

# Mitarbeitergespräche: Spirituelle Kompetenz

## Arbeitshilfe

### 1. Absicht / Auftrag

Das Mitarbeitergespräch im Bistum Basel unterscheidet vier Kompetenzbereiche: Spirituelle Kompetenz sowie Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz. Erstere ist als eigenständige Kompetenz nicht geläufig.<sup>1</sup> Jeder kirchliche Dienst hat aber in dieser Kompetenz sein Fundament, weil kirchlicher Dienst in einer ureigenen Berufung durch Gott gründet.<sup>2</sup> Wie Fundament und Gebäude unterschieden werden, so Spirituelle Kompetenz von Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

Dieses Papier will die Spirituelle Kompetenz inhaltlich fassen, gegenüber den anderen Kompetenzen abgrenzen und die Folgerungen für die Bildung (Aus-, Fort- und Zusatzausbildung) aufzeigen. Damit sollen für die Bildung Orientierungspunkte aufgezeigt werden und für die Mitarbeitergespräche eine Handreichung zur Verfügung stehen.

Das erkenntnisleitende Interesse orientiert sich an der Pastoral. Unabhängig von konkreten Einzelaufgaben fokussiert dieses Papier auf den/die Seelsorger/-in in der allgemeinen Pastoral und umschreibt auf diesem Hintergrund die spirituelle Kompetenz.

Pastoral geschieht im öffentlichen Raum, nicht in der Privatsphäre. Wenn im besagten Zusammenhang nach der Spirituellen Kompetenz eines/einer Seelsorgers/-in gefragt wird, dann nimmt man sehr wohl Persönliches in den Blick, nicht aber zugleich Privates. Die Privatsphäre soll geschützt bleiben; sie ist jedoch kein Argument, um sich der persönlichen Auseinandersetzung überhaupt zu entziehen (z.B. in Mitarbeitergesprächen).<sup>3</sup>

### 2. Theologische Grundlage

Die ‚*Theologie der Spiritualität*‘ steht im Hintergrund. Sie beschäftigt sich mit dem vom Geist Gottes gewirkten und geschenkten Leben. Aus dem Sich-ergreifenlassen von dieser Zuwendung Gottes erwächst das Mitwirken des Menschen (geistliches Leben) und damit die persönliche Beziehung des Menschen zu Gott<sup>4</sup>. Das Leben mit Jesus Christus im Heiligen Geist zur Ehre Gottes des Vaters vollzieht sich

- a) im je persönlichen Betroffensein von der Wirksamkeit des Heiligen Geistes (Umkehr, Charismen);

---

<sup>1</sup> In der Literatur findet man in ähnlicher Verwendung den Begriff ‚Sinnkompetenz‘. Klostermann etwa nimmt aus dem Qualitätsmanagement die Unterscheidung auf: Qualität der Sachen, Strukturen, Verfahren und Qualität der Geisteshaltung. „Sinnqualitäten sind Wirkungen der Geisteshaltung, die für die Erfahrung sichtbar in Erscheinung treten, auch wenn man sie nicht messen und in Standards fassen kann.“ (S. Klostermann, Management im kirchlichen Dienst, Paderborn 1997, 36)

<sup>2</sup> In den Richtlinien der Deutschschweizerischen Ordinarienkonferenz „Obligatorische Weiterbildung der dipl. Religionspädagog/innen bzw. der dipl. Katechet/innen der deutschsprachigen Schweiz“ (2005) heisst es unter Spiritualität: „Eine gelebte Spiritualität ist das tragende Element (geistliche Beheimatung) in der Tätigkeit als dipl. ReligionspädagogIn.“ S. 5.

<sup>3</sup> Die kirchenrechtliche Unterscheidung zwischen forum internum und forum externum bleibt gewahrt.

<sup>4</sup> Diese Beziehung bezeichnet im Französischen ‚spiritualité‘ seit dem 17. Jahrhundert.

- b) im bewussten Leben aus dem Geist Christi und einer entsprechenden Haltung gegen über den Mitmenschen und der Welt;
- c) im Eingefügtsein in die Gemeinschaft der Kirche, dem Volk Gottes und Leib Christi.

### 3. Psychologische Grundlage

Grundgelegt ist diesen Ausführungen eine Annahme vieler Persönlichkeitspsychologien. Sie unterscheiden zwischen dem konkreten *Verhalten* einer Person und den dieses Verhalten stützenden/motivierenden *Haltungen* (auch Einstellungen genannt). Unter einer Haltung verstehen sie die Bereitschaft einer Person, sich in bestimmten Situationen in typischer Weise zu verhalten.<sup>5</sup>

Motivationspsychologisch gesehen kann sich eine Haltung ausprägen über die Verwirklichung von *Werten* und/oder über die Befriedigung von *Bedürfnissen*. Unter einem Wert versteht man ein langfristiges und allgemeingültiges Ideal/Ziel der Person (z.B. Gerechtigkeit, Frieden).<sup>6</sup> Unter einem Bedürfnis versteht man eine innerpsychische Neigung, das eigene Verhalten auf eine bestimmte Befriedigung hin auszurichten.<sup>7</sup>

### 4. Begriffe

#### Spirituell

weist auf das *Wirken des Heiligen Geistes* hin. ‚Spirituelle Kompetenz‘ ist darum - trotz allem persönlichen Bemühen - zuerst und zuletzt Gabe Gottes. ‚Spirituelle Kompetenz‘ ist keine bloss formale, sondern immer auch eine inhaltlich definierte Grösse, weil mit ‚spirituell‘ die *christlichen Inhalte* ausgesagt werden. Auf Grund dieser Definition ist das unterscheidende Kriterium für ‚spirituelle Kompetenz‘, ob einem/einer Getauften angemerkt wird, dass er/sie aus dem Heiligen Geist, aus dem Geist Gottes und dem Geist Jesu Christi lebt und handelt.

#### Kompetenz

bezeichnet einerseits die *Fähigkeit* einer Person (inhaltliche Befähigung, sie kann etwas), andererseits die *Zuständigkeit* (strukturelle/institutionelle Befähigung, sie darf etwas). Es sind also Handlungsmöglichkeiten von Entscheidungsbefugnissen zu unterscheiden.

Die Kompetenzbereiche der Mitarbeitergespräche (Spirituelle Kompetenz, Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz) bezeichnen *Fähigkeiten* einer Person (ihr Können, ihre Handlungsmöglichkeiten).

#### Kompetenz als Fähigkeit

setzt sich zusammen aus *erworbenen Haltungen* (Persönlichkeitseigenschaften, Handlungsbereitschaft) und *erlernten Fertigkeiten* (Können, Berufstechniken; gewusst wie). Beide Aspekte sind zu unterscheiden, bedingen sich aber gegenseitig,

<sup>5</sup> Wem z.B. die Haltung der Hilfsbereitschaft eigen ist, der wird ‚spontaner‘ helfen, wenn er einem Menschen in Not begegnet, als ein anderer, bei dem diese Haltung nicht ausgeprägt ist.

<sup>6</sup> Werte sind der Person per definitionem bewusst.

<sup>7</sup> Bedürfnisse stammen entweder aus einem Mangelzustand des Organismus (z.B. Durst und das entsprechende Bedürfnis zu trinken) oder sie sind in der psycho-sozialen Verfasstheit des Menschen begründet (z.B. das Bedürfnis nach Anerkennung, nach Freundschaft, nach Leistung). Bedürfnisse können bewusst oder unbewusst sein.

sowohl was die Entwicklung von Haltungen und Fertigkeiten betrifft, als auch in ihren Äusserungen im konkreten Verhalten.

Die Entwicklung von Haltungen liegt eher im Innen-Bereich/ im Bereich innerer Reifungsprozesse, z.B. eigene Persönlichkeitsentwicklung, Lernen aus Erfahrung, durch persönliche Begleitung. Sich Fertigkeiten anzueignen ist ein eher *äusserer* Prozess, z.B. Lehrveranstaltungen, Einübung.

*Haltungen* zeigen sich indirekt; von konkretem Verhalten kann auf dahinterliegende Haltungen geschlossen werden. Sie bilden sich im Laufe der Persönlichkeitsentwicklung.

*Fertigkeiten* können über konkretes Verhalten beschrieben und damit direkt beurteilt werden. Sie können (grundsätzlich) in überschaubarer Zeit erlernt werden.

### Vier Kompetenzbereiche

Berufs-Haltungen bzw. Berufs-Fertigkeiten für Berufe der Kirche werden in *vier Bereiche* unterteilt: Spirituelle Kompetenz als Grundlage, darauf aufbauend Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

Die Zuordnung einzelner Haltungen bzw. Fertigkeiten zu einem der vier Bereiche ist in erster Linie *pädagogisch* begründet. Da nämlich *eine* Person handelt, fliessen in ihr konkretes Verhalten immer alle vier Kompetenzen ein.<sup>8</sup>

- ‚*Spirituelle Kompetenz*‘ erfasst Haltungen und Fertigkeiten, die einen christlichen Lebensvollzug, das Leben einer persönlichen Gottesbeziehung im Geist Gottes (Authentizität, Glaubwürdigkeit) kennzeichnen, sowie jene, die eine Seelsorge ermöglichen, in der Gottes Geistwirken durch Verkündigung, Heilung und Begleitung in den Herzen der Menschen Frucht bringen kann.
- ‚*Fachkompetenz*‘ erfasst Haltungen und Fertigkeiten, die eine qualifizierte theologische Reflexionsfähigkeit und eine qualifizierte Ausübung des kirchlichen Arbeitsauftrages ermöglichen/grundlegen.
- ‚*Selbstkompetenz*‘ erfasst Haltungen und Fertigkeiten, die die Wahrnehmung von Verantwortung, persönliche Belastbarkeit und die Lernfähigkeit betreffen.
- ‚*Sozialkompetenz*‘ erfasst Haltungen und Fertigkeiten, die zwischenmenschliche und berufsbezogen fachliche Beziehungen einfühlsam, aufrichtig, veränderbar und kommunikativ gestalten lassen.

### Berufsidentität

entsteht durch die Ausübung der beruflichen Rolle(n). Jede Rolle umfasst Können (Fähigkeitskompetenz) und Dürfen (Zuständigkeitskompetenz)<sup>9</sup>. Die beiden Kompetenzformen sind zu unterscheiden, aber nicht zu trennen, weil *eine* Person Rollenträgerin ist.

Es ist Aufgabe der Person, ein gesundes realistisches Verhältnis zu sich selber (Fähigkeiten *und* Grenzen) und zur Institution (Zuständigkeit *und* Zumutungen) zu finden. Es ist Aufgabe der Institution, menschen- und sachgerechte Strukturen zu schaffen (Zuständigkeit) und ihr Personal menschen- und sachgerecht (Fähigkeit) einzusetzen.

Evangeliumsgemäss unterstützen im Idealfall die Strukturen die Personen. Idealtypisch erhält eine Person jene Zuständigkeit, die ihrer Fähigkeit entspricht. Je besser Fähigkeit und Zuständigkeit einander entsprechen, desto stärker wird die Berufsidentität; je stärker die Berufsidentität, desto glaubwürdiger wirkt die Rollenausübung.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Im Anhang zu diesem Dokument findet sich eine Zusammenstellung konkreter Haltungen bzw. Fertigkeiten für den Bereich spirituelle Kompetenz.

<sup>9</sup> Die Zuständigkeit beinhaltet auch das Sollen.

<sup>10</sup> Problematisch sind zwei berufliche Rollenausübungen: a) jene, bei der Fähigkeit vorhanden ist, die durch die institutionell übertragene Zuständigkeit nicht ausgeübt werden *darf*; b) jene, bei der institu-

Weil ein kirchlicher Beruf im *Berufungsdialog* mit Gott gründet, formt sich die Berufsidentität wesentlich auch über die Gottesbeziehung.

## 5. Spiritualität / Geistliches Leben

Das Wort ‚*Spiritualität*‘ wird für Verschiedenes verwendet. Es bezeichnet persönliche Werthaltungen, spezifische Traditionen von Glaubensgemeinschaften, bewusste Gestaltung individueller Lebensformen und Rollenbilder, Begründung von Handlungsmotiven zur Herstellung einer beruflichen Identität.

*Quellen* christlicher Spiritualität sind die Heilige Schrift, die kirchliche Tradition und die Lebensereignisse der Menschen. Letztere prägen die subjektive Seite, die zeit- und geschichtsbezogene Realisierung christlichen Lebens. Schrift und Tradition bilden dagegen die objektive Seite. Anders gesagt: *Christliche Spiritualität* meint, Jesus Christus in der Kraft des Geistes zur Ehre Gottes des Vaters nachzufolgen und zwar in einer lebendigen, den je eigenen persönlichen Bedingungen angemessenen ‚Übersetzung‘ seines Vorbildes, sowie im Dialog mit der kirchlichen Gemeinschaft und der zeitgenössischen Kultur.

*Geistliches Leben* (religiöse Praxis) umfasst alle praktischen Vollzüge des Menschen, insofern er sie auf das Wirken des Geistes Gottes zurückführt bzw. darauf antworten will (z.B. Beten, Lesen der Hl. Schrift, Gewissen erforschen usw.).

Spiritualität, geistliches Leben und Spirituelle Kompetenz stehen zueinander in folgendem Verhältnis: Spiritualität äussert und verwirklicht sich im geistlichen Leben. Das geistliche Leben prägt und stützt die Spirituelle Kompetenz als Grundlage der Berufsausübung des/der Seelsorgers/ -in.

## 6. Bildung

### 6.1 Allgemein

Bildung<sup>11</sup> im Bereich der kirchlichen Berufe achtet von A bis Z auf die grundlegende Spirituelle Kompetenz. Sie sucht bei den zu Bildenden in diesem Bereich Anknüpfungspunkte, um diese zu fördern und zu ergänzen. Sie achtet also auf eine *optimale Durchdringung* der Spirituellen Kompetenz mit der Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

Bildung im Bereich der kirchlichen Berufe geschieht im Dreiecksverhältnis von individueller Biografie, kirchlichem Auftrag und pastoraler Situation. Sie setzt beim *£biografisch Vorhandenen* an. Die *anzustrebenden Ausbildungs- bzw. Fortbildungsziele* werden vereinbart unter Berücksichtigung der Rahmenordnungen (Studienordnungen, Anforderungsprofile) und des pastoralen Bedarfs.

Bildung für kirchliche Berufe fördert in gleicher Weise Haltungen und Fertigkeiten.<sup>12</sup> *Haltungen* wachsen durch das christliche Leben, durch die Berufsausübung, in

---

tionell übertragene Zuständigkeit wegen mangelnder Fähigkeit nicht oder nur bedingt ausgeübt werden kann. Beide Berufssituationen sind für die jeweils betroffene Person schwierig zu gestalten und meist mit leidvollen Erfahrungen verbunden. Die Institution hat das Problem unzufriedener bzw. überforderter Mitarbeitender.

<sup>11</sup> ‚Bildung‘ beinhaltet hier immer Ausbildung, Fortbildung, Zusatzausbildung (bzw. „Weiterbildung“ umfasst „Fort-“ und „Zusatzausbildung“).

<sup>12</sup> „Eine durch das Studium erworbene berufstheoretische Kompetenz und gut gelernte Berufstechniken können ein grösseres Defizit in ganzheitlich-personaler Kompetenz in der Regel nicht ausgleichen. Dagegen ist es eher denkbar, gewisse berufstheoretische und berufspraktische Mängel in Kauf zu nehmen, wenn ein überdurchschnittliches Mass an personaler Kompetenz vorhanden ist. Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Notwendigkeit, während der Zeit der Ausbil-

Lebensgemeinschaften Gleichgesinnter, in Praktika (Erlebtes wird durch Reflexion zu persönlicher Erfahrung). Durch Begleitung/ Beratung kann dieser Wachstumsprozess unterstützt werden (z.B. geistliche Begleitung, Supervision, Intervision, Psychotherapie). *Fertigkeiten* werden in spezifischen Bildungsangeboten, durch Übungen, durch die Berufspraxis (Wissen, Einübung) erworben, weiterentwickelt und vertieft.

## 6.2 Ausbilder/-innen, Begleiter/-innen, Bildungsinstitutionen

Wer Seelsorger/-innen im Bereich Spirituelle Kompetenz bildet, hat aufzuzeigen, inwiefern dem hier stark gemachten Ansatz nachgekommen wird. *Grundsätzlich gilt:* Wer andere Menschen auf einem spirituellen Weg begleitet, muss selber einen solchen Weg gehen, auf ihm wichtige Schritte zurückgelegt und diese Erlebnisse reflektiert und integriert haben.

Das unter 6.1. Gesagte bildet einen wichtigen Bestandteil der Qualitätssicherung und -entwicklung von Aus-, Fort- und Zusatzausbildung.

## 6.3. Praktische Folgerungen

### 6.3.1 Ausbildung

Schon während der Ausbildung ist der *ganzheitlich-integrativen Sicht*<sup>13</sup> Rechnung zu tragen, damit Haltungen und Fertigkeiten in gleicher Weise gefördert werden können. Hier haben einerseits die *persönliche Begleitung* (Spiritual, Mentorin, Supervisorin), andererseits die *Studienbegleitung* ihre unersetzbare Aufgabe, indem sie durch ein transparentes Anforderungsprofil sowohl die individuelle als auch die gemeinschaftliche Auseinandersetzung fördern und unterstützen, sowie Angebote erschliessen.

Die Anforderungen hinsichtlich der vorauszusetzenden *Übung, Schulung und Begleitung* sind *im Hinblick auf den jeweiligen beruflichen Einsatz unterschiedlich* zu gewichten, weswegen ihnen im Rahmen der *je spezifischen Berufseinführungen* dann auch je besonderes Augenmerk zukommt. Insgesamt ist die *Grundlegung einer eigenständig-authentischen spirituellen Sprach-, Ausdrucks- und Handlungskompetenz* für jeden pastoralen Einsatz unabdingbar.

### 6.3.2 Fortbildung, Zusatzausbildung

Bei der Fortbildung ist an den Unterschied zu erinnern zwischen der *individuellen Spiritualität* (im Sinne der individuellen spirituellen Grundhaltung) und der seelsorgerlich je besonderen *berufsspezifischen Spirituellen Kompetenz* (im Sinne ausweisbarer, allenfalls unabdingbar zu fordernder und durch spezielle Fort- bzw. Zusatzausbildungen zu erwerbender spezifischer Haltungen und Fertigkeiten).

Damit die berufsspezifische Spirituelle Kompetenz gefördert werden kann, brauchen wir entsprechende *Anforderungsprofile*. So kann z.B. in Stellenausschreibungen konkret und gezielt Fort- bzw. Zusatzausbildung verlangt oder in Mitarbeitergesprächen angeregt und sichergestellt werden.

Dafür sind *genügend individuelle Freiräume* zu schaffen, damit Anreiz und Realisierbarkeit für die je eigene Lernbereitschaft gegeben ist. Damit durch Übung und Reflexion angestossene Entwicklungsprozesse Frucht bringen können, braucht es genü-

---

dung und im Rahmen der Fortbildung nicht nur die berufsspezifischen Elemente der pastoralen Kompetenz zu fördern [Fertigkeiten], sondern in gleicher Weise auch die ganzheitlich-personalen Varianten [Haltungen].“ (Stenger, Eignung für die Berufe der Kirche, Freiburg i.Br. 1988, 65)

<sup>13</sup> So soll z.B. die kognitive Auseinandersetzung mit der reichen Spiritualitätstradition des Christentums (ergänzt durch jene anderer Religionen) immer auch durch praktische Schulung, Übung und Begleitung ergänzt werden.

gend Zeit. Dies ist sowohl hinsichtlich des Arbeitspensums als auch hinsichtlich der Zeit für Fort- und Zusatzausbildung angemessen zu berücksichtigen.

Je offener das *Kommunikationsklima und das Vertrauensverhältnis* auf Pfarrei- bzw. Pastoralraumbene, auf Ebene der Bistumsregion und des Bistums sind, um so verbindlicher können (etwa im Rahmen der Mitarbeitergespräche bzw. der finanziellen Bezuschussung von Fortbildungen) Zielvereinbarungen in diesem sensiblen Bereich getroffen und evaluiert werden. Hier wird der *gemeinschaftliche Aspekt* wichtig, indem innerhalb eines Pastoralteams einerseits Fähigkeiten einer Person bewusst gemacht und gefördert werden können, andererseits der Bedarf an spezifischen Berufsqualifikationen bestimmt werden kann.

### **6.3.3 Mitarbeitergespräche**

Heute geht es in der Seelsorge mehr denn je um eine erfahrbare Verbindung von Spiritualität und Alltag, von Glaubens- und Lebenserfahrung. An die Seelsorger/-innen wird der hohe Anspruch herangetragen, kirchliche Handlungs- und Aufgabengebiete als *spirituelle Lebensorte* zu gestalten. Diese Kernaufgabe, die in vielen Fällen und immer mehr einer chancenreichen (Neu-)Alphabetisierung gleichkommt, darf über den unerlässlichen organisatorischen Belangen keinesfalls zu kurz kommen. Bewusst sind Freiräume für diese im besten Sinne missionarische Dimension der Seelsorge zu schaffen.

Wo dies gelingt, wird die Berufsidentität der Seelsorger/-innen und deren Motivation gestärkt. In diesem Sinne unterstützt das Mitarbeitergespräch im Abschnitt über die Spirituelle Kompetenz tatsächlich die Seelsorger/-innen.

### **6.3.4 Personalförderung**

Bildung und Förderung Spiritueller Kompetenz ist ein unverzichtbarer Teil der Personalförderung.

Im Bereich der Förderung von Personen für leitende Positionen (z.B. Pastoralraumpfarrer, Pastoralraumleiter/-in, Pfarrer, Gemeindeleiter/-in) kommt dem *Bischofsvikariat Personal und Bildung* und den *regionalen Bischofsvikariaten* eine besondere Verantwortung zu.

## Anhang: Haltungen und Fertigkeiten im Bereich Spiritueller Kompetenz

Die folgenden Listen stellen Haltungen und Fertigkeiten *Spiritueller Kompetenz* zusammen. Orientierungspunkt ist die pastorale Praxis. Diese Listen verstehen sich als eine Auslegeordnung - ohne Anspruch umfassend zu sein. Sie sollen konkrete Hinweise geben und anspornen - ohne ein falsches Ideal des Perfekten und des Machbaren vorlegen zu wollen.

Eine Haltung kann durch mehrere Fertigkeiten bzw. verschiedenes Verhalten konkrete Gestalt annehmen. Umgekehrt kann eine bestimmte Fertigkeit im Dienste verschiedener Haltungen stehen. Die vier folgenden Listen sind darum nicht eins zu eins einander zuzuordnen.

Seelsorger/-innen sind zuerst Getaufte und Gefirmte. Ohne eine klare Trennung vornehmen zu wollen, versucht diese Zusammenstellung doch, Haltungen und Fertigkeiten nach *Christ sein* und *Seelsorger/-in sein* zu gruppieren. Letzteres baut auf Ersterem auf.

### Christ sein praktisch

Fertigkeiten	Haltungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Christi Lebensbeispiel erfassen und kommunizieren können</li> <li>• Persönliches und gemeinschaftliches Gebetsleben</li> <li>• Regelmässiger Gottesdienstbesuch und Sakramentenempfang</li> <li>• Vertrautheit mit der Heiligen Schrift und der kirchlichen Tradition; beide befragen können im Hinblick auf aktuelle Lebens- oder Gesellschaftsentwicklungen</li> <li>• Sich engagieren in christlichen Gemeinschaften (Pfarrei, Gruppierung, Bewegung, usw.), und in gesellschaftlichen Gruppierungen</li> <li>• Lebenserfahrungen austauschen und im Lichte der Heiligen Schrift und der kirchlichen Tradition deuten können</li> <li>• Eigene Stärken / Schwächen, Hoffnungen / Ängste, Charismen / Versuchungen kennen; sie im Dienste christlicher Lebensführung einsetzen / überwinden können</li> <li>• Mit der Vorläufigkeit und Begrenztheit alles Irdischen menschenfreundlich und sachgerecht umgehen können</li> <li>• Gewissenserforschung pflegen; innere Regungen ins Wort fassen können</li> <li>• Verzichten / empfangen können</li> <li>• Konflikte verstehen, Lösungsmöglichkeiten erkennen können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebendiges Ausgerichtetsein auf den dreifaltigen Gott, das sich äussert in der Beziehung zu sich selbst, zum Mitmenschen und menschlicher Gemeinschaft, zur Schöpfung und zu Gott</li> <li>• Zeugnis ablegen von jener Liebe Gottes des Vaters, die Jesus Christus in der Welt bezeugt hat</li> <li>• Jesu Christi Ideal in der Balance zwischen Selbstentfaltung und Hingabe an den Mitmenschen leben (Selbst- und Nächstenliebe)</li> <li>• Auf die Stimme des eigenen Gewissens hören, das Erkannte umsetzen: Gestaltung des eigenen Lebens auf Grund innerer Überzeugungen</li> <li>• Relativität der Lebenswerte zwischen Hoffnung und Erfüllung (eschatologischer Vorbehalt); irdisches Wohlergehen ist nicht einziges und absolutes Ziel (evangelische Räte)</li> <li>• Positive Lebenseinstellung (Glaube, Hoffnung, Liebe); Versöhnung mit der eigenen Begrenztheit und Vergänglichkeit</li> <li>• Versöhnungsbereitschaft, Friedensbereitschaft</li> <li>• Wahrnehmen des Gekreuzigten im geschundenen, kranken, verachteten Menschen; karitative Einstellung (karitative Diakonie)</li> <li>• Wahrnehmen des Gekreuzigten in der</li> </ul>

**Christ sein praktisch**

<b>Fertigkeiten</b>	<b>Haltungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soziale Praxis: sich einfühlen können in die Lebenssituation sozial Schwacher; angemessen Hilfe leisten können</li> <li>• Kenntnis sozial-politischer Fragen / Abläufe / Parteien; sich angemessen einbringen können</li> </ul>	<p>geschundenen, ausgebeuteten Schöpfung; Sensibilität für Ungerechtigkeiten und Einsatzbereitschaft für gerechtmachende Strukturen (politische Diakonie)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Glaubwürdigkeit, Ehrlichkeit, Demut, Achtsamkeit, Einfühlsamkeit, Ehrfurcht (Staunen)</li> </ul>

**Seelsorger/ -in sein praktisch**

<b>Fertigkeiten</b>	<b>Haltungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trösten, ermutigen, raten, ermahnen und zurechtweisen, gewähren von Gastfreundschaft</li> <li>• Fähigkeit, sich ein lebensgeschichtlich verankertes, theologisches Urteil zu bilden und es zu kommunizieren (Bibel, systematische Theologie)</li> <li>• Fähigkeit, botschaftsbezogen und erfahrungsbezogen mit Symbolen umzugehen (Liturgie)</li> <li>• Fähigkeit, über die Motive, die Bedingungen und die Wirkungen von Dienst und Hilfe reflektieren zu können</li> <li>• Ereignisse zu Glaubenserfahrungen und Glaubenswissen in Beziehung setzen können; Sinndeutungen und Letztbegründungen ins Gespräch einbringen können</li> <li>• Fähigkeit, den eigenen Lebensstil auf dem Hintergrund von Armut, Gehorsam und Keuschheit (evangelische Räte) zu gestalten</li> <li>• Anleitung und Begleitung spiritueller Prozesse bei anderen</li> <li>• Lebensthemen bearbeiten können</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit in geistlichen Themen</li> <li>• Sich mit einigen Lebenswelten vertraut machen (entsprechend eigener Charaktereigenschaften und Stärken/Schwächen)</li> <li>• Fähigkeit, belastende, konfliktuöse Situationen auf der Grundlage des Glaubens auszuhalten, zu analysieren, einer Lösung zuzuführen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinge und Geschehnisse in ihrer Innerlichkeit ‚transparent‘ machen auf ihren Gottesbezug</li> <li>• Sich auf den Gott der Offenbarung einlassen, ihm Raum geben im eigenen Leben</li> <li>• Den Gott der Offenbarung als Kraft der Lebensgestaltung anderen bezeugen</li> <li>• Lebensmutige Einstellung aus der Erfahrung, dass sich auch durch Brüche hindurch Treue zur Berufung leben lässt</li> <li>• Gelassenheit, die darum weiss, dass es auf mich ankommt, aber nicht nur von mir abhängt</li> <li>• Balance zwischen Bescheidenheit, die sich aber auch etwas zutraut, und Selbstbewusstsein, das sich aber nicht für den Nabel der Welt hält</li> <li>• Aussöhnung mit überhöhten Ansprüchen an die Individuation; Selbstbeschränkung, welche die Balance von Abgrenzung und Empathie erhält und aushält</li> <li>• Versöhnungsbereit sein; nicht nachtragend sein</li> <li>• Diakonische Grundhaltung (Dienst am Einzelnen und Dienst für gerechtmachende Strukturen)</li> <li>• Einfühlsamkeit und Verständnis für verschiedene Lebenswelten</li> <li>• Verfügbarkeit (z.B. Einsatzort, Einsatzschwerpunkt, materielle Voraussetzungen)</li> <li>• Bereitschaft, den eigenen Lebensstil auf dem Hintergrund der evangelischen</li> </ul>

### Christ sein praktisch

<b>Fertigkeiten</b>	<b>Haltungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit Widerständen und Anfeindungen konstruktiv umgehen können</li> <li>• Fähigkeit, einen interkonfessionellen oder interreligiösen Dialog und den Dialog mit Menschen guten Willens zu führen</li> <li>• Führungs-Werkzeuge im Licht der christlichen Botschaft kennen und anwenden können</li> </ul>	<p>Räte zu gestalten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitschaft, den Alltag am Evangelium zu orientieren, die eigenen Ängste von dorther anzugehen, sich selber betreffen zu lassen und solche Erfahrungen mit anderen zu teilen</li> <li>• Ausstrahlung einer christlich-kirchlichen Authentizität</li> <li>• Bewusstsein, zur weltweiten Kirche und zur konkreten Ortskirche des Bistums Basel zu gehören; entsprechende Loyalität gegenüber den kirchlichen Vorgesetzten</li> <li>• Ökumenische Gesinnung gegenüber den christlichen Konfessionen</li> <li>• Bereitschaft zum interreligiösen Dialog</li> <li>• Bereitschaft zum Dialog mit allen ‚Menschen guten Willens‘</li> <li>• Wohlwollende Aufnahme der Menschen, die Seelsorge in Anspruch nehmen; ihnen gegenüber emotionale Wärme, Echtheit des Verhaltens, Achtung und Respekt</li> <li>• Bereitschaft zu schweigen, zu hören, fremde Erfahrungen gelten zu lassen, die Frage hinter einer Frage bzw. die Aussage hinter einer Aussage wahrzunehmen, aber auch einen Konflikt zu riskieren, um die eigene Erfahrung nicht zu verraten</li> <li>• Bereitschaft, sowohl den helfenden und rettenden Gott wie auch den zur Umkehr und zur Orientierung an seinen Geboten rufenden Gott einzubringen</li> <li>• Bereitschaft, mehrdeutige, ja widersprüchliche Situationen auszuhalten (Ambiguitätstoleranz); dabei den Willen zur Veränderung/ Klärung nicht verlieren</li> <li>• Beruf als Berufung wahrnehmen und gestalten</li> <li>• Führungs-Haltung im Licht der christlichen Botschaft, etwa im Sinne des ‚guten Hirten‘: auf gute Weide führen, behüten, nachgehen, mitgehen, kennen, beim Namen rufen, das eigene Leben einsetzen für die Herde</li> </ul>