

# Ganzheitliche Seelsorge und seelsorgliches Kompetenzprofil

Doris Nauers Reaktion auf „Seelsorge. Zur Identität pastoraler Berufe“

Ich stimme mit Haslingers Analyse der zentralen Bedeutung moderner Seelsorge für alle christlichen Kirchen und die Notwendigkeit der Ausarbeitung eines identitätsfördernden ganzheitlichen (interkonfessionellen) Seelsorgeverständnisses sowie eines professionellen Rollen- und Kompetenzprofils, das dieses Verständnis widerspiegelt, in weiten Teilen überein!

Ich plädiere daher ebenfalls ausdrücklich dafür, das Wort ‚Seelsorge‘ nicht verschämt als antiquiert einzustufen, es anderen Gruppierungen oder Sekten, wie z.B. der Scientology-Church, zu überlassen oder durch unzureichende Ersatzbegriffe wie ‚Pastoralarbeit‘ zu ersetzen. Vielmehr gilt es, ‚Seelsorge‘ als traditionsreichen und somit immer auch mit negativen Assoziationen beladenen Begriff wiederzuentdecken und inhaltlich so zu füllen, dass sich Seelsorge für heutige Menschen als glaubwürdiges und deshalb zeitgemäßes Angebot erweist.

Haslingers Einschätzung, dass dies dann der Fall ist, wenn Seelsorge als ganzheitliche Sorge um das Person-Sein-Können eines jeden Menschen begriffen wird, führt ihn in logischer Konsequenz zur Schlussfolgerung, dass sich professionelle SeelsorgerInnen durch ein komplexes Konglomerat von ‚Haltungen‘ und ‚Kompetenzen‘ auszuweisen haben. Ich stimme inhaltlich mit all seinen Schlussfolgerungen überein. Weil ich jedoch Probleme damit habe, formal zwischen Haltungen und Kompetenzen

eine scharfe Trennlinie zu ziehen, schlage ich vor, beide Kategorien zugunsten eines *ganzheitlichen Kompetenzprofils* zu verschmelzen, wobei ich im Blick auf die Alltagspraxis noch einige Aspekte ergänzen möchte:

Die von Haslinger postulierte *Personale Kompetenz* lässt sich m.E. als elementarste Basiskompetenz ausweisen. Erst die Fähigkeit, selbstkritisch und konstruktiv mit eigenen Stärken bzw. Schwächen umgehen und zwischen Berufs- und Privatleben trennen zu können bzw. auch Nein-Sagen können, schafft die Voraussetzung dafür, im persönlich herausfordernden Seelsorgeberuf somato-psychisch im Gleichgewicht zu bleiben, d.h. weder der Gefahr des Helfersyndroms, des Workaholismus oder des Burn-Out-Syndroms zu erliegen. Liegen hier Defizite, können alle anderen Kompetenzen letztlich nicht voll entfaltet werden.

Die durch ein entsprechendes Theologiestudium zu erwerbende *Theologische Fachkompetenz*, die während des gesamten Berufslebens auch durch entsprechende Fort- und Weiterbildung kontinuierlich zu aktualisieren ist, beinhaltet nicht nur die Aneignung eines theoretischen Seelsorgekonzeptes, sondern auch die Fähigkeit, dieses praktisch umsetzen zu können. Die von Haslinger geforderte Symbol- und hermeneutische Kompetenz ist hierfür ebenso unerlässlich wie die Fähigkeit, sich mit kirchenpolitischen Entwicklungen und Vorgaben kon-

struktiv-kritisch auseinandersetzen bzw. eigene Positionen einnehmen zu können.

Der von Haslinger favorisierte ganzheitliche Zugang erfordert m.E. aber auch eine ebenso lebenslang zu vertiefende *Spirituell-Mystagogische Kompetenz*. Die Fähigkeit also, sich selbst und andere für die Tiefendimension menschlicher Existenz sensibilisieren, sich und andere für den christlichen Glauben begeistern zu können!

Erst eine durch entsprechende Zusatzqualifikationen (z.B. im Rahmen der KSA-Ausbildung oder (psycho)therapeutischer Kurse) erworbene *Humanwissenschaftlich-(Psycho)Therapeutische Kompetenz* jedoch ermöglicht SeelsorgerInnen, wirklich professionell zwischenmenschlich agieren zu können. Erst wenn sie die Fähigkeit besitzen, intra-psychische und interpersonelle Prozesse zu analysieren und aktiv zu gestalten, (religions)psychopathologische Dynamiken und Fundamentalismen zu erkennen sowie die Körper, Sinnes- und Gefühlsebene auf kreativ-spielerische Art und Weise in das Seelsorgegeschehen einzubeziehen, werden sie Menschen als ‚living human documents‘ von Gottesoffenbarung überhaupt gerecht werden können!

In der starken Akzentuierung der soziologisch-politischen Dimension seelsorglicher Fähigkeiten, liegt m.E. der wichtigste und wegweisendste inhaltliche Aspekt, auf den Haslinger in seinem Beitrag hingewiesen hat, denn: Gerade die *Soziologisch-Politische und Interkulturelle Kompetenz*, die nicht nur angesichts der (post)modernen Herausforderungen unserer (inter)nationalen Lebenswelt, sondern auch im Blick auf die biblisch tradierte Lehre und das Handeln Jesu Christi für alle, die in seiner Nachfolge handeln unabdingbar ist, stellt in der

Ausbildung von SeelsorgerInnen nahezu einen blinden Fleck dar! Wo können sie gegenwärtig lernen, Systeme und Strukturen zu analysieren, öffentlich zu kritisieren und zu verändern, sich für die Würde und die Rechte von Menschen (sozial)politisch zu engagieren und kulturell Fremde in ihrem Fremdsein zu akzeptieren?

Ergänzend zu Haslinger möchte ich zum Schluss noch die Aufmerksamkeit auf eine elementar notwendige Fähigkeit lenken, die zu meist stillschweigend vorausgesetzt ist, jedoch ebenfalls nicht systematisch gelehrt wird und deshalb auch oft nicht vorhanden ist: Die *Organisatorisch-Administrative Basiskompetenz*: Die Fähigkeit zum effektiven Arbeits- und Zeitmanagement, zum Umgang mit modernen Medien, zum Qualitätsmanagement sowie zur Leitung, Teamarbeit und Delegation.

Das skizzierte Kompetenzprofil dient nicht dazu, SeelsorgerInnen zu überfordern bzw. ihnen ein schlechtes Gewissen zu machen! Es soll lediglich deutlich machen, dass es sich bei Seelsorge tatsächlich um einen professionellen hochkomplexen Beruf handelt. Abhängig von persönlichen Charismen, Erfordernissen und Erwartungen vor Ort, strukturellen Begrenzungen und kirchenpolitischen Rahmenbedingungen werden SeelsorgerInnen vielmehr immer die Freiheit haben, Schwerpunktsetzungen innerhalb dieses ganzheitlich orientierten Kompetenzprofils zu setzen! ■

Ein von Doris Nauer hierzu entwickeltes Schaubild, das einen schnellen Überblick über das hochkomplexe Kompetenzprofil professioneller Seelsorge vermitteln soll, finden Sie im Internet auf der Homepage der Lebendigen Seelsorge: [www.lebendige-seelsorge.de](http://www.lebendige-seelsorge.de).

## Personale Basiskompetenz

- Fähigkeit konstruktiv-kritisch mit sich selbst umzugehen, eigene Stärken, Charismen, Schwächen und Grenzen wahrzunehmen
  - Fähigkeit, zwischen Beruf und Privatleben zu trennen, Nein-Sagen zu können
- Fähigkeit sich im psychischen Gleichgewicht zu halten, d.h. weder dem Helfersyndrom, noch dem Workaholismus oder Burn-Out-Syndrom zu erliegen
- Fähigkeit zur Kontaktaufnahme, Kommunikation, Nähe-Distanz-Balance, Diskretion

### Theologische Fachkompetenz

- Fähigkeit zur Aneignung eines Seelsorgekonzeptes
- Fähigkeit, Fachwissen praktisch umzusetzen
- Fähigkeit zur hermeneutischen Erschließung von Texten der christlichen Tradition
  - Fähigkeit mit tradierten Symbolen, Riten, Sakramenten usw. umgehen zu können
  - Fähigkeit innovativ liturgisch feiern zu können
- Fähigkeit zur konstruktiv-kritischen Haltung gegenüber christlicher Kirchenpolitik

### Spirituell-Mystagogische Kompetenz

- Fähigkeit zur Pflege der eigenen Spiritualität
  - Fähigkeit, andere Menschen für ihre spirituelle Kompetenz zu sensibilisieren
  - Fähigkeit, für den christlichen Glauben zu begeistern

### Humanwissenschaftlich-(Psycho)Therapeutische Kompetenz

- Fähigkeit, intra-psychische und inter-personelle Prozesse (im Blick auf sich und andere) zu durchschauen und aktiv zu gestalten
- Fähigkeit, (Religions) Psychopathologien und fundamentalistisches Verhalten zu erkennen
- Fähigkeit, auf der Gefühls- und Körperebene zu arbeiten und ganzheitlich Trost zu spenden
  - Fähigkeit, kreativ-spielerisch zu agieren

### Soziologische, Politische, Interkulturelle Kompetenz

- Fähigkeit zur Wahrnehmung der komplexen Alltagswelt
- Fähigkeit zur Systemanalyse, Systemkritik und Systemveränderung
- Fähigkeit zum sozial- und öffentlichkeitspolitischen Engagement
  - Fähigkeit zur Alteritätstoleranz

## Organisatorisch-Administrative Basiskompetenz

- Fähigkeit, Organisations- und Verwaltungsaufgaben effizient erledigen zu können
  - Fähigkeit, den eigenen Arbeitsalltag sinnvoll strukturieren zu können
    - Fähigkeit mit modernen Medien umgehen zu können
  - Fähigkeit zum Qualitätsmanagement der eigenen Tätigkeit
    - Fähigkeit zur Leitung, Teamarbeit, Delegation

Schaubild Doris Nauer