

Kirchenkreis Göttingen

Handlungsfeld	Leitung des Kirchenkreises
Grundstandard	Nr. 4

1. Grunddaten des Ev.-Luth. Kirchenkreises Göttingen

1.1. Allgemeine Bemerkungen

Der Ev.-Luth. Kirchenkreis Göttingen umfasst ca.82.000 Gemeindeglieder bei ca. 130.000 Einwohnern. Die Grenzen des Kirchenkreises sind nicht deckungsgleich mit der Grenze des Landkreises Göttingen. Er reicht von Nörthen-Hardenberg im Norden bis Hottenrode im Süden, von Seulingen im Osten bis Eberhausen im Westen. Der Kirchenkreis Göttingen ist einer der größten Kirchenkreise der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers mit nur einem Ephoralbezirk.

Der Leitungsaufwand im KK Göttingen ist nicht nur wegen seiner Größe, sondern auch wegen seiner vielen Einrichtungen und Institutionen (z.B. Krankenhäuser, Universität, Berufsschulen, Gefängnisse etc.) außergewöhnlich hoch. Die Erwartung an die Leitungs- und Repräsentationsfunktion des Superintendenten orientieren sich an der früheren Situation, als drei Superintendenten und ein Landessuperintendent in der Göttinger Kirche und Öffentlichkeit präsent waren. Strategisch-konzeptionelle und geistliche Leitung im Kirchenkreis Göttingen beziehen sich auf 46 Kirchengemeinden und 1 Kapellengemeinde, diakonische, und andere übergemeindliche funktionale Dienste, wie z.B. Bildungsarbeit, die im Folgenden näher aufgeführt sind:

- 1 Kreiskantorat, verteilt auf zwei A-Kantoren
- Kirchenkreisjugenddienst (mit zwei ½ Diakonen)
- Diakonieverband mit:
 - Migrationszentrum
 - Ehe – und Lebensberatungsstelle
 - Diakoniestation
 - Kirchenkreissozialarbeit
 - Fachstelle für Sucht und Suchtprävention
 - Drogenberatungsstelle mit Kontaktladen
 - Straßensozialarbeit
 - Bahnhofsmision
 - Stadtteilbüro Leineberg
- Neue Arbeit- Brockensammlung
- INTEGRA (Jugendliche mit und ohne Behinderungen)
- Krankenhausseelsorge
UMG, Ev. Krankenhaus Weende, Asklepios, Neu Bethlehem, Neu Maria Hilf
- Stationäres Hospiz an der Lutter
- Altenheimseelsorge
- „Hilfe im Alltag“
- Telefonseelsorge
- Familienbildungsstätte

- Ev. Erwachsenenbildung
- Stadtakademie Göttingen
- Berufsschulseelsorge
- Schulseelsorge
- Gefängnisseelsorge
- Weitere Diakonische Werke (Neu Bethlehem, Christophorushaus)
- Kindertagesstätten-Fachberatung (Sprengel)

Dem ev.-luth. Kirchenkreis Göttingen sind zugewiesen:

35 Pastoren und Pastorinnen im Gemeindedienst
 23 Pastoren und Pastorinnen im übergemeindlichen Dienst im Kirchenkreis
 (Berufsschule, Krankenhaus- und Altenheimseelsorge, Telefonseelsorge,
 Gefängnisseelsorge, Seelsorge im Grenzdurchgangslager Friedland)
 17 Diakone und Diakoninnen oder sozialpäd. diplomierte Fachkräfte in den
 Regionen und Einrichtungen des Kirchenkreises
 2 Kirchenkreiskantoren
 7 Katechetische Lehrkräfte
 1 Dipl. Psychologin
 2 Ephoralsekretärinnen (je 0,5 Stellen)
 1 Superintendent
 sowie zahlreiche Mitarbeitende in der Diakonie- und Sozialstation, in der
 Neuen Arbeit- Brockensammlung, dem Drogenberatungszentrum, der
 Strassensozialarbeit und dem Migrationszentrum

Es sind 46 Kirchengemeinden /Gemeindezusammenschlüsse zu visitieren und
 ca. 72 Jahresgespräche zu führen.

1.2. Ort und räumliche Ausstattung der Superintendentur

Die Superintendentur ist zusammen mit der Dienstwohnung des Superintenden-
 denten zentrumsnah in einer schlichten Gründerzeitvilla untergebracht. Das
 Gebäude ist Eigentum des Kirchenkreises. Die Räumlichkeiten der
 Superintendentur umfassen 2 Ephoralbüros, Amtszimmer des
 Superintendenten, Sitzungszimmer für ca. 14 Personen sowie Räume für
 Archiv, Technik und Hauswirtschaft.

1.3. Leitung im Kirchenkreis

Die Superintendentur wird personell wie folgt ausgestattet:

1,0 Superintendent
 0,25 stellvertretender Superintendent
 1,0 Ephoralsekretärin (2 x 0,5 Stellen)
 3 Wochenstunden Reinigungskraft

Trotz der Größe des Kirchenkreises werden die Leitungsaufgaben nahezu
 ausschließlich vom Superintendenten in Zusammenarbeit mit den nach der
 KKO und den einschlägigen kirchenrechtlichen Regelungen vorgesehenen
 Gremien wahrgenommen. Die Stelle des/der 1. Stellvertreter/in ist mit 0,25
 Stellenanteilen für ephorale Aufgaben ausgestattet, der 2. Stellvertreter
 versieht seine Aufgaben ohne Stellenanteil. Die 1. Stellvertreterin ist

grundsätzlich für alle Belange im Bereich der KiTas sowie der INTEGRA zuständig, der 2. Stellvertreter für Schulangelegenheiten. Im Einzelfall werden weitere Aufgaben delegiert.

Die Leitung des Kirchenkreises wird partizipatorisch wahrgenommen. Sie verfolgt die Ziele:

- das kirchliche Leben anzuregen und zu fördern
- für die Zusammenarbeit im KK zu sorgen
- Missständen und Gefahren entgegen zu wirken
- die personellen, baulichen und sächlichen Ressourcen für die Arbeit abzusichern
- den Dienst der verschiedenen Berufsgruppen und der Ehrenamtlichen fürsorglich zu fördern und zu begleiten
- den Kirchenkreis in der Öffentlichkeit zu vertreten und die Öffentlichkeitsarbeit des KK abzusichern, zu fördern
- die Interessen des KK und seinen Einrichtungen gegenüber kommunalen Körperschaften zu vertreten und mit diesen ggf. Kooperationen zu vereinbaren
- die Diakonie im Kirchenkreis abzusichern, zu fördern und bedarfsgerecht weiter zu entwickeln
- die kirchliche Bildungsarbeit, die Kirchenmusik und den Dialog mit außerkirchlichen Kulturschaffenden abzusichern, zu fördern und weiter zu entwickeln
- ökumenischen Kontakt wahrzunehmen und zu fördern
- den Dienst an Kindern und Jugendlichen abzusichern, zu fördern und bedarfsgerecht weiter zu entwickeln

Dieses geschieht u.a. durch folgende **Aufgaben**:

- Aufsicht, Visitationen, Jahresgespräche und Fortbildungsberatung
- Predigten und Andachten in Einrichtungen und Kirchengemeinden des KK
- Anfertigen von Vorlagen zur konzeptionellen und strukturellen Weiterentwicklung des KK
- Dienstgespräche, insbes. Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden, insbesondere mit den Einrichtungsleitungen
- Krisenmanagement
- Vorsitz des Kirchenkreisvorstandes
- Vorbereitung und Beratung der Leitungsaufgaben gemeinsam mit dem Verwaltungsausschuss (1. Stellvertreter im Aufsichtsamt, stellvertr. Vorsitz des KKV, KKA-Leiter) und Vorsitz im Verwaltungsausschuss
- Vorsitz des gemeinsamen Ausschusses für das Kirchenkreisamt
- Begleitung der Ausschussarbeit des KKT
- Leitung der Kirchenkreiskonferenz gemeinsam mit einer von der KKK gewählten Vorbereitungsgruppe und Leitung des Pfarrkonvents
- Kontakt zu Ehrenamtlichen, Begleitung, Unterstützung und Wertschätzung ihrer Arbeit
- Begleitung der AG der Träger und Leitungen der Kindergärten in KK
- Begleitung der Arbeit des Kirchenkreisjugendkonventes
- Begleitung der Arbeit des Diakonieverbandes Göttingen

- Begleitung der Arbeit der NAB in Göttingen
- Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam mit dem Beauftragen der Ö-Arbeit
- Vorsitz in der AG der Evangelischen Erwachsenenbildung
- Initiierung und Umsetzung von Projekten, auch in der Kulturarbeit
- Kontakt zu und Verhandlungen mit Vertretern der kommunalen Körperschaften
- Kontaktpflege zu Verbänden der Wirtschaft und der Wohlfahrtspflege

Den Vorsitz führt der Superintendent in folgenden Gremien:

- KKV
- VA
- KKA-A
- ACK = Arbeitskreises christlicher Kirchen
- NAB-A (Ausschuss Neue Arbeit Brockensammlung)
- Geistliches Ministerium
- Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes Christophorus e.V. (Stellv. Vorsitzender)
- Vorstand der Inneren Mission im Grenzdurchgangslager Friedland e.V.
- Ev. Stadtakademie
- esg-Beirat

Abgesehen davon, dass der Superintendent bei allen Gremien und Ausschüssen jederzeit und besonders im Beratungsfall teilnahmeberechtigt ist, besucht er darüber hinaus regelmäßig folgende weitere Gremien:

- KKT
- Stellenplanungsausschuss
- GA Diakonie
- Perspektivsausschuss
- KKJK

2. Kommunikation zwischen den Leitungsgremien

Zur gegenseitigen Beratung und zur Sicherstellung der Vertretung sind die Stellvertreter im Aufsichtsamt und die stellvertretende Vorsitzende des KKV sowie die Leiterin des Kirchenkreisamtes und der Leiter der Abteilung für die Verwaltung des Kirchenkreises kontinuierlich durch Dienstbesprechungen bzw. den Verwaltungsausschuss (VA) in den Informationsfluss und die Vorberatungen einbezogen. Sie bereiten die Sitzungen des KKV vor. Die beiden Stellvertreter im Aufsichtsamt bereiten nach Rücksprache mit dem Superintendenten die Kirchenkreiskonferenzen vor. Das Ephoralteam trifft sich wöchentlich zur Beratung der anstehenden Aufgabenstellungen und aktueller Probleme. Quartalsweise treffen sich der KKT-Vorsitzende, die Ephoren und die Leiterin des KKA zu einem informellen Gespräch.

3. Qualifizierung von ehrenamtlich in Leitungsgremien tätigen Personen

Die Zusammensetzung des KKV repräsentiert ein breites Spektrum an unterschiedlichen Professionen und beruflichen Qualifikationen. Das kommt einer

differenzierten Beurteilung zu entscheidender Fragestellungen sehr zugute. Geeignete Fortbildungen z.B. des HKD oder anderer kirchlicher Bildungseinrichtungen werden allen ehrenamtlich Engagierten nahelegt und die Teilnahme finanziell gefördert. Da eine immer höhere Planungs- und Leitungsverantwortung auf die Vorsitzenden von Ausschüssen (z.B. im Bereich Bau- oder Finanzplanung) zukommt, ist hier die Förderung von Qualifikationen verpflichtend. Der KK beschäftigt einen hochqualifizierten Mitarbeiter für das Freiwilligenmanagement im Umfang einer 0,5 Stelle. Dieser engagiert sich auch für die Gewinnung und Förderung von ehrenamtlich Mitarbeitenden in Leitungsgremien.

4. Verhältnis von Leitungsarbeit im Kirchenkreis und Gemeindeführung im ephoralen Amt

Aufgrund der Größe des Kirchenkreises und dem erhöhten Leitungsaufwand aufgrund der Vielfalt der zu berücksichtigenden Institutionen und Einrichtungen muss eine Mitarbeit in der Gemeinde leider grundsätzlich auf die Beteiligung an der gottesdienstlichen Arbeit an St. Johannis, dem KV und gelegentlichen Teamsitzungen beschränkt bleiben.

5. Visitation als Instrument von Organisationsentwicklung

Visitationen sind auch schon in der Vergangenheit nur unregelmäßig durchgeführt und/oder nicht abgeschlossen worden. Bei der derzeitigen Ausstattung der Superintendentur ist eine reguläre Visitationstätigkeit ausgeschlossen. Dabei handelt es sich aber um eine der Grundaufgabe des Superintendenten, auf die die Kirchengemeinden, Kirchenvorstände und Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden ein Anrecht haben. Vielfach ist es für den Superintendenten nur im Rahmen einer Visitation möglich die vielfältige kirchliche Arbeit, insbesondere auch die der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in den Gemeinden wahrzunehmen und zu würdigen. Darüber befördert der sog. „Blick von außen“ innergemeindliche Entwicklung und kann so notwendige Veränderungsprozesse anstoßen und begleiten.

Laut geltender Visitationsordnung ist jede Kirchengemeinde alle 6 Jahre zu visitieren, womit sich bei 36 zu visitierenden Gemeinden/unter einem Pfarramt zusammengefassten Gemeinden 6 Visitationen im Jahr ergeben. Bei einem Zeitkontingent von ca. 60 Stunden pro Visitation, sind jährlich mindestens 360 Stunden (ca. 8 WoStd.) für Visitationen einzuplanen. Obwohl für die einzelnen Bereiche der Visitation auch andere Mitglieder des Leitungsgremiums bzw. Beauftragte des KK (z.B. Bau-, KU-) mit einbezogen wurden, zeigen die Erfahrungen der Vergangenheit und der Gegenwart, dass mit dem jetzigen Stellenumfang diese Aufgaben nicht einmal im Ansatz erfüllbar sind.

6. Öffentlichkeitsarbeit

Der KK beschäftigt einen Mitarbeiter für die Öffentlichkeitsarbeit. Dieser engagiert sich umfassend für eine positive und transparente Darstellung des KK in der

Öffentlichkeit und fördert die interne Kommunikation. Er stellt den KK im Internet dar, berät bei der Kommunikation mit den Medien, unterstützt die Erstellung von Veröffentlichungen, und berichtet über Ereignisse und Veranstaltungen.

7. Pfarrkonvent / Kirchenkreiskonferenz

Die KK-Konferenz kommt einmal monatlich zusammen. Anlassbezogen tagt der Pfarrkonvent gesondert. Einmal jährlich findet eine auswärtige Konferenz für vier Tage zusammen. Im regelmäßigen Turnus wird ein Pastorkolleg für den KK organisiert.

Die Vorbereitung liegt in den Händen eines Teams, das von der 1. Stellvertreterin geleitet wird.

8. Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2013

- 1,0 Superintendentenstelle
- 0,25 Pfarrstelle für die erste Stellvertreterin
- 1,0 Pfarrstelle in der Superintendentengemeinde, St. Johannis

9. Geplante Veränderungen im Planungszeitraum

- 0,25 Pfarrstelle für die erste bzw. den zweiten Stellvertreter zusätzlich ab 01.01.2013
- 0,5 Pfarrstellen Reduktion in der Superintendentenkirche St. Johannis auf lediglich eine 0,5 Pfarrstelle

Grundstandard:	Leitung des Kirchenkreises
Dimension / Nr.:	1. Kommunikation zwischen den Leitungsgremien
Zuständig:	KKV

Herausforderung an die Arbeit	Ziele	Gewichtung
1. Die Abstimmung in der Leitungsrunde ist gut geregelt. Da der Superintendent Vorsitzender des Leitungsausschusses der Neuen Arbeit Brockensammlung ist und auch Mitglied im GA des Diakonieverbandes ist, er darüber hinaus ein festes monatliches Gespräch mit dem Geschäftsführer des Diakonieverbandes pflegt und mit dem kommissarischen Leiter der NAB regelmäßig Kontakt hat, er auch ein gute Verhältnis zum Vorsitzenden des KKTs genießt, darüber hinaus auch andere Mitglieder in den Leitungsgremien miteinander Kontakt halten, funktioniert die Kommunikation zwischen den Leitungsgremien gut. Der Vorsitzende des KKTs ist regelmäßig als Gast bei den KKV Sitzungen dabei.	Viele informelle Kontakte sind fest institutionalisiert. Andere funktionieren auch mit jeweils aktuellen Verabredungen verlässlich. Sollte hier dennoch die Kommunikation ins Stocken kommen, wäre hier eine Institutionalisierung angeraten.	3

Geplante Maßnahmen bzw. Ideen, um die gesteckten Ziele im Planungszeitraum zu erreichen

Zu Nr.	Darstellung der Maßnahme	geplanter Ressourceneinsatz
1.	Nach der Neubildung des KKT und des KKV sollen gemeinsame Grundsätze für die Leitung im KK, die in einer Klausur von KKV, KKT-V, Stellvertretenden Superintendenten, und der Leitung des KKA entwickelt und von KKT, KKV, Pfarrkonvent und Superintendent beschlossen werden.	Einmalig 1.000,00 €

Grundstandard:	Leitung des Kirchenkreises
Dimension / Nr.:	2. Qualifizierung von Ehrenamtlichen in Leitungsgremien
Zuständig:	KKV

Herausforderung an die Arbeit	Ziele	Gewichtung
1. Die Begleitung von Veränderungsprozessen ist mit höheren Anforderungen an die Mitglieder des KKV verbunden.	Qualifizierung von Mitglieder des KKV für die Begleitung von Veränderungsprozessen im KK	2
2. Die Kirchengemeinden sind stark in Regionalisierungsprozessen. Der damit verbundene hohe Abstimmungsbedarf muss durch eine Vereinfachung der Gremienstrukturen reduziert bzw. standardisiert werden. Dazu braucht es qualifizierte Organisationsberatung.	Die Organisations- und Beratungsabläufe in den Regionen müssen vereinfacht werden. Dazu werden in Workshops Modelle entwickelt.	2
3. Prozesse in den unterschiedlichen Gemeinden und Regionen laufen nicht synchron. Immer wieder wird das Rad an anderer Stelle neu erfunden.	In einem regionalen „Best-Practice-Portal“ auf der KK-Homepage stellen Mitarbeiter und Gemeinden ihre Erfolgsmodelle zur Verfügung. Anregungen und Praxishilfen werden Ortsnah ermöglicht und stärken das Wir-Gefühl.	2

Geplante Maßnahmen bzw. Ideen, um die gesteckten Ziele im Planungszeitraum zu erreichen

Zu Nr.	Darstellung der Maßnahme	geplanter Ressourceneinsatz
1.	Fortbildung von Mitgliedern des KKV.	Nach Bedarf
2.	Beratung in den Regionen und Workshop-Tage auf KK-Ebene	Nach Bedarf
3.	Ein „Best-Practice-Portal“ wird auf der KK-Homepage eingerichtet. Einmal jährlich findet ein Mitarbeiter Tag auf KK-Ebene statt, bei dem Informationen und Ideen ausgetauscht, aber auch gefeiert wird.	Nach Bedarf

Grundstandard:	Leitung des Kirchenkreises
Dimension / Nr.:	3. Verhältnis von Leitungsarbeit im KK und Gemeindefarbeit
Zuständig:	KKV und KV St.-Johannis Göttingen

Herausforderung an die Arbeit	Ziele	Gewichtung
1. Die Möglichkeiten als Superintendent neben dem außerordentlich hohen Leitungsaufwand in der Superintendenturgemeinde St. Johannis mitzuarbeiten sind gering.	Der Superintendent soll als regelmäßiger Prediger an der Stadtkirche präsent bleiben und auch an den KV-Sitzungen und manchen Teambesprechungen sowie nach Möglichkeit an öffentlichkeitsrelevanten Veranstaltungen und Mitarbeiterfeiern weiterhin teilnehmen.	2
2. Die St. Johanniskirche und ihr Gemeindehaus ist zugleich die „Gute Stube des Kirchenkreises“. Als solche muss sie funktionstüchtig erhalten bleiben, was die Beschäftigung einer vollen Küsterstelle erfordert.	Die Finanzierung einer vollen Küsterstelle an St. Johannis muss gesichert werden.	1

Geplante Maßnahmen bzw. Ideen, um die gesteckten Ziele im Planungszeitraum zu erreichen

Zu Nr.	Darstellung der Maßnahme	geplanter Ressourceneinsatz
1.	Gutes Zeitmanagement weiterentwickeln	
2.	Finanzielle Sicherung der Küsterstelle	Phantasie und guter Wille

Grundstandard:	Leitung des Kirchenkreises
Dimension / Nr.:	4. Visitation als Instrument von OE
Zuständig:	KKV und Superintendent

Herausforderung an die Arbeit	Ziele	Gewichtung
1. Die Erfahrungen der zurückliegenden Dekade hat gezeigt dass eine reguläre Visitationspraxis im KK bei der jetzigen personellen Ausstattung kaum möglich ist. Dabei handelt es sich aber um ein zentrales Leitungsinstrument. Darum muss hier ein System entwickelt werden, auch mit geringen personellen und zeitlichen Ressourcen ca. sechs Visitationen pro Jahr zu bewältigen.	Regelmäßige Visitationspraxis soll wieder aufgenommen werden. Jährlich werden ca. sechs Gemeinden visitiert. Dabei soll ein zügiger Abschluss der Visitationen gewährleistet sein. Bildung eines Visitationsteams.	1
2. Personelle Ressourcen werden immer mehr reduziert. Daher sind die Förderung der Regionalisierung und die Profilierung der Regionen immer notwendiger.	Regionalisierung sinnvoller Einheiten in allen Bereichen des KK. Profilierung der einzelnen Regionen	1

Geplante Maßnahmen bzw. Ideen, um die gesteckten Ziele im Planungszeitraum zu erreichen

Zu Nr.	Darstellung der Maßnahme	geplanter Ressourceneinsatz
1.	Nach dem neuen Visitationsrecht der Landeskirchen wird eine gemeinsame Visitation der Kirchengemeinden in einer Region angestrebt. Mitarbeiter im Visitationsteam sind fortzubilden.	Nicht abgerufene Mittel zur Unterstützung der Regionalisierung.
2.	Der bisherige Perspektivausschuss wird als Profilierungsausschuss neu gebildet und mit der Sichtung, Stärkung, Vernetzung vorhandener Schwerpunktsetzungen in den Regionen beauftragt.	Ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende

Grundstandard:	Leitung des Kirchenkreises
Dimension / Nr.:	5. Öffentlichkeitsarbeit
Zuständig:	KKV

Herausforderung an die Arbeit	Ziele	Gewichtung
1. Unter den Bedingungen der Personalreduzierung wird eine umfangreiche Angebotspalette kirchlichen Lebens in der Fläche zunehmend schwieriger. Um attraktive Angebote über Gemeinden und Regionsgrenzen hinweg bekannt zu machen, sind angepasste Kommunikationswege einzuschlagen. Dem Internet bzw. den Newslettern, Homepages, Kommunikationsplattformen etc. kommt dabei eine wachsende Bedeutung zu.	Die Internetpräsenz ist aktuell und ansprechend. Kirchliche Aktivitäten werden entsprechend der bevorzugten Kommunikationsmittel der Zielgruppe beworben.	1
2. Mitglieder der Kirche, vor allem aber ehrenamtlich Mitarbeitende wollen über die Angebote der Gemeinden und Einrichtungen im KK aber auch wichtige Entscheidungen zeitnah informiert sein.	Maximale Transparenz und Informationstiefe.	2
3. Die externe Kommunikation mit den regionalen Medien, Göttinger Tageblatt, StadtRadio etc. aber auch mit öffentlichen Verbänden, wie ProCity ist für die Präsenz von Kirche in der Öffentlichkeit und die Vernetzung mit anderen gesellschaftlichen Gruppen von hoher Bedeutung.	Kirchliche Angebote finden in den Medien eine hohe Beachtung. Die Zusammenarbeit mit der Kirche wird von anderen gesellschaftlichen Gruppen und Verbänden aktiv gesucht.	1

Geplante Maßnahmen bzw. Ideen, um die gesteckten Ziele im Planungszeitraum zu erreichen

Zu Nr.	Darstellung der Maßnahme	geplanter Ressourceneinsatz
1.	Eine neue Homepage wird entwickelt Die Nutzung von Social Networks wird erprobt	Öffentlichkeitsreferent, ggf. weitere Beratung
2.	Newsletter wird weiterentwickelt und regelmäßig auch für einen möglichst großen Kreis von Kirchenmitgliedern verfasst.	Öffentlichkeitsreferent
3.	Der Öffentlichkeitsreferent wird regelmäßig von Beginn an in Projektentwicklungen und die Kommunikation mit Kooperationspartnern einbezogen	Öffentlichkeitsreferent

Grundstandard:	Leitung des Kirchenkreises
Dimension / Nr.:	6. Pfarrkonvent / KK-Konferenz
Zuständig:	Superintendent

Herausforderung an die Arbeit	Ziele	Gewichtung
1. Wenn die KK-Konferenz vollständig versammelt wäre, so wären ca. 90 MA zusammen. Faktisch nehmen aber weniger als die Hälfte teil. Dadurch bleiben einzelne Mitarbeiter isoliert und wichtige Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten bleiben verschlossen.	Die KK-Konferenz sollte nicht nur als verpflichtender, sondern auch als gewinnbringender Teil der Arbeit erkannt werden.	2
2. Gerade die PastorInnen im Schuldienst können an der Konferenz nicht teilnehmen, weil sie im Unterrichtsgeschehen eingebunden sind.	Die KK-Konferenzen werden von den Schulleitungen als Teil des pastoralen Dienstes an der Schule anerkannt und in der Planung berücksichtigt.	2
3. Immer weniger Kollegen stellen sich zur Vorbereitung der KK-Konferenz zur Verfügung. Dadurch wird die Belastung für das Team immer größer und die Organisation interessanter Tagungen schwieriger.	Das Vorbereitungsteam hat eine sinnvolle und stabile Größe und ist mit PastorInnen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen besetzt.	2
4. Bei der zunehmenden Arbeitsverdichtung wird es immer schwieriger, sich für die Teilnahme an der Konferenz freizumachen.	Die Konferenzen finden in einem Turnus statt, der es für alle zumutbar macht, die nötige Zeit zur Teilnahme einzuplanen.	2
5. Steigende Arbeitsüberlastung führen oftmals zu Vereinzelung. Die Erfahrung, dass vieles immer schwieriger wird, birgt ein hohes Frustrationspotential bis hin zur unbeantworteten Frage nach dem Sinn pastoralen Handelns.	Die Konferenz wird auch als Möglichkeit wahrgenommen, Dienstgemeinschaft als stärkende geistliche Gemeinschaft wahrzunehmen und entsprechend gestaltet.	1
6. Der KK wird nur begrenzt als Einheit wahrgenommen. Die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in der verschiedenen strukturierten Gemeinden kaum realisiert.	Regelmäßig am 1. Sonntag im November findet ein allgemeiner Kanzeltausch statt, den alle Gemeinden einplanen und an dem alle PastorInnen teilnehmen. Dadurch ist die kollegiale Zusammenarbeit gefestigt.	1

Geplante Maßnahmen bzw. Ideen, um die gesteckten Ziele im Planungszeitraum zu erreichen

Zu Nr.	Darstellung der Maßnahme	geplanter Ressourceneinsatz
1.	Für die Teilnahme an der Konferenz wird fröhlich und nachdrücklich geworben. Alle arbeiten an der Verbesserung der Konferenz mit.	
2.	Gespräche mit den Schulleitungen und PastorInnen im Schuldienst werden geführt um Möglichkeiten zur Teilnahme zu erkunden.	

3.	Mitglieder der Konferenz finden sich bereit, bei der Vorbereitung mitzuarbeiten.	
4.	Der Turnus der Konferenzen wird angepasst.	
5.	Andachten und geistliche Besinnung bekommen bei den Konferenzen ein größeres Gewicht. Auch auf die musikalische Gestaltung wird mehr Achtsamkeit verwandt.	
6.	In der Superintendentur wird der Tausch organisiert und die Kollegen bei der gegenseitigen Kontaktaufnahme unterstützt.	