihrer Gemeinde aber nicht teilen bzw. abgeben. Darüber wurde heftig diskutiert.[311] Stefan Hiller musste viele Argumente in die Diskussion einbringen, um die Pfarrerinnen und Pfarrer von seiner Forderung zu überzeugen. Die Debatte zwischen dem Kyrkoherde und den Pfarrerinnen und Pfarrern lief aber auf Augenhöhe ab. Die Forderung des Kyrkoherde wurde nicht einfach umgesetzt, nur weil er die Leitung des Pastorats innehat.

Neben den gemeinsamen Meetings der verschiedenen Teams gibt es auch Projekte und Arbeitsfelder, die die Teams gemeinsam verantworten. So zum Beispiel die Konfirmandenarbeit. In Borås bekommt jede oder jeder Jugendliche – egal ob Kirchenmitglied oder nicht – im Konfirmandenalter einen Informationsflyer zum Konfirmandenunterricht zugeschickt. In diesem Flyer wird erklärt, was Konfirmation ist, und sie oder er enthält eine Einladung zum Konfirmandenunterricht. Dabei haben die Jugendlichen die Auswahl zwischen verschiedenen Formen des Konfirmandenunterrichts. In der Gemeinde Brämhult wird ein traditioneller Konfirmandenunterricht angeboten, der während eines ganzen Jahres einmal pro Woche für eineinhalb Stunden stattfindet. Eine andere Gemeinde bietet einen dreistündigen Konfirmandenunterricht einmal im Monat am Samstag an. Die dritte Gemeinde konzentriert ihren Konfirmandenunterricht auf ein dreiwöchiges Konfirmanden-Sommercamp. Die Teams der Gemeinden helfen sich gegenseitig bei der Durchführung der verschiedenen Angebote. Die Jugendlichen können entscheiden, welche Form des Konfirmandenunterrichts sie am meisten anspricht.

---

[309] Vgl. Vgl. Anlage 1: S. 68.
[310] Vgl. Svenska kyrkan i Borås 2015: S. 6.
[311] Vgl. Anlage 1: S. 69.

Dabei ist es egal, in welcher Gemeinde der oder die Jugendliche wohnt.[312] Das Pastorat kann durch die Zusammenarbeit der Gemeinden unterschiedliche Formen für den Konfirmandenunterricht anbieten. Damit werden mehr Jugendliche erreicht als beim traditionell organisierten Konfirmandenunterricht, bei dem jede Gemeinde nur für die in der Gemeinde lebenden Konfirmandinnen und Konfirmanden zuständig ist und für diese zumeist dieselbe Form des Konfirmandenunterrichts anbietet, die die anderen Gemeinden auch anbieten.

Diese zwei Beispiele zeigen, dass zu einer Zusammenarbeit von verschiedenen Teams und Gemeinden zum einen gute Absprachen und regelmäßige Treffen gehören, zum anderen ist es sinnvoll, alle Ressourcen zu nutzen, um für einen bestimmten Arbeitsbereich verschiedene Angebote organisieren zu können.

6.3.2 Die Strukturen des Pastorats Tidaholm und Beispiele für die Zusammenarbeit der multiprofessionellen Teams

Die Strukturen des heutigen Pastorates Tidaholm haben sich in den letzten 25 Jahren ständig verändert. Bis 1992 gab es auf dem Gebiet des Pastorats fünf Pastorate, denen insgesamt 17 Kirchengemeinden zugeordnet waren. Zu jeder Kirchengemeinde gehörte ein Kirchengebäude. Diese bestehen bis heute. Im Jahr 1992 wurden die fünf Pastorate zu einem Pastorat zusammengefasst. Die 17 Gemeinden sind vorerst aber geblieben und mit ihnen auch die 17 Gemeinderäte (Kyrkoråd). An der Gemeindearbeit hat sich zu diesem Zeitpunkt nichts verändert, nur die Finanzen der fünf Pastorate wurden nun zentral verwaltet. Im Jahr 2000 wurden sechs Gemeinden zur heutigen Gemeinde Valstad zusammengefasst. Später wollten die Gemeinden Kungslena und Hömb eine Gemeinde werden.[313] Bis dahin war der Wunsch zur Fusion der Gemeinden von den Gemeinden selbst ausgegangen. 2007 mussten aufgrund des Beschlusses der Kirchensynode (siehe 6.1) die verbliebenen elf Gemeinden zu fünf Gemeinden zusammengeschlossen werden. Kyrkoherde Agneta Karlsson erklärte dazu, dass man nicht genügend Personal hatte, um in allen elf Gemeinden am Sonntag einen Hauptgottesdienst zu feiern.[314] Die heutigen fünf Gemeinden sind Fröjered, Hökensås, Tidaholm, Valstad und Varv.[315]

Im Pastorat Tidaholm arbeiten insgesamt 50 Mitarbeitende. Davon bestellen 25 Mitarbeitende die Friedhöfe. Fünf Mitarbeitende sind für Verwaltungsarbeiten zuständig. 20 Mitarbeitende sind pädagogisch-theologische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.[316] Die

---

[312] Vgl. Anlage 1: S. 72.
[313] Vgl. Anlage 2: S. 77.
[314] Vgl. a.a.O., S. 78.
[315] Vgl. Svenska kyrkan Tidaholm: S. 2.
[316] Vgl. Anlage 2: S. 80.

Anzahl der Mitarbeitenden der vier kirchlichen Berufsgruppen ist dabei nahezu ausgeglichen. Geleitet wird das Pastorat von Kyrkoherde Agneta Karlsson.

Auch das Pastorat Tidaholm hat in ihrer församlingsinstruktion drei Arbeitsbereiche festgelegt, die für die nächsten vier Jahre von den Mitarbeitenden besondere Aufmerksamkeit bekommen: die Gottesdienste, die Ehrenamtsarbeit und die diakonische Arbeit.[317]

Auch im Pastorat Tidaholm gibt es pro Gemeinde ein multiprofessionelles Team. Da diese Teams teilweise aber sehr klein sind und fast alle Mitarbeitenden ihr Büro in Tidaholm im sogenannten Kyrkans Hus haben, ist die Abgrenzung zwischen den einzelnen Teams, anders als im Pastorat Borås, kaum zu spüren. Die Mitarbeitenden des Pastorats treten nach außen hin als ein großes Team auf. Die Arbeit in den Gemeinden wird von Tidaholm aus bestellt. Dies ist natürlich nur möglich, weil das Pastorat Tidaholm relativ klein ist und Tidaholm genau in der Mitte des Pastorats liegt, sodass die Mitarbeitenden ohne großen Zeitaufwand zwischen Tidaholm und den anderen Gemeinden hin und her fahren können. Aus dem großen Zusammenschluss der theologisch-pädagogischen Mitarbeitenden in Tidaholm setzen sich für jeden Gottesdienst, für jede Gruppe und jede Veranstaltung unterschiedliche kleine Teams zusammen. Gottesdienste, Gruppen und Veranstaltungen werden in Tidaholm (und auch in Borås) immer von Teams mit mindestens zwei Mitarbeitenden geleitet.

Zeit für Teammeetings haben alle Mitarbeitenden im Pastorat Tidaholm donnerstags von 8 bis 12 Uhr. Für diesen Zeitraum sind für alle Mitarbeitenden keine anderen Gruppen oder Veranstaltungen eingeplant. Wann welche Gruppe ihr Meeting hat, wird von Agneta geplant. Die Gruppen sagen ihr, wie oft sie sich im halben Jahr treffen möchten, und Agneta koordiniert die Teammeetings, damit für alle Teams genügend Zeit ist und Personen, die in mehreren Teams sind, sich nicht für ein Treffen entscheiden müssen.[318] Die Meetings laufen sehr strukturiert ab. Viele der Mitarbeitenden haben donnerstags drei bis vier Meetings hintereinander. Die Zeit für Teamtreffen ist somit klar festgelegt und zu dieser Zeit sind auch alle Mitarbeitenden im Haus. Nachteil dieser vielen Teammeetings hintereinander ist allerdings, dass bei vielen Mitarbeitenden nach dem zweiten oder dritten Teamtreffen die Konzentration nachgelassen hat.[319]

Anhand der Strukturveränderungen im Pastorat Tidaholm kann man sehen, dass Veränderungen Zeit brauchen und dass eine Zusammenarbeit von verschiedenen Gemeinden, wenn möglich von den Gemeinden selbst, ausgehen sollte. Jedes Pastorat ist aber anders und dementsprechend müssen auch die Strukturen und Arbeitsschwer-

[317] Vgl. Anlage 2: S. 80.
[318] Vgl. a.a.O., S. 73.
[319] Vgl. a.a.O., S. 76.

punkte gesetzt werden. Eine einheitliche Lösung für alle Pastorate gibt es nicht.[320] Das Beispiel der Teammeetings zeigt, dass es für die Mitarbeitenden verbindliche Zeiten braucht, um sich zu treffen und Gottesdienste, Gruppen oder Veranstaltungen zu planen.

6.3.3 Wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von multiprofessionellen Teams

Zwei sehr wichtige Punkte sind noch zu nennen, die auffällig sind bei der Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen in den beiden Pastoraten.

1. Es braucht klare Vorgaben und Strukturen für die Mitarbeitenden und Teams sowie eine Leitungsperson, die immer ansprechbar ist für die Mitarbeitenden und sich um die Mitarbeitenden kümmert[321]. Ist dies gewährleistet, reduziert sich das Stresslevel der Mitarbeitenden erheblich. Sowohl im Pastorat Borås als auch im Pastorat Tidaholm haben die Mitarbeitenden eine 40-Stunden-Woche.[322] Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen Plan, auf dem alle Aufgaben stehen, die zu ihrem oder seinem Job gehören. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, diesen Plan regelmäßig zu überprüfen, ob die Inhalte der Realität entsprechen und ob sie die Aufgaben in den 40 Stunden erfüllen können. Ist dies nicht der Fall, sind sie aufgefordert, zur bzw. zum Kyrkoherde zu gehen und mit ihr oder ihm nach Lösungen zu suchen. Die 40-Stunden-Woche ist nur möglich, weil die Mitarbeitenden zusammenarbeiten und somit ihre Aufgaben aufteilen können.[323]

2. Die Zusammenarbeit ist nur möglich, wenn die einzelnen Mitarbeitenden in der Gemeinde bzw. im Pastorat eine gute Beziehung zueinander haben.[324] Sowohl in Borås als auch in Tidaholm wird dafür viel getan. Ein wichtiger Bestandteil des täglichen Arbeitsalltages sind die gemeinsamen Fika[325]-Pausen. Ca. alle drei Stunden treffen sich die Mitarbeitenden, um gemeinsam einen Kaffee zu trinken oder Mittag zu essen. Die Pause bietet Zeit, um sich auszutauschen und die Beziehungen untereinander zu stärken.[326] Ein nicht zu unterschätzender Nebeneffekt ist, dass der Arbeitstag dadurch klar strukturiert ist. Die regelmäßigen Teammeetings tragen ebenfalls dazu bei, dass sich

---

[320] Vgl. Anlage 2: S. 82.
[321] Vgl. a.a.O., S. 80.
[322] Vgl. Anlage 1: S. 65 und Anlage 2: S. 76.
[323] Vgl. Anlage 2: S. 76f.
[324] Vgl. Anlage 1: S. 71.
[325] Fika ist ein schwedisches Wort, dass sich nur schwer ins Deutsche übersetzen lässt. Es bedeutet so viel wie „Kaffeepause“, ist aber viel mehr als das. „Fika“ gehört zur schwedischen Kaffeekultur und auch zum Arbeitsalltag der Schweden. Die gemeinsame Kaffeepause steigert auch die Effektivität der Mitarbeitenden, das sagen zumindest mehr als 60 Prozent der Schweden. Vgl. Deutsch-Schwedische Handelskammer (2013): Warum machen Schweden ständig Kaffeepause? Online verfügbar unter http://www.handelskammer.se/de/nyheter/warum-machen-schweden-staendig-kaffeepause [Stand: 26.05.18].
[326] Vgl. Anlage 1: S. 65.

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander besser kennen lernen.[327] In der Diözese Skara hat Bischof Åke Bonnier für diese Zusammen- und Beziehungsarbeit einen eigenen Begriff geprägt. Mit der Kultur des „tillsammans“, was „zusammen“ bedeutet, beschreibt er auf eine treffende Art und Weise, wie in der Schwedischen Kirche gearbeitet wird und werden soll.[328]

Welche Vorteile ergeben sich aus der Zusammenarbeit der multiprofessionellen Teams? Welche Herausforderungen gibt es dabei? Wie beurteilen die Mitarbeitenden der beiden Pastorate Borås und Tidaholm die Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen? Wie wirkt sich diese Zusammenarbeit auf die Berufszufriedenheit der Mitarbeitenden aus? In Interviews gaben Mitarbeitende verschiedener Berufsgruppen Antworten auf diese Fragen. Die Ergebnisse werden im nächsten Unterkapitel beschrieben.

6.4 Erfahrungen der Mitarbeitenden in den Pastoraten Borås und Tidaholm mit der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams

Im folgenden Kapitel geht es um die persönlichen Erfahrungen der kirchlichen Mitarbeitenden der Pastorate Borås und Tidaholm mit ihrer Arbeit in multiprofessionellen Teams. Dazu wurden mittels qualitativer Forschung Interviews mit Mitarbeitenden der beiden Pastorate geführt.

6.4.1 Darstellung der Forschungsmethode und der Zielgruppe

Für die Erhebung von Daten wurde auf eine Methode der qualitativen Sozialforschung zurückgegriffen. Bei einem sogenannten Experteninterview[329] werden Personen zu einer bestimmten Thematik befragt, die sich aufgrund ihres Arbeitsfeldes oder persönlicher Erfahrungen mit dieser Thematik auskennen.[330] Der Vorteil einer Befragung in Form eines Interviews besteht darin, dass die subjektive Sichtweise der befragten Person genau wiedergegeben werden kann. Ziel dabei ist es, die subjektive Sichtweise der Befragten zu verstehen[331] und daraus „Theorien zu entwickeln oder zu modifizieren“[332]. Die interviewende Person verwendet für die Befragung einen Interviewleitfaden[333] mit vorbereiteten Fragen, an dem sie sich orientiert. Das Gespräch zwischen

[327] Vgl. Anlage 1: S. 69.
[328] Vgl. a.a.O., S. 70.
[329] Vgl. Kaiser, Robert (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 2ff.
[330] Vgl. Dempster, Martin / Donncha, Hanna (2017): Forschungsmethoden der Psychologie und Sozialwissenschaften für dummies. Weinheim: WILEY-VCH. S. 183.
[331] Vgl. Kaiser 2014: S. 4.
[332] Ebd.
[333] Die Interviewleitfäden der Pastorate Borås und Tidaholm unterscheiden sich in einigen Fragen, da die Autorin während des Aufenthalts im Pastorat Borås zu Erkenntnissen gekommen ist, die die ersten drei Fragen des Interviewleitfadens überflüssig gemacht haben. Im Pastorat

Forschenden und Befragten wird aufgenommen und einer wörtlichen Transkription unterzogen.[334] Die Autorin hat ihre Transkriptionen der Interviews[335] nach den Transkriptionsregeln von Udo Kuckartz erstellt.[336]

Interviewt wurden fünf Mitarbeitende unterschiedlicher kirchlicher Berufsgruppen: Eine Gemeindepädagogin und ein Pfarrer aus dem Pastorat Borås sowie eine Gemeindepädagogin, ein Pfarrer und eine Musikerin, die sich gerade auch in der Ausbildung zur Gemeindepädagogin befindet, im Pastorat Tidaholm. Es war aus persönlichen und Zeitgründen leider nicht möglich, auch noch einen Diakon oder eine Diakonin zu interviewen. Ergebnisse aus Gesprächen mit dieser Berufsgruppe befinden sich aber in den Gedächtnisprotokollen (siehe Anlage 1 und 2). Die Interviews fanden in Einzelgesprächen und auf Englisch statt. Deshalb sind sowohl die Interviewleitfäden als auch die Transkriptionen und Kodierungen auf Englisch.

6.4.2 Forschungsfrage und Auswertung der Interviews

„The good thing ist the teamwork. And the bad thing ist the teamwork."[337] Dieses Zitat von Pädagogin Rose Novenius aus dem Pastorat Borås deutet bereits daraufhin, dass die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams nicht nur mit Vorteilen verbunden ist. Anliegen der Autorin war es herauszufinden, wie die Mitarbeitenden insgesamt zu der Arbeit in multiprofessionellen Teams stehen und ob sich die Zusammenarbeit auf die Berufszufriedenheit der kirchlichen Berufsgruppen auswirkt. Deswegen lautet die Forschungsfrage:

> *Does the work in multiprofessional teams improve the job satisfaction of full-time employees in the Swedish Church?*

Die Autorin hat für die Auswertung der Interviews folgende Kodierungen verwendet: 1. difference to lead a group alone or in a team, 2. necessary for good teamwork, 3. challenges, 4. advantages, 5. profit from the competences of the other professions, 6. high quality and examples, 7. appreciation and examples.[338]

Tidaholm hat die Autorin bei den Interviews diese drei Fragen dann weggelassen und dafür vier andere Fragen gestellt. Für die Auswertung der Interviews greift die Autorin nur auf die Fragen zurück, die in beiden Pastoraten gestellt wurden.
Vgl. Anlage 3 und 4: S. 87f.

[334] Vgl. Dempster / Donncha 2017: S. 188; 191.

[335] Vgl. Anlage 5-9: S. 89–120.

[336] Vgl. Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Aufl. 3. Weinheim / Basel: Beltz Juventa. S. 167f.

[337] Vgl. Anlage 1: S. 66.

[338] Vgl. Anlage 10: S. 121–135.

6.4.2.1 Unterschiede in der gemeinsamen oder selbstverantworteten Leitung von Gruppen (difference to lead a group alone or in a team)

Alle fünf Interviewpartner ziehen die Arbeit im Team einer selbstverantworteten Leitung einer Gruppe oder Veranstaltung vor. Es ist zwar manchmal einfacher allein eine Veranstaltung zu planen, da man sich dann mit niemandem absprechen braucht, Entscheidungen allein getroffen werden können und die Planung somit häufig schneller von statten geht,[339] aber es werden insgesamt deutlich mehr Argumente für die Arbeit in einem Team genannt. Ein starkes Argument ist, dass es sicherer ist, wenn eine Gruppe von zwei Mitarbeitenden geleitet wird. Wenn sich jemand verletzt oder wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ausfällt, ist immer noch jemand Zweites da, die oder der sich um die verletzte Person bzw. um die Gruppe kümmern kann.[340] Außerdem hat man zu zweit oder zu dritt einen besseren Überblick über die Gruppe.[341] Als weiteres Argument wird angeführt, dass man sich im Team gegenseitig helfen kann[342] und kreativer ist[343]. Dadurch können Ideen leichter verwirklicht werden als bei alleiniger Verantwortung.[344] Außerdem macht die Arbeit in einem Team viel mehr Spaß.[345]

6.4.2.2 Notwendige Faktoren für eine gute Zusammenarbeit (necessary for good teamwork)

Als wichtigster Faktor für eine gute Zusammenarbeit wurde eine gut funktionierende Kommunikation genannt.[346] In Zusammenhang damit wurde außerdem angeführt: Vertrauen und Verlässlichkeit[347], Respekt voreinander[348], sich gegenseitig kennenlernen[349], miteinander reden[350] und einander zuhören[351]. Dazu gehört es auch, sich auf Augenhöhe zu begegnen. Eine Hierarchie sei gut und wichtig, so Pfarrer Per Boger aus dem Pastorat Tidaholm, aber nur so lange sich Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakoninnen und Diakone, Musikerinnen und Musiker, Pädagoginnen und Pädagogen sowie ehrenamtliche Helferinnen und Helfer auf Augenhöhe begegnen können. Das sei aber leider nicht immer der Fall. Viele Berufsgruppen haben das Bedürfnis darauf aufmerksam zu machen, dass sie z.B. als Musikerin bzw. Musiker die Expertin oder der Experte für die Musik sind. Um auf Augenhöhe arbeiten zu können, müsse man in sich

[339] Vgl. Anlage 7: Z. 245f. und Anlage 8: Z. 637f.
[340] Vgl. Anlage 5: Z. 31f. und Anlage 7: Z. 255–259.
[341] Vgl. Anlage 9: Z. 852f.
[342] Vgl. Anlage 8: Z. 642 und Anlage 9: Z. 858f.
[343] Vgl. Anlage 9: Z. 851.
[344] Vgl. Anlage 8: Z. 643 und Anlage 9: Z. 851.
[345] Vgl. Anlage 5: Z. 32.
[346] Vgl. Anlage 5: Z. 37 und Anlage 9: Z. 864.
[347] Vgl. Anlage 6: Z. 154 und Anlage 9: Z. 865.
[348] Vgl. Anlage 8: Z. 649.
[349] Vgl. Anlage 6: Z. 154.
[350] Vgl. Anlage 9: Z. 866.
[351] Vgl. Anlage 8: Z. 649.

selbst, seine Position und seinen Glauben vertrauen haben, so Per. Dann könne man anderen begegnen, ohne das Gefühl zu haben, dass der oder die andere überlegen sei.[352] Sich auf Augenhöhe zu begegnen, bedeutet außerdem, zu akzeptieren, dass jede bzw. jeder anders ist. Aber gerade dies sei ja gut, sagt Musikerin Lisa Öhgren. Sie vergleicht die Vielfalt der unterschiedlichen Berufsgruppen und Individuen in einem Team mit einer bunten Blumenwiese: Die Blumen sind alle unterschiedlich, aber gerade deswegen ist die Blumenwiese so schön[353]. Für eine gute Zusammenarbeit ist außerdem eine Leitung[354] wichtig und ein gemeinsames Ziel[355].

6.4.2.3 Herausforderungen bei der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams (challenges)

Multiprofessionelle Teamarbeit ist nicht immer einfach, das zeigt die Auswertung zur Fragestellung „Where do you see the challenges of teamwork of different professions?“. Die verschiedenen Perspektiven und Standpunkte der verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen können zu Problemen in der Kommunikation führen.[356] Es kann außerdem schwierig sein, den anderen mit seinen Fähigkeiten wahrzunehmen und ihm Raum dafür zu lassen. Pfarrer Jan-Åke Carlsson aus dem Pastorat Borås sagt dazu sinngemäß: Wir Pfarrer sind es gewohnt, im Zentrum zu stehen. Doch für eine gute Zusammenarbeit muss man sich als Pfarrer davon entfernen und auch andere Berufsgruppen nach vorne treten lassen, damit sie dort ihren Platz finden können.[357] Die verschiedenen Perspektiven der kirchlichen Berufsgruppen sind also gleichzeitig ein Vorteil und eine Herausforderung.[358]

Gerade in Zeiten von Veränderung kann die Angst um den eigenen Arbeitsplatz dazu führen, dass Hierarchiefragen wieder an die Oberfläche treten. Lisa Öhgren beschreibt, dass sich in solchen Zeiten manche Mitarbeitende zurückziehen und verschließen.[359]

Weitere Schwierigkeiten können die Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander sein[360] oder auch, die gemeinsame Arbeit zu strukturieren[361].

6.4.2.4 Vorteile der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams (advantages)

Die von den Befragten genannten Vorteile für die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams gleichen den Argumenten aus Unterpunkt 6.4.2.1, mit denen der Vorzug

---

[352] Vgl. Anlage 7: Z. 280–294.
[353] Vgl. Anlage 8: Z. 650–653.
[354] Vgl. Anlage 7: Z. 314.
[355] Vgl. Anlage 6: Z. 159.
[356] Vgl. Anlage 5: Z. 44–50; Anlage 7: Z. 338–348; Anlage 9: Z. 874.
[357] Vgl. Anlage 6: Z. 165–172.
[358] Vgl. Anlage 7: Z. 338.
[359] Vgl. Anlage 8: Z. 702–704.
[360] Vgl. Anlage 5: Z. 47 und Anlage 8: Z. 674f.
[361] Vgl. Anlage 8: Z. 667–669; 677–679.

eines Arbeitens im Teams im Gegensatz zum selbstverantworteten Arbeiten erklärt wird. Zwei Argumente wurden noch einmal besonders stark gemacht: 1. Die Arbeit in multiprofessionellen Teams ermöglicht durch das aufeinandertreffen von verschiedenen Perspektiven eine differenzierte Arbeitsweise[362]. Als Beispiel dafür wird genannt, dass Konfirmandinnen und Konfirmanden im Konfirmandenunterricht von verschiedenen Mitarbeitenden Meinungen und Erfahrungen zu Themen wie Glaube oder Kirche hören und diese miteinander vergleichen können. Die Konfirmandinnen und Konfirmanden lernen dabei, dass es nicht eine richtige Meinung zu einem Thema gibt, sondern dass verschiedene Menschen auch verschiedene Standpunkte vertreten. Und trotzdem können diese Menschen zusammenkommen und eine gute Beziehung zueinander haben, auch wenn sie nicht immer einer Meinung sind.[363] 2. Die Arbeit in multiprofessionellen Teams macht mehr Spaß.[364] Und das sei ein Segen, so Musikerin Lisa Öhgren.[365]

6.4.2.5 Die Vorzüge des Arbeitens in multiprofessionellen Teams für die Mitarbeitenden und ihre Arbeit (profit from the competences of the other professions)

Auf die Frage, wie die Mitarbeitenden von den Kompetenzen der anderen Berufsgruppen profitieren können, antworteten alle Interviewten: Sie können viel von den Mitarbeitenden der anderen Berufsgruppen lernen und sich dadurch selbst weiterentwickeln[366]. Dabei war aber nicht nur die Weiterentwicklung im beruflichen Sinn gemeint, sondern auch die Persönliche. Pädagogin Sara Strömberg aus Tidaholm sagte dazu: „I learn how to believe in God and how to live my life"[367]. Ein weiterer Vorzug der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams ist, dass gemeinsam geplante Veranstaltungen und Gruppen fast immer gelingen.[368]

6.4.2.6 Höhere Qualität der Arbeit durch die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams (high quality and examples)

Die Antworten auf die Frage, ob die Qualität der Arbeit höher sei durch die Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen, konnten klarer nicht ausfallen. „Ja!", sagten alle Befragten.[369] Begründet werden diese Aussagen vor allem mit Beispielen, in

[362] Vgl. Anlage 5: Z. 65–69 und Anlage 8: Z. 654–658.
[363] Vgl. Anlage 7: Z. 268–274.
[364] Vgl. Anlage 6: Z. 177 und Anlage 8: Z. 695.
[365] Vgl. Anlage 8: Z. 697.
[366] Vgl. Anlage 5: Z. 56f.; Anlage 6: Z. 183; Anlage 7: Z. 376f.; Anlage 8: Z. 645f.; Anlage 9: Z. 901.
[367] Vgl. Anlage 9: Z. 906.
[368] Vgl. Anlage 7: Z. 371–376.
[369] Vgl. Anlage 5: Z. 61; Anlage 6: Z. 196; Anlage 7: Z. 395f.; Anlage 8: Z. 726; Anlage 9: Z. 914.

denen davon berichtet wird, dass die Mitarbeitenden durch die Zusammenarbeit mehr Menschen erreichen.[370]

6.4.2.7 Vielfältige Erfahrungen der Wertschätzung (appreciation and examples)

Auf die Frage, ob sich die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit im Pastorat wertgeschätzt fühlen, haben alle Befragten mit „Ja“ oder ähnlichen Aussagen geantwortet.[371] Die Begründungen für die wahrgenommene Wertschätzung waren aber sehr unterschiedlich. Pädagogin Rose Novenius aus dem Pastorat Borås und Pädagogin Sara Strömberg aus dem Pastorat Tidaholm nennen beide ihre Vorgesetzten als Grund dafür, dass sie sich wertgeschätzt fühlen. Rose führt dazu näher aus, dass sie einmal im Jahr ein Treffen mit ihrer Vorgesetzen hat, in dem sie besprechen, was gut läuft in Roses Arbeit, was sie benötigt und auch was nicht so gut läuft. Das Feedback ihrer Vorgesetzten, der gute Kontakt zu ihr und die Möglichkeit, immer mit ihr zu sprechen, empfindet Rose als sehr positiv.[372]

Musikerin Lisa Öhgren begründet ihre Antwort damit, dass sie im Pastorat Tidaholm die Möglichkeit hat, ihre Arbeit selbst zu gestalten. In den sieben Jahren, in denen sie dort schon arbeitet, konnte sie viele Ideen verwirklichen und sie steht dafür heute mit ihrem Namen. Außerdem kann sie immer wieder feststellen, dass ihre Arbeit bei den Menschen, mit denen sie gearbeitet hat, einen positiven Eindruck hinterlässt. Für viele Menschen wurde sie zu einer Bezugsperson, wenn es um persönliche oder Glaubensfragen geht.[373]

Pfarrer Jan-Åke Carlsson aus dem Pastorat Borås fühlt sich ebenfalls in seiner Gemeinde wertgeschätzt. Dort arbeitet er mit Menschen zusammen, die er gut kennt, und das macht ihm Spaß. Auf Pastoratsebene erfährt er keine Wertschätzung dieser Art. Dort würde es vor allem um organisatorische Dinge gehen.[374]

Die Antwort von Pfarrer Per Boger aus dem Pastorat Tidaholm auf die Frage nach der Wertschätzung hat ihn sehr nachdenklich gestimmt. Er fühle sich meistens mit deiner Arbeit im Pastorat wertgeschätzt, sowohl von den Kirchenmitgliedern als auch von den Mitarbeitenden. Doch im Vergleich mit den anderen Berufsgruppen hat er die Erfahrung gemacht, dass er deutlich weniger positive Rückmeldungen von Kirchenmitgliedern bekommt. Das liege aber nicht daran, dass er keine gute Arbeit machen würde, sondern wie seine Arbeit von außen wahrgenommen werde. Die Musikerinnen und Musiker treffen durch ihre Auswahl der Lieder viele Menschen direkt ins Herz. Sie bekommen oft eine Rückmeldung von ihren Zuhörinnen und Zuhörern. Pädagoginnen

[370] Vgl. Anlage 6: Z. 196 –204 und Anlage 8: Z. 726 –729.
[371] Vgl. Anlage 5: Z. 87; Anlage 6: Z. 233f.; Anlage 7: Z. 445; Anlage 8: Z. 773; Anlage 9: Z. 936.
[372] Vgl. Anlage 5: Z. 87–93.
[373] Vgl. Anlage 8: Z. 773–783.
[374] Vgl. Anlage 6: Z. 231–237.

und Pädagogen können anhand ihrer Arbeit mit Gruppen sofort Erfolge sehen. Aber Pfarrerinnen und Pfarrer, so Per, bekommen für ihre Gottesdienste und die Predigt selten eine Rückmeldung. Der Gottesdienst sei in der Schwedischen Kirche nicht das beliebteste Angebot. Er stellt die Frage in den Raum, was Pfarrerinnen und Pfarrer auszeichnet, wenn man nicht über Hierarchien und Kollarhemden reden möchte.[375]

6.4.3 Fazit aus den Interviews

Die Arbeit in multiprofessionellen Teams wird von allen Mitarbeitenden, die aus den Pastoraten Borås und Tidaholm befragt wurden, befürwortet. Durch die Zusammenarbeit im Team fühlen sich die Mitarbeitenden sicherer, die Arbeit wird durch die gegenseitige Hilfe erleichtert und es lassen sich mehr Ideen verwirklichen. Außerdem macht das Arbeiten im Team mehr Spaß. Damit die Teams gut arbeiten können, braucht es eine gut funktionierende Kommunikation, eine kompetente Leitung und ein gemeinsames Ziel. Zudem sollten sich die Mitarbeitenden der verschiedenen Berufsgruppen auf Augenhöhe begegnen. Das Thema der Hierarchie zwischen den Berufsgruppen war immer wieder Thema, auch wenn „Hierarchie“ hier eher im Sinne von „Ansehen“ und „Prestige“ verstanden wurde.

Insgesamt wurden die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen als Stärke aufgefasst. Durch die verschiedenen Perspektiven wird eine differenziertere Arbeitsweise ermöglicht. Die Mitarbeitenden erreichen dadurch mehr Kirchenmitglieder und die gemeinsam geplanten Veranstaltungen sind häufiger erfolgreich. Die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen ermöglicht auch einen persönlichen Lernfortschritt und trägt zur persönlichen Weiterentwicklung bei. Insgesamt erfährt die Arbeit durch das Zusammenarbeiten in multiprofessionellen Teams eine höhere Qualität.

Die Unterschiede werden aber gleichzeitig auch als Herausforderung wahrgenommen. Nicht immer funktioniert die Kommunikation untereinander, schwierige Beziehungen können die Teamarbeit erheblich belasten und oftmals fällt es nicht leicht, jede und jeden mit seinen Kompetenzen im Blick zu haben und dabei nicht zu übergehen.

Trotzdem fühlen sich die Mitarbeitenden insgesamt wertgeschätzt mit ihrer Arbeit, auch wenn sie dafür sehr unterschiedliche Gründe anführen. Die Frage danach, was Pfarrerinnen und Pfarrer gegenüber den anderen kirchlichen Berufsgruppen auszeichnet, bleibt im Raum stehen. Sie deutet auf das Unbehagen hin, dass Pfarrerinnen und Pfarrer auch in der ELKB spüren, wenn sie ihre vermeintliche Vormachtstellung durch die anderen kirchlichen Berufsgruppen in Gefahr sehen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Berufszufriedenheit von hauptamtlichen Mitarbeitenden in der Kirche durch die Arbeit in multiprofessionellen Teams gesteigert wird.

---

[375] Vgl. Anlage 7: Z. 457–467; 485; 476–479.

7. Multiprofessionelle Teams in der Schwedischen Kirche – Ein anregendes Beispiel für die ELKB! – Fazit

Der Auftrag der Kirche ist die Kommunikation des Evangeliums. Alle kirchlichen Berufsgruppen arbeiten für die Erfüllung dieses Auftrags tagtäglich viele Stunden. Doch häufig erfahren kirchliche Mitarbeitende für ihre Arbeit nur wenig Wertschätzung. Viele kennen das Gefühl, mit der vielen Arbeit in der Gemeinde allein gelassen worden zu sein, sich für die Gemeinde aufzuopfern, ohne dass das von Kolleginnen bzw. Kollegen und der Kirchenleitung gesehen wird.

Wie konnte es dazu kommen? Die Beschäftigung mit den Veränderungsprozessen in der Gesellschaft und den daraus folgenden Krisen und Reformen der Kirche hat ergeben, dass die Kirche es immer wieder versäumt hat, auf die aktuellen Herausforderungen einzugehen und wirklich etwas zu verändern. Auf viele Fragestellungen wurden bis heute keine Antworten gefunden. Eine davon ist die aus der Krise der Mitarbeitenden hervorgegangene Frage nach dem Verhältnis zwischen dem ordinierten Pfarramt und den anderen theologisch-pädagogischen Berufsgruppen. Obwohl alle kirchlichen Berufsgruppen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags gebraucht werden, wird die Bedeutung der Arbeit der verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlich eingeschätzt. Dies lässt sich aber weder biblisch noch dogmatisch begründen. Es muss möglich sein, dass sich die kirchlichen Berufsgruppen auf Augenhöhe begegnen können – und es ist auch möglich.

Der Blick nach Schweden hat gezeigt, dass die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams nur zu befürworten ist. Sie entlastet die Mitarbeitenden ungemein, fördert die Berufszufriedenheit und steigert zudem die Qualität der kirchlichen Arbeit. Natürlich gibt es auch dort Herausforderungen und Schwierigkeiten, die angegangen werden müssen. Für eine zufriedenstellende Zusammenarbeit der multiprofessionellen Teams braucht es eine gut funktionierende Kommunikation und Formen der gegenseitigen Wertschätzung. Die Mitarbeitenden müssen voneinander wissen, wer welche Kompetenzen hat. Dafür muss Raum geschaffen werden, sodass Beziehungen untereinander entstehen können.

Die Schwedische Kirche hat bei sich eine Kultur der Wertschätzung und der Zusammenarbeit etabliert. Die Kommunikation des Evangeliums findet hier nicht nur mit den Kirchenmitgliedern statt, sondern auch unter den hauptamtlichen Mitarbeitenden. Das kann man spüren. Nicht ohne Grund ziehen die Mitarbeitenden der Pastorate Tidaholm und Borås die Teamarbeit dem Einzelkämpfertum vor.

Um eine derartige Zusammenarbeit von multiprofessionellen Teams auch in der ELKB zu etablieren, braucht es Strukturen, die dies ermöglichen. Das Raummodell, das im Konzeptpapier zum Prozess „Profil und Konzentration“ vorgestellt wird, bietet so eine

strukturelle Grundlage. Es braucht außerdem eine neue Amtstheologie, die das Verhältnis der Berufsgruppen untereinander regelt, sodass alle Berufsgruppen mit ihren Kompetenzen Wertschätzung erfahren. Hier konnte der Blick nach Schweden keine zufriedenstellenden Beispiele geben, da die Ausbildungen und das Amtsverständnis der ELKB sich sehr von denen der Schwedischen Kirche unterscheiden. Andere Ansätze, wie der von Peter Bubmann oder der Evangelischen Kirche im Rheinland, können hier Vorbild sein.

Am wichtigsten aber ist ein Mentalitätswandel. Die Mitarbeitenden der Kirche müssen die Vielfalt ihrer Kompetenzen wahrnehmen und sie schätzen lernen. Nur mit der Vielfalt der Gaben kann auf die Vielfalt der Gesellschaft eingegangen werden. Der Beteiligungsprozess „Profil und Konzentration“ ist sicherlich ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Gelingt dieser Mentalitätswandel und die Etablierung von multiprofessionellen Teams, so wird sich dies nicht nur positiv auf die Arbeitswirklichkeit der verschiedenen Berufsgruppen auswirken, sondern auch die Attraktivität der Kirche insgesamt steigern.

8. Literatur- und Quellenverzeichnis

Bedford-Strohm, Heinrich (2017): Radikal lieben. Anstöße für die Zukunft einer mutigen Kirche. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.

Bexell, Oloph (2008): Von der Staatskirche zur Volkskirche. Die Trennung von Staat und Kirche in Schweden. In: Ökumenische Rundschau. Jg. 2008. Bd. 57. H. 3. S. 327 – 344.

Blum, Nikolaus / Prieto Peral, Thomas (2017): Profil und Konzentration. Zwischenbericht vor der Landessynode der Evanelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Online verfügbar unter https://www2.elkb.de/intranet/system/files/infoportal/downloadliste/puk-zwischenbericht_herbst2017.pdf [Stand: 20.05.2018].

Brox, Norbert (1979): Evangelisch-Katholischer Kommentar zum Neuen Testament. Band XXI. Der erste Petrusbrief. Zürich, Einsiedeln, Köln / Neukirchen-Vluyn: Benziger / Neukirchener.

Bubmann, Peter: Amt, Ämter und Dienste der Kommunikation des Evangeliums – aktuelle Herausforderungen in der Ämterfrage. In: In: Noller, Annette / Eidt, Ellen / Schmidt, Heinz (Hg.) (2013): Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt. Stuttgart: W. Kohlhammer. S. 85 – 104.

Bubmann, Peter: Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen. Zum gegenwärtigen Stand der Gemeindepädagogik. In: Mutschler, Bernhard / Hess, Gerhard (Hg.) (2014): Gemeindepädagogik. Grundlagen, Herausforderungen und Handlungsfelder der Gegenwart. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt. S. 45 – 62.

Bubmann, Peter et al.: Einleitung. In: Bubmann, Peter et al. (Hg.) (2012): Gemeindepädagogik. Berlin / Boston: Walter de Gruyter. S. 1 – 29.

Dempster, Martin / Donncha, Hanna (2017): Forschungsmethoden der Psychologie und Sozialwissenschaften für dummies. Weinheim: WILEY-VCH.

Deutsch-Schwedische Handelskammer (2013): Warum machen Schweden ständig Kaffeepause? Online verfügbar unter http://www.handelskammer.se/de/nyheter/warum-machen-schweden-staendig-kaffeepause [Stand: 26.05.18].

Dietrich, Stephanie: Ökumenische Perspektiven zum Verständnis des Diakonats. Die skandinavischen Kirchen im Horizont der weltweiten Ökumene. In: Noller, Annette / Eidt, Ellen / Schmidt, Heinz (Hg.) (2013): Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt. Stuttgart: W. Kohlhammer. S. 278 – 295.

Eckstein, Hans-Joachim: Amt und Amtsverständnis im Neuen Testament. In: Noller, Annette / Eidt, Ellen / Schmidt, Heinz (Hg.) (2013): Diakonat – theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt. Stuttgart: W. Kohlhammer. S. 21 – 41.

Evangelische Kirche im Rheinland (2005): Kirchengesetzt über das Gemeinsame Pastorale Amt. Online verfügbar unter http://www.ekir.de/www/downloads-archiv/LS2005-21AnlageXXI-DS19-KG-GemeinsPastoralesAmt.pdf [Stand: 18.05.2018].

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD): Barmer Theologische Erklärung. Online verfügbar unter https://www.ekd.de/Barmer-Theologische-Erklarung-Thesen-11296.htm [Stand: 15.05.18].

Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.) (2017): Die Bibel nach Martin Luthers Übersetzung mit Apokryphen. Bibeltext in der revidierten Fassung von 2017. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft.

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (2017): Profil und Konzentration. Zeugnis geben von der Liebe des menschgewordenen Gottes. Online verfügbar unter https://puk.bayern-evangelisch.de/downloads/puk_synodecoburg_beschluss_intranet.pdf [Stand: 09.05.2018].

Friedrich, Johannes / Huber, Wolfgang / Steinacker, Peter (Hg.) (2006): Kirche in der Vielfalt der Lebensbezüge. Die vierte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.

Goertz, Harald: Art. Allgemeines Priestertum. In: Religion in Geschichte und Gegenwart. Online verfügbar unter http://dx.doi.org.evhn.idm.oclc.org/10.1163/2405-8262_rgg4_COM_00460 [Stand: 11.05.2018].

Grappe, Christian: Art. Kirche. III. Urchristentum. In: Religion in Geschichte und Gegenwart. Online verfügbar unter http://dx.doi.org.evhn.idm.oclc.org/10.1163/2405-8262_rgg4_COM_11584 [Stand: 08.05.2018].

Hauschildt, Eberhard (2013): Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt, Ehrenamtliche und Berufstätige. Ein Vorschlag zur Strukturierung verwickelter Debatten. In: Pastoraltheologie. Jg. 102/2013. S. 388 – 407.

Hauschildt, Eberhard / Pohl-Patalong, Uta (2013): Kirche. Lehrbuch Praktische Theologie. Band 4. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.

Hjo folkhögskola: Kyrkomusikerutbildning. Online verfügbar unter http://folkhogskolan.com/kyrkomusikerutbildning [Stand: 23.05.18].

Joest, Wilfried / von Lüpke, Johannes (2012): Dogmatik II: Der Weg Gottes mit dem Menschen. Aufl. 5. Göttingen / Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht.

Kaiser, Robert (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Keßler, Hildrun: Gemeindepädagogische Berufstätigkeit zwischen Sozialarbeit und Pfarramt. In: Bubmann, Peter et al. (Hg.) (2012): Gemeindepädagogik. Berlin / Boston: Walter de Gruyter. S. 265 – 296.

Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2006): Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert. Ein Impulspapier des Rates der EKD. Online verfügbar unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/kirche-der-freiheit.pdf [Stand: 05.05.2018].

Klaiber, Walter (2011): Die Botschaft des Neuen Testaments. Der erste Korintherbrief. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Verlagsgesellschaft.

Klaiber, Walter (2015): Die Botschaft des Neuen Testaments. Das Matthäusevangelium. Teilband 2: Mt 16,21 – 28,20. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Verlagsgesellschaft.

Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Aufl. 3. Weinheim / Basel: Beltz Juventa.

Lange, Ernst: Kommunikation des Evangeliums. In: Lange, Ernst (1981): Kirche für die Welt. Aufsätze zur Theorie kirchlichen Handelns, hg. u. eingel. v. R. Schloz, mit einem Beitrag v. A. Butenuth. München / Gelnhausen: Kaiser / Burckhardthaus. S. 101 – 106.

Loisy, Alfred (1904): Evangelium und Kirche. S. 112. Zit. n. Ritter, Werner H.: Kirche. In: Lachmann, Rainer / Adam, Gottfried (Hg.) (2012): Theologie für Lehrerinnen und Lehrer Band 1. Theologische Schlüsselbegriffe. Biblisch – systematisch – didaktisch. Göttingen / Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 187 – 201.

Lutherisches Kirchenamt der VELKD (Hg.) (2006): „Ordnungsgemäß berufen“. Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis. Online verfügbar unter http://www.velkd.de/publikationen/texte-aus-der-velkd.php?publikation=373&kategorie=22 [Stand: 17.05.2018].

Müller, Benjamin (2016): Bachelor-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Arts. Kooperation kirchlicher Berufe in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Chancen, Grenzen und Visionen. Bibliothek der Evangelischen Hochschule Nürnberg: Sig.: F2/9 dfg 2016 6.

Neebe, Gudrun: Art. Kennzeichen der Kirche (notae ecclesiae.). In: Religion in Geschichte und Gegenwart. Online verfügbar unter http://dx.doi.org.evhn.idm.oclc.org/10.1163/2405-8262_rgg4_SIM_11478 [Stand: 15.05.18].

Noller, Annette (2016): Diakonat und Kirchenreform. Empirische, historische und ekklesiologische Dimensionen einer diakonischen Kirche. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Piroth, Nicole: Ambivalenzen und Antinomien gemeindepädagogischen Handelns. In: Bubmann, Peter et al. (Hg.) (2012): Gemeindepädagogik. Berlin / Boston: Walter de Gruyter. S. 159 – 182.

Plath, Henning (2013): Die Schwedische Kirche – Kirche im ländlichen Raum. In: KIRCHE im ländlichen Raum. Jg. 01 / 2013. S. 16 – 20.

Pohl-Patalong, Uta: Gemeinde in historischer Perspektive. In: Bubmann, Peter et al. (Hg.) (2012): Gemeindepädagogik. Berlin / Boston: Walter de Gruyter. S. 37 – 60.

Ritter, Werner H.: Kirche. In: Lachmann, Rainer / Adam, Gottfried (Hg.) (2012): Theologie für Lehrerinnen und Lehrer Band 1. Theologische Schlüsselbegriffe. Biblisch – systematisch – didaktisch. Göttingen / Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 187 – 201.

Schatter, Ludwig (2000): Eine Zukunft ohne Kirchenminister. Die Schwedische Kirche im neuen Jahrtausend. In: Die Zeichen der Zeit. Lutherische Monatshefte. Jg. 7/2000. S. 24 – 26.

Schweizer, Eduard (1998): Zürcher Bibelkommentare. Der erste Petrusbrief. Zürich: Theologischer Verlag.

Sonntagsblatt (März 2018): Dossier zum Reformprozess „Profil & Konzentration“. Online verfügbar unter https://www.sonntagsblatt.de/sites/default/files/media/dokument/2018-04/Reformprozess%20Profil%20und%20Konzentration%20PuK%20-%20White%20Paper%20als%20PDF%20-%2003.18.pdf [Stand: 20.05.2018].

Strobel, August (1989): Zürcher Bibelkommentare. Der erste Brief an die Korinther. Zürich: Theologischer Verlag.

Svenska kyrkan: Statistik för 2017. Medlemsutveckling 2016-2017, per församling, kommun och län samt riket. (PDF) Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/statistik [Stand: 23.05.18].

Svenska kyrkan: Statistik till och med 2016. Medlemmar i Svenska kyrkan 1972 – 2016. (Word Dokument) Online verfügbar unter: https://www.svenskakyrkan.se/statistik [Stand: 23.05.18].

Svenska kyrkan: Svenska kyrkan i siffror. Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/statistik [Stand: 23.05.18].

Svenska kyrkan i Borås (2015): Vävd av många – Identitetet och inriktning för Borås pastorat. (PDF) Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/boras/om-oss [Stand: 25.05.18].

Svenska kyrkans utbildningsinstitut: Pastoralteologisk utbildning – församlingspedagog. Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet/pastoralteologisk-utbildning---forsamlingspedagog [Stand: 23.05.18].

Svenska kyrkan Tidaholm: Församlingsinstruktion 2017-2021. Online verfügbar unter https://www.svenskakyrkan.se/tidaholm/forsamlingsinstruktionen [Stand. 25.05.18].

Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD): Das Augsburger Bekenntnis. Online verfügbar unter http://www.velkd.de/theologie/augsburger-bekenntnis.php [Stand: 13.05.2018].

Weltzien, Dörte et. al. (Hg.) (2016): Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg. Weinheim / Basel: Beltz Juventa.

Anlage 1: Gedächtnisprotokoll Borås

Dienstag, 07.11.17

10.00 Uhr: Fika mit allen Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden in der Gemeinde Caroli treffen sich jeden Tag zur Fika um 9.30 Uhr, zum Lunch um 12.00 Uhr, zur Fika um 15.30 Uhr. Die kleinen Pausen tun den Mitarbeitenden gut, es gibt Kaffee und manchmal etwas Kleines zu essen. Außerdem bietet die Pause Zeit, sich auszutauschen, meist aber nur über private Dinge, denn Pause ist Pause.

Im Gespräch mit den Mitarbeitenden kamen wir auf die Arbeitszeiten und das Stresslevel der Mitarbeitenden zu sprechen. Alle Mitarbeitenden im Pastorat haben eine 40-Stunden-Woche. Es wird penibel darauf geachtet, dass die Mitarbeitenden keine Überstunden machen bzw. die Überstunden sofort ausgeglichen werden mit einem ganzen oder halben Tag frei. Einer der Mitarbeitenden kam auch auf den Versuch einer Firma aus Göteborg zu sprechen, die auf die 30-Stunden-Woche umgestellt hat. Die Mitarbeitenden dort wären motivierter, effektiver und die Jobzufriedenheit wäre angestiegen. Alle sind der Meinung, dass es ihnen gut tut, dass ihre Arbeitszeit auf die 40-Stunden-Woche begrenzt ist, denn „man ist ja auch noch Mensch und hat ein Privatleben".

Ich habe davon erzählt, dass in Bayern Pfarrerinnen bzw. Pfarrer und auch Mitarbeitende aus anderen Berufsgruppen oft Überstunden machen, da sie das Gefühl haben, es wird von ihnen erwartet bzw. da sie die Fülle der Aufgaben nicht in der „normalen" Arbeitszeit bewältigen können. Dies liegt auch oft daran, dass Gemeindemitglieder von der Pfarrperson erwarten, dass sie jederzeit erreichbar und verfügbar für sie ist. Darauf antwortete einer der Mitarbeitenden, dass in der Schwedischen Kirche alle Anfragen von Gemeindemitgliedern über die Verwaltung laufen und die Pfarrerin bzw. der Pfarrer, die Diakonin bzw. der Diakon oder die Pädagogin bzw. der Pädagoge mit der Koordinierung dieser gar nicht in Berührung kommt. Die oder der Verwaltungsfachangestellte kann im PC nachsehen, wann eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender Zeit hat und einen Termin mit dem Gemeindemitglied ausmachen. Anschließend wird der Termin ins System eingetragen, das ständig aktualisiert wird. So ist jede und jeder auf dem neuesten Stand. Natürlich gibt es auch hier Gemeindemitglieder, die am liebsten mit IHREM Pfarrer oder IHRER Pfarrerin sprechen möchten. Auch dann schaut der bzw. die Verwaltungsfachangestellte im PC nach einem freien Termin, und dann kann es eben auch einmal sein, dass man auf den Termin mit der „Lieblingspfarrerin" oder dem „Lieblingspfarrer" eine Woche warten muss. Bei dringenden Fällen, wie z.B. einem Todesfall wird aber natürlich geschaut, dass die Betroffenen möglichst schnell einen Termin bekommen. Durch diese Organisation gibt es eine „Zwischenstation" zwischen Gemeindemitglied und Pfarrerin bzw. Pfarrer / Diakonin bzw. Diakon / Pädagogin bzw. Pädagoge. Das vermindert den Stresslevel.

Im Gespräch mit Rose Novenius (Pädagogin) habe ich noch einmal genau nachgefragt, wie das denn mit der Teamarbeit ist und wo diese Kultur des „tillsammans" eigentlich herkommt. Rose hat erzählt, dass diese Kultur des „tillsammans" nicht aus dem Strukturwandel heraus entstanden ist. Die Kultur ist in der schwedischen Gesellschaft verankert und kein Produkt der Schwedischen Kirche. Auch schon vor dem Strukturwandel haben die Mitarbeitenden zusammengearbeitet. Durch den Strukturwandel wurden die Grenzen zwischen den Gemeinden aber geöffnet und somit ist heute noch mehr Zusammenarbeit und Teamarbeit möglich und auch nötig. Strukturell hat sich die Arbeit dahingehend verändert, dass nun nicht mehr eine Pfarrerin oder Pfarrer, eine Pädagogin oder ein Pädagoge, eine Diakonin oder ein Diakon in einer Gemeinde zusammenarbeiten und ab und zu auch etwas in einer anderen Gemeinde machen, sondern mehrere Gemeinden wurden zu einem größeren Raum zusammengeschlossen. Die Mitarbeitenden dieses Raums sitzen meist zusammen im

Kyrkanshus (großes Gemeindehaus) an einem Ort und „bestellen“ von dort aus ihren Arbeitsraum. Und nicht nur innerhalb des Pastorats wird zusammengearbeitet, sondern auch über die Pastoratsgrenzen hinweg.

In Borås arbeiten drei große Gemeinden zusammen. Die Gemeinden haben verschiedene Schwerpunkte, je nachdem was im jeweiligen Stadtteil gebraucht wird. So hat die Gemeinde Dammsvedjan mehrere Kindergärten und dadurch werden auch viele Taufen in der Kirche abgehalten, während z.B. die Gustav-Adolf-Kirche oder die Caroli-Kirche mehr Hochzeiten verzeichnen können.

Die Ausbildung der verschiedenen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche soll mehr und mehr dahin ausgerichtet werden, dass sich die Berufsgruppen sowohl schon während des Studiums kennen lernen als auch lernen, wie sie später in Teams zusammenarbeiten können. So wurde die Ausbildung der Berufsgruppen auf Uppsala zentriert, wo die verschiedenen Berufsgruppen mindestens ein Jahr gemeinsam studieren.

10.30 Uhr: Stundenplan für die nächsten zwei Wochen erstellen mit Rose

„The good thing is the teamwork. And the bad thing is the teamwork.”

Rose erklärt dazu: Natürlich ist es einfacher, wenn ich meine Sachen allein an meinem Schreibtisch plane. Dann muss ich nichts absprechen und kann einfach das planen, was ich möchte und was ich mir vorstelle. Aber dann bin ich auch für alles allein verantwortlich. Wenn ich im Team arbeite, dann muss ich alles mit den anderen absprechen. Ich muss mich dafür mit den anderen treffen, Termine ausmachen und diese auch vorbereiten. Aber ich bin dann nicht alleine mit meiner Arbeit. Wir können die Aufgaben aufteilen und uns über unsere Ideen austauschen. Ich möchte nicht allein arbeiten müssen. Ich brauche das Team.

Im weiteren Gespräch sind wir darauf gekommen, dass die Verteilung der Aufgaben auf das gesamte Team auch den Stress reduziert. Man ist nicht für alles verantwortlich und das Wissen darum reduziert den Stress. Denn sollte man wirklich einmal an einem bestimmten Termin krank sein oder etwas ist mit den Kindern, dann hat man ein Team, das den eigenen Teil mit auffangen kann und die Veranstaltung oder die Gruppe kann trotzdem stattfinden. In der Schwedischen Kirche fallen sehr selten Gruppentreffen oder Veranstaltungen aus, da sie nicht an einer Person hängen.

Die Schwedische Kirche hat genügend Mitarbeitende, sodass sie kaum mit Freiwilligen arbeitet. Das ändert sich im Moment etwas. Die Schweden möchten gerne eine Ehrenamtsstruktur aufbauen, ähnlich wie wir es in Bayern haben. Aber auch den Schweden ist schon aufgefallen, dass Ehrenamtliche Arbeit machen und nicht nur die Arbeit erleichtern und bereichern. Ehrenamtliche müssen begleitet und ausgebildet werden. Deshalb wird in der Schwedischen Kirche Borås darüber diskutiert, ob ein Mitarbeiter im Pastorat nur für die Arbeit mit Freiwilligen eingesetzt werden soll. Hieran sieht man, dass auch an dieser Stelle nicht davon ausgegangen wird, dass Pfarrerinnen bzw. Pfarrer, Pädagoginnen bzw. Pädagogen sowie Diakoninnen und Diakone etc. die Ausbildung und Begleitung der Ehrenamtlichen einfach zusätzlich zu ihrer Arbeit machen können, sondern es werden ein oder zwei Mitarbeitende, die für diese Arbeit kompetent sind, dafür eingesetzt. Diese arbeiten dann wieder mit den anderen Pfarrerinnen und Pfarrern, Pädagoginnen und Pädagogen etc. im Team zusammen und können ihre Ehrenamtlichen so in die Arbeit der anderen Mitarbeitenden einbringen.

14.00 Uhr: Meeting mit Cecilia Svensson (Kommunikatör) → Planung der Angebote für das nächste Jahr. Die Stadt hatte angefragt, an welchen Veranstaltungen der Stadt Borås sich die Schwedische Kirche beteiligen will und wie.

15.30 bis 20.30 Uhr: Jugendgruppe

Sehr offenes Angebot. Gemeinsames Abendessen. Angebot einer gemeinsamen Rallye (halbe Stunde). Kuchen. Andacht. Spiele. Jugendliche konnten gehen und kommen, wann sie wollten. Kein „müssen“, nur „dürfen“. Jugendgruppe wurde von einem „Fritidspädagogen“ und einer ehrenamtlichen Jugendlichen geleitet. Manchmal ist Rose als hauptamtliche Pädagogin noch dabei.

Mittwoch, 08.11.17

11.00 Uhr: Treffen aller Pädagoginnen und Pädagogen zur Vorbereitung des Weihnachtstheaterstücks für Schulklassen

12.30 Uhr: Lunch

16.00 Uhr: Vorbereitungstreffen für den Jugendgottesdienst SKUM (Team aus einem Pfarrer und mehreren ehrenamtlichen Jugendlichen)

Donnerstag, 09.11.17

10.00 Uhr: Gespräch mit Monica Johansson (Diakonin)

Im Pastorat Borås arbeiten 16 Diakoninnen und Diakone. Zwei davon im Krankenhaus, ein Diakon ist zuständig für die Arbeit mit Flüchtlingen, ein Diakon organisiert und führt Seelsorgegespräche, z.B. Gespräche für Ehepartner etc.

Die anderen 12 Diakoninnen und Diakone arbeiten 50 % in den verschiedenen Distrikten des Pastorats Borås (Kirchen mit Gemeindehäusern) und 50 % im Diakoniezentrum. Im Diakoniezentrum gibt es einen offenen Treffpunkt, der unter der Woche täglich geöffnet hat (außer mittwochs für Mitarbeitermeetings). Dort kann jede und jeder hinkommen, verweilen, Fika essen und es gibt die Möglichkeit mit einer Diakonin bzw. einem Diakon oder einer Pfarrerin bzw. einem Pfarrer zu sprechen. Außerdem haben die Diakoninnen und Diakone im Diakoniezentrum ihr Büro und stehen für verschiedene Fragen der Sozialarbeit (Hilfe bei Fragen zur Sozialhilfe, Hilfe bei Todesfällen, Angebote von verschiedenen Gruppen (z.B. Alleinerziehende), Arbeit mit Freiwilligen) zur Verfügung. Die Diakoninnen und Diakone sind auf verschiedene Gebiete der Sozialen Arbeit spezialisiert, d.h. keine Diakonin, kein Diakon muss sich in all diesen Arbeitsfeldern auskennen. In den Distrikten arbeiten die Diakoninnen und Diakone eng zusammen mit Pfarrerinnen und Pfarrern, Pädagoginnen und Pädagogen, Musikerinnen und Musikern etc. und bieten mit ihnen zusammen verschiedene Gruppen an (z.B. Konfirmandengruppe) und sind auch im Gottesdienst aktiv (z.B. Vorbereitung und Austeilung des Abendmahls, Lesen der Fürbitten (Diakoninnen und Diakone können auch selbst Gottesdienst halten, dürfen aber kein Abendmahl einsetzen und auch keine Kasualiengottesdienste machen)). Durch die Aufteilung der Arbeitszeit in 50 % Distrikt und 50 % Diakoniezentrum ist es möglich, die Arbeit vor Ort in der Gemeinde mit den Angeboten des gesamten Pastorats zu verbinden. Dadurch muss auch nicht mehr jede Diakonin bzw. jeder Diakon in jedem Distrikt für alles ausgebildet sein, sondern sie oder er kann auf das Diakoniezentrum verweisen.

Die Diakoninnen und Diakone arbeiten auch mit der Stadt und anderen sozialen Organisationen wie z.B. dem Schwedischen Roten Kreuz zusammen, um zu besprechen, wer welche Aufgaben in der Stadt übernimmt und um die Angebote abzugleichen bzw. um auch über die Arbeit der anderen Organisationen informiert zu sein und bei Bedarf Gemeindemitglieder dorthin weiterzuvermitteln.

Ich habe Monica gefragt, ob sie das Gefühl hat, dass sie durch die Teamarbeit viel Arbeitszeit darauf verwendet, sich in Teammeetings zu treffen und deshalb nicht mehr so viel Zeit hat für die Gemeindemitglieder und Angebote für diese. Sie vereinte dies und sagte: Man braucht Zeit für die Teammeetings! Aber durch die Teamarbeit kann man die Aufgaben auf-

teilen und ich muss nicht alles selbst vorbereiten und mich in Dinge einlesen oder einarbeiten, die gar nicht meinem Kompetenzfeld entsprechen. Durch die Aufteilung der Aufgaben wird wieder Zeit gut gemacht, die man für die Teambesprechungen braucht.

Die Arbeit im Team hat noch weitere Vorteile: Im Team arbeiten verschiedene Charaktere zusammen und dadurch können die Mitarbeitenden auch in ihren Gruppen (z.B. Konfirmandengruppe) verschiedene Menschen ansprechen.

Außerdem wird durch die Aufteilung der Aufgaben und die Arbeit im Team der Zusammenhalt der Mitarbeitenden gestärkt. Jede und jeder weiß, was die anderen tun und somit wird das Verständnis größer und auch der Respekt vor der Arbeit, die die anderen tun.

16.15 bis 17.45 Uhr: Konfirmandenunterricht in Brämhult

Thema: 10 Gebote. 15 Minuten Fika, Musik zum Entspannen zu Beginn, Runde mit: Was ist schlecht und was ist gut gewesen in der letzten Woche? Dann Karten zu den 10 Geboten, die von den Konfirmandinnen und Konfirmanden vorgelesen wurden. Im Anschluss an das Vorlesen jeder Karte kurze Erklärung durch Pädagogin und Pfarrer sowie Nachfragen an die Konfirmandinnen und Konfirmanden. Zwischendurch ein Spiel zur Auflockerung durch Fritidspedagog. Pfarrer und Pädagogin arbeiten eng zusammen und ergänzen sich bei der Arbeit.

Freitag, 10.11.17

10.00 Uhr: Führung durch die Caroli-Kirche

13.00 Uhr: Treffen mit Kyrkoherde Stefan Hiller

Im Jahr 2014 wurden die zwei Pastorate in Borås zu einem großen Pastorat zusammengeschlossen.

Ein Kyrkoherde ist für die geistliche, personelle und strukturelle Leitung eines Pastorats zuständig. Stefan Hiller arbeitet zusammen mit zwei Sekretären, dem Gebäudeverwalter etc. Ab und zu hält er einen Gottesdienst.

Stefan Hiller ist für 150 Mitarbeitende der Chef (genaue Anzahlen der Berufsgruppen im Haushaltsplan).

Teamarbeit ist in der gesamten schwedischen Gesellschaft verankert. Schon in der Schule lernen die Schweden, wie sie im Team zusammenarbeiten und welche Vorteile das hat.

Die drei Gemeinden haben jeweils ihr eigenes theologisch-pädagogisches Team. Diese arbeiten aber auf Pastoratsebene eng zusammen und haben die gleichen übergreifenden Zielsetzungen. Jedes Pastorat kann seine eigenen Schwerpunkte und Ziele festlegen. Dieses Konzept muss vom Bischof der Diözese abgesegnet werden.

Samstag, 11.11.17

8.30 Uhr: Frauenfrühstück in Dammsvedjan

Sonntag, 12.11.17

11.00 Uhr: Gottesdienst in Caroli

Pfarrer für Liturgie und Predigt zuständig, Ehrenamtliche halten Lesungen. Fürbitten und Hilfe beim Abendmahl durch Diakonin, Kirchenmusiker spielt Orgel und Klavier und singt (unterstützt die Gemeinde), Pädagogin macht Kindergottesdienst → Gottesdienst als Zentrum der Gemeindearbeit, hoher Personalaufwand!

18.00 Uhr: SKUM – Jugendgottesdienst

Montag, 13.11.17

8.15 Uhr: Bible Adventure in der Schule, 4. Klasse – zwei Pädagoginnen arbeiten im Team

Dienstag, 14.11.17

13.30 bis 14.45 Uhr: Pastorala samordningsgruppen (PSG)

Meist jede Woche treffen sich die Teamchefinnen und -chefs der verschiedenen Berufsgruppen und dem Kyrkoherde zu einem Meeting, um aktuelle Themen zu besprechen und ggf. Entscheidungen zu treffen. Begonnen wird mit einem gemeinsamen Gebet. Themen dieser Sitzung waren z.B. die Arbeitskleidung und der Gottesdienst.

Es kam die Frage auf, ob auch Pädagoginnen und Pädagogen Arbeitskleidung bekommen sollen. Pfarrerinnen bzw. Pfarrer und Diakoninnen und Diakone tragen ein Kollarhemd. Pädagoginnen bzw. Pädagogen haben keine Arbeitskleidung, sondern nur einen Anstecker mit ihrem Namen, der Berufsbezeichnung und dem Aufdruck „Svenska Kyrkan Borås“. Es wurde darüber diskutiert, ob es zusätzlich dazu noch eine Weste o.Ä. geben soll. Pädagoginnen und Pädagogen tragen kein Kollarhemd, da sie nicht in ihren Dienst eingesegnet wurden (Ordination).

Zum Thema Gottesdienst wurde heftig zwischen dem Kyrkoherde und dem Pfarrer diskutiert. Stefan Hiller forderte, dass innerhalb des Pastorats der Gottesdienst einheitlich werden soll und sich die Pfarrerinnen und Pfarrer der verschiedenen Gemeinden absprechen. Er möchte einen Bericht darüber, wie sie den Gottesdienst feiern wollen und warum sie es so machen möchten. Die Pfarrer möchten dies aber in den Gemeinden entscheiden können und nicht auf Pastoratsebene besprechen.

Im Gespräch mit Rose kamen wir noch einmal auf die Teamarbeit zu sprechen. Rose sagt, dass Teammeetings mindestens einmal die Woche abgehalten werden sollten. So ist die To-Do-Liste für die Meetings nicht so lang und man kann kleine Probleme ausführlicher besprechen, da die Zeit dafür da ist. Außerdem ist die letzte Sitzung nicht so lange her und man kann sofort ins Thema einsteigen. Es braucht dann keine langen Erklärungen, was im letzten Monat passiert ist und auch keine langen Protokolle, die man sich vor einem Teammeeting durchlesen muss. Durch die regelmäßigen Treffen bleibt jede und jeder am Thema dran und bekommt auch immer sehr aktuell mit, was die anderen machen. Dadurch können auch gute Diskussionen entstehen, denn jede und jeder ist auf dem neuesten Stand und kann sich einbringen. Die regelmäßigen Teammeetings und Diskussionen führen auch zu einer besseren Beziehung zwischen den Mitarbeitenden. Es geht im Endeffekt also auch immer um Beziehungsarbeit.

15.30 bis 17.00: Jugendgruppe Enjoy Life

Während der Jugendgruppe habe ich mich noch einmal ausführlicher mit Rose unterhalten. Sie hat mir erklärt, dass in Borås 2014 zwei Pastorate zu einem großen Pastorat zusammengelegt wurden. Vorher gab es also zwei Kyrkoherde und jetzt nur noch einen. Die Verwaltung der Finanzen war schon vorher zusammengelegt geworden. Die Gemeinden haben entschieden, dass sie gemeinsam für die Menschen in Borås arbeiten und da sein wollen. Deshalb wurden die Gemeinden zu einem Pastorat zusammengelegt.

Die Gliederung in Distrikte, Gemeinden, Pastorate und Diözesen gibt es schon lange in der Schwedischen Kirche, nicht erst seit dem Jahr 2000. Aber das Jahr 2000 hat vielleicht einen Anstoß dazu gegeben, neu über die kirchlichen Strukturen und die kirchliche Arbeit nachzudenken. Nach dem Jahr 2000 sind viele Menschen aus der Kirche ausgetreten, da sie die

Steuerabgabe nicht mehr leisten wollten oder sowieso keinen Bezug zur Kirche hatten. Dadurch steht der Schwedischen Kirche nun auch weniger Geld zur Verfügung. Das Jahr 2000 könnte man vielleicht als „Wachrütteln“ beschreiben. Die Schwedische Kirche musste sich dadurch neu überlegen, wie sie die Menschen ansprechen kann. Ein Weg ist die Zusammenarbeit und dadurch auch die neuen Strukturen.

Mittwoch, 15.11.17

12.00 bis 13.45: Treffen mit Kyrkoherde Esbjörn Särdquist in Vårgårda

In den 80er Jahren hat die Schwedische Kirche aufgrund hoher Steuereinnahmen vermehrt Personal eingestellt. Durch die höhere Zahl an Personal war es möglich, in Gruppen zu arbeiten. Davor gab es meist für jede Gemeinde eine Pfarrerin oder einen Pfarrer. Man hat also bereits in den 80er Jahren angefangen, miteinander in Teams verschiedener Berufsgruppen zu arbeiten. Dass Teamarbeit Vorteile bringt und deshalb gelehrt und gelernt werden sollte, war in der schwedischen Gesellschaft sogar noch früher verankert. Esbjörn erzählte, dass die Teamarbeit bereits in den 70er Jahren in Mode war und er damals in der Schule nahezu alles im Team erarbeiten musste. Deshalb habe seine Generation nicht nur gute Gedanken beim Thema Teamarbeit, da zu ihrer Schulzeit mit der Teamarbeit übertrieben wurde.

Die Einstellung von mehr Personal in den 80er Jahren hatte auch zur Folge, dass die damals schon gut etablierte Arbeit mit Freiwilligen nach und nach aufgegeben wurde. Man hatte genügend Personal, um alle Aufgaben selbst zu erledigen und alle Gruppen selbst zu leiten. Die Freiwilligen waren nicht mehr nötig. Somit hat sich die Anzahl der freiwillig Tätigen in der Schwedischen Kirche in den letzten 30 Jahren massiv reduziert.

Mit dem Ende der Staatskirche im Jahr 2000 hat sich die Situation der Schwedischen Kirche aber grundlegend geändert. Viele Mitglieder sind ausgetreten (ca. 1 % pro Jahr), die Steuereinnahmen haben sich dadurch sehr verringert. Die Schwedische Kirche sieht sich außerdem nun in Konkurrenz mit anderen Kirchen, Glaubensgemeinschaften und Organisationen. Im Moment geht es der Schwedischen Kirche noch sehr gut und sie können ihr Personal halten. In Zukunft könnte dies aber anders aussehen. Deshalb setzt die Schwedische Kirche nun wieder auf ihre freiwilligen Mitarbeitenden und will die Ehrenamtsarbeit stärken.

Den Schwund an Mitgliedern und Finanzen kann man aber nicht nur mit Ehrenamtlichen wieder gut machen. Um diesen Problemen entgegenzutreten, ist die Schwedische Kirche mehr zusammengerückt und betont heute die Zusammenarbeit. Nur zusammen, im Miteinander aller Berufsgruppen und damit auch aller Ressourcen, können die vorhandenen Probleme angegangen und bewältigt werden. Im Laufe der Zeit haben sich Gemeinden und Pastorate zusammengeschlossen zu größeren Verbünden, um ihre Ressourcen zu bündeln und gemeinsam die Herausforderungen ihres Raumes anzugehen. Dabei gab es aber kein vorgegebenes Konzept o.Ä. der Schwedischen Kirche. Die verschiedenen Gemeinden und Pastorate haben zu verschiedenen Zeitpunkten nach ihren Bedürfnissen gehandelt und quasi intuitiv den Weg der Zusammenarbeit gewählt. Dieses Vorgehen hatte sicherlich auch Vorbilder in der schwedischen Gesellschaft und Arbeitswelt. Und auch in der Kirchenordnung der Schwedischen Kirche wird das gemeinsame Arbeiten immer wieder betont.

In der Diözese Skara hat Bischof Åke Bonnier (seit 2014 Bischof) den Begriff „tillsammans“ maßgeblich geprägt. „Tillsammans“ beschreibt auf eine treffende Art und Weise, wie in der Kirche gearbeitet wird und werden soll. Dieser Begriff ist aber kein Begriff der gesamten Schwedischen Kirche, auch wenn wohl in der gesamten Schwedischen Kirche in dieser Weise gearbeitet wird.

Dass eine Verantwortliche oder ein Verantwortlicher in der Gemeinde, egal ob Pfarrerin oder Pfarrer, Diakonin oder Diakon, Pädagogin oder Pädagoge, Musikerin oder Musiker etc., nicht allein arbeiten soll, lässt sich biblisch und theologisch belegen:

- Apostel sind immer zu zweit im Team losgezogen
- Auch Jesus war nicht allein unterwegs, sondern mit seinen Jüngern
- Ein Leib, viele Glieder
- Die ersten Gemeinden wurden nicht von einer einzigen Person geleitet
- Luther: Priestertum aller Glaubenden

Die Kirche als große Gemeinde soll eine Einheit bilden. Jeder Mitarbeitende soll nicht nur seine Arbeit tun, sondern an der Gemeinde – der Kirche Jesu Christi – mit bauen. Dabei soll jede und jeder seine Fähigkeiten und Talente einbringen und diese mit den anderen Mitarbeitenden teilen.

Umgesetzt in der gemeinsamen Arbeit aller kirchlichen Berufsgruppen bedeutet dies, dass zunächst bei den Mitarbeitenden das Bewusstsein dafür gestärkt werden muss, dass sie nicht nur für sich selbst oder das Team arbeiten, sondern für die gesamte Gemeinde, das gesamte Pastorat, die gesamte Kirche. Jede und jeder Einzelne trägt ihren oder seinen Teil dazu bei. Dies bedeutet auch, dass die Arbeit aller Mitarbeitenden gleich wertgeschätzt werden muss. Es soll keinen Unterschied geben zwischen Pfarrerin/Pfarrer und Diakonin/ Diakon und Pädagogin/Pädagoge und Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker. So können sich die verschiedenen Mitarbeitenden auf gleicher Augenhöhe begegnen, voneinander lernen und voneinander profitieren. Es geht nicht darum, die Leistung der anderen zu bewerten, sondern darum, gemeinsam für die Gemeinde da zu sein und die Aufgaben in der Gemeinde zu bewerkstelligen. Um dies zu schaffen, muss sich jede und jeder einbringen mit ihren und seinen Kompetenzen. Das bedeutet auf der anderen Seite aber auch, dass nicht jede und jeder alles können muss. Ich darf meine Teampartner um Hilfe fragen und ich bin dazu aufgefordert, meine Fähigkeiten mit meinen Teampartnern zu teilen. Im Fokus muss immer das Wohl der Gemeinde stehen, nicht welche tolle Predigt ich diesen Sonntag schon wieder gehalten habe / wie super ich doch Orgel spielen kann / wie gut meine Schülerinnen und Schüler doch auf mich hören / wie toll mein Konfirmandenprojekt doch war.

Bei der Arbeit in der Kirche / in der Gemeinde geht es in erster Linie immer um Beziehungsarbeit. So ist es auch bei der Arbeit im Team. Ein Team kann nur gut miteinander arbeiten, wenn die einzelnen Mitarbeitenden im Team untereinander eine gute Beziehung haben. Darum soll es auch wöchentliche Teammeetings geben und täglich gemeinsame (Fika-) Pausen. Dadurch wachsen die Mitarbeitenden in der Gemeinde / im Pastorat zusammen. Eine Gefahr kann es sein, dass das Team sich irgendwann nur noch um sich selbst dreht und um seine eigenen Beziehungen kümmert, aber die Beziehung zu den Kirchenmitgliedern vernachlässigt. Dann tritt das Team nach außen hin als Gemeinschaft auf, in die die Kirchenmitglieder keinen Zutritt haben. Diese Exklusivität des Teams kann dann nach außen hin ausschließend wirken. Dessen muss sich ein Team immer bewusst sein und es muss reflektieren, ob die Beziehungen nach „außen“ zu den Kirchenmitgliedern genauso gut gepflegt werden wie innerhalb des Teams. (Bsp.: Ein Diakon und ein Pädagoge leiten gemeinsam die Jugendgruppe. Das Hauptamtlichen-Team versteht sich sehr gut und arbeitet schon jahrelang zusammen. Bevor die Jugendgruppe beginnt und auch in den Pausen stehen die beiden immer zusammen und unterhalten sich. Die Jugendlichen trauen sich nicht das Gespräch zu stören. Die Jugendlichen haben kaum Möglichkeiten, mit einem der Hauptamtlichen allein ins Gespräch zu kommen. Vertrauliche Gespräche sind dadurch kaum möglich. Das Team tritt immer zu zweit auf.)

Wenn diese Gefahr beachtet wird, steht der Arbeit im Team aber nichts entgegen. Sie ist immer der Einzelarbeit vorzuziehen.

Donnerstag, 16.11.17

14.00 Uhr: Interview mit Pädagogin Rose Novenius

Anschließend Fika

19.00 Uhr: Film im Gemeindehaus der Gustav-Adolf-Kirche zu Flüchtlingslager in Kenia

Freitag, 17.11.17

16.00 Uhr: Dammsvedjan Ungdomsgård

Freies Angebot für Kinder und Jugendliche ab zehn Jahren. Diakon und Jugendmitarbeiter „nur“ anwesend. Kein Angebot außer Essen. Kinder können sich unterhalten, in der Turnhalle spielen, Spiele spielen, Süßigkeiten essen, Musik hören etc.

Samstag, 18.11.17

17.00 Uhr: Interview mit Jan-Åke Carlsson (Pfarrer)

Nach dem Interview hat mir Jan-Åke noch ausführlich darüber berichtet, wie die Konfirmandenarbeit im Pastorat Borås organisiert ist. Jede und jeder Jugendliche im Konfirmandenalter bekommt von der Kirche einen Informationsflyer zur Konfirmation nach Hause geschickt – egal ob die oder der Jugendliche Mitglied der Kirche ist oder nicht. In dem Flyer wird erklärt, was Konfirmation ist, und es ergeht die Einladung zum Konfirmandenunterricht. Dieser kann ganz unterschiedlich durchgeführt werden. So wird in Brämhult der traditionelle Konfirmandenunterricht einmal pro Woche am Abend für 1,5 Stunden angeboten. In einem anderen Distrikt des Pastorats Borås wird der Konfirmandenunterricht als dreistündiges Angebot am Wochenende einmal im Monat angeboten. Wieder in einem anderen Distrikt gibt es ein Konfirmanden-Sommercamp. Die potenzielle Konfirmandin bzw. der potenzielle Konfirmand kann sich aus diesen Angeboten im Gesamtpastorat eines auswählen. Es muss nicht das Angebot der Gemeinde sein, in der sie bzw. er wohnt.

Anlage 2: Gedächtnisprotokoll Tidaholm

Montag, 20.11.17

15.00 Uhr: Plan erstellen

Gemeinsam mit Sara Strömberg (Pädagogin) und Lena Linde (Pädagogin, Kommunikatör) bin ich den Plan durchgegangen, den die beiden für mich für die nächsten zwei Wochen erstellt haben. Dabei sind wir im Gespräch auf die Frage gekommen, was ich in Borås schon gelernt habe. Ich habe davon erzählt, dass ich in Borås erfahren habe, dass die Teamarbeit sich nicht aus der Veränderung der Strukturen ergeben hat und dass diese Veränderung der Strukturen auch gar nicht so gravierend war, wie ich das gedacht hatte. Die beiden haben diese Erkenntnis aus Borås bekräftigt und gesagt, dass schon seit den 70er Jahren in der Schwedischen Kirche in Teams gearbeitet wird.

Zeit für Teammeetings haben alle Mitarbeitenden im Pastorat Tidaholm donnerstags von 8 bis 12 Uhr. Für diesen Zeitraum sind für keinen Mitarbeitenden andere Gruppen oder Veranstaltungen eingeplant. Wann welche Gruppe ihr Meeting hat, wird von Agneta Karlsson (Kyrkoherde) geplant. Die Gruppen sagen ihr, wie oft sie sich im halben Jahr treffen möchten, und Agneta koordiniert die Teammeetings, damit für alle Teams genügend Zeit ist und Personen, die in mehreren Teams sind, sich nicht für ein Treffen entscheiden müssen.

18.00 Uhr: Treffen mit der Gottesdienstvorbereitungsgruppe (Agneta)

Den Gottesdienst in Tidaholm bereitet die Pfarrerin oder der Pfarrer nicht allein vor, sondern mit einem Team aus ca. fünf Ehrenamtlichen. In Tidaholm gibt es vier von diesen Ehrenamtlichengruppen, die den Gottesdienst mit vorbereiten. Nach der Sommerpause treffen sich alle Ehrenamtlichen sowie Pfarrerinnen und Pfarrer zu einem großen Treffen, in dem die Gottesdienstgruppen eingeteilt werden. Jede Gruppe bereitet ca. drei bis vier Gottesdienste im Zeitraum zwischen Oktober bis Juni vor (dazu kommen noch drei Kindergottesdienste, besondere Festgottesdienste etc.). Die Gruppen sind keiner bestimmten Pfarrperson zugeteilt, sondern die Gruppe sucht sich die Termine aus, an denen sie kann, egal welcher Pfarrer oder welche Pfarrerin an diesem Sonntag Dienst hat.

Das heutige Vorbereitungstreffen für den Gottesdienst an diesem Sonntag hat Agneta moderiert, da sie auch am Sonntag predigen wird. Anhand eines vorgegebenen Schemas wurden die verschiedenen Aufgaben eingeteilt. Die Freiwilligen übernehmen organisatorische Aufgaben wie Kaffee kochen, Gesangbücher austeilen und Kollekte einsammeln. Sie begrüßen aber auch die Gemeinde, lesen die Lesungstexte und schreiben die Fürbitten. Die Lesungstexte und Gebete wurden während des Treffens gemeinsam gelesen. Über die Lesungstexte und vor allem den Predigttext wurde auch diskutiert und Fragen wurden angeregt gestellt. Natürlich ist Agneta hier als Theologin Expertin. Trotzdem kann jede und jeder gleichberechtigt seine Gedanken, Fragen und Ideen in das Gespräch einbringen. Agneta hat mir im Nachhinein erzählt, dass diese Gruppe die Texte immer vor dem Vorbereitungstreffen liest und oft schon Fragen zu den Texten zum Treffen mitbringt. Die Fragen und die Unterhaltung in der Gruppe über die Texte sind für sie als Pfarrerin eine gute Anregung für ihre Predigt am Sonntag. Oft geht sie auf genau das ein, was im Gespräch Thema war. Die Ehrenamtlichen sollen auch Wünsche äußern, welche Fragen oder Themen Agneta in ihrer Predigt am Sonntag besonders berücksichtigen soll. Dadurch behandelt die Predigt auf jeden Fall Fragen und Themen aus der Lebenswelt der Ehrenamtlichen und damit auch aus der Lebenswelt der Gemeinde. Agneta meinte dazu: „Ich habe fünf Jahre Theologie studiert und deshalb ganz andere Fragen an den Predigttext. Durch das Gespräch mit den Ehrenamtlichen sehe ich, welche Fragen diese an den Predigttext stellen. Dies gibt meiner Predigt

oft eine andere Richtung, als wenn ich sie allein formuliert hätte. Dadurch sind meine Predigten näher dran an der Lebenswelt der Gottesdienstbesucher."

Insgesamt hat jeder Gottesdienst im Pastorat Tidaholm die gleiche Grundstruktur. Agneta hat mir dazu erklärt, dass durch die vielen Kirchenaustritte in vielen Gemeinden nach neuen Gottesdienstformen gesucht wurde. Das hat in vielen Gemeinden dazu geführt, dass jeden Sonntag ein anderer Gottesdienst angeboten wurde: An einem Sonntag ein Familiengottesdienst, am nächsten Sonntag ein Musikgottesdienst, darauf ein Seniorengottesdienst etc. Und jedes Mal war es eine komplett andere Gottesdienststruktur. Das hat viele Menschen abgeschreckt, da sie nie wussten, was auf sie zukommt. Die Kontinuität, das Ritual, hat gefehlt. Deshalb hat ein Theologe aus Lund vor einigen Jahren das Konzept entwickelt, bei dem der Grundaufbau des Gottesdienstes immer gleich bleibt, aber durch die Mitarbeit von Ehrenamtlichen trotzdem auch immer ein neues Element mit in den Gottesdienst kommt. Natürlich gibt es deshalb auch mal einen Familiengottesdienst oder einen Jugendgottesdienst, die von dieser Norm abweichen können. Der allgemeine Sonntagmorgengottesdienst lebt aber auf der einen Seite von der Kontinuität und auf der anderen Seite von den ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die ein frisches Element mit in den Gottesdienst bringen.

Das Treffen wurde nach 45 Minuten mit einem gemeinsamen Gebet abgeschlossen.

Danach: Feier für zwei Mitarbeitende, die in Tidaholm aufhören zu arbeiten (Personalavtackning i Baltak).

Bei der Feier für zwei Mitarbeitende, die eine neue Arbeitsstelle anfangen bzw. in Rente gehen, hat man vor allem die guten Beziehungen unter den Mitarbeitenden sehen und spüren können. Es war eine unglaublich liebevoll vorbereitete Feier mit gutem Essen, süßen Geschichten und lustigen Showeinlagen. Jeder Mitarbeitende hat sich dabei eingebracht und es gab keine langweiligen Reden von den vermeintlich wichtigen Leuten im Pastorat. Es war wie ein großes Familienfest. Am Sonntag gibt es außerdem noch einen Abschiedsgottesdienst.

Dienstag, 21.11.17

8.00 Uhr: Treffen zur Vorbereitung verschiedener Kindergruppen und dem Projekt „till Bethlehem"

Mikael Johansson (Pädagoge), Per Boger (Pfarrer) und Assia Miteva (Musikerin) trafen sich heute Morgen, um vor allem Organisatorisches zu besprechen. Interessant dabei ist, dass dieses Dreierteam zwar die Hauptorganisation des Projektes „till Bethlehem" übernommen hat, aber trotzdem ganz viele Aufgaben nach außen abgibt. Den Aufbau der Stationen müssen die drei nicht selbst leisten, sondern dafür fragen sie einen der Hausmeister, der an diesem Morgen Dienst hat. Im Team wurden grundsätzliche Organisationsfragen besprochen und wer welche Aufgaben übernimmt.

12.00 Uhr: Gemeinsames Mittagessen – Agneta hat gekocht

Besonders in Tidaholm ist, dass dienstags immer eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für alle anderen Mitarbeitenden kocht und dann alle gemeinsam essen. Heute hat Kyrkoherde Agneta gekocht. Das Vorbereiten und Zubereiten der Mahlzeit zählt zur Arbeitszeit der Mitarbeitenden. Zum Essen waren ca. 25 Mitarbeitende da: Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakoninnen und Diakone, Pädagoginnen und Pädagogen, Musikerinnen und Musiker, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Gärtnerinnen und Gärtner etc. Jede und jeder gehört zum großen Team dazu.

13.00 Uhr: Kindergruppen in Ekedalen

Angebot für Kinder der Grundschule. Die Kinder werden von der Schule von Pädagoginnen abgeholt und bekommen eine kleine Fika; ca. 1,5 Stunden Programm. Zwei Pädagoginnen arbeiten hier zusammen im Team.

Mittwoch, 22.11.17

11.15 Uhr: Kindergruppe in Fröjered

Mikael, Lena (Pädagoge, Pädagogin) und Assia (Musikerin) leiten gemeinsam eine Kindergruppe in Fröjered. Die Kinder (ca. zwölf Kinder zwischen sechs und sieben Jahre alt) werden von der nahe gelegenen Schule abgeholt und zum Gemeindehaus begleitet. Nach einem kurzen „Hallo“ und Prüfen der Anwesenheit wurde die Gruppe aufgeteilt. Ein Teil der Gruppe ging zu Assia und sang mit ihr, die andere Gruppe sprach im Rahmen einer Andacht mit Mikael und Lena über ein theologisches Thema. Nach ca. einer Stunde tauschten die Gruppen. Danach war noch Zeit zum Spielen und es gab eine Zwischenmahlzeit.

Danach: Vardagsmiddag

Einmal im Monat kocht das Hauptamtlichen-Team für die Gemeinde Fröjered. Dafür kam noch Per (Pfarrer) dazu. Die Gemeindemitglieder können sich für das Essen anmelden und müssen einen kleinen Beitrag von 50 KR pro Person bzw. 100 KR pro Familie zahlen. Für das heutige Gemeindeessen hatten sich 50 Personen angemeldet. Während Mikael mit den Kindern rausgegangen ist zum Spielen (die Kinder bleiben einmal im Monat länger in der Gruppe und ihre Eltern kommen zum Essen dazu), haben Per, Assia, Lena und ich das Essen vorbereitet. Die Idee hinter diesem Gemeindeessen hat Per so erklärt: Zum einen ist es eine Möglichkeit, viele Gemeindemitglieder zu erreichen, die man sonst mit den alltäglichen Angeboten nicht erreicht. Dies bietet die Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen. Zum anderen ist es eine Arbeit, die das Hauptamtlichen-Team zusammenwachsen lässt, da es beim gemeinsamen Kochen nicht um die theologisch-pädagogische Arbeit geht, sondern um das gemeinsame Vorbereiten eines Mahls. Dieses Angebot kommt sehr gut bei der Gemeinde an und macht den Hauptamtlichen viel Spaß.

Donnerstag, 23.11.17

8.00 Uhr: Meeting der Teams für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Dieses Meeting fand heute zum ersten Mal statt. Zuvor hat sich das Kinderarbeitsteam, Jugendarbeitsteam, Musikteam und Konfirmandenarbeitsteam immer separat getroffen. Da diese Teams aber oft mit den gleichen Personen bzw. mit ähnlichen Konzepten arbeiten, gab es die Idee, sich ca. zweimal im halben Jahr im großen Team zu treffen und sich über die Arbeit und Themen auszutauschen, die alle kleineren Teams etwas angehen. So saßen bei diesem Treffen fast alle Pfarrerinnen und Pfarrer, Pädagoginnen und Pädagogen, Diakoninnen und Diakone sowie Musikerinnen und Musiker an einem Tisch, die mit Kindern- und Jugendlichen arbeiten (die Hauptamtlichen aus Håckensås haben gefehlt. Das soll sich möglichst beim nächsten Treffen ändern).

Begonnen wurde das Meeting mit einer kleinen Andacht, die Sara (Pädagogin) vorbereitet hatte. Sie moderierte auch dieses Treffen. Auf der Tagesordnung standen vor allem drei große Themen:

1. Die Schule in Fröjered soll geschlossen werden und dafür in Tidaholm eine größere Schule gebaut werden. Die enge Zusammenarbeit mit den Schulen ist der Gruppe wichtig. Es stellt sich nun die Frage, wie die Gruppen, die sonst direkt nach der Schule ins Gemeindehaus gekommen sind und von den Pädagoginnen und Pädagogen abgeholt wurden, nun zu organisieren sind. Sollen die Kinder von der Bushaltestelle abgeholt werden und die Grup-

pen somit weiterhin direkt nach der Schule stattfinden? Sollen die Gruppen erst am Abend angeboten werden etc.?

2. Es wurde im Allgemeinen viel über die Einteilung der Teams geredet. Wer soll welche Gruppe übernehmen? Wie können die Teams neu verteilt werden, sodass sie effektiver arbeiten etc.

3. Es wurde außerdem über die Verteilung des Budgets diskutiert. Es gibt einen Topf für die Kinderarbeit und einen Topf für die Jugendarbeit. Die Musikarbeit hat aber nochmal einen eigenen Budgettopf. Es wurde darüber diskutiert, ob die Musikarbeit mit Kindern und Jugendlichen nicht dem Kinderarbeitstopf und dem Jugendarbeitstopf zugeordnet werden kann.

Das Budget wird von Sören Wärmegård (für die Finanzen zuständiger Mitarbeiter) für ein Jahr an die verantwortlichen Mitarbeitenden für die Kinderarbeit und an die verantwortlichen Mitarbeitenden für die Jugendarbeit ausgezahlt.

10.00 Uhr: Meeting des Teams für das Kindercamp in Fröjered

Anki Karlsson (Pädagogin), Mikael Johansson (Pädagoge) und Sara Strömberg (Pädagogin) haben gemeinsam ein Camp für Kinder zwischen zehn und dreizehn Jahren vorbereitet. Während des Treffens wurden die genauen Aufgaben verteilt und Organisatorisches abgesprochen.

12.00 Uhr: Meeting der Gottesdienstgruppe für den Gottesdienst am 03.12.17 (1. Advent)

Kinder im Alter von vier Jahren, sieben Jahren und die Konfirmandinnen und Konfirmanden bekommen von der Kirche eine Bibel geschenkt. Dies wird in einem Gottesdienst gefeiert – traditionell am 1. Advent. Der Gottesdienst ist somit an die Kinder gerichtet. Für die Planung des Gottesdienstes saßen eine Pfarrerin, zwei pädagogische Mitarbeitende und eine Musikerin zusammen.

Die Meetings am Donnerstag sind insgesamt alle sehr strukturiert abgelaufen. Viele der Mitarbeitenden haben donnerstags drei bis vier Meetings hintereinander. Das ist einerseits gut, da die Meetings alle an einem Tag stattfinden und zu dieser Zeit alle Mitarbeitenden im Haus sind. Andererseits habe ich auch gemerkt, dass bei vielen nach dem zweiten oder dritten Meeting die Luft raus war und auch ein wenig Hektik aufgekommen ist.

Danach: Gespräch mit Sara

Ich habe Sara danach gefragt, wie sie sich ihre Arbeit einteilt und ob sie ihre Arbeit in den 40 Stunden gut schaffen kann. Sie hat erklärt, dass sie selten Arbeit mit nach Hause nimmt und in den meisten Wochen wirklich nur ihre acht Stunden am Tag arbeitet. Wenn besondere Projekte anstehen, wie z.B. das Camp für Kinder nächste Woche, bekommt sie natürlich mehr als 40 Stunden zusammen. Diese gleicht sie dann aber in der Woche danach wieder aus. Manchmal arbeitet sie mehr als 40 Stunden, aber das ist meist auf freiwilliger Basis, wenn sie z.B. in einem Gottesdienst Trompete spielt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen Plan, auf dem alle Aufgaben stehen, die zu ihrem oder seinem Job gehören. An diesem sollen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder orientieren und überprüfen, ob der Plan mit ihren derzeitigen Aufgaben übereinstimmt, ob sich etwas geändert hat oder ob sie vielleicht zu viel bzw. zu wenig arbeiten. Wenn einer oder einem Mitarbeitenden die Arbeit wirklich einmal über den Kopf wachsen sollte, hat diese oder dieser die Möglichkeit und auch die Aufgabe, zu Agneta zu gehen und ihr davon zu berichten. Dann wird zusammen geschaut, wo die oder der Mitarbeitende entlastet werden kann. Sara erklärt: Agneta achtet sehr darauf, dass wir wirklich nur unsere 40 Stunden arbeiten. Manchmal muss dafür ein Projekt auf einen anderen Termin verschoben werden als geplant, und

manchmal muss man auch ein Projekt streichen, wenn die „normale“ Arbeit mit den Gruppen die 40 Stunden schon gut füllt. Die Projekte sind aber insgesamt eingerechnet in die normale Arbeitszeit und nicht noch ein zusätzlicher Aufwand, den man noch zum normalen Alltagsgeschäft leisten muss.

15.00 Uhr: Treffen mit Agneta

Agneta arbeitet seit 1994 als Pfarrerin im Pastorat Tidaholm. Bis 1992 gab es auf dem Gebiet des heutigen Pastorats Tidaholm 17 Gemeinden und fünf Pastorate. 1992 wurden die fünf Pastorate zu einem Pastorat zusammengefasst. Die 17 Gemeinden sind vorerst aber geblieben und mit ihnen auch die 17 Gemeinderäte (Kyrkoråd). An der Gemeindearbeit hat sich zu diesem Zeitpunkt nichts verändert, nur die Finanzen der fünf Pastorate wurden nun zentral verwaltet. Die Kyrkoherde der fünf Pastorate waren dann zwar keine Kyrkoherde mehr, blieben aber immer noch verantwortlich für das Personal ihres früheren Pastorates. Im Jahr 2000 wurden sechs Gemeinden zur heutigen Gemeinde Valstad zusammengefasst. Danach wollten die Gemeinden Kungslena und Hömb eine Gemeinde werden. 2007 wurden die verbliebenen elf Gemeinden zu fünf Gemeinden zusammengefasst. Agneta geht davon aus, dass in vier bis acht Jahren die heutigen fünf Gemeinden zu einer Gemeinde zusammenwachsen werden.

Eine Besonderheit am Pastorat Tidaholm ist, dass es auf einem Gebiet mit vergleichsweise wenig Einwohnerinnen und Einwohnern sehr viele Kirchen gibt. Es kann aber nicht in allen 17 Kirchen jeden Sonntag ein Gottesdienst stattfinden. Viele Gemeindemitglieder hängen aber sehr an ihrer Kirche und wollen diese bewahren. Diese Gemeindemitglieder schauen auch mit wachsamen Augen, ob nicht eine Nachbarkirche bzw. -gemeinde besser behandelt wird als ihre eigene Kirche oder Gemeinde. Aufgrund dieser Gemeindemitglieder gibt es noch fünf Gemeinden. Agneta erzählt, dass sich in jedem Dorf mit einer Kirche eine kleine Gruppe gebildet hat, die diese Kirche unbedingt erhalten will. In diesen Gruppen befinden sich vor allem ältere Menschen. Agneta geht davon aus, dass – wenn noch einige Jahre ins Land gegangen sind, diese Menschen also älter geworden sind bzw. nicht mehr da sind – sich dieses Problem in Luft auflösen wird, denn die jungen Menschen sind selten involviert in solchen Gruppen. Und dann wird es auch möglich sein, die fünf Gemeinden zu einer Gemeinde zusammenzuschließen.

Die Gemeinden zusammenzufassen zu einer Gemeinde, liegt laut Agneta nicht in ihrer Macht. Dieser Wunsch muss von den Gemeinden selbst kommen. Aber sie plant im Moment mit ihren Mitarbeitenden, die Teams der Hauptberuflichen neu zu organisieren und diese zu größeren Teams zusammenfassen, sodass es im gesamten Pastorat evtl. nur noch zwei oder drei Teams von Hauptamtlichen gibt (anstatt fünf). Agneta hat dafür im Vorfeld alle Mitarbeitenden gebeten, ihr aufzuschreiben, wie sie oder er in die Zukunft blickt, in welchem Team er oder sie arbeiten möchte, ob er oder sie zwei oder drei Teams im Pastorat bevorzugt oder ob er oder sie eine ganz andere Lösung weiß. Im Moment gibt es nämlich auch sehr kleine Teams in den Gemeinden, z.B. arbeiten in Valstad nur ein Pfarrer mit einer 50-%-Stelle und eine Musikerin, die auch Pädagogin ist, mit einer 100-%-Stelle. Wenn die fünf Hauptamtlichen-Teams zu zwei oder drei Teams zusammengeschlossen werden, dann können z.B. vier Hauptamtliche zusammen in einem Team arbeiten. Sie sind dann natürlich für ein größeres Gebiet zuständig.

Agneta erklärt, dass es einige Hauptamtliche gibt, die sich an ihrem Einsatzort sehr einsam fühlen und deshalb ihr Büro lieber in Tidaholm im Kyrkans Hus haben, weil sie hier Kontakt zu den anderen Hauptberuflichen haben. Dafür nehmen sie in Kauf, dass sie von ihrem Büro in Tidaholm immer zu ihren Einsatzorten in den Gemeinden fahren müssen. (Bsp.: Musikerin Assia hat ihr Büro in Tidaholm, obwohl sie vor allem in Fröjered und Hökensås arbeitet.)

Die Strukturänderungen ergeben sich also nicht durch Anweisungen von oben, sondern sie ergeben sich aus einem jahrelangen Prozess der Gemeinden, also von unten. Trotzdem muss es aber Anstöße „von oben“ geben. Agneta sagt: Sie gibt den Anstoß, aber sie will ihre Mitarbeitenden dabeihaben.

Agneta findet, dass ein großes Hauptamtlichen-Team für das ganze Pastorat zu groß ist, aber sie geht trotzdem davon aus, dass es in Zukunft dazu kommen wird, da in den Gemeinden außerhalb Tidaholms immer weniger für die Hauptamtlichen zu tun ist. Die Gemeindemitglieder werden weniger. Und auch aufgrund der Zentralisierung der Schulen in Tidaholm – kleine Schulen, z.B. die Grundschule in Fröjered, werden geschlossen und dafür in Tidaholm eine große neue Schule gebaut – fokussiert sich die Arbeit der Hauptamtlichen des Pastorats auf Tidaholm.

Ich habe Agneta gefragt, ob alle Veränderungen im Pastorat „von unten“ passieren oder ob es auch Veränderungsanweisungen von der Schwedischen Kirche gibt. Agneta erklärt, es gibt auch Anweisungen von der Schwedischen Kirche (kyrkomötet). Zum Beispiel wurde im Jahr 2007 von der Schwedischen Kirche beschlossen, dass zu einer Gemeinde mindestens eine Kirche und ein Kirchenvorstand (Kyrkoråd) dazu gehören und dass in dieser Gemeinde jeden Sonntag ein Gottesdienst stattfinden muss. Agneta erklärt, dass das mit den damals noch elf Gemeinden im Pastorat Tidaholm nicht funktioniert hat. Man konnte nicht in allen elf Gemeinden einen Gottesdienst abhalten. Also wurde in Tidaholm im Jahr 2007 beschlossen, dass aus den elf Gemeinden fünf Gemeinden werden, um den Anforderungen des kyrkomötet zu entsprechen. Zwar kann in Fröjered trotzdem nicht jeden Sonntag ein Gottesdienst stattfinden, durch die Zusammenarbeit mit einer anderen Kirche, der Ökumenischen Kirche, können die Gemeindemitglieder der Schwedischen Kirche in Fröjered jeden zweiten Sonntag mit in den Gottesdienst der Ökumenischen Kirche gehen. Dadurch konnte die Gemeinde zunächst erhalten werden.

Die nationale Schwedische Kirche hat außerdem festgelegt, dass jede Gemeinde eine Pfarrerin oder einen Pfarrer haben muss (manchmal teilen sich zwei Gemeinden auch eine Pfarrerin oder einen Pfarrer) und irgendeine Form von Musik, also eine Kantorin oder einen Kantor, eine Kirchenmusikerin oder einen Kirchenmusiker oder ehrenamtliche Musikerinnen und Musiker. Zur Teamarbeit an sich gibt es keine Beschlüsse der nationalen Schwedischen Kirche. Agneta sagt dazu sogar, dass sie sich nicht sicher ist, ob überall in Schweden in Teams gearbeitet wird, aber sie geht davon aus.

In Teams, so Agneta, könne man so viel besser arbeiten. Jesus sendete seine Jünger auch nicht einzeln aus, sondern immer zwei und zwei. Das sei sehr wichtig! Es seien vor allem die Pfarrerinnen oder Pfarrer sowie die Musikerinnen und Musiker, die oft nur für sich arbeiten würden. Für Pädagoginnen und Pädagogen sowie Diakoninnen und Diakone wäre es „natürlicher“, in Teams zu arbeiten. Die Arbeit in Teams mache aber einfach viel mehr Spaß und man könne im Team auch mehr verwirklichen.

Manche Aufgaben muss man allein erledigen, weil einfach nicht genügend Personal da ist, z.B. Seelsorgegespräche. Agneta kennt aber auch Gemeinden, wo zu den Seelsorgegesprächen ein Team aus Pfarrerin bzw. Pfarrer und Diakonin bzw. Diakon hin geht. Aber dann bräuchte man mehr Personal, sagt sie ein bisschen traurig.

Die Arbeit in Teams ist ihr sehr wichtig und sie gibt ein Beispiel: Konfirmandinnen und Konfirmanden wären vermutlich ziemlich gelangweilt, wenn sie nur mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer zusammensitzen würden. Es kommt natürlich auf den Pfarrer bzw. die Pfarrerin an. Was ist nun, wenn in der Konfirmandengruppe etwas passiert und die Pfarrerin oder Pfarrer ist allein mit den Konfis. Das ist nicht sicher. Bei Konfis geht es vielleicht noch, aber wie ist

es in einer Kindergruppe? Man kann die Kinder nicht einfach allein lassen, um z.B. die Eltern des kranken oder verletzten Kindes anzurufen.

Im Team kann man auch andere Methoden verwenden. Eine Pfarrerin oder ein Pfarrer hat vielleicht mehr die theologischen Inhalte im Kopf, wenn es um den Konfirmandenunterricht geht. Eine Pädagogin oder ein Pädagoge fragt sich dagegen, wie können wir die Inhalte so aufbereiten, dass sie gut zugänglich sind für die Konfis. Wenn beide im Team arbeiten und somit beide Sichtweisen aufeinandertreffen und miteinander arbeiten, kommt ein Konfirmandenunterricht dabei heraus, der eine viel höhere Qualität hat.

Ich habe Agneta erzählt, dass es in Bayern viele Pfarrerinnen und Pfarrer gibt, die der Teamarbeit nicht so positiv gegenüberstehen, da sie ungern Einblick in ihre Arbeit gewähren und auch ihre Aufgabengebiete (Macht!) nicht abgeben möchten. Ich habe sie gefragt, ob es solche Tendenzen bei Pfarrerinnen und Pfarrern (oder anderen Berufsgruppen) auch in ihrem Pastorat gibt?

Agneta antwortete, es gehe bei diesem Thema viel um Prestige, also Ansehen. In der Vergangenheit schaute man hoch zur Pfarrerin oder zum Pfarrer und sie oder er war in den Augen der Gemeindemitglieder allwissend. Pfarrerinnen und Pfarrer seien natürlich gut darin ausgebildet, Menschen zu begegnen, zu predigen, Taufen, Beerdigungen und Hochzeiten zu gestalten, Konfirmandengruppen zu machen,…. Und sie seien gut darin. Das wäre ihr Metier. Aber heutzutage gehöre noch viel mehr dazu, eine Gemeinde zu leiten, als Gottesdienste zu halten, ansprechbar zu sein als Seelsorger und Konfirmandengruppen zu leiten. Für die neuen Aufgaben in der Gemeinde brauche es andere Mitarbeitende.

Es ginge heute viel um das Thema: Wie erreichen wir unsere Kirchenmitglieder? Dazu müsse man sich heutzutage gut überlegen, was man sagt und wie man das sagt. Wie kommunizieren wir mit unseren Mitgliedern? Für diese Frage brauche es Mitarbeitende, z.B. für die Öffentlichkeitsarbeit, aber auch Pädagogen usw. Die verschiedenen Professionen müssten aufeinander hören. Und hier ginge es viel um Prestige. Es gäbe auch in der Schwedischen Kirche Pfarrerinnen und Pfarrer, die nicht gut in Teams arbeiten können. Aber in Teams zu arbeiten, so Agneta, ist der einzige Weg, um in der modernen Gesellschaft als Kirche zu überleben. Es gäbe viele andere Anbieter in der Stadt, z.B. wenn es um Jugendarbeit oder Angebote für Kinder geht. Wieso sollten die Kinder und Jugendlichen ausgerechnet zur Kirche kommen? Die Kirche muss gut sein, in dem was sie tut!

Wenn es Mitarbeitende für die Verwaltung gibt, für die Finanzen, für die Hausmeistertätigkeiten, für die Öffentlichkeitsarbeit etc., kann sich die Pfarrerin bzw. der Pfarrer wieder mehr auf das konzentrieren, was sie bzw. er gelernt hat, nämlich Gottesdienste und Seelsorge. Agneta meint, man müsse noch einen Schritt weiterdenken, damit es wirklich gute Arbeit wird. Eine Pfarrerin, ein Pfarrer kann natürlich eine gute Taufe halten. Aber noch viel besser wäre es, wenn bei der Taufe und beim Taufgespräch noch eine Pädagogin bzw. ein Pädagoge dabei sei. Wir als Kirche wollen das Kind ja nicht nur taufen, sondern im besten Fall soll das Kind ja auch bei der Kirche bleiben. Ist die Pädagogin bzw. der Pädagoge von Anfang an mit dabei, ist die Verbindung zwischen Familie und pädagogischen Mitarbeitenden bereits vorhanden. Die Pädagogin bzw. der Pädagoge kann dann viel einfacher bei dieser Familie für Angebote, wie z.B. einer offenen Mutter-Kind-Gruppe werben. → Beziehungsarbeit! Im Team kann man der Familie anders begegnen.

Agneta sagt, ich als Pfarrerin muss nicht alles selbst tun. Ich habe Kolleginnen und Kollegen, die Diakoninnen und Diakone, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind und die ihre Arbeit genauso gut wie ich machen können. Vielleicht sogar um einiges besser.

In Tidaholm arbeiten insgesamt 50 Personen. 25 bestellen die Friedhöfe. Davon arbeiten zehn Mitarbeitende nur im Sommer. Fünf Mitarbeitende sind für die Verwaltungsarbeiten zuständig. 20 Mitarbeitende sind pädagogisch-theologische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Agnetas Aufgaben sind folgende: Sie hält ca. zweimal im Monat einen Gottesdienst. Ansonsten ist sie vor allem für das Personal im Pastorat Tidaholm zuständig. Sie ist viel im Kontakt mit den Mitarbeitenden, da sie möchte, dass sich ihre Mitarbeitenden wohlfühlen an ihrem Arbeitsplatz und mit ihrer Arbeit, dass sie informiert sind über ihre Fortbildungsmöglichkeiten etc. Agneta ist bei den Meetings des Kyrkoråds und der Församlingsråds dabei. Sie organisiert zudem die Mitarbeitermeetings am Donnerstag, den Gottesdienstplan für Sonntag und ist für die Planung der Strukturen des Pastorats zuständig. Dazu gehören auch Fragen wie: Für was geben wir Geld aus? Welche Kirche wollen wir renovieren? Außerdem hält sie Kontakt zu den Gewerkschaften und den anderen Kirchen. Samstags hat sie frei. Eine 40-Stunden-Woche hat Agneta nicht, aber sie versucht, sich an diesen 40 Stunden zu orientieren.

Ich erzähle Agneta davon, dass ich den Eindruck habe, dass die Mitarbeitenden in Tidaholm viel weniger gestresst sind. Dass sie Spaß an ihrer Arbeit zu haben scheinen und eigentlich immer gut gelaunt sind. Ich frage sie, ob sie den gleichen Eindruck hat. Agneta meint, dass die Mitarbeitenden in Tidaholm schon auch Stress haben. Sie erzählt davon, dass – z.B. als der Besuch des Bischofs im Pastorat Tidaholm anstand – sie in dieser Zeit sehr gestresst war. Auch andere Mitarbeitende aus ihrem Team, die damit etwas zu tun hatten, waren gestresst. Wieder andere, die damit gar nichts zu tun hatten, hätten eigentlich nicht gestresst sein müssen. Aber sie waren es trotzdem, weil sie sich vom Stress der anderen haben anstecken lassen. Agneta sagt, wenn ich gestresst bin und keine Zeit habe für meine Mitarbeitenden, dann überträgt sich dieser Stress auch auf die Mitarbeitenden. Deswegen versucht Agneta, so oft wie möglich im Haus zu sein, damit sie da ist für ihre Mitarbeitenden und wenn diese das Gespräch suchen, unterbricht sie ihre Arbeit und nimmt sich Zeit für die Mitarbeitenden. Sie sagt, wenn sie sich gut fühlt, dann fühlen sich ihre Mitarbeitenden auch gut. Dass sie so viel Spaß haben bei der Arbeit, das hinge damit zusammen, dass Prestige und Ansehen bei ihnen kaum eine Rolle spielen würde.

Agneta erklärt, dass sie das Prestigeproblem vor allem bei Pfarrerinnen und Pfarrern sowie bei Musikerinnen und Musikern sieht. Sie hat in ihrem Pastorat hart dafür gearbeitet, dass sich das Denken der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Musikerinnen und Musiker bewegt von „wie bekomme ich mehr Ansehen“ hin zu „wie können wir uns gegenseitig helfen“.

Ich frage Agneta nach den Zielen des Pastorats Tidaholm (Församlingsinstruktion). Sie antwortet darauf:

1. die Gottesdienste

2. Ehrenamtliche

3. diakonische Arbeit – nicht nur Diakoninnen und Diakone agieren diakonisch, sondern die ganze Kirche.

Ich habe noch einmal nach den Strukturveränderungen in der Schwedischen Kirche gefragt und inwieweit die Veränderungen der verschiedenen Pastorate miteinander zu vergleichen sind. Agneta antwortet darauf, dass die Pastorate kaum miteinander zu vergleichen sind. Es kommt ganz darauf an, wie viele Kirchen und Gebäude das Pastorat zu verwalten hat, wie viel Geld es zur Verfügung hat, welche Menschen im Pastorat leben. Das Pastorat Tidaholm ist ländlich gelegen. Hier gibt es viele Menschen, die schon seit Generationen hier leben. Tidaholm hat viele Kirchengebäude zu verwalten. Bsp.: Trollhättan: 75.000 Einwohner, 4 Kirchen. Viele Migranten. Tidaholm: 12.500 Einwohner, 17 Kirchen, kaum Migranten.

Jedes Pastorat ist anders und dementsprechend müssen auch die Strukturen, Arbeitsschwerpunkte etc. gesetzt werden. Es gibt natürlich Bestimmungen der Nationalen Schwedischen Kirche für alle Pastorate (kyrkoordning). Aber die Pastorate können auch viel selbst bestimmen, z.B. für was sie ihr Geld verwenden. Es gibt nicht eine Lösung für alle Pastorate. (→ das bedeutet für die ELKB, dass auch hier nicht Strukturen geschaffen werden können, die für alle Dekanate gleich sind. Ein Dekanat im Nürnberger Speckgürtel ist anders als ein Dekanat im Allgäu etc. Die Dekanate bzw. Räume müssen die Möglichkeit haben, individuell auf ihre Bedürfnisse zu reagieren.)

Agneta macht mich darauf aufmerksam, dass es in Deutschland ja nicht nur die Evangelischen Kirchen gibt, sondern auch noch viele andere Kirchen. Diese Situation gibt es in Schweden nicht. Hier ist die Schwedische Kirche die größte Kirche und die anderen Kirchen sind sehr, sehr klein. Im Fall einer Krisensituation wird dann automatisch auch die Schwedische Kirche angesprochen, das ist ganz normal. Die Einwohnerinnen und Einwohner sowie viele Institutionen kämen gar nicht auf die Idee, eine andere Kirche zu fragen. (→ das bedeutet für die ELKB nicht nur Kooperation und Teamwork innerhalb der eigenen Kirche, sondern auch mit anderen Kirchen. Ökumene!)

Freitag, 24.11.17

11.00 Uhr: Interview mit Per (Pfarrer)

Samstag, 25.11.17 – Montag, 27.11.17

Besuch Familie Helmerson in Vänersborg

Bei meinem Besuch in Vänersborg habe ich mit Ulrika Helmerson über die Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche gesprochen. Ulrika ist Pädagogin auf Diözesanebene in der Diözese Skara. Sie ist verantwortlich für die Kompetenzentwicklung und für die Rekrutierung der Pädagoginnen und Pädagogen in der Diözese.

In der Schwedischen Kirche studieren Pfarrerinnen und Pfarrer fünf Jahre in der Universität ihrer Wahl. Danach gehen sie für ein Jahr nach Uppsala. In Uppsala gibt es ein gemeinsames Jahr für alle Studierenden der Theologie, Diakonik und Pädagogik. Sie lernen sich dort kennen, erproben die Teamarbeit und lernen die Grundlagen für die gemeinsame Arbeit in der Gemeinde.

Die Ausbildung der kirchlichen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche ist um einiges kürzer als die in der ELKB. Vor allem die Vorbereitungsdienste und Vikariate fallen in Schweden sehr kurz aus. Ich denke, das hängt auch damit zusammen, dass die Absolventinnen und Absolventen mit dem Eintritt in ihren Beruf nicht allein dastehen und ihre Gemeinde oder Klasse nicht allein leiten müssen. Es ist immer ein Team um sie herum, mit dem sie zusammenarbeiten und das sie nach Hilfe fragen können. Es müssen folglich keine Einzelkämpferinnen bzw. Einzelkämpfer ausgebildet werden.

Montag, 27.11.17 – Dienstag, 28.11.17

12.00 Uhr: Lunch und Vorbereitung der Kinderfreizeit mit Sara

16.30 Uhr: Kinderfreizeit in Fröjered (bis Di 17.00 Uhr)

Mittwoch, 29.11.17

11.00 Uhr: Meeting und Lunch mit Sara

Ich habe mit Sara über das gemeinsame Ausbildungsjahr der kirchlichen Berufsgruppen in Uppsala gesprochen. Sie hat mir die Internetseite des Svenska Kyrkan Utbildningsinstitutet in Uppsala gezeigt und mit mir den Ausbildungsplan der Pädagoginnen und Pädagogen be-

sprochen. Die Verantwortliche für die Ausbildung der Pädagogen in Uppsala ist Astrid Antesten. Weitere Informationen finden sich auf der Website.

Sara hat mir außerdem ausführlich ihre Aufgaben im Pastorat beschrieben. Bevor sie nach Tidaholm gekommen ist, war sie Pädagogin in Falköping. Hier in Tidaholm arbeitet sie nur noch mit einer Kindergruppe an der Basis. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Begleitung und Organisation der Teams, die mit Kindern zwischen null und dreizehn Jahren im Pastorat arbeiten. Sie ist Leiterin des Kinderarbeitsteams, in dem außerdem noch fünf weitere Mitarbeitende arbeiten. Sie ist Ansprechpartnerin für die Hauptamtlichen des Kinderarbeitsteams, organisiert z.B. Krankheitsvertretungen und ist die Vertreterin in verschiedenen anderen Gruppen und Gremien für die Belange der Kinderarbeit im Pastorat. Zusätzlich ist sie noch zuständig für die Ausbildung der Jugendleiterinnen und Jugendleiter sowie für die Outdoor-Pädagogik. Im Pastorat hat sie damit eine Leitungsfunktion. Sara hat dazu gesagt: „Ulrika [Helmerson] meint, die Pädagogen würden in vielen Pastoraten unterschätzt werden. Natürlich sind sie qualifiziert für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Aber sie können viel mehr. Pädagogen gehören auch in Leitungsfunktionen und bringen dafür alle Kompetenzen mit."

Ich habe sie gefragt, ob sie auch Teil eines Församlings- oder dem Kyrkoråd ist. Sie hat erklärt, dass sie in keinem der Församlingsråd ist. In diesem sitzen die verantwortlichen Pfarrerinnen und Pfarrer der Gemeinden. Diese Aufgabe fällt eigentlich dem Kyrkoherde zu. Da Agneta aber nicht in fünf Gemeinderäten und dem Pastoratsrat sitzen kann, hat sie diese Aufgabe an die Pfarrerinnen und Pfarrer delegiert. Im Kyrkoråd hat von den Hauptamtlichen nur Agneta und Sören (Finanzen) eine Stimme. Es sind aber noch weitere Hauptamtliche im Kyrkoråd vertreten, nämlich Lena (Kommunikation), Eva (Vaktmästare, Beerdigungen, Friedhof), Annika (Gebäudeverwaltung) und Sara (Pädagogin). Sie beraten den Kyrkoråd und berichten von ihrer Arbeit. Sara hat den Auftrag, im Kyrkoråd mit einem pädagogischen Blick darauf zu achten, wie die Gruppe zusammenarbeitet. Für sie ist also nicht so sehr die inhaltliche Arbeit des Kyrkoråd wichtig, sondern WIE der Kyrkoråd zusammenarbeitet. Sie ist außerdem dabei, wenn die sechs Hauptamtlichen und der Präsident sowie die Vizepräsidentin des Kyrkoråd gemeinsam die Tagesordnung der nächsten Sitzung erstellen. Dies findet ebenfalls im Team statt und ist nicht alleinige Aufgabe des Präsidenten oder der Kyrkoherde.

14.40 Uhr: Fika und Meeting mit Sara und Lena

Mit Sara und Lena habe ich ein kurzes Reflektionsgespräch über meine Erkenntnisse bisher geführt und Dinge angesprochen, die mir noch für meine Bachelorarbeit fehlen bzw. die noch unklar sind. In diesem Gespräch sind wir auf die Teamarbeit und Strukturveränderungen in der Schwedischen Kirche gekommen. Lena hat erzählt, dass für sie die Teamarbeit von Anfang an ganz normal war. Sie kennt aber noch die alten Strukturen aus ihrer Kindheit. Damals hat die Pfarrerin bzw. der Pfarrer meist allein eine Gemeinde geleitet. Die Umstellung auf die Teamarbeit und der Zusammenschluss kleiner Gemeinden zu größeren Gemeinden bzw. Pastoraten war ein langsamer Prozess, der sich heute immer noch weiterentwickelt. Die Anfänge waren schwierig, meint Lena. Es braucht seine Zeit, bis alle lernen, wie man im Team arbeitet und dies auch aus Überzeugung tut. Die Veränderung der Strukturen hat sich mit der Zeit ergeben und hat in den Gemeinden zu unterschiedlichen Zeiten, je nach Bedarf, stattgefunden. Teamarbeit hat sich aber überall durchgesetzt. Damit Teamarbeit funktionieren kann, braucht es Strukturen, die diese ermöglichen. Ohne passende Strukturen, keine Teamarbeit, so Lena. Sie selbst war in Bayern, um sich ein Bild der ELKB zu machen. Sie findet: Unsere Gemeinden sind teilweise viel zu klein! Dort arbeitet oft nur ein Pfarrer oder eine Pfarrerin, der für eine Kirche verantwortlich ist. Hier ist keine Teamarbeit möglich. Man müsste auch in Bayern die Gemeinden zu größeren Verbünden zusammenschließen, sodass für einen größeren Raum mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team zusammenarbeiten können und dann auch die Aufgaben besser aufgeteilt werden können, je nach

Kompetenzen der Mitarbeitenden. Eine Pfarrerin bzw. ein Pfarrer kann nicht alles können, so Lena. Sie bzw. er ist ausgebildet für den Gottesdienst und die Seelsorge, nicht auch noch für die Finanzen, den Religionsunterricht und die diakonische Arbeit in der Gemeinde.

Ich habe Sara und Lena danach gefragt, ob sie die Hierarchie zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern, Diakoninnen und Diakonen, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Musikerinnen und Musikern in ihrer Arbeit spüren können. Sie haben beide verneint. Die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Diakoninnen und Diakone in der Schwedischen Kirche werden ordiniert und tragen während der Arbeit ein Kollarhemd. Auch hier in Schweden gibt es Diskussionen darüber, wer ordiniert werden sollte und warum. Die Tendenz geht allerdings dazu, nicht auch noch Pädagoginnen und Pädagogen sowie andere Berufsgruppen in der Kirche zu ordinieren, sondern Diakoninnen und Diakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer nicht mehr zu ordinieren. Lena und Sara finden aber, dass die Ordinationen der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Diakoninnen und Diakone für sie keinen großen Einfluss auf ihre Arbeit haben. Es ist für sie nicht wichtig. In den Teams wird auf Augenhöhe gearbeitet. Da ist es egal, wer ein Kollarhemd trägt oder nicht. Jeder bringt sich mit seinen Fähigkeiten ein und bittet um Hilfe, wo es nötig ist. Lena meinte auch: Es ist vollkommen in Ordnung, dass Diakoninnen und Diakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer ordiniert werden. Sie haben noch einmal spezielle Aufgaben, die wir Pädagoginnen und Pädagogen nicht haben. Dafür sollen sie gerne ordiniert werden. Sie tragen ja auch in manchen Dingen mehr Verantwortung. In der alltäglichen Arbeit merken wir von dieser Hierarchie aber nichts. Wir begegnen uns auf Augenhöhe. Vielleicht ist das in anderen Pastoraten anders, aber hier funktioniert es gut.

Ich habe das Gefühl, dass hier jede Berufsgruppe mit ihren besonderen Fähigkeiten geachtet und wertgeschätzt wird. Die Berufsgruppen können sich gegenseitig mit ihren Fähigkeiten achten und wertschätzen, weil die Aufgaben klar voneinander abgegrenzt sind. Jede und jeder weiß genau, für was sie oder er ausgebildet ist und was ihre oder seine Aufgaben sind. Eine Pädagogin oder ein Pädagoge würde hier nie auf die Idee kommen, allein einen Gottesdienst halten zu wollen oder gar das Abendmahl einzusetzen. Auf der anderen Seite mischt sich eine Pfarrerin bzw. ein Pfarrer nicht in die pädagogische Arbeit ein. Keiner muss Angst haben, dass ihm eine andere Berufsgruppe seine Aufgaben „wegschnappen“ könnte. Jede Berufsgruppe kann selbstbewusst an die Arbeit gehen. Außerdem herrscht kein Konkurrenzkampf zwischen den Berufsgruppen oder innerhalb der Berufsgruppen. Alle Mitarbeitenden haben ein gemeinsames Ziel vor Augen, für das sie arbeiten. Und da ist es nicht wichtig, wer die beste Idee für den Kindergottesdienst hatte oder wessen Konzept für die Konfirmandenarbeit sich durchgesetzt hat. Die Mitarbeitenden gönnen sich gegenseitig ihre Erfolge und kommunizieren das auch. Im Blick sind immer die Gemeinde und das Evangelium, nicht der gute Ruf einer Pfarrerin oder eines Pfarrers, einer Diakonin oder eines Diakons, einer Musikerin oder eines Musikers, einer Pädagogin oder eines Pädagogen.

15.15 Uhr: Interview und Gespräch mit Lisa

Nach dem Interview habe ich mit Lisa noch über ihr Studium zur Gemeindepädagogin gesprochen. Lisa ist Musikerin und arbeitet seit sieben Jahren in Tidaholm. Nun hat sie zwei Jahre in Uppsala berufsbegleitend studiert, um auch als Gemeindepädagogin arbeiten zu können. Dieses Studium in Uppsala (oder in Lund) müssen alle theologisch-pädagogischen Berufsgruppen in der Schwedischen Kirche absolvieren. Die Ausbildung geschieht in zwei Schritten: Zunächst studieren die Theologinnen und Theologen Theologie an der Uni, die Pädagoginnen und Pädagogen ein pädagogisches Fach (Pädagogik, Lehramt etc.) an der Uni, die Musikerinnen und Musiker Kirchenmusik an der Hochschule in Hjo, die Diakoninnen und Diakone absolvieren eine Berufsausbildung oder ein Studium (z.B. Soziale Arbeit) an der Uni. Nach dieser abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen Studium müssen die Absolventinnen und Absolventen, um in der Schwedischen Kirche arbeiten zu dürfen, ein Jahr in Vollzeit oder zwei Jahre in Teilzeit in Uppsala (oder Lund) studieren.

Dieses Ausbildungssystem ist noch relativ neu. Ziel soll es sein, dass sich alle theologisch-pädagogischen Berufsgruppen bereits während des Studiums treffen, miteinander studieren und lernen, im Team zu arbeiten.

Lisa ist sozusagen Quereinsteigerin, da sie schon in der Schwedischen Kirche als Musikerin gearbeitet hat, nun aber auch noch als Pädagogin arbeiten möchte. Ich habe sie nach ihren Erfahrungen in Uppsala gefragt.

Lisa erzählte, dass dieses neue Ausbildungssystem in Uppsala ganz anders ist, als vorher und dass es durchaus noch Entwicklungsbedarf gibt. Es hätte sehr viel Spaß gemacht, Leute aus ganz Schweden kennen zu lernen, zu diskutieren, sich gegenseitig zu helfen und sich auch mit ihrer Arbeitssituation auseinanderzusetzen. In Nordschweden liegen teilweise z.B. 250 km zwischen zwei Kirchen. Die verschiedenen Regionen der Schwedischen Kirche seien sehr, sehr unterschiedlich und dementsprechend müssen sich auch die Arbeitsverhältnisse anpassen.

In Lisas Klasse waren 27 Studierende, nur eine davon hatte vorher noch nicht in der Schwedischen Kirche gearbeitet. Sie haben viel theologisches Knowhow mitbekommen und auch praxisbezogen gelernt. Das war gut, sagte Lisa. Aber sie haben nur wenig Zeit mit den anderen Berufsgruppen verbracht, und das war schlecht. Wenn es Zusammenarbeit gab, dann hauptsächlich mit den Diakoninnen und Diakonen. Mit Musikerinne und Musikern sowie Pfarrerinnen und Pfarrern hätten sie kaum zu tun gehabt. Das war schade, so Lisa, und soll sich laut den Ausbildungsverantwortlichen auch ändern. Am meisten gemeinsame Zeit hätten die Studierenden der verschiedenen Berufsgruppen vor der Mikrowelle in der Küche verbracht, scherzte Lisa.

Lisa betonte immer wieder, wie wichtig sie es findet, dass es diese Ausbildung in Uppsala nun auch berufsbegleitend gibt. Eigentlich sollte diese Ausbildung in Uppsala nur in Vollzeit angeboten werden. Dann hätte Lisa sie nicht machen können. Ein komplettes Jahr weg von ihrem Mann und ihren Kindern, das wäre nicht gegangen.

Danach: Spaziergang und Interview mit Sara

19.00 Uhr: Kyrkoråd Versammlung

ist die ständige Vertretung der Kyrkofullmäktige (ähnlich wie die Dekanatssynode, trifft sich ca. dreimal im Jahr). Der Kyrkoråd trifft sich ca. einmal im Monat. Die Sitzung wird vom Präsidenten geleitet. Sie beginnt mit einer kurzen Andacht, die von Agneta durchgeführt wurde. Zunächst wurden die Anwesenheit und Formalitäten geklärt. Auf der Tagesordnung standen heute Beschlüsse zu Themen, wie z.B. dem Neubau des Kyrkans Hus, dem Bericht über die Renovierungsarbeiten in verschiedenen Kirchen des Pastorats, dem Bericht der Kyrkoherde, unter anderem über die geplante neue Organisation des Pastorats.

Donnerstag, 30.11.17

13.00 Uhr: Gespräch mit Diakonin Ella Glimmerveen

Ella hat im August angefangen, als Diakonin in Tidaholm zu arbeiten. Sie erzählt, dass Ihre Arbeit hier ein bisschen anders aussehen wird als ihre Arbeit auf ihrer vorherigen Stelle in Skövde. Dort hat sie z.B. Andachten in Seniorenheimen gemacht. Hier arbeitet sie vor allem mit Kindern, Familien und freiwilligen Mitarbeitenden. Ansonsten führt sie viele Seelsorgegespräche. In Tidaholm suchen viele Menschen Hilfe bei der Kirche, weil sie finanzielle Probleme haben oder weil sie sich in schwierigen Lebenssituationen befinden. Ella arbeitet außerdem bei den Gottesdiensten mit. Ihre Hauptaufgabe als Diakonin sieht sie aber darin, Beziehungen mit den Gemeindemitgliedern aufzubauen.

Andere Diakoninnen und Diakone in Tidaholm haben z.B. auch folgende Aufgaben: mittwochs die Veranstaltung des großen Kirchenkaffees planen und durchführen, Betreuung der Handarbeitsgruppe, Arbeit mit Seniorinnen und Senioren, Flüchtlingsarbeit (in Zusammenarbeit mit der Stadt und dem Roten Kreuz), allgemein die Zusammenarbeit mit der Stadt und mit Hilfsorganisationen, Angebote gemeinsam mit der Volkshochschule.

In größeren Pastoraten wie Skövde arbeiten Diakoninnen und Diakone auch als Seelsorgerinnen und Seelsorger in Krankenhäusern oder Gefängnissen.

Die Arbeit der Diakone in der Schwedischen Kirche ist, ähnlich wie in der ELKB, sehr abwechslungsreich. Ella sagt, für sie sei es deshalb die beste Arbeit, die es gebe. Auch wenn es manchmal keine einfache Arbeit sei, da man oft mit Menschen in schwierigen Situationen zu tun habe und man selbst oftmals auch in schwierige, unberechenbare Situationen geraten könne.

Am Pastorat Tidaholm gefällt ihr, dass es relativ klein ist und trotzdem, oder gerade deshalb, so offen nach außen auftritt und ein gutes Ansehen in der Gesellschaft hat. Skövde, so Ella, sei viel größer. Dadurch müsse die Kirche viel mehr Aufgaben und Anforderungen bewältigen und drehe sich deshalb oft nur noch um ihre eigenen Probleme. Auch die Zusammenarbeit mit der Stadt wäre in Skövde viel schwieriger. Die Kommunikation sei in einer kleinen Stadt wie Tidaholm viel einfacher.

Ella hat nicht von Anfang an die Ausbildung zur Diakonin absolviert. Sie hat zunächst in der Kinderbetreuung vor und nach dem Schulunterricht gearbeitet. Dann hat sie ein Jahr lang verschiedene Kurse im Bereich der Sozialen Arbeit besucht. Nach diesem Jahr war sie ein Jahr in Göteborg, um vor allem die theologischen Fächer nachzuarbeiten. Dieses Jahr in Göteborg ist heute der Kurs in Uppsala. Ich habe Ella erzählt, dass es in der ELKB oftmals schwierig sei sich vorherige Ausbildungen anrechnen zu lassen, um dann das Studium zur Diakonin bzw. zum Diakon, zur Pädagogin bzw. zum Pädagogen, zur Pfarrerin bzw. zum Pfarrer etc. zu verkürzen. Ella meinte dazu, dass das in Schweden recht gut funktioniere. Die vorher geleisteten Ausbildungen würden meistens angerechnet, sodass man nur noch ein oder zwei Jahre daraufsetzen müsste, um dann als Diakonin oder Diakon, als Pädagoge oder Pädagogin etc. zu arbeiten. Es gibt also viele verschiedene Wege, um Diakonin bzw. Diakon, Pädagogin bzw. Pädagoge etc. zu werden.

Auch Ella befürwortet das Arbeiten in multiprofessionellen Teams. Manchmal wäre es zwar einfacher, für sich allein zu arbeiten, weil man dann über alles, was geplant werden müsse, Bescheid wisse und man auch wisse, wie man es machen wolle, aber im Prinzip sei es immer besser, im Team zu arbeiten. Ob eine Teamarbeit leicht von der Hand ginge oder nicht, hinge aber vor allem davon ab, welche Beziehung man zu den Menschen habe, mit denen man im Team zusammenarbeitete.

Für Ella ist es besonders wichtig, dass in den Teammeetings genügend Zeit dafür da ist, die Zuständigkeiten genau zu besprechen. Wenn jeder ganz genau wisse, für was er oder sie zuständig sei, dann kenne auch jede und jeder ihren oder seinen Platz bzw. ihre oder seine Rolle bei der nächsten Veranstaltung oder Gruppe und man komme sich nicht in die Quere. Außerdem ist es für sie wichtig, dass man ehrlich zueinander ist, sodass man Schwierigkeiten ansprechen und gemeinsam im Team dafür eine gute Lösung finden kann. Alle sollten sich gegenseitig helfen, denn, so Ella, jeder könne etwas von sich in das Team einbringen, dass die anderen nicht könnten oder wüssten. Für eine gute Zusammenarbeit müsse das Team zudem wissen, welchem Ziel es entgegen arbeite und jedes Teammitglied müsse dieses Ziel für sich bejahen können.

Für Ella ist eine Schwierigkeit der multiprofessionellen Teamarbeit, dass hier Menschen zusammen kommen, die alle einen unterschiedlichen fachlichen Hintergrund haben. Oft denkt

jede Berufsgruppe von sich, dass sie die wichtigste ist. Deswegen sei es sehr wichtig, Vorurteile der Berufsgruppen untereinander abzubauen, sich gegenseitig zuzuhören und zu versuchen, den jeweils anderen zu verstehen. Ella hat davon erzählt, dass Agneta zu einem Meeting einmal eine lange Liste mitgebracht habe, auf der sie alle Mitarbeitenden mit ihren jeweiligen Berufsbezeichnungen und den Aufgaben im Pastorat aufgelistet hätte. Sie hätte die sehr lange Liste vorgelesen und jeden Mitarbeitenden gefragt, ob es stimmen würde, was sie auf ihrer Liste aufgeschrieben hätte. Sie tat das, damit jede und jeder hören und verstehen konnte, was die anderen alles leisteten. Manchmal habe man ja das Gefühl, dass man den ganzen Tag arbeite und der oder die andere würde nicht mal halb so viel arbeiten. Diesem Denken wollte Agneta mit dieser Aktion entgegenwirken. Ella fand diese Aktion von Agneta sehr clever. Es hat das Verständnis füreinander verbessert und somit auch die Zusammenarbeit im Pastorat.

Um Kirche besser zu machen, müsse man zusammenarbeiten, so Ella. Die Amtsstrukturen in der Schwedischen Kirche sieht sie hingegen nicht als Schwierigkeit an. Man habe eben dieses System in der Schwedischen Kirche, dass Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakoninnen und Diakone ordiniert werden, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Musikerinnen und Musiker aber nicht. Irgendwie müsse man es ja organisieren. Sie kenne zwar Pädagoginnen und Pädagogen, die dies nicht gut fänden, in den Teams, in denen sie gearbeitet hat, wäre es aber aufgrund dieses Themas nie zu Problemen gekommen. Ella sagt dazu, es komme vor allem darauf an, welches Standing du selbst mit deiner Profession habest. Dann seien Amtsfragen auch nicht so wichtig.

Die unterschiedlichen fachlichen Hintergründe seien aber auch eine Bereicherung. Wenn sich das Team gut kenne und jeder vom anderen genau wisse, für was er oder sie ausgebildet sei und welche Kompetenzen die anderen Mitarbeitenden mitbringen, dann könne man viel voneinander lernen und sich selbst weiterentwickeln. Und auch die Arbeit insgesamt werde besser, wenn verschiedene Berufsgruppen zusammenarbeiten.

Durch die Teamarbeit erreichen die Mitarbeitenden auch mehr Menschen, sagt Ella. Der „vardagsmiddag“ in Fröjered, bei dem das Hauptberuflichen-Team für die Gemeinde einmal im Monat kocht, ist ein gutes Beispiel dafür. Aber Ella warnt auch davor, dass die Kirche nicht nur die Mitarbeitenden sind. Es ist ihr sehr wichtig, die Ehrenamtlichen viel stärker in die kirchliche Arbeit einzubinden. Die Schwedische Kirche hätte das sehr vernachlässigt. Die Menschen müssen spüren können, dass sie in der Kirche gebraucht werden. Die Schwedische Kirche müsse sich an dieser Stelle noch mehr öffnen, so Ella.

Ich habe Ella gefragt, was sie von den strukturellen Veränderungen in der Schwedischen Kirche hält. Sie antwortete darauf, dass sie es für sehr nötig hält, dass Kirche sich verändert. Die Gesellschaft und das Leben der Menschen verändern sich ständig, Kirche müsse versuchen, dem zu folgen. Trotzdem sei es aber wichtig, dass die Kirche ihre Traditionen nicht ganz vergesse. Der Inhalt dürfe nicht verloren gehen in immer neuen Formen und Events. Auch für Ella persönlich sind Veränderungen wichtig. Sie sieht Veränderung als etwas Positives. Sie möchte selbst immer besser werden und sich weiterentwickeln, ohne den Anspruch zu haben, perfekt zu werden.

Zum Ende des Gesprächs habe ich Ella gefragt, was sie sich für die Kirche wünschen würde, wenn sie einen Wunsch frei hätte. Sie antwortete darauf, dass sie sich wünschen würde, dass viel mehr Ehrenamtliche in der Kirche mitarbeiteten. Und sie wünsche sich außerdem, dass die Kirche erkenne, dass Vielfalt eine Bereicherung sei. Wir seien alle verschieden, so Ella, und deshalb sei es so wichtig, dass wir alle respektvoll und ehrlich miteinander umgehen. Wenn das gelinge, dann könne Kirche nur wachsen und besser werden.

Anlage 3: Interviewleitfaden Borås

Research Question: Does the work in multiprofessional teams improve the job satisfaction of full-time employees in the Swedish Church?

1. Since 2014 the three parishes of Borås build one Pastorat and the teams of different professions are much more connected. How has your work life changed thereby?

2. Which advantages do you have as a result of this structural change?

3. Is there something you're missing from your old work life?

4. You lead a lot of groups and events in teams. What is the difference for you to lead a group in a team then alone?

5. What do you think is necessary for good teamwork?

6. Where do you see the challenges of teamwork of different professions?

7. Where do you see the advantages of that teamwork?

8. How do you and your work profit from the competences of the other professions?

9. Do you have the feeling that the quality of your work is higher because of the teamwork of the different professions? Do you have an example?

10. Do you have the feeling that your pastorat reaches more members of the church as a result of the consolidation of the three parishes? Do you have an example?

11. Do you feel appreciated with your work in the pastorat? (Swedish for appreciation: högaktning)

Anlage 4: Interviewleitfaden Tidaholm

Research Question: Does the work in multiprofessional teams improve the job satisfaction of full-time employees in the Swedish Church?

4. You lead a lot of groups and events in teams. What is the difference for you to lead a group in a team then alone?

5. What do you think is necessary for good teamwork?

6. Where do you see the challenges of teamwork of different professions?

7. Where do you see the advantages of that teamwork?

8. How do you and your work profit from the competences of the other professions?

9. Do you have the feeling that the quality of your work is higher because of the teamwork of the different professions? Do you have an example?

10. Do you have the feeling that your pastorat reaches more members of the church as a result of the teamwork? Do you have an example?

11. Do you feel appreciated with your work in the pastorat? (schwedisch Wertschätzung: högaktning)

12. At the meeting with Agneta I learned that the Pastorat Tidaholm is always in change. Do you think these changes are necessary for your church? Why?

13. What is your feeling when you think about change?

14. Where do you see your Pastorat in 5 years?

15. If you had one free wish for your church: what would that be like?

Anlage 5: Interview 1: Rose Novenius, Gemeindepädagogin, Borås (Päd. 1)

I: Ok. Since 2014 the three parishes of Borås build one Pastorat and the teams of different professions are much more connected now. How has your work life changed thereby?

Päd 1: Before 2014 we worked together already. But the two Pastorat came together and we can work more together in a different way. But we are working on that now because we cannot do the change so very fast. So we have to, we change it slowly and take one step at time. Working together is not easy, but it's the best for us. So when we became one Pastorat it was ment to (..) work more together, but we don't know really how to do it in the practice, because we did it before and how can we do it in several more ways. So we work on that. And my work (.) I have a new work, it's a new – what you call it? Before I work as a head of (6) a lot of people in the pedagogics and now I'm not. So now I have to work with other categories to develop the work in church in Borås. And that we search for how to do it and we work with the city of Borås also in a new way. So my situation is whole new for me. But I use my, (…) what I have learned before. I have worked here in 24 years, so I have much of my luggage to use. (laughs) And with the others, of course. Yes?

I: Which advantages do you have as a result of this change in the Pastorat?

Päd 1: (17) The advantage of the change is that we need to find more ways to work together because of the people in Borås. We are now one church in Borås, one Pastorat with one Kyrkoherde. So for the people in Borås we have to find more ways. That's good for us I think. That we have to.

I: Is there something you missing from your old work life?

Päd 1: (…) No, but (laughs) new structures is difficult. And everyone needs to want to take the changes and do work with them. And if there's someone who don't want the changes it's very hard. And sometimes you have to wait and sometimes you have to go anyway. And they have to catch up. So I don't miss anything I think. It's just a new situation.

I: You lead a lot of groups and events in teams. What is the difference for you to lead a group in a team then alone?

Päd 1: Sometimes I go alone to the school or something, but it's not usual to go alone. I don't - it's not difficult for me to work alone most of the time. But there is a good thing to work together, because if I am sick or if it's happen something, there is more people who can do it and we can do it together. And I think it's more fun to do it together. I develop myself when I working together with others. I have to think new. And (…) it's - I can work alone, but I want

to work in team and it can be a big team with many people and it can be a team with just two, so it can be different.

I: What do you think is necessary for good teamwork?

Päd 1: To talk with another. Communication. By e-mail, whatever. All the time. Talk, talk, talk. And catch up with each other, have, by Intranet, maybe maps what I work with and do, I put it there and other people can see it: How far have we come with this issue and so on. So we can work together and see “Oh that bus is booked” and “this restaurant is booked” and “we have done this lesson” and so on. And I have done my part and they have doing their part and we can discuss. So all the time the communication is very necessary.

I: Where do you see the challenges of teamwork of different professions?

Päd 1: The challenge is to look above all things and see the different perspective. And you have to beware of it’s not only me, it’s other persons, and they have professions that I have to take care of and listen to. And also they for me then. So, lift up your eyes and look above can be difficult for some people. And of course, the connection with people can be difficult, because we, you know, sometimes we don’t click. Or sometimes we have different cultures or another one doesn’t think that was important, but I think. So, so the communication can be a problem. So that can be a challenge.

I: Where do you see the advantages of that teamwork, the whole teamwork here in the Pastorat?

Päd 1: I think we have a high quality of the work. It’s most – and we are available to the people. But mostly is there be a good quality of the work I think.

I: How do and your work profit form the competences of the other professions?

Päd 1: We learn from each other and we grow. And I will be better in my work. I think that is the biggest profit of it. (6) I learn more.

I: I think the next question you said already something about it. Do you have the feeling that the quality of your work is higher because of the teamwork of the different professions? Do you have an example?

Päd 1: I think it’s higher, yes. And an example (5). I don’t work alone very much, so I don’t have much to compare with. But I can know many, many years ago, when I work just me and the priest or just me in the confirmation work, I have to see all of the confirmands. That’s a hard work. And I have to do all the practical work and do this and that. So it’s good to be more than one. (laughs) And they (.) can listen to more than one voice. And we are different, so maybe another person can talk it in a more theoretical way and maybe I can do it in a

more practical way. And we see it in different perspectives. And they can understand that we not always agree about everything. We can see it in different ways. So we can sometimes discuss in front of the maybe the confirmands or something and include them. But we know where the frame is, so we don't go over and out. So it not good for them, but we can include. So I think it's good to be more than one. And for your security of course in forsamlingshem or in the church. It's not good to be alone. Maybe somewhere in the house there can be other people, but. And with small children we don't work alone at all, if something happens, it's not secure for the children and for us.

I: Do you have the feeling that your Pastorat reaches more members of the church as a result of the consolidation of the three parishes? Do you also have here an example?

Päd 1: I know that we have now a very good talk with the city then before. We always have a good talk with them, but it's even more. And I think that's because the very good communicateur, communication chief. She's very good. And we work in a team. And I as a pedagogue can talk with her and we can see "Oh, now we have to do this and we have to do it in that way" and so on, so we can work more for the city. I think that we have changed the perspective of the church a bit that we are more open and we are not the boring church. We are for everyone and we can help, they can use us for or something, that we are together and everyone is the church. So I think more and more we can reach out in a bit better way when we work together. (..) It is a good feeling in my stomach (laughs).

I: Do you feel appreciated with your work in the Pastorat?

Päd 1: Yes. Yes I do. I have these utväckling, develop meeting with my chief today. We have it once a year. And I can go to her and talk whenever I want and she say "yes now" or "later". (laughs) So we have a good contact. And there we can talk to each other and give good words to one another and "I need this, and I need that, and I want you to do this for me", "I want this and I need this" and so on. So, in that situation we can even tell good about – so, I can here what good work I do and what work that I can do, I don't do. (laughs) So, it's a good church to work in.

I: Ok. Thank you!

Anlage 6: Interview 2: Jan-Åke Carlsson, Pfarrer, Borås (Pfr. 1)

I: Since the year 2014 the three parishes of Borås built one Pastorat and the teams of different professions are much more connected now. How has your work life changed thereby?

Pfr 1: It actually hasn't change that much. When it comes to changes for me personally, I am one of the group that leads this parish – we are three parish leaders and I am one of them – in our parish Brämhult we actually work quite as we did before. Even before we had cooperation for priests for example, we share, so that we have baptist services and funeral services not only for our own congregation, but for the parish. So we care with, like brothers and sisters. The other member of the team in Brämhults congregation work also with others. But they already did that before. So we have confirmation group in the summer together with the other congregations in the parish. We work together with the Bible Adventure. It's for all the parish and our pedagogue is a part of that and was even before. So it was not starting from zero. We already had this cooperation. What's the difference is, now we have one vicar[376] and until 2014 we had two vicars. And then Gustav-Adolf and Brämhult was like one parish and Caroli was one parish. But I would say that, as I think of it, the most important cooperation group is the working team in the congregation. And that means in Brämhult the priests, the pedagogue, the deacon, the church musician, the keeper. We are the team that actually makes the best of it and working, so that the congregation can be like – I don't know if it is a good word, but – like a family. We know each other, but we do help each other between the congregations. And that's it.

I: Which advantages do you have as a result of this change in the Pastorat?

Pfr. 1: That you have the possibility to help each other. Since we have one vicar, he has the possibility to say: "You have much to do in the other congregation." And then he has the power to say: "You must take stop from your group and help the other group." So it's now easier to be like one organisation. Before 2014 we were actually three organisations, because then it was Gustav-Adolf Brämhult, Caroli and the third one was the one who has to take care of the church yards. All that now it has one leader and one head. And it's simpler. Before it was three cultures, but we have to work it together to be just one culture. And I think that has it's fördelar, advantages, (..) but we must also keep the different cultures. Because that's the richness in the congregation, that you actually work as you, (...) like in the culture that you have. (5) But for all the citizens in Borås, and there are a lot of people who are members of the church, I think it's easier for them. Now we can say "Church of Sweden in Borås". Before they just had to take, they had to be aware of in which congregation it was or

[376] Mit „vicar" ist hier der Kyrkoherde gemeint.

in which parish it was. So it's easier just to say that I am a member of the Swedish Church of Borås.

I: Is there something you‘re missing form your old work life? Maybe also long before? Before all the teamwork starts?

Pfr. 1: Actually not. Since Brämhults congregation is working very much as we did before. The difference isn't to big. (…) One thing that happens is that our deacon, until quite recently she was in Brämhults team, but she is now in the deaconteam. She is with us in Brämhult, but we don't have the power to say "do this" and "do that", because the boss of the deacons has that power. But all together I rely on that this new organisation will be good and that you collect the deacon workers for the social benefit of the members of the church in Borås. But it's not that big change.

I: You lead a lot of groups and events in teams. What is the difference for you to lead a group in a team then alone?

Pfr. 1: When it comes to confirmands, it's just a very big advantage to work as a team. We have different gifts, so the deacon sees the youth with a diaconal eyes, and meet the family, and she has a trained eye to see that "oh perhaps, here we have a problem. Perhaps can we help the family or do something about it". We have with us the pedagogue of course, which is the expert on how to teach Christianity. And we have the musician that helps us with the music, who is put another string in vibration. And the priests, yeah, might be good too. (laughs) And when it comes to other groups, there is good to have both: Music, pedagogic skills and (7) the deacons view in the same group and that they work together. Not only as individuals, but together. It helps us to see the one who comes to us from different angles, I think.

I: What do you think is necessary for good teamwork?

Pfr. 1: To get to know each other and get to rely on each other. Even if I think that I know what the best things to do is. That is not true. (7) What was the question? (laughs)

I: What do you think is necessary for good teamwork?

Pfr. 1: Yes! To rely on each other. And let everyone be a kind of expert on his or hers own expertise field. And to be good friends. And there is both: Like this being professional, but if it is also a kind of friendship or warmth or that you have the same goal, that help you to work. But for me is not necessary to have exactly the same goal, because when you come like five or six people, everyone is coming from their own angle, then you have perhaps a little bit different goals. I don't think that's dangerous. I think that's richness. (Jan-Åkes wife asks something)

I: Where do you see the challenges of teamwork of different professions?

Pfr. 1: (14) It is to, (8) in some way keep room for the others to expand. It's easy that the priest, who is the one who has the historic power and everything, must withdraw himself a little bit to give room for the pedagogue to be a proud pedagogue and to take the room. And just let the deacon be just as important with his or her issues as the priest. So, I think the priest must give room. And since we are used to be in the centre and you can be a bit of an addict being in the centre and get this attention. There must be – I'm so said to say – a stop to that and let other professions come forward and take place. So it's not just as much room for the priest as it used to be. But if you do it, you are a winner!

I: Where do you see the advantages of the teamwork?

Pfr. 1: The adventures?

I: Advantages.

Pfr. 1: Oh the advantages. (5) I think it's looking on people and the congregation just from different angles. (15) That's one thing. And actually it's more fun working together. That's an advantage. You have working-friends that you can talk to and you can say what you feel. You can listen to what other say, what they see and what they feel. And then you get a broader view on what's really going on in the congregation with people. And ja, it's a richness to have, to be a part of a team. I think.

I: How do you and your work profit form the competences of the other professions?

Pfr. 1: I think I make a profit when I see -, I can actually learn from them. There are experts. And when we discuss what's happening in the parish, I learn from them. (7) And perhaps that makes me a better priest. (4) Working with a deacon (13) has been very good for me. I have a new view of the service because the deacon often take part in the service and have the part of praying and the part that we share the work in the communion. And that makes the communion service more rich, since there is this diaconal view of the service too. But I think I also have learned from our pedagogue. The good things about not just using words, but also using for example painting, games, putting pictures on the table and "please pic a picture that reminds you of god" or something like that. So if I should have to work as priest again just me and not the team, I think that just have been a part of a team have learned me very much. (4) I would be a better priest. (smiles) But I hope I don't will be alone.

I: Do you have the feeling that the quality of your work is higher because of the teamwork of the different professions? Do you have an example?

Pfr. 1: Hm. Yes. I think the confirmation work is very important. And I can see that we have quite a lot of confirmands, and we have quite a lot of youth leaders. And I think that would had never been possible if it was just me. The other ones is so important. (6) So I think that's

the most obvious for me, it's the confirmation work. The work with confirmands. But also when we are planning and having services to have the children's choir. That means that we have to work together with the church musician. And the service is so rich, when everyone is along. At least one group per service is participating in the preparation and making of the service, the service is much more giving. And it also means that there are more people coming to the service. So if I have a service all by myself, I will think, it is a group that I work with, one of the team will be double many visitors to that service. So when we work now trying to utveckla, develop the service to see how can we get more people to the service, I think the best way to go is to work in the team and let different groups in the parish participate in the service.

I: Do you have the feeling that your Pastorat reaches more members of the church as a result of the consolidation of the three parishes? Do you have an example?

Pfr. 1: Now let's see ((takes the paper with the questions)) "do you have the feeling that your Pastorat reaches more members of the church as a result of the consolidation". Well (4), perhaps (3), it's very difficult to see, because I think still the most important work is the one that you do in the congregation. It's in this smaller environment that you actually have to connect, to be friends, to be a part of the congregation. When it comes to the bigger it has other benefits. It's like, you can have an expertise on PR, public relation and you can have an expertise on the economical matters. That helps us with the practical things to make the work more efficient. But when it comes to reach people, it's mostly done in the smaller, like in the congregation. (5) It's good to have the Pastorat to some things, but not actually building relationships. That's are best to do in the congregation. (6) But there is something that we do, that actually is the parish[377]. And that's when we call people that has been, (5) perhaps they lost their husband or wife. And we have this work with grieving groups. And then the congregation is a too small group. We call up the widows and the man and ask if they are interested in taking part in a live-along-group. And that's a good thing to do in the parish[378] and not in the congregation. Actually.

I: Do you feel appreciated with your work in the Pastorat? Appreciated is "högaktning" in Swedish.

Pfr. 1: ((takes the paper with the questions)) I will just read this: "Do you feel appreciated with your work in the Pastorat?". In the parish?

I: Mhm.

[377] Hier ist vmtl. „Pastorat" gemeint.
[378] Hier ist vmtl. „Pastorat" gemeint.

Pfr. 1: (…) I feel more appreciated in the work when I am a priest in the congregation. In the Pastorat it's more like practical things. When I work in the Pastorat I meet my fellow leaders and like that. And that's good. It's fun. But I feel more appreciated when I work in the congregation. When I actually work with confirmands or a family who want to baptise their children or when I have a funeral. All that work is the core of the work and the other is more practical how to do it in the best way. So it helps me, but it's not an arena where I feel appreciation. Well, something like that.

I: Ok. Good.

Anlage 7: Interview 3: Per Boger, Pfarrer, Tidaholm (Pfr. 2)

I: You lead a lot of groups and events in teams. What is the difference for you to lead a group in a team then alone?

Pfr. 2: With “team” is it more than one person?

I: Mhm.

Pfr. 2: Leading a group alone means that it’s sometimes easier, because I only have myself to argue with. So if I decide something, it’s decided. So the planning sometimes is faster. And the chain of decision is shorter because it’s only me. When in a team you are more than one person, perhaps two or three, sometimes five or six, ten persons, the chain of decision is longer, the time to discuss and decide is longer. That’s one difference. Another difference is: When you are more than one person, you have more than one point of view. So the decisions often are more thought through, because you have more persons who come with their different angles. And in a team I’m usually one who is not pessimistic, but I usually take – if you are three persons and two of them are positive to one thing, I often take the site that is not positive, even if I am positive, so that we can discuss the matter from both sites, even if I from the start is positive. Leading a group with more than one person means also that it’s not so vulnerable if someone gets ill, sick, have to go away for a leave, take care of the children or be occupied in another work. (8) That’s different, because when you are alone, if I have to go, there won’t be a group, if the group can’t take care of itself. (5) That’s only the answer according to the number of persons.

Usually when you talk about teams, you talk about a priest, a musician, a pedagogue. (5) I am music interested, but I am not a musician. I think that the subject of pedagogics is very important. I have studied not much, but a little pedagogic. But when we are a team with the priest, the pedagogue and a musician and perhaps one more profession, deacon, everyone comes with their profession and point of view to the subject and to the group. So when we have the confirmands, I as a priest come with that point of view - the theology, the pedagogue comes with the pedagogics and theology, and the musician comes with music and theology. And everyone talks about church in different and the same way. And we talk about believes. There is the church-believe, but also our own believes. Which means, that the confirmands hear about the believes and the church from different persons. And I think it’s a strength to do so. Of course as a individual I think I am correct most of the time. But when another person come, sometimes we agree and sometimes we don’t. Than we have to show the confirmands or the elderly or the children that we can come together, and we believe the

same and not the same at the same time. And we are together, even if we're not agreeing on everything.

I: What do you think is necessary for good teamwork?

Pfr. 2: You know the Church of Sweden is not the best working place in Sweden. We have a lot of problems as a work place. Tidaholm is a good work place. But I know one of the neighbour parishes is not so good. Very many problems. To have a good teamwork everyone must, and I think it's the teamwork and I think it's community - like if you have a small group of persons just coming together, if one is confident in itself and the position and believe and thought of himself or herself, than you can meet the other one without feeling the other one is superior. Sometimes you hear in church that priests are above. And in some way we are, because we have a hierarchy in the church. We have the bishop and the priest and the deacon and the rest, because you have the bishop who decides and then you have the one with the collar, in Sweden we say "enbeter", it's the deacons and the priests and the bishops and the bishops are above. And I think that hierarchy is fine, it's good and it's ok. As long as priests and deacons, musicians and pedagogues and the volunteers can meet on the same level. If the priest know that he's a priest or she's a priest, he or she doesn't have to point that out, when working together with others. And if the musician knows that he or she is a professional in music, he or she doesn't have to point that out when working with others. So if you're confident in who you are and what you are and what you think and believe than you can come together and work together – in the best of the worlds. In an utopia. But Church in Sweden isn't that good. Many professions, like many musicians come and have to point out that they are the professionals in music. Many priests have to come and say: "But I am the professional in .. what?" In a Lutheran church what are priests' profession? Theology, yes. But everyone is an theologian in a Lutheran church, everyone is a priest, as long as you baptized, in a Lutheran church. So what are the priests' profession? So the priest come to the meeting and is the theologian, but everyone is. He or she is the priest, but everyone is. The musician comes, everyone isn't a musician. The pedagogue comes – everyone is pedagogic, but not a pedagogue. (6) And then you have to start talk about what you are going to do, work with. And we do work with the church believe, but we are come with our own faith. And when you come with your own faith it's personal. So when someone comes and say: "My believe is this" and the other person comes "but that's not the church believe" than you're saying "but your believe is wrong". And then you can't talk anymore.

To have a good teamwork, you have to be able to see and understand yourself first. And then you have to come with a open mind and put something on the table and talk about what's on the table. Because if you don't put it on the table – and it's not like a book, but "today we're gonna talk about communion" – and then you talk about communion. You don't

talk about you're believe about communion, but we're talking about communion. And you can come and give your point of view of communion. I can do the same. And we talk and talk and perhaps you change your point of view, perhaps I change. But I can't change you. You have to change yourself. But we often don't do that. We often talk about your believe and my believe and then we try to change each other. And that's not a good way.

(9) To have a good teamwork I think it's also important to have a leader. An appointed leader, that the group appoints or perhaps like the "Kyrkoherde", Agneta, she points out who's the leader in the group. I think it's important that this leader know that he or she is the leader. I think the group has to know that he or she is the leader. But don't think the leader has to lead in every way. The best way to lead is to not lead, if the group manage to lead itself. But when the group doesn't manage to lead itself, the leader has to go in and lead. And there is degrees in leading of course. When you have a group of children and I think the picture of children is good, because adults is children in many ways. Co-workers are children in many ways. So when you have a group of children and the children are going to bake some cookies. And the children know exactly how to bake cookies. They have every ingredient, they have a recipe, they know how to read the recipe, they know how to work with the oven. Then the leader could sit on a chair and just watch and doesn't even have to bake the cookies. But if the children doesn't know how to read the recipe the leader has to read the recipe and then the children can do it. If the children don't know how to make the oven the leader has to make the oven. If the children, when they come to the kitchen, and they see all the things and they start to throw things at each other, because they're angry with each other, then the leader has to go in and fix it. The same applies to the teamwork. If the team knows exactly how and what to do, the leader don't have to do anything. But if the teamwork doesn't go as well or the leader has to do some things like manage the meeting, bring the – in Sweden it's called "dagording", this is what you going to do, the paper – then the leader does that. (6) It's a long and not so structural answer to your question, I think. Ja. (smiles)

I: Where do you see the challenges of teamwork of different professions?

Pfr. 2: If a team is made up of different professions, what the difficulties are?

I: Mhm.

Pfr. 2: (10) The difficulties are also the strengths. I answered before that one strength is that priest, pedagogue, musician and deacon comes with different angles and different point of views. It's a strength to the task at hand. But it also is the difficulties. Because if only priests come together, only musicians, they all have the same language and they all have the same, perhaps the same education. And they all have the same way of think and look at the task. It's easier then, because you don't have to make the language. And you don't have to sit

down and talk about how to talk about the task. It's the same with priests. If we come together we think kind of the same and we have the task and we say "yeah, ok!" and after twenty minutes we all agree. When we sit priests, musicians, deacons and pedagogues, perhaps we haven't agreed in two hours, because we think different. Sometimes we speak different. Like when we talk about volunteers. We have different definitions about what is a volunteer. Who is a volunteer? What does a volunteer need? What do we need to do for the volunteers? And we have to talk about those questions before we can talk about all the other questions: When do we need them? How do we need them? In what groups? In what way? We have to talk about what do we think, what a volunteer is. So that's a difficulty, but it's also a strength, because even if it takes longer time, I think we will come to a better answer in the end. Hopefully. If we do the good teamwork. In the worst-case scenario, we don't come to an answer, because we fight. And if the leader doesn't come in and fix it, then we go away from the table and haven't met in a good way. So the difficulties is the strengths.

I: So the next question "where do you see the advantages of the teamwork" I think you already answered. But do you want to say more to this question?

Pfr. 2: The advantage of working in teams with different professions?

I: Mhm.

Pfr. 2: Ja, I already answered it. I think. (11) Yes, I think I have already answered it.

I: Ok. How do you and your work profit from the competences of the other professions?

Pfr. 2: (22) When I'm supposed to have a service with families and children, my competence in pedagogics and how to talk to children - I do have children of my own, that brings me some competence and I have worked as a volunteer in my youth and so on. So I do know how to talk to children, I do know how to make a service for children and families, but the pedagogues work with it daily. And the pedagogue works with the children that are coming to the service and they work with them every week. I perhaps meet them every week, but I don't work with them. I don't sit down and talk with them for several hours every week. But the pedagogues do. So the pedagogues know how to meet these children and meet these parents at this given moment. Sometimes if I do it myself, it's good. I succeed. Sometimes I don't. If I bring the pedagogue into this service work and we do it together or perhaps I even let him or she do it, it often succeeds. Not every time, because everyone doesn't succeed every time, but more often it succeeds. As well as if the pedagogue needs some theology thinking, he or she can succeed, because they are also good in theology thinking, but if they bring me into it, it will more often succeed. So my work, when my competence ends, other professions and other persons competence take me a bit further. And in some topics my competence is very small, in some topics my competence is pretty good, even in pedagogics

or such things. But in some other ways it's not so big. And the challenge for me is to see and to bring the pedagogue or the musician to help me in the areas that I think and I believe I'm pretty good. Because often when I have a task and it's in the topic that I don't think my competence is very big, I almost every time ask for help. But if it's a topic that I think I'm pretty good at it, I don't as often ask for help. But if I ask for help, I get a little bit further.

So the challenge for me is to really ask for help almost every time. But I don't, because asking for help also means more time. As I said before: If I do it myself, it takes shorter time. If I ask for help and we are more persons: longer time. And I don't have much time. Some weeks I could have some time. Those weeks I often go home. (smiles) Because I have other weeks don't much time and the time at home is kind of less. So when I do have time, I don't spend it at work. (laughs) Was that an answer to your question?

I: Yes!

Pfr. 2: Good!

I: So you almost also answered the next question. Do you have the feeling that the quality of your work is higher because of the teamwork of the different professions? And do you have an example?

Pfr. 2: I gave you an example. And yes, I think it's raising the quality of my work. And I hope and I believe that I raise the quality of others' work. I hope and I believe. (…) So yes.

I: Do you have the feeling that your Pastorat reaches more members of the church as a result of this teamwork?

Pfr. 2: (…) I think that's an impossible question to answer. Really, because I don't have anything to measure with. I've been a priest since 2010 and I always been working in teams. Both, here in Tidaholm and in Töreboda, where I was before I came here. (6) Even in the smallest Pastorats they work in teams. The only thing I can compare it with is before we started to have so much employees. And that's before I was born. So I can only compare it with other persons' stories of that time, in the 50ties, 60ties. That's a long time ago. Because then they had the view employees, like a priest and a musician, perhaps one more. And some janitor perhaps. And the rest of the work was done by volunteers.

And I do think that volunteers spread the believe and the church and the gospel more effectively then the employees. Because when you talk to other parishioners and the persons in the parish who won't come to church. You know in Church in Sweden we have 60% of all Swedes are a member of Church of Sweden. So in Tidahlom there's 8000 members. But when we look at who comes to church, like in service and in youth and children groups and elderly groups and cafés, perhaps 1000. Perhaps. Perhaps. I don't have the numbers. So

that's 7000 that never come. They don't come. Perhaps that's a pessimistic number. Say 3.500 never go to church in anyway. Perhaps. If we do have 100 volunteers and they go out to this 3.500, they will ask: "Oh! So you go to church?" And they say "Yes". Then they will listen. If I go there – "Ah! You are a priest!". Or if the musician goes – "Ah! You work in church!". They have a picture of what that means to be a priest. And I think people take a step back, when you tell them you work in the church. Because people know, perhaps they don't know, but they think they know, what that means. And suddenly, when a person that they thought was "normal" tell them, "I'm going to church". "You are going to church??", then they have to re-evaluate that person, because they didn't think he or she was like the ones who work in the church. So if I go out and talk about Jesus, everyone thinks: "Yeah, you are a priest, of course!" But if my wife, then they will think "Ah, ok!". But they know, she's my wife, so "Ah ok, you're married with the priest. Ok.". But if our neighbour goes and talk about Jesus, people think "Oh so you are a Christian. Aha!", and it will be more interesting to talk to that person than to talk to me, because I'm the priest.

Yeah, of course, it's a good thing to work in teams, because when we talk to people we can talk in the aspect of being a priest, musician, deacon, pedagogue and janitor. It's a good thing to talk with people about Jesus in all these areas. But when the volunteer comes and talks about Jesus, or the church or that they have a believe, I think people will listen more, because they don't work in the church. Because people think "you are working, this is your work, you get payed". Even if I talk about Jesus on my free time they think I do get payed, it's a work. It's like when you are a carpenter and you talk about carpentry, people think "ah you get payed". But then you come home to dinner and the carpenter talk about carpentry, people will automatically think, he's doing it on his free time, so he is interested in carpentry. But when I come to dinner I never talk about Jesus, unless people ask me. Because if I sit there and talk about Jesus, they will think "Oh, come on! You don't have to work here!". I think. I don't know, because I haven't asked them, but I think it's like that. People work in the church. Was that an answer to your question?

I: Yes!

Pfr. 2: Good! (laughs)

I: A personal question: Do you feel appreciated with your work in the Pastorat?

Pfr. 2: (6) From whom?

I: From the people you work with and also the members of the church.

Pfr. 2: Mostly, yes. From the members, the parishioners, yes. Mostly, often. Most of the time. But that's because I probably won't hear when they're not satisfied, because they won't tell me. They will tell each other. If I do something that's not good, I don't think I will hear about it,

unless I do bad things many, many, many times. Because then the rumours will come to me. But I don't think they will come to me and tell me that I'm not doing anything good. But when I do something really, really good they tell me. When I do something good, perhaps they tell me. When I do something mediocre, they won't tell me. From the parishioner.

And co-workers – kind of the same, I think. Some co-workers are very, very, very good in showing appreciation. Not only to me, but to other co-workers. Some of the co-workers – and I think I ((sighs)) inte medvetet, not that I mean to, but I think I'm a part of that group, that's not so good in showing appreciation, even if I do feel and think that my co-workers doing a good job or doing fine things. I am not so good in telling them. Not that I mean to. I would hope to get better someday. Sometimes (7) it's hard, because as a musician for example, if you play something that's very, very nice or you sing something that's very very nice or you sing very well or you have chosen a song that appeal to people. Music it's a language that's appeal to everyone in some way. It's easier to say to a musician "what a wonderful song" or "well played" or "where did you get that form? Who is the artist? Because that was very…". And the pedagogue – I don't think the children tell them that they appreciate what they do, but they show it. And when the pedagogue does something amongst the grownups, it's perhaps easier to know what the pedagogue did good. But the priest, I am a priest, when I do a service, how is it good? The service is, what the service is. And there is the musician that plays very good, all our musicians play good. They pic songs that spot on. But what are you going to tell the priest that you are appreciate? Perhaps the sermon. But probably not. (co-worker comes in) But the sermon is a hard thing. (4) I think it's a hard thing for people to show appreciation. It has to really land in here ((puts his hand on his heart)) for someone to say that was a good sermon. And it has to land in here ((points again at his heart)) to give peace in some way. Because if it land in here ((points again at his heart)) and it burns or you start to think "Ok, it's like guilt" or all those feelings that you're not really comfortable with, you won't go to the priest and say "Thank you!". You go to the priest and say (.) other words. But you don't say it to the priest, you think it. When I hold a sermon I'm glad if one or two persons thank me for it. And I usually don't ask them what was good in it. (5)

Most of the time I feel appreciated, yes. Sometimes I do not. And when I talk about earlier: What is the priest profession? It's hard to define what the priest profession is. If you don't want to talk about the – what you call it? collar? – and everyone is not comfortable talking about the collar and talking about the hierarchy. And talk about the service that the collar mean with the deacons and the priests and the way we think church with this hierarchy and the persons – not the persons, but the ones who are with collars that the church has anointed for this position and this task. If you don't want to talk about that, because it's not comfortable talking about the hierarchy and the collar and all the things that means, then it's hard to say what the priest profession is. Really! Then you (unv.) "Ah the priest, they do the service".

And the service in Church of Sweden is not the popular thing in Church. It's children work, youth work, the deacons work, musicians, the music. When you ask the people "what is the most important thing that church do?" – children, youth, deacon and music. So what's the priests profession? It's hard! When you think about that, I do not feel appreciated. But that's a small part. So most of the time I do feel appreciated.

I: At the meeting with Agneta yesterday I learned that the Pastorat Tidaholm is always in change.

Pfr. 2: Yes? (laughs)

I: Yes. Do you think these changes are necessary for your church and why?

Pfr. 2: Did Agneta define those changes?

I: It was about the history. In the beginning you had seventeen parishes and then after a while they come together in bigger parishes and then you had at the beginning five Pastorats. You have one now. But you are also in a change now. You are thinking about how to work together, how should the teams be and so on. So it's always about: what can we do in a better way? How should the services be, so that maybe more people come to the services and so on. So it's always about change. And my question is if you think this is something good and necessary for the church or if change is something – when you think about change you feel not good, because then you have also to think always in a new way. You know?

Pfr. 2: That's not a small question.

I: No. (laughs) But it's interesting.

Pfr. 2: Being a church is being in progress, in change. Because we are church in this world and the world is changing. If we had the money and the ability to have seventeen parishes with seventeen churches, people filling those churches. Fine! That's good! But when the members are less, the money are less, and the people are moving from those churches into town, we have to change. Of course! We can't have services in seventeen churches. We have to change. Some changes are necessary, because as the society and the people and the world change, the economy change, we have to change. Some changes are not necessary. Some changes are good, and some changes are not. I don't think the change to bring all the small parishes to one big, I don't think it's a good change, but I think it's a necessary change. Because as the way we work and the way we think, we don't have the money to have seventeen parishes. And as the way Church in Sweden is organised and formed and written in the church law, we have to change. But I don't think it's a good change, because when you move from the rural areas into the city, we lose the rural engagement. We lose that. The more thing coming into city, we lose the engagement in the small places. So it's not

a good change, but it's a necessary change, because we don't have the money or the way to be in all those places.

Tidaholm is a small Pastorat. There are 14.000 people living in Tidaholm and 12.000 members, perhaps. But in a bigger city, like Malmö, when you do the same changes there, when you take the ability to decide from the small parish, and the small parish could be a parish in about 20.000 people, when you take the ability to decide and you put it there, and you do it all over a big, big, big city, you eventually you gonna lose the engagement in the 20.000 people small parish. And then you start call 50.000 people a parish. And eventually when you call 200.000 people a parish. And when you have a parish with 200.000 people, you can't look at this person and this person and say: "You are a part of one thing". Because this person and this person won't feel that. They will feel I am a part of this little group and this little group, but they never meet. We still meet, because we are 14.000 people. So it's not a big, big problem here. But we all seeing that we lose the engagement in the small, small parts, in the rural areas. So it's not a good change. But as we are organised is a necessary change. This change we are going to do with the co-workers here, how we are going to work, now we work in five different parishes, because we are five parishes. I work in one parish. I work in this parish and I do some work for the Pastorat. But some of my co-workers are only work in one parish. So the change is to everyone to work in perhaps two or three work areas. The one who only work in one parish are going to work in two or three parishes at the same time. (6)

I think it's a hard change to do. It's difficult. But I also think it's a good change. Because we are going to be able to do the same work there and there and there without planning new every time. Now some of us work here, some work here and some work here. So everyone is planning. Perhaps, in the future, if the change is good, the ones who are here plan and then they bring it there and do the same thing there. So the time to plan is shorter. (10) So the big answer is: Change is good, because we have to change. But all changes aren't good. Some changes are necessary. All changes are not necessary. In the worst-case scenario, you do changes there are bad and unnecessary. In the worst-case scenario. The Church of Sweden hasn't done some of those changes, but some changes are both: necessary and good. And some changes are good, but not necessary or necessary but bad. And you have to do it. (8)

In twenty years Church of Sweden will have still very many members, but still many churches and buildings. So Church in Sweden has to big things that the members money go to. It's buildings and it's employees. And when the money is less, people won't be ready to close the buildings. Swedes are very fond of buildings, churches. So they will have fewer employees. So when the money is less, the employees will fall. So one of the change, and I think we have to do it now, it's a necessary change now, is to re-think and re-organise how we work.

And do our work more like churches with a fewer employees do. Because if you have, like in Tidaholm, five priests. In ten years we're three, perhaps two. But the work that the five priests are doing, we probably still want to do all that work. Then we now have to organise and think how is going to do that work instead. We won't have more employees. We have to figure out how the volunteers are going to do the work that the priests, musicians, pedagogues are doing today. It's a necessary change. I think it's, hopefully, a good change. But I think it will be difficult. And all these changes are crises. So when you do a change, small and big, it's always a crisis. The small change will probably be a small crisis. Hopefully and probably. But the big changes will be a big crisis. So when we are going to do the change in how we work, it will be a crisis. People will be angry. Some people will be tired and stressed out. Some people will be inspired and joyful. And then we're back with the children: Because if the leader sees all this, it will be a good change. But if the leader doesn't see all that and can't go in and lead, I think we will throw things at each other or just go. Yeah. Is that an answer? I just talk and talk and talk. I don't remember the question. (smiles)

I: You are a priest. It's ok. (laughs)

Pfr. 2: Pfffff. (laughs)

I: (laughs loudly)

Pfr. 2: Give that to your professors! (laughs)

I: (laughs) The last question.

Pfr. 2: Uh! Ok!

I: If you had one wish free for your church.

Pfr. 2: One?

I: Wish.

Pfr. 2: Ja.

I: Ja. Free.

Pfr. 2: Free?

I. Free. Ja. One wish you can .. wish.

Pfr. 2: Ah! For my church?

I: Ja. What would that be?

Pfr. 2: Only one?

I: (laughs)

Pfr. 2: Hm. (13) It's a hard question, because – I talked about the volunteers. I think the way for the Church of Sweden is the volunteers. We do have volunteers today, but we do have to have more. And we have to have volunteers who do the work that the employees are doing. So we have to have volunteers leaders. (5) That could be one of the wish. One wish that Church of Sweden had educated – not educated like in the university, but educated by priests, deacons, musicians – leaders who do it voluntarily lead the parish. Like that (clicks his fingers) – that we had it. But to come to that, we have to have believers in Church in Sweden, who are not just spiritual seekers. Who are not just believing in God and who are not just interested in church, but who are Christ-centred. Christians who live Christian lives. And we do have, of course, those people in Church of Sweden. We have many of them in Church of Sweden. But my wish would be that we have many, many, many more. So that we from those people could point out the ones who will be excellent leaders. So that these excellent leaders could point out other leaders. And then we come back to the most effective way to spread the word of God and spread Jesus and spread church. It's the volunteers. But most members in Church of Sweden won't go out and talk about Jesus. Some do. But most don't. Why? The answer to the question why (sighs) it's like many answers. A few years ago my wish for the Church of Sweden was that we lose all money in one night. (clicks his fingers) Like that! Because then we would have to abruptly organise in a different way, work in another way. Close the churches. Sad to say fire all the employees, but it would be a wake-up call, an eye-opener. If we lose all the money in one night. Now we lose a little money all the time. And when we lose a million, we manage that and we organise a little to .. avolve? What you call it? "anpassa" – what you call it in English?

I: I don't know, but in German it's "anpassen". So it's ok.

Pfr. 2: Ah! Anpassen! We anpassen the church way of living, work and organise when we lose a little money. And we continue to change and anpassen all the time. It would be good to lose all money, or perhaps just much money. A lot of money in one night. We couldn't adapt – it's the English word – we couldn't adapt anymore. Because then we would have to stop and begin again. That was my wish a few years ago. It's not my wish anymore. Because being one of the richest churches in the world, it's a blessing. And it's a curse. The curse is that we hire, we do it with money. That's a curse. But it's a blessing, because we meet many, many people every week. We do a lot of things that are very, very good every week, every day. We meet people in crisis, we meet people and talk about believes. We have music, and children, and youth, elderly. And we can't do all that today without the money. So we need the money. But we also need to figure out how to use that money in a better way. (6) So I think my wish will be, that every employee in Church of Sweden would have a change of

mind over night. Because then – and not just a change of mind, but the same change of mind, the same goal, the same purpose, the same believe overnight (voices of co-workers) – that would be my wish. And perhaps all the elected volunteers as well, because they decide with the money and all that. At least the employees, because I think the change with the volunteers will start with the employees. Because we have to re-think. And we are not so fond of doing it. Ja.

I: Ok!

Anlage 8: Interview 4: Lisa Öhgren, Musikerin und Pädagogin in Ausbildung, Tidaholm (Mus. 1)

I: Ok. The first question: You lead a lot of groups and events in teams. What is the difference for you to lead a group in a team then alone?

Mus. 1: Ok. I often think, and it's like my words in everything I do, it's like "I gemenskap lever till" – together we're growing, or I grow. You understand?

I: Yes!

Mus. 1: So I often think that of course it can be easier and softer if I do it by myself, because I can do my plan and if I don't following no one will see it, and so on. But I always think it's best to be at least two, because often when you are leader, you take a big space. I mean talk and you do the instruction and you do everything. And if you were two, there is two voices and I think you have a better chance. They will no be so tired on you so much. (laughs) And I think it's always good to be two, because we can help each other. I never feel that it's "Ok, I can not do this", I think "Oh! We can do this!", when we are these two or three. So that is the point and I am really a teamworker. I get quite sleepy when I work with myself for a long time (smiles). And I get so many ideas from people when they say something. "Oh! That was a good one! I must write it down! That we can do!", and so on. So I think, ja. Was that an answer?

I: Yes! Second question: What do you think is necessary for good teamwork?

Mus. 1: To listen to each other and to respect each other. And always think that you are different. Because if you know that you are different, and you accept that you are different, then you can be a good team, I think. I mean, if you see in the springtime or in the summertime the fields with flowers. They are so wonderful! And they are all different. And I often have that like a sign for myself, that it's good if we are not all the same. I always think that we are different and we come with different things. We were grown up in different places, we have different things in our bag. And because of that we can do so much more. We can see things from different places. And I think it's good when you work with young people, it's good to be different, because sometimes I have no idea about something, but Peter, he says "Yes, but you know when I've grown up, it was like this". That's good!

Before I started to work here, or both, work here and there, I was in prison and worked there. And I am so happy to have been there and worked with them, because their stories, they helped me a lot. Because I am not in their world. The guys who are sitting there, we are so different. And to listen to people, that's good, because then you can "Oh!", you can imagine stories and lives like that. So I think every history is really important.

I: Where do you see the challenges of teamwork of different professions?

Mus. 1: How you mean?

I: What is maybe sometimes a problem?

Mus. 1: Ja, ok. (4) The structure maybe. I mean, I can be free. I get my ideas when I am cleaning my kitchen or when I take a walk or when I take a shower. And someone needs to sit down on the desk, in front of it, and “here, now I am working”. So I think also there it’s important to think we are different. And of course we are different in time, when we come to a group or how we come. If we come with the “Wuhuhuu! Dilidede!” (cheers) or the “brbrbrbr” (looks grumpy). I mean, you can see, if you are on the top (claps) and someone comes and says: “Today I really need to go home. Oh I think to be in the couch with a cup of tea or something, but now we have to work” (makes a grumpy voice). I mean, it can be a problem if you don’t know each other well and respect each other. Because they don’t say that the work is boring. They say “Oh I am longing for a …”. So I mean that can be a problem.

And the time to plan, when – for me and Peter, we work now a lot together and I have many different things and he has many different things and we need to have some hour just to check out with each other, but we don’t have. I mean we were on a camp the whole week-end and we shall say “Ok, maybe we can find a time to plan tomorrow night.” We will have this confirmation group start. 16 young persons come. And “yes we find a time” and four o’clock in the morning we say “No, we don’t take it now. We sleep now.”. And we still don’t have a time together, because he stopped at 12.00 today. He worked 7.00 to 12.00 and I start to work 12.00 to 22.00. So I mean that can be a problem if you are very strict things with your phone and strict things with your mail, that you don’t read mail at work. But we know each other, and we think we will help each other if we can be a little flexible. So he can call me when I’m free and I can watering the flowers and talk with him in the same time (laughs). And also now I can text him and ask him and he can answer me. So that can be a problem if you are not so welcome with someone to disturb your time. Yeah, like that. But we are good on it. And also you can take a note! “I cannot talk now, because I am… . “And that is ok.

I: And where do you see the advantages of teamwork?

Mus. 1: The positive things?

I: The positive things, yes.

Mus. 1: As I say in the beginning, that I think we come much further when we are more. And I think we have more fun and I think it’s really important to have fun, to laugh and not only to be “ok, now we start. Now we do this.”. I mean, lot of jokes, because when it’s happiness and

it's a blessing and I think it's like a sun. You can spread it out. So to be more persons it's really important I think.

I: How do and your work profit from the competences of the other professions?

Mus. 1: You mean that how I work together with that? Priests and musicians and so on?

I: Yes.

Mus. 1: Sometimes I feel like it can be like close the doors between us. And sometimes there is no name, no sign at us at all. But I think in the time when the organisation is like wavy or it's not so clear, then, I think, some people are afraid and then they close themselves. And the title is really important then. But if we have the same goal clearly, I think even then you can see, that it's important that we see things from, like a service. Then it's really good to have a musician, a pedagogue, a deacon and a priest, who can do it together, and also "vaktmästare"[379]. Because then, when the musician tells "the choir will stand here", the vaktmästare can say "no it's not so good, because, you know, all the microphones are…". "Ah!" – like that. And the priest says: "I talk here and then I read here, and then I talk there…" and then the pedagogue say: "But maybe you should not read so many texts, because…". So I mean, I think it's good to have different eyes on the same goal. Ja.

I: And is there something you can learn from the other competences for your work?

Mus. 1: Yes, because it's like you have different glasses, and you can see it from different things. And also, I think it's really important to listen, because I think it's easy to hurt people if you go to attack: "No, you cannot read so much on the service! It will be a two-hour service!" (talks loud) Like that. And say: "Ok. How many psalms will we sing this week? So many?" (talks in a nerved way). I mean you can say it in a different way: "Maybe, how long will take this psalm if we sing seven verses? Maybe we can take five here?" (speaks in a friendly way). Or something: "Which is the most important thing you think? Oh that! Maybe we should just leave it with that and stay there." (speaks in a motivating voice) "Ah, yeah!" So I mean, you can see it. And I also want that from them. So I think it's good to be listening first and don't attack on your work. Have the goal in focus.

I: Do you have the feeling that the quality of your work is higher because of the teamwork? And maybe you have an example?

Mus. 1: Yeah, I think it's really higher quality when we work in group. Because the choir, it's Gergana and I and we have different approach and we also have different persons who contact us with different things. Because some persons feel more comfortable with Gergana and some persons feel more comfortable with me. And also they know that I'm talking a bit more

[379] Dt. HausmeisterIn

in diaconal way and she's more musician way in that, so they don't talk to her about their family, but they talk about the family to me. But they go to her "can I have this two notes, I think I am a little nervous for them". So I mean, when we are two it's like a mother and a father at home. You know that I will say yes sometimes and no sometimes. (laughs)

And also Peter and me, it's like that also. And it's really good to be two different genus[380], because then it's also that. The girls can come to me and "I have my period, can I have something", because it's not so easy to go to Peter maybe. Yeah. So I think it's really good to be (5) different persons in a team. Because then we can reach. Yeah. Do you want more example? Bigger example?

I: No, it's ok.

Mus. 1: Ja?

I: Mhm. (…) Maybe, special question: Do you have the feeling that your Pastorat reaches more members of the church as a result of this teamwork?

Mus. 1: If I can see we will be more members?

I: As a result of this teamwork, you have more members?

Mus. 1: I think so! And I think also, because of the teamwork we get ideas and we feel strength to work together. So we don't need to work only inside the church walls. When we are together we can be outside the wall and spread Evangelium in another way. Like when just two of us going in school, if I go by myself maybe it's like "Hello hello", but if Peter and I go together in school, there's like someone knows Peter more than me and someone knows me more than Peter. But when we go together we say "Hello, hello, hello" and next time, if I walk by myself, they also say hello to me and we can talk. And I feel also that when we have this "unv." running game, you know that?

I: No.

Mus. 1: In spring time up on the little mountain we have here – there we have together with 'César', who work with floorball, football, many gymnastic things, sports – together with them – church and this group – they work together and do this together. Everyone comes and they get their numbers and so on and they pay. And all the money go to a project in church, that we choose. And then there are two different – it's for children, and it's for growing-up-classes. Then everyone stands there, and the music is loud, and we dance, like this. And we have some lottery to have some money for this project we have in church. We are many people there with "Swedish Church" on our jackets and so on. And then they run and it's like

[380] Dt. Geschlechter

fun and it's family things. They're maybe three hundred persons there. And I think, if I was by myself and start something, it will not be so good. So even teamwork here and teamwork together with others – so we are a part of persons' live in another way. It's not so far away. Church is not there, church is here, where they are. So we have many different kind of that work.

I: Do you feel here in the Pastorat appreciated with your work here? Appreciated, do you know the word?

Mus. 1: (shakes her head)

I: I say what it means in Swedish. In Swedish it means "högaktning".

Mus. 1: Ah! I see! If I feel that the persons outside… .

I: And also here inside, your colleagues.

Mus. 1: (4) It's like respect. (4) I have worked here now for seven years. And I do lot of things that I be the face for church. I have work in school, work in commune, work with the police, work with newspaper, the choirs, the children, the confirmands. Many of the works I have done, it's really "Lisa's church". It's just a few times that I feel that I have got some bad reaction. Like "why are you wasting your time to work with an illusion, like God". Otherwise it's not like that. It can be a confirmand who is studying on highschool now or on university call me and say: "Lisa, I have this issue. You know what we talked about this and this? Can you help me?". And I think that it's good or "yesterday my best friend's father died, and he is so sad and I feel that maybe he should talk to you, because you were there when we were…". So I think there is a lot of respect and many things comes to me because of the work I have done for many years ago. And you think you have done something for that person just one year and then you don't have seen that more. But then it comes like…

I: It comes back to you.

Mus. 1: Yes, yes. Many persons talk about church in a positive way. On this house, that it's like an open house. They come and go. And even "I was on a ceremony for a wedding and that priest, he was so fun and he was so easy to listen to and …" So often it's just like respect.

And inside it can be, when things are changing and when the goal is not so clear, then person closed about themselves or the titles. But often it's like open. But here is also very, how can I say. Agneta is often, let us to talk much about things and we are many different persons, strong persons, so I mean it can be quite: "What where you saying? Why? No, it can not be that, because…!" (talks with a angered voice) But it's with the heart, because we know that, that we are best together. So it's much respect. But when you feel that it's not clear,

then we close to. And then we are afraid to let someone else in to my special area. And some groups, I think, are more unsafety there, I think. Musicians, there are very "(takes a deep breath) Don't take my organ or my song!", but I don't feel that by deacons and priests. Not the same. So. (laughs)

I: Ok. Interesting! At the meeting with Agneta I had, I learned that the Pastorat Tidaholm is always in change.

Mus. 1: Yes.

I: Do you think these changes are necessary for your church and why?

Mus. 1: I think always it's really important to have a step in the history, you take a step with your left or right, and the other foot in the future. And sometimes I can be angry on the Swedish Church organisation because it's so slowly. You know. But sometimes I can be happy, because, I mean, if Sverigedemokraterna[381] comes and have a lot of ideas about how we should do our service just for Swedish people, you know, whatever. Then it should be a catastrophe and then I thank God for this slowly organisation. So I think it's really good to accept that we have a lot in our bag and the history is really important. But we cannot stay there. The bible was not staying there either. I mean, go out and make people to believers. And I think that is really important to have respect and knowledge about history. That don't mean that you need to (...) have this altar picture up. That is not the only history I mean. I mean I think it's important to know what we have done and what we shouldn't have done and (.) also (4) in like lutherisch ungdom they sing we are children of our own time. And I think that is really important. They are children in their own time now and it was children in their own time in the history. So I think it's really, really, really important to be careful, but work. And it's not so easy for me, because I'm (laughs) I am the one who has no idea, you know, but sometimes I feel also save when I have the history and all this old church and. Ja. Like that. So I think it's necessary to work every day, one day closer to have it, but with the history.

I: So I think this next question was with – what is your feeling when you think about change. So I think you already said it.

Mus. 1: Yeah. (laughs) Yes, like it's important to work to the future, but with the history in the back.

I: Where do you see the Pastorat in five years?

Mus. 1: With this slowly organisation? I see it's quite the same. Small structures changes maybe, but I think it's will be more changes maybe in twenty years. (...) And I really hope we

[381] Schwedendemokraten, rechtspopulistische Partei in Schweden

can work a little more, be a little more clearly to speak out that we need members, that members are important. That we are, like when we are telling where the money goes to the collect in church, like, today we have, the collect goes to like Africa, because there are so many people in that area who's not have food and five crowns you can do. And I think maybe we should do that with members also. "Today, this week, we have two new baptist, two new members who can do this for us.". I don't mean it's, you know, money thing, but I think it's important to us to tell people that we really need our members. And the members are church. Church are not (.) we workers. Church are the members.

I: If you have one wish free for your church, what would that be like?

Mus. 1: Oh! One! (6) I hope the church could be an more of an open places for every one, just that people find it. "I feel home." And I think you need to take away a little up, stand up and sit down moments in church. (..) I think we need to be easier. So I hope it will be easier. I mean not thin. I think we have the mysterium and I think it's good to (.) that people meet them, meet the mysterium in Jesus Christ. Without staring in the – (laughs) who signs who is stand up and sit down and (makes noises), I mean, to find themselves. So I hope we will (..) have an open church, where you can really find the mysterium. Like that.

I: Thank you!

Mus. 1: Your welcome! (laughs)

Anlage 9: Interview 5: Sara Strömberg, Pädagogin, Tidaholm (Päd. 2)

I: Ok. First question: You lead a lot of groups and events in teams. What is the difference for you to lead a group in a team then alone?

Päd. 2: I think when I'm in a team there's more ideas and you can do more things together. You see the people in the group easier, because when I'm alone and you have ten, fifteen people, students, young people, you can't see them all, I think. It's better if you are many. And you are more creative. (.) And I think when we have God and Jesus with us, it's important that many people can do a better work together. And I think that he saw, he saw every people that he has, Jesus has in front of you and I think we should be like him.

And I think you have to work with the group that you meet maybe every week, it's easier for you, if you are a team you can – oh, how to say it – you can work a longer time, because you help each other. (5) Maybe I can say, if you are alone you are alone with everything. Both, the troubles in the group and this similar young child who has trouble with his parents, you need to take care of and think about everything that you should bring to the group and what you will say and (sighs). I think it's. Ja.

I: What do you think is necessary for good teamwork?

Communication. And I think you should be (...) like me and Lena talked about, that we need to trust each other and also see that you are good in some things and I am good in other things and together we can. And I think we need to talk about these things. And I also need to talk about these things I'm not so good at or I'm afraid of. Or I can say that today I am not feeling so well. So I think communication is important and also, maybe I can do something quite quick and my teamworker maybe needs more time to think and figure it out or I need to think at my office alone and we can talk about it again. So I think we need to see the strength and the weakness in every, every people. (…). That's important I think. Communicate and (…) be happy for each other, I think. Not compare, just be happy.

I: Where do you see the challenges of teamwork of different professions?

Päd. 2: (…) Sometimes we don't speak the same language. (4) And sometimes I think we are going to fast. So we forget to explain how I mean, how I say. Ja? Perhaps all the educations, even if you are a priest or a deacon, you learn a little about how to be a pedagogue, and also I as a pedagogue learn how some part of the bible also. We have, I know a few things that the priest do, but I think sometimes we speak the different language. I think it's struggle. And also if the work, the team has this (..) someone is higher than the other, that we talked before, I think it's, it's difficult. But here it's, it's not. So it's not a big of here, but I think it's can be. If you think you are more important than the other people.

I: And where do you see the advantages of teamwork with different professions?

Päd. 2: The advantages is? I don't know the word.

I: What are the good things?

Päd. 2: Ok. (..) I think the good things are that we are different. Yeah. And we (...) the work that we do will be (.) bigger, more – oh, how do I say it – I think we can have more things inside our circle. Because we know different things and I also think that here in Tidaholm I know people that I meet and Per, for example, as a priest, he meet other peoples and he knows what people needs and I also know what people needs and together we can find out. And he has experiences that I don't have, and I have that he has. So I think, because of we have different professions we also have different experiences and the church needs everyone, I think, to do a good work. And I think if you take a service for example, you have both: The education there, you have prayer or you take care of people like the deacons and you give the wine and the bread, because I can't do it, but the priest can, and then you need the music. So I think it's a place where you need all these professions and we do it in every thing we do, I think.

I: How do you and your work, especially your work, profit from the competences of the other professions?

Päd. 2: And you mean – oh, I didn't understand this.

I: The competence of the others and how do you profit, profit, learn or (..) from them.

Päd. 2: How I can learn from them? Ok! Yes! Oh I learn a lot of things all the time I think. Both, that they are different as peoples, as humans, but also – for example when I work with Per at the confirmation group, I learn things that he knows about the bible text or how to light the fire or how we do the service. It's small things every time and I think we form it together. So he learns from me too, but I learn from my colleagues all the time, I think. And I think that's – the most thing I learn is how to believe in God and how to live my life, I think. Because that's what we doing all the time. Talk – or we should do (laughs) – talk about the Christian live and what would Jesus do in this situations and how do we see human people and what does we need to say for them, that they will feel a little more loved or strength in their life. So I think I learn how to live my life from them. And I hope that can make me stronger and give other peoples what I get from them to others.

I: Do you have the feeling that the quality of your work is higher because of the teamwork of different professions and do you have an example?

Päd. 2: I think it's higher. Oh, an example. (4) I can go back to the kyrkoråd? And this group that works with me and Agneta and Lena so. And I think the kyrkoråd works much better to-

day than it did before, because we talk things and see how we can lead them and tell them the president should do like this or act like this, because it's the best for the church and the employees and the people that lives here. So I think, that's one example. Because Agneta has felt very lonely and sometimes she talks in the corridor and it's not that good. We need to process together and I have heard something that brings "Ahaa! Ok!", then it's like this. And somebody have talked to a person and maybe they find something that makes it easier to decide in every question. I think it's important all the time.

I: Do you have the feeling that your Pastorat reaches more members as a result of the teamwork?

Päd. 2: Yes, I think so.

I: Do you have an example?

Päd. 2: For example the confirmation groups, because we have – in Tidaholm we have, I think, nearly 70% of all this fourteen year old youth that are in some confirmation group. And I think that's because we do a good work together. We have the same goal and we want to give them, of course we will teach them about Jesus and how to be a Christian, but we also give them the feeling of being seen and loved and you can always come back to church, when it's hard in life or when you are happy, you should baptise your child. So I think we give them, and we all work through this goal together in different groups, but as a team we are strong. Because we want the same thing. Maybe that's a good example.

I: Do you feel appreciated with your work in the Pastorat? Do you know the word?

Päd. 2: Yeah. I feel appreciate. Both, from the people I work with, from Agneta and from the people who lives here. I know. And I know that people talk good about the church in the society and organisations where you play football or what you do. Because we are a part of the society in different ways. Both, in the small villages and in the sport organisations or in school and ja. So I feel that we make a good work. And even in the Diocese of Skara, Tidaholm is the good example often in several things. So I feel very appreciate. Ja.

I: At the meeting with Agneta I learned that the Pastorat Tidaholm is always in change.

Päd. 2: Yeah.

I: Do you think these changes are necessary for your church and why?

Päd. 2: I think it's necessary, because we can't be like we were in the 70ties, because the society change and people need different things. Maybe it's the same thing in the bottom, but I think, yeah, we need to organise in other ways, because – like the schools change and they finish the school day in other times or they go one week longer in before they have their

summer holiday or everything. We need to all the time. And also because of the money I think. Cause we don't have so much money in 2017 that we have in 1970, 80, so we need. And I also think that the education also need to change, to follow this flow. An example – I don't know. (5) Maybe the situation with the children groups and when they don't have schools everywhere. It's a good example – then we need to change and think how should we do this now and maybe it's better to work more people here in Tidaholm and out in Fröjered, because there's no school left and we need the employees in here to be more around the children, because they go to school here. So I think we need to change all the time. But unfortunately, the church changes slowly (laughs). But sometimes it go fast, but yeah. We are running a little bit after the society I think.

I: What is your feeling when you think about change? Is it something you look to it in a positive way?

Päd. 2: Ja!

I: Or sometimes also in a negative way?

Päd. 2: I think I'm positive as a person and I'm not afraid of change. Sometimes I can be afraid if I'm not in the process. But if I'm in the process and I can hear what they are saying and I can be a part of it, say my, I think it would be best to do it like this way, then I feel. So most of the time I feel positive. And I think, I think it's healthy for us. To think what we were doing and how we will do it the best way. So I'm positive.

I: Where do you see the Pastorat in five years?

Päd. 2: Oh, in five years. I think that's quite short time (laughs). I think that if this organisation starts within half a year maybe, I hope it's – oh, how to say it – I hope it's real and we have worked like this maybe for four years and we feel (sighs) that was good and now we can feel that maybe we can change small things, because we have the time. Now we just move on and work and work and work, we don't think. And maybe we have the time to think and say "we do like this" and it will be ok.

And I also hope that people don't leave the church, so we have both, the people and the money and, everything left. I hope that we still having fun together, laughing. I hope I will wake in the morning and feel "Yes, today I can go to my work that I love.". But I also hope that we still have this (..) low, it's easy to come in to church and we, the roof is high, so you can feel that you are a part of it. I think five years is short time. So I hope it's almost like it is now, because I think it's good now. I feel fine here. I love my job. Ja.

I: If you had one wish free for your church, what would that be?

Päd. 2: One wish. Oh! I wish that we can reach every person and tell them that Jesus loves them (laughs). No, no, no. One wish. (5) Maybe we shouldn't have all these churches, because that's stressful. Ja. And it's always a question in every group, not every group, but in kyrkoråd and among us in unv. here. So maybe that's. But it's also very hard, (laughs) to get rid of it. But I don't know if that's the best wish. It's one of them, I think. (..)

I also hope that we have a lot of people that wants to be in the church and be as a volunteer. Because I think that's a way to be church. We need all this people. It can't be just the employees' church, we need the volunteers. And that's the bad thing now, because we are a lot of people who are working and we get payed for it, and sometimes people see that we are the church. But I don't think that we are the church. We just help other people and we just make the work going on, so they can be a part of it. I hope that young people and old people will have leaders in the group and that they will be a big part of the service and not just. So that's more my vision I think than the church is. (laughs). All this people who will be here, will be a part of it. Singing in the choirs and take care of the children and go home to old people and talk to them, go to the elder homes. And I think that we who work here, I will not do the handcraft, the other people will do it and I will give them the opportunity to give them – oh, how to say – the possibility to make a good work, I think.

I: Thank you!

Päd. 2: Your welcome! Varsagod! It only takes 22 minutes.

Anlage 10: Kodierungen

Dokumentname	**Code**	**Segment**
Interview Rose Novenius	difference to lead a group alone or in a team	But there is a good thing to work together, because if I am sick or if it's happen something, there is more people who can do it and we can do it together. And I think it's more fun to do it together. I develop myself when I working together with others. I have to think new.
Interview Rose Novenius	difference to lead a group alone or in a team	But I can know many, many years ago, when I work just me and the priest or just me in the confirmation work, I have to see all of the confirmands. That's a hard work. And I have to do all the practical work and do this and that. So it's good to be more than one.
Interview Per Boger	difference to lead a group alone or in a team	Leading a group alone means that it's sometimes easier, because I only have myself to argue with. So if I decide something, it's decided. So the planning sometimes is faster. And the chain of decision is shorter because it's only me.
Interview Per Boger	difference to lead a group alone or in a team	Another difference is: When you are more than one person, you have more than one point of view. So the decisions often are more thought through, because you have more persons who come with their different angles.
Interview Per Boger	difference to lead a group alone or in a team	Leading a group with more than one person means also that it's not so vulnerable if someone gets ill, sick, have to go away for a leave, take care of the children or be occupied in another work. (8) That's different, because when you are alone, if I have to go, there won't be a group, if the group can't take care of itself.

Interview Lisa Öhgren	difference to lead a group alone or in a team	So I often think that of course it can be easier and softer if I do it by myself, because I can do my plan and if I don't following no one will see it, and so on. But I always think it's best to be at least two, because often when you are leader, you take a big space. I mean talk and you do the instruction and you do everything. And if you were two, there is two voices and I think you have a better chance. They will no be so tired on you so much.
Interview Lisa Öhgren	difference to lead a group alone or in a team	And I think it's always good to be two, because we can help each other. I never feel that it's "Ok, I can not do this", I think "Oh! We can do this!", when we are these two or three.
Interview Sara Strömberg	difference to lead a group alone or in a team	I think when I'm in a team there's more ideas and you can do more things together. You see the people in the group easier, because when I'm alone and you have ten, fifteen people, students, young people, you can't see them all, I think. It's better if you are many. And you are more creative. (.) And I think when we have God and Jesus with us, it's important that many people can do a better work together. And I think that he saw, he saw every people that he has, Jesus has in front of you and I think we should be like him.
Interview Sara Strömberg	difference to lead a group alone or in a team	And I think you have to work with the group that you meet maybe every week, it's easier for you, if you are a team you can – oh, how to say it – you can work a longer time, because you help each other. (5) Maybe I can say, if you are alone you are alone with everything.

Dokumentname	Code	Segment
Interview Rose Novenius	necessary for good teamwork	To talk with another. Communication.
Interview Rose Novenius	necessary for good teamwork	catch up with each other
Interview Rose Novenius	necessary for good teamwork	So all the time the communication is very necessary.
Interview Jan-Ake Carlsson	necessary for good teamwork	To get to know each other and get to rely on each other.
Interview Jan-Ake Carlsson	necessary for good teamwork	And let everyone be a kind of expert on his or hers own expertise field. And to be good friends.
Interview Jan-Ake Carlsson	necessary for good teamwork	that you have the same goal, that help you to work.
Interview Per Boger	necessary for good teamwork	if one is confident in itself and the position and believe and thought of himself or herself, than you can meet the other one without feeling the other one is superior
Interview Per Boger	necessary for good teamwork	And I think that hierarchy is fine, it's good and it's ok. As long as priests and deacons, musicians and pedagogues and the volunteers can meet on the same level.
Interview Per Boger	necessary for good teamwork	But Church in Sweden isn't that good. Many professions, like many musicians come and have to point out that they are the professionals in music
Interview Per Boger	necessary for good teamwork	To have a good teamwork, you have to be able to see and understand yourself first. And then you have to come with a open mind and put something on the table and talk about what's on the table.
Interview Per Boger	necessary for good teamwork	To have a good teamwork I think it's also important to have a leader. An appointed leader, that the group appoints or perhaps like the "Kyrkoherde", Agneta, she points out who's the leader in the group.
Interview Lisa Öhgren	necessary for good teamwork	To listen to each other and to respect each other.

Interview Lisa Öhgren	necessary for good teamwork	And always think that you are different. Because if you know that you are different, and you accept that you are different, then you can be a good team, I think. I mean, if you see in the springtime or in the summertime the fields with flowers. They are so wonderful! And they are all different. And I often have that like a sign for myself, that it's good if we are not all the same
Interview Lisa Öhgren	necessary for good teamwork	I think it's really important to listen, because I think it's easy to hurt people if you go to attack:
Interview Lisa Öhgren	necessary for good teamwork	So I think it's good to be listening first and don't attack on your work. Have the goal in focus.
Interview Sara Strömberg	necessary for good teamwork	Communication.
Interview Sara Strömberg	necessary for good teamwork	that we need to trust each other and also see that you are good in some things and I am good in other things and together we can.
Interview Sara Strömberg	necessary for good teamwork	And I think we need to talk about these things. And I also need to talk about these things I'm not so good at or I'm afraid of. Or I can say that today I am not feeling so well. So I think communication is important
Interview Sara Strömberg	necessary for good teamwork	So I think we need to see the strength and the weakness in every, every people.
Interview Sara Strömberg	necessary for good teamwork	Communicate and (…) be happy for each other, I think. Not compare, just be happy.

Dokumentname	Code	Segment
Interview Rose Novenius	challenges	The challenge is to look above all things and see the different perspective.
Interview Rose Novenius	challenges	the connection with people can be difficult
Interview Rose Novenius	challenges	the communication can be a problem
Interview Rose Novenius	challenges	it's not only me, it's other persons, and they have professions that I have to take care of and listen to.
Interview Jan-Ake Carlsson	challenges	in some way keep room for the others to expand.
Interview Jan-Ake Carlsson	challenges	I think the priest must give room. And since we are used to be in the centre and you can be a bit of an addict being in the centre and get this attention. There must be – I'm so said to say – a stop to that and let other professions come forward and take place.
Interview Jan-Ake Carlsson	challenges	if you do it, you are a winner!
Interview Per Boger	challenges	The difficulties are also the strengths.
Interview Per Boger	challenges	I answered before that one strength is that priest, pedagogue, musician and deacon comes with different angles and different point of views. It's a strength to the task at hand. But it also is the difficulties.
Interview Per Boger	challenges	When we sit priests, musicians, deacons and pedagogues, perhaps we haven't agreed in two hours, because we think different. Sometimes we speak different.
Interview Per Boger	challenges	So that's a difficulty, but it's also a strength, because even if it takes longer time, I think we will come to a better answer in the end.
Interview Per Boger	challenges	So the challenge for me is to really ask for help almost every time.
Interview Lisa Öhgren	challenges	The structure maybe. I mean, I can be free. I get my ideas when I am cleaning my kitchen or when I take a walk or when I take a shower. And someone needs to sit down on the desk, in front of it, and "here, now I am working".
Interview Lisa Öhgren	challenges	I mean, it can be a problem if you don't know each other well and respect each other.

Interview Lisa Öhgren	challenges	And the time to plan, when – for me and Peter, we work now a lot together and I have many different things and he has many different things and we need to have some hour just to check out with each other, but we don't have.
Interview Lisa Öhgren	challenges	So I mean that can be a problem if you are very strict things with your phone and strict things with your mail, that you don't read mail at work. But we know each other, and we think we will help each other if we can be a little flexible. So he can call me when I'm free and I can watering the flowers and talk with him in the same time (laughs). And also now I can text him and ask him and he can answer me. So that can be a problem if you are not so welcome with someone to disturb your time.
Interview Lisa Öhgren	challenges	Sometimes I feel like it can be like close the doors between us. And sometimes there is no name, no sign at us at all. But I think in the time when the organisation is like wavy or it's not so clear, then, I think, some people are afraid and then they close themselves. And the title is really important then. But if we have the same goal clearly, I think even then you can see, that it's important that we see things from, like a service. Then it's really good to have a musician, a pedagogue, a deacon and a priest, who can do it together, and also "vaktmästare".
Interview Sara Strömberg	challenges	Sometimes we don't speak the same language. (4) And sometimes I think we are going to fast. So we forget to explain how I mean
Interview Sara Strömberg	challenges	And also if the work, the team has this (..) someone is higher than the other, that we talked before, I think it's, it's difficult. But here it's, it's not. So it's not a big of here, but I think it's can be. If you think you are more important than the other people.

Dokumentname	Code	Segment
Interview Rose Novenius	advantages	I think we have a high quality of the work.
Interview Rose Novenius	advantages	And they (.) can listen to more than one voice. And we are different, so maybe another person can talk it in a more theoretical way and maybe I can do it in a more practical way. And we see it in different perspectives.
Interview Rose Novenius	advantages	So we can sometimes discuss in front of the maybe the confirmands or something and include them.
Interview Rose Novenius	advantages	And for your security of course in forsamlingshem or in the church. It's not good to be alone.
Interview Jan-Ake Carlsson	advantages	When it comes to confirmands, it's just a very big advantage to work as a team. We have different gifts
Interview Jan-Ake Carlsson	advantages	And when it comes to other groups, there is good to have both: Music, pedagogic skills and (7) the deacons view in the same group and that they work together. Not only as individuals, but together. It helps us to see the one who comes to us from different angles, I think.
Interview Jan-Ake Carlsson	advantages	looking on people and the congregation just from different angles
Interview Jan-Ake Carlsson	advantages	it's more fun working together
Interview Jan-Ake Carlsson	advantages	You have working-friends that you can talk to and you can say what you feel. You can listen to what other say, what they see and what they feel.
Interview Per Boger	advantages	Which means, that the confirmands hear about the believes and the church from different persons. And I think it's a strength to do so. Of course as a individual I think I am correct most of the time. But when another person come, sometimes we agree and sometimes we don't. Than we have to show the confirmands or the elderly or the children that we can come together, and we believe the same and not the same at the same time. And we are together, even if we're not agreeing on everything.

Interview Lisa Öhgren	advantages	I always think that we are different and we come with different things. We were grown up in different places, we have different things in our bag. And because of that we can do so much more. We can see things from different places. And I think it's good when you work with young people, it's good to be different, because sometimes I have no idea about something, but Peter, he says "Yes, but you know when I've grown up, it was like this". That's good!
Interview Lisa Öhgren	advantages	that I think we come much further when we are more
Interview Lisa Öhgren	advantages	And I think we have more fun and I think it's really important to have fun, to laugh and not only to be "ok, now we start. Now we do this.". I mean, lot of jokes, because when it's happiness and it's a blessing and I think it's like a sun. You can spread it out. So to be more persons it's really important I think.
Interview Lisa Öhgren	advantages	And I think also, because of the teamwork we get ideas and we feel strength to work together. So we don't need to work only inside the church walls. When we are together we can be outside the wall and spread Evangelium in another way.
Interview Lisa Öhgren	advantages	And I think, if I was by myself and start something, it will not be so good. So even teamwork here and teamwork together with others – so we are a part of persons' live in another way. It's not so far away. Church is not there, church is here, where they are. So we have many different kind of that work.
Interview Sara Strömberg	advantages	I think the good things are that we are different.
Interview Sara Strömberg	advantages	I think we can have more things inside our circle. Because we know different things and I also think that here in Tidaholm I know people that I meet and Per, for example, as a priest, he meet other peoples and he knows what people needs and I also know what people needs and together we can find out. And he has experiences that I don't have, and I have that he has. So I think, because of we have different professions we also have different experiences and the church needs everyone, I think, to do a good work.

Dokumentname	Code	Segment
Interview Rose Novenius	profit from the competences of the other professions	We learn from each other and we grow. And I will be better in my work.
Interview Jan-Ake Carlsson	profit from the competences of the other professions	I can actually learn from them. There are experts. And when we discuss what's happening in the parish, I learn from them. (7) And perhaps that makes me a better priest.
Interview Jan-Ake Carlsson	profit from the competences of the other professions	So if I should have to work as priest again just me and not the team, I think that just have been a part of a team have learned me very much. (4) I would be a better priest. (smiles) But I hope I don't will be alone.
Interview Per Boger	profit from the competences of the other professions	Sometimes if I do it myself, it's good. I succeed. Sometimes I don't. If I bring the pedagogue into this service work and we do it together or perhaps I even let him or she do it, it often succeeds. Not every time, because everyone doesn't succeed every time, but more often it succeeds.
Interview Per Boger	profit from the competences of the other professions	So my work, when my competence ends, other professions and other persons competence take me a bit further.
Interview Per Boger	profit from the competences of the other professions	the challenge for me is to see and to bring the pedagogue or the musician to help me in the areas that I think and I believe I'm pretty good. Because often when I have a task and it's in the topic that I don't think my competence is very big, I almost every time ask for help. But if it's a topic that I think I'm pretty good at it, I don't as often ask for help. But if I ask for help, I get a little bit further.
Interview Lisa Öhgren	profit from the competences of the other professions	And I get so many ideas from people when they say something. "Oh! That was a good one! I must write it down! That we can do!", and so on.
Interview Lisa Öhgren	profit from the competences of the other professions	Yes, because it's like you have different glasses, and you can see it from different things.

Interview Sara Strömberg	profit from the competences of the other professions	Yes! Oh I learn a lot of things all the time I think. Both, that they are different as peoples, as humans, but also – for example when I work with Per at the confirmation group, I learn things that he knows about the bible text or how to light the fire or how we do the service. It's small things every time and I think we form it together. So he learns from me too, but I learn from my colleagues all the time, I think.
Interview Sara Strömberg	profit from the competences of the other professions	And I think that's – the most thing I learn is how to believe in God and how to live my life, I think. Because that's what we doing all the time. Talk – or we should do (laughs) – talk about the Christian live and what would Jesus do in this situations and how do we see human people and what does we need to say for them, that they will feel a little more loved or strength in their life. So I think I learn how to live my life from them. And I hope that can make me stronger and give other peoples what I get from them to others.

Dokumentname	Code	Segment
Interview Rose Novenius	high quality	I think it's higher, yes.
Interview Jan-Ake Carlsson	high quality	Yes.
Interview Per Boger	high quality	yes, I think it's raising the quality of my work. And I hope and I believe that I raise the quality of others' work. I hope and I believe.
Interview Lisa Öhgren	high quality	Yeah, I think it's really higher quality when we work in group
Interview Sara Strömberg	high quality	I think it's higher.

Dokumentname	Code	Segment
Interview Jan-Ake Carlsson	high quality\examples	I think the confirmation work is very important. And I can see that we have quite a lot of confirmands, and we have quite a lot of youth leaders. And I think that would had never been possible if it was just me. The other ones is so important.
Interview Jan-Ake Carlsson	high quality\examples	But also when we are planning and having services to have the children's choir. That means that we have to work together with the church musician. And the service is so rich, when everyone is along. At least one group per service is participating in the preparation and making of the service, the service is much more giving. And it also means that there are more people coming to the service.
Interview Lisa Öhgren	high quality\examples	Because the choir, it's Gergana and I and we have different approach and we also have different persons who contact us with different things. Because some persons feel more comfortable with Gergana and some persons feel more comfortable with me.

Dokumentname	Code	Segment
Interview Rose Novenius	appreciation	Yes. Yes I do
Interview Rose Novenius	appreciation	So, it's a good church to work in.
Interview Jan-Ake Carlsson	appreciation	I feel more appreciated in the work when I am a priest in the congregation. In the Pastorat it's more like practical things. When I work in the Pastorat I meet my fellow leaders and like that. And that's good. It's fun. But I feel more appreciated when I work in the congregation.
Interview Per Boger	appreciation	Mostly, yes. From the members, the parishioners, yes. Mostly, often. Most of the time.
Interview Per Boger	appreciation	And co-workers – kind of the same, I think. Some co-workers are very, very, very good in showing appreciation.
Interview Per Boger	appreciation	But the priest, I am a priest, when I do a service, how is it good? The service is, what the service is. And there is the musician that plays very good, all our musicians play good. They pic songs that spot on. But what are you going to tell the priest that you are appreciate? Perhaps the sermon. But probably not. (co-worker comes in) But the sermon is a hard thing.
Interview Per Boger	appreciation	Most of the time I feel appreciated, yes. Sometimes I do not.
Interview Lisa Öhgren	appreciation	It's like respect. (4) I have worked here now for seven years. And I do lot of things that I be the face for church. I have work in school, work in commune, work with the police, work with newspaper, the choirs, the children, the confirmands. Many of the works I have done, it's really "Lisa's church".
Interview Lisa Öhgren	appreciation	So I think there is a lot of respect and many things comes to me because of the work I have done for many years ago.
Interview Lisa Öhgren	appreciation	And inside it can be, when things are changing and when the goal is not so clear, then person closed about themselves or the titles. But often it's like open.

Interview Lisa Öhgren	appreciation	So it's much respect. But when you feel that it's not clear, then we close to. And then we are afraid to let someone else in to my special area. And some groups, I think, are more unsafety there, I think. Musicians, there are very "(takes a deep breath) Don't take my organ or my song!", but I don't feel that by deacons and priests. Not the same. So. (laughs)
Interview Sara Strömberg	appreciation	Yeah. I feel appreciate. Both, from the people I work with, from Agneta and from the people who lives here.
Interview Sara Strömberg	appreciation	And I know that people talk good about the church in the society and organisations where you play football or what you do. Because we are a part of the society in different ways.
Interview Sara Strömberg	appreciation	So I feel that we make a good work. And even in the Diocese of Skara, Tidaholm is the good example often in several things. So I feel very appreciate. Ja.

Dokumentname	Code	Segment
Interview Rose Novenius	appreciation\examples	I have these utväckling, develop meeting with my chief today. We have it once a year. And I can go to her and talk whenever I want and she say “yes now” or “later”. (laughs) So we have a good contact. And there we can talk to each other and give good words to one another and “I need this, and I need that, and I want you to do this for me”, “I want this and I need this” and so on. So, in that situation we can even tell good about – so, I can here what good work I do and what work that I can do, I don’t do. (laughs)

Orginalitätserklärung

1. Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und noch nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt habe.

2. Ich versichere, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und die Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens eingehalten zu haben.

3. Die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Urheberrechte wurden von mir beachtet

4. Ich bin damit einverstanden / ~~nicht einverstanden~~*, dass meine Abschlussarbeit in die Bibliothek der Evangelischen Hochschule aufgenommen wird.

5. Ich bin damit einverstanden / ~~nicht einverstanden~~*, dass meine Abschlussarbeit in digitaler Form öffentlich zugänglich gemacht wird.

Nürnberg, den 29.05.2018

_____

* Nicht zutreffendes streichen!