

Inhalt

Vorwort	3
I. Grundsätzliches zu Interprofessionellen Teams (IPTs)	4
1. Formen gemischtprofessioneller Verkündigungsteams.....	4
2. Arbeitsweisen Interprofessioneller Teams.....	5
3. Voraussetzungen interprofessioneller Teamarbeit.....	5
II. Vorbereitung eines IPTs	6
1. Vorüberlegungen.....	6
2. Beziehungen zu anderen Mitarbeitenden.....	6
3. Finanzen.....	6
III. Konkrete Schritte (Verfahrensübersicht).....	7
1. Antrag	7
2. Ausschreibung	7
3. Bewerber*innenauswahl.....	7
4. Weiteres Verfahren.....	7
Anhang 1: Die Erstellung einer IPT-Konzeption.....	8
Anhang 2: Schritte zur Einführung (Verfahren).....	10

Vorwort

Liebe Schwestern und Brüder,

die Art und Weise, wie das Evangelium Gesicht und Stimme bekommt, wandelt sich durch die Zeiten. Gegenwärtig erprobt unsere Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, wie dies in Interprofessionellen Teams (IPTs) geschehen kann. Dazu sind Gesetze und Rechtsverordnungen erlassen und bereits Erfahrungen in der Alltagspraxis gesammelt worden.

Diese Handreichung ist als Information und Wegweiserin für alle gedacht, die sich auf den Weg zur Errichtung eines solchen Teams machen möchten. Denn Interprofessionelle Teams bieten große Chancen für eine zukunftsfähige Gestaltung der Verkündigung. Bei allem lustvollen Tun wird es dabei auch Um- und Irrwege geben, die wir gemeinsam mit Ihnen zuversichtlich beschreiten möchten.

Die Kreispfarrer*innen sind mit dem Thema gut vertraut. Aber auch aus dem Dezernat I kommen wir gerne dazu in Ihre Gremien, um zu informieren, aber auch Offenes zu erörtern und Ihre Erfahrungen zu hören.



Ihre Gudrun Mawick
Oberkirchenrätin Dezernat I

I. Grundsätzliches zu Interprofessionellen Teams (IPTs)

1. Formen gemischtprofessioneller Verkündigungsteams

Die Synode der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg hat im November 2023 die Erprobung „Interprofessioneller Teams“ beschlossen.¹

Gegenwärtig werden in der Arbeit mit gemischten professionellen Teams drei Formen unterschieden²:

- In **multiprofessionellen Teams** arbeiten die Akteur*innen aus mehreren Berufsgruppen koordiniert nebeneinander an verschiedenen Aufgaben.

Beispiel: Eine Pfarrerin, ein Diakon, eine Kirchenmusikerin arbeiten in einer Region und treffen sich zum regelmäßigen Austausch über das, was sie jeweils tun. Punktuell kommt es zur Intensivierung der Zusammenarbeit.

- **Interprofessionell arbeitende Teams** gehen über diese Form der Arbeitsteilung hinaus: Die Akteur*innen aus unterschiedlichen Berufen arbeiten mit ihren jeweiligen professionellen Perspektiven an derselben Aufgabe.

Beispiel: Eine Pfarrerin, ein Diakon, eine Kirchenmusikerin stehen in enger Absprache miteinander und arbeiten gemeinsam an verschiedenen, verabredeten Handlungsfeldern wie Konfirmandenzeit, Besuchsdienst, Gottesdiensten und bringen ihre jeweiligen Kompetenzen mit ein.

- Die **transprofessionell arbeitenden Teams** gehen noch einen Schritt weiter: Die Akteur*innen überschreiten in der Zusammenarbeit ihre Rollengrenzen und handeln sie neu aus.

¹ Kirchengesetz zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg vom 24. November 2023 <https://www.kirchenrecht-oldenburg.de/document/54814>
Rechtsverordnung Interprofessionelle Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg vom 27. Mai 2024

<https://www.kirchenrecht-oldenburg.de/document/56568>

² Wer genaueres zu diesem Themenfeld lesen will: Multiprofessionalität

<https://www.siekd.de/multiprofessionalitaet-und-mehr/>

Beispiel: In einer Region übernimmt verabredungsgemäß der Diakon die Leitung einer Kirchengemeinde, eine Pfarrerin ist in dieser Region zuständig für verabredete Handlungsfelder, z. B. für die Konfirmandenarbeit und die Koordinierung des Besuchsdienstes, eine Kirchenmusikerin für die Kindergruppen, Senioren- und Erwachsenenkreise.

2. Arbeitsweisen Interprofessioneller Teams

Bei den Vorhaben, Interprofessionelle Teams zu etablieren, geht es nicht darum, alle Berufsgruppen zu Pfarrpersonen zu machen. Die Kooperation verschiedener Berufsgruppen stellt Anforderungen an die Beteiligten, sich darauf einzulassen. In allen Fällen gilt, dass die Arbeitsschwerpunkte auszuhandeln und zu reflektieren sind. Dabei gilt es, Achtung vor verschiedenen Fähigkeiten im Blick auf die gemeinsame Aufgabe zu entwickeln. Je näher die Kompetenzen beieinanderliegen, desto eher kann dies als Konkurrenz erlebt werden. Dies könnte z. B. bei Diakon*innen und Pfarrer*innen der Fall sein.

Wenn die Kooperationspartner*innen hingegen deutlich unterschiedliche Kompetenzen und Zuständigkeiten aufweisen, kann dies anders sein: z. B. zwischen Pfarrer*innen und Kirchenmusiker*innen oder Geschäftsführungsfachleuten.

3. Voraussetzungen interprofessioneller Teamarbeit

- Aufteilung eines ausführbaren Auftrags
- gemeinsame Handlungsorganisation
- gemeinsame Entscheidungen
- Kommunikation
- Mindestmaß gemeinsamer, geteilter Ziele sowie Kenntnisse

II. Vorbereitung eines IPTs

1. Vorüberlegungen

Ganz am Anfang steht die Frage, welche inhaltlichen Argumente überhaupt für ein Interprofessionelles Team sprechen: Welche Aufgaben, die derzeit noch von Pfarrerinnen und Pfarrern geleistet werden, sollen in Zukunft von Menschen anderer Berufsgruppen verantwortet werden und warum? Hier geht der Blick in die Region. Erst aus einer inhaltlichen Konzeption für das gesamte Interprofessionelle Team – mit einer Gemeindekonzeption im Rücken – erwächst dann eine konkrete Aufgabenbeschreibung für eine Stelle. Die Erarbeitung eines Konzeptes³ für die Bildung des Interprofessionellen Teams und die Erstellung von Aufgabenbeschreibungen für alle Mitglieder des Teams durch die Gemeinde(n) oder die entsprechenden Arbeitsbereiche können z. B. durch die Gemeindeberatung, das Kreispfarramt oder das Dezernat I unterstützt werden.

2. Beziehungen zu anderen Mitarbeitenden

Interprofessionelle Teams sollen dabei die bestehenden Teams, in denen Menschen verschiedener Berufsgruppen zusammenarbeiten, nicht ersetzen. Sie sind eine ergänzende und innovative Arbeitsform, um persönliche Kompetenzen Einzelner für eine gute und gelingende Arbeit zusammenzuführen. Daneben soll und wird es weitere Arbeitsplätze für Mitarbeitende in der Jugendarbeit, im Gemeindebüro, als Küster*innen und Hausmeister*innen und in der Kirchenmusik geben. Es wird daher im Konzept zu beschreiben sein, wie die Zusammenarbeit mit diesen Mitarbeitenden organisiert und gestaltet wird. Dabei soll der gesamte Entwicklungsraum (EWR) einbezogen werden.

3. Finanzen

Interprofessionelle Teams haben Aufgaben im Bereich der pastoralen Arbeit, die bislang meist ausschließlich Pfarrer*innen wahrgenommen haben. Das bedeutet, dass für die Finanzierung der Personalstellen in Interprofessionellen Teams in der Regel die Mittel zur Verfügung stehen, die auch für ein Pfarrteam zur Verfügung gestanden hätten.

III. Konkrete Schritte (Verfahrensübersicht)

Damit ein Interprofessionelles Team tätig werden kann, sind operative Schritte in folgenden Themenfeldern erforderlich:

1. Antrag

(Beschlüsse, Stellenumfang, Konzeption, Anforderungs- und Stellenprofil, Genehmigung)

2. Ausschreibung

(Text, Layout, formelle Voraussetzungen, Bewerbungsfrist, Veröffentlichung)

3. Bewerber*innenauswahl

(Bewerbungseingang, Synopse, Beteiligte, Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche, Fragenkatalog)

4. Weiteres Verfahren

(Entscheidung über Besetzung, Dienstverträge, Probezeit, Urkunden)

[Ausführungen zu den einzelnen Punkten finden sich in Anhang 2.](#)

Anhang 1: Die Erstellung einer IPT-Konzeption

1. Wer ist beteiligt?

Der Gemeindegkirchenrat oder die beteiligten Gemeindegkirchenräte beschließen, dass eine Konzeption für das IPT durch eine entsprechende Arbeitsgruppe ggfs. mit Unterstützung des Kreispfarramtes, des Dezernats I oder der Gemeindeberatung erstellt werden soll.

2. Welche Aussagen gehören in eine IPT-Konzeption?

- Leitbild und Auftrag, (historische) Prägungen der Gemeinde(n)
- Einordnung der kirchlichen Arbeit in das jeweilige gesellschaftliche und kirchliche Umfeld
- Ziele der Gemeinde(n) der Region für die kommenden fünf Jahre
- Dabei wird einbezogen: Voraussichtliche Entwicklungen im Blick auf die Mitgliederzahlen, die personellen, finanziellen und baulichen Ressourcen in der Gemeinde und in der Region
- Beschreibung der einzelnen Arbeitsfelder mit Auftrag, Zielen und Herausforderungen
- Stellenplan der Gemeinde(n) und Stellenprofile

Checkliste: Fragen für die Konzeption eines Interprofessionelles Teams

3. Wie kann der Sozialraum unserer Gemeinde/Region beschrieben werden?

- Welche Menschen wohnen hier? (im Blick auf Altersspektrum, Bildung, Sozialstatus, etc.)
- Welche Angebote von anderen Akteur*innen gibt es?
- Welche Bedarfe von welcher Gruppierung sind erkennbar?
- Welche Zielgruppen wollen wir mit welchem Angebot erreichen?
- Welche möglichen Kooperationspartner*innen könnten sich anbieten?

4. In welchen gemeindlichen Handlungsfeldern soll das interprofessionelle Arbeiten entfaltet werden?

- Gottesdienst, Kirche und Kultur
- Seelsorge und Beratung
- Diakonie und gesellschaftliche Verantwortung
- Bildung und Erziehung
- Leitung und Verwaltung
- ...?

5. Welche Kompetenzen werden für das interprofessionelle Team benötigt?

- Welche anderen kirchliche Berufsgruppen sind mit einzubeziehen?
- Welches Kompetenzprofil der jeweiligen Berufsgruppen kann die gemeindlichen Aufgaben in unserem Sozialraum wahrnehmen?
- Welche beruflichen und welche persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen gibt es bei uns bereits? In unserer Gemeinde und der Region?

6. Wie organisiert sich das IPT?

- Welche anderen kirchliche Berufsgruppen sind mit einzubeziehen?
- Welches Kompetenzprofil der jeweiligen Berufsgruppen kann die gemeindlichen Aufgaben in unserem Sozialraum wahrnehmen?
- Welche beruflichen und welche persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen gibt es bei uns bereits? In unserer Gemeinde und der Region?

7. Was für eine Stelle mit welchen Aufgaben soll aktuell ausgeschrieben werden?

- Soll sie dauerhaft oder befristet besetzt werden?
- Welche Aufgaben sollen an der Stelle verortet werden?

Anhang 2: Schritte zur Einführung (Verfahren)

1. Antrag

1.1 Kirchengemeinden, die die Einrichtung eines Interprofessionellen Teams beabsichtigen, richten vorab eine Anfrage an Dezernat I telefonisch unter 0441 7701-2003 oder per Mail

(Dezernat1@kirche-oldenburg.de) oder

(petra.fayn@kirche-oldenburg.de) zur Abstimmung der zur

Verfügung stehenden Stellenanteile.

1.2 Zunächst ist ein formloser schriftlicher Antrag der beteiligten Kirchengemeinden an dezernat1@kirche-oldenburg.de einzureichen, der folgende Bestandteile enthalten soll:

- den Grundsatzbeschluss der beteiligten Kirchengemeinden zur Einrichtung eines Interprofessionellen Teams
- z. B. *„Der Gemeindekirchenrat beschließt, in der Region/im Entwicklungsraum ein Interprofessionelles Team einzurichten und zu beantragen, dass die für die Pfarrstelle zur Verfügung stehenden Mittel für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer nicht ordinierten Tarifbeschäftigten verwendet werden.*
(Beschäftigungsumfang mindestens 25%)
- eine Teamkonzeption mit Aufgabenbeschreibungen aller Teammitglieder
- ein Anforderungs- und Stellenprofil für die auszuschreibende Stelle mit Tätigkeitsbeschreibung
- der Umfang der geplanten Besetzung
- ggf. die beabsichtigte Befristung mit Begründung
- ggf. die vorgesehene Entgeltgruppe
- ggf. der Entwurf der Stellenausschreibung als Word-Dokument
- das Benehmen mit dem Kreiskirchenrat kann bereits von der Kirchengemeinde hergestellt werden, sofern nicht, erfolgt dieser Schritt im Zuge der Genehmigung

- 1.3 Der Antrag wird im Dezernat I formell und materiell geprüft und in Form einer Beschlussvorlage dem Oberkirchenrat zur Entscheidung vorgelegt.
- 1.4 Die Genehmigung für die Bildung des Interprofessionellen Teams und für die Konzeption wird schriftlich an die Antragstellenden erteilt.
- 1.5 Zur Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe wird ggf. eine externe Bewertung der Stelle in Auftrag gegeben.
- 1.6 Innerhalb des beteiligten Gemeindegemeinderates oder der beteiligten Gemeindegemeinderäte wird geklärt, wer an der Begleitung des Besetzungsverfahrens wie beteiligt wird.
- 1.7 Die Genehmigung und der Entwurf der Stellenausschreibung wird durch Dezernat I zur weiteren Bearbeitung an die Abteilung Personal und Infrastruktur gegeben.

2. Ausschreibung

- 2.1 Die Stellenausschreibungen sind zwischen den benannten Personen der Kirchengemeinde und der zuständigen Sachbearbeitung in der Abteilung Personal und Infrastruktur (Stellenbesetzung.ZDS@kirche-oldenburg.de) abzustimmen.
- 2.2 Für den Ausschreibungstext sind die wesentlichen Aufgaben (üblicherweise nicht mehr als fünf), die im Interprofessionellen Team von dieser Stelle wahrgenommen werden sollen, zu formulieren. Die Aufgaben müssen inhaltlich mit der Tätigkeitsbeschreibung nach 1.2 vereinbar sein.

- 2.3 Bei Aufgaben mit Verkündigung und Sakramentsverwaltung ist eine Weiterbildung mit dem Ziel Prädikantin/Prädikant mit den Modulen Abendmahl und Taufe oder gleichwertig vorausgesetzt.
- 2.4 Die Bewerber*innen müssen zum Zeitpunkt des Dienstbeginns der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg angehören (§ 1 (6) Kirchengesetz zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg).
- 2.5 Die Bewerbungsfrist soll mindestens einen Monat betragen.
- 2.6 Die Veröffentlichung wird von der Abteilung Personal und Infrastruktur (Stellenbesetzung.ZDS@kirche-oldenburg.de) veranlasst. Grundsätzlich erfolgen die Ausschreibungen auf unserer Website, der EKD-Stellenbörse, intern per E-Mail, über Social Media und der ARGE. Weitere Medien können abgestimmt werden.

3. Bewerber*innenauswahl

- 3.1 Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen wird eine Synopse erstellt und nach Ablauf der Bewerbungsfrist an die von der Kirchengemeinde benannten Personen und an Dezernat I versandt. Die Auswahl der einzuladenden Bewerber*innen erfolgt in Abstimmung zwischen Dezernat I und den benannten Personen.

Bei Stellen mit mehr als 50% theologischer Ausrichtung werden die Unterlagen der in Frage kommenden Bewerber*innen im Dezernat I gesondert geprüft. Zur Einladung ausgewählte Bewerber*innen absolvieren hier vorab ein Kompetenzgespräch.

- 3.2 Zwischen den Vertreter*innen der Kirchengemeinde, dem Dezernat I und der zuständigen Sachbearbeitung in der Abteilung Personal und Infrastruktur ist ein Termin für die Vorstellungsgespräche abzustimmen. Diese finden in der Regel in den Räumlichkeiten des Oberkirchenrates statt. Kaffee/Tee und Kaltgetränke können gereicht werden.
- 3.3 Die Einladung wird von der zuständigen Sachbearbeitung erstellt.
- 3.4 Zur besseren Vergleichbarkeit ist von der Kirchengemeinde ein Fragenkatalog zu erstellen. Mustervorlagen können zur Verfügung gestellt werden.
- 3.5 An den Vorstellungsgesprächen nehmen neben den o. g. Personen die Mitarbeitendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die/der Kreispfarrer*in teil. Die Leitung der Vorstellungsgespräche obliegt in der Regel den Beauftragten der Kirchengemeinde.
- 3.6 Die Entscheidung über die Auswahl einer Person aus dem Kreis der Bewerber*innen treffen die/der Vertreter*innen der Kirchengemeinde sowie die/der Vertreter*in des Dezernats I jeweils mit einer Stimme.
- 3.7 Über die Durchführung der Vorstellungsgespräche und deren Ergebnis wird ein Protokoll erstellt.
- 3.8 Die Bewerber*innen werden telefonisch innerhalb einer Woche durch das Dezernat I über das ihre Person betreffende Ergebnis der Vorstellungsgespräche informiert.

- 3.9 Der betreffende Gemeindegemeinderat teilt den Beschluss über die Zustimmung zur Einstellung der ausgewählten Person De-zernat I mit.
- 3.10 Das Einstellungsverfahren wird durch die Abteilung Personal und Infrastruktur durchgeführt. Hier ist die MAV zu beteiligen und ein entsprechender Beschluss vom Oberkirchenrat einzu-holen.
- 3.11 Die Berufung auf Stellen in Interprofessionellen Teams erfolgt durch den Gemeinsamen Kirchengemeinderat.

4. Weiteres Verfahren

- 4.1 Die Abteilung Personal und Infrastruktur erstellt Vorlagen zur Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung, des Oberkirchenra-tes und des Gemeinsamen Kirchengemeinderates, um die Beset-zung der ausgeschriebenen Stelle vornehmen zu können.
- 4.2 Nach Beschluss des Gemeinsamen Kirchengemeinderates wird ein Dienstvertrag erstellt.
- 4.3 Hinweise:
Bei Bewerber*innen, die bereits in einem Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg stehen, kann keine Probezeit vereinbart werden.
Es werden keine Urkunden zur Einführung von Mitarbeiten-den in Interprofessionellen Teams erstellt. Schmuckurkunden können nach eigenem Ermessen ausgefertigt werden.

