



Kirchenkreis Göttingen auf dem Weg in die Zukunft

Anregungen aus dem Perspektivausschuss

November 2009





Inhalt:

Kapitel	Seite
Inhaltsverzeichnis	2
Begrüßung	3 – 4
Präambel	5 – 7
Das Entwicklungsmodell	8 – 18
Das Entfesselungsmodell	19 – 24
Werkzeugkasten	25 – 29





Begrüßung

Meine Damen und Herren,

ich möchte Sie im Namen des Perspektivausschuss zu unserer heutigen Sitzung herzlich begrüßen. – und mich für das Anspiel bedanken, das uns in die Thematik einführen sollte.

Die Erwartung an die Arbeit dieser Gruppe ist spürbar hoch und daher möchte ich Sie einladen, sich mit uns auf das aktuelle Thema einzulassen - und wenn möglich, es zu Ihrem Thema zu machen:

„Kirchenkreis Göttingen, auf dem Weg in die Zukunft – Anregungen des Perspektivausschuss“.

Was sich hinter den Anregungen verbirgt hören und sehen wir gleich, - hinter der sogenannten PA - Gruppe verbergen sich heute,

Frau Klett
Frau Schmidt-Glawatz
Frau Wendelborn
Herr Dames
Herr Gottschalt
Herr Mahnke
Herr Massow
Herr Petrak
Herr Rauterberg
Herr Steinberg
Herr Dr.Sürmann

Wenn ich sage heute, hat das den Grund, dass sich die Gruppe im Laufe der Zeit etwas verändert hat, Herr Hausschild und Dr. Ohlemacher sind ausgeschieden, Frau Klett ist als Leiterin des KKA hinzugekommen, Herrn Superintendent Selter hatten wir in seiner ersten Zeit noch etwas verschont.

Der Ausschuss hat im Zeitraum vom 05.06.2007 bis heute an 21 Abenden getagt, einbezogen ein Klausurwochenende mit Prof. Asselmeier und div. zusätzlichen Kleingruppentermine.

Die Menge macht es sicher nicht, ist aber vielleicht ein Zeichen dafür, dass wir uns mit der übertragenen Aufgabe ernsthaft auseinandergesetzt haben.

Dafür herzlichen Dank an die Mitstreitenden.





Was können Sie nun von dieser Arbeit erwarten?

Ich denke, die Hauptleistung der Gruppe besteht darin, den Mut entwickelt zu haben, zu erkennen und auszuhalten, dass

- nachhaltige Perspektiven für den KK nicht in einer hier vorzeigbaren Lösung bestehen können
- und es einen tragfähigen Lösungsansatz, den allein eine Gruppe am grünen Tisch erarbeitet nicht gibt.

Das Ziel eines derartigen Lösungsansatzes sollte unseres Erachtens sein:

- die **Inhalte**, die wir als Kirche vermitteln wollen,
 - die notwendigen **Strukturen**,
 - die **Aufgaben** von Leitung und Mitarbeitern,
 - in **Stadt** und **Land**,
 - in **Gemeinden** und **Einrichtungen**
- so miteinander zu verbinden, dass sie trotz der begrenzten Ressourcen zu einem erfolgreichen Ergebnis für die Zukunft des Kirchenkreises führen.

Der Lösungsweg, den wir Ihnen daher anbieten wollen, ist eine Einladung, sich mit uns **gemeinsam auf einen aktiven Veränderungsprozess** einzulassen, der von uns allen, also auch Ihnen, mit gestaltet werden kann.

Auf einer Klausurtagung haben wir verschiedene Modellvorstellungen erarbeitet. In den weiteren Diskussionen haben sich 2 Modelle herauskristallisiert, die wir Ihnen heute als Anregung vorstellen möchten. Das ist im Moment sicher ein wenig komplex, sodass in den Gruppen anschließend Gelegenheit haben, zumindest erste Verständnisfragen zu stellen.

Wie soll es zu diesem Thema heute konkret ablaufen:

Im Anschluss hören Sie eine kurze

- Einführung
- Vorstellung von 2 Anregungsmodellen
- Aufteilung in Gruppen, Verteilung von Infomappen
- Sammlung von Fragen in Gruppen
- Vorstellung der Fragen im Gesamtgremium
- Weitere Vorgehensweise

In dem Vertrauen und in der Hoffnung darauf, dass wir als Kirchenkreis auch in dieser Aufgabe geführt werden, würden wir uns über Ihre Bereitschaft freuen,

- sich dieser Thematik zu öffnen und sich auf diesen Prozess einzulassen,
- wie er letztendlich gestaltet wird, liegt ab sofort mit in Ihrer Hand.





Präambel

Herr Vorsitzender,
werte Mitglieder des Kirchenkreistages,
verehrte, liebe Gäste,

What would Jesus drive? What would Jesus drive?

Mal ganz frei übersetzt: Welches Auto würde Jesus heute fahren?

Natürlich, völlig verrückt, so eine Frage. Ein gelungener Werbespruch. Aber ohne Realität. Also, ab in die Kiste. Oder? Warum eigentlich? Ist doch mal ganz spannend. Ja, welches Auto würde er denn heute fahren? War er ein Sicherheitsfanatiker, oder eher der sportliche Typ? Eine Familienkutsche, den Van? Wollte er viele und vieles mitnehmen? Ein Transporter, ein Bus? Warum eigentlich nicht mal etwas ausspinnen, andeuten. Denn, die Art zu denken und zu planen und zu arbeiten wie bisher, die hat uns in eine Sackgasse, ja auch in Krisen geführt. Und diese Art hilft uns nicht heraus, nicht weiter. **Die Art zu denken wie bisher gedacht, hilft uns nicht weiter.** Das war der Ausgangspunkt für Ihren Beschluss auf dem Kirchenkreistag vor zwei Jahren, einen Perspektivausschuss zu wählen, ihm einen Auftrag zu geben und ihn an die Arbeit zu schicken.

Wir werden Ihnen heute Abend einen Bericht geben und Ihnen zwei Konkretionen/Modelle anbieten.

Wir werden Sie bitten, darüber zu beraten, in den Kirchenvorständen und in den Einrichtungen.

Und wir werden im Perspektivausschuss mit Ihren Anregungen dann für diesen Kirchenkreistag einen Vorschlag erarbeiten, wie unser Kirchenkreis –und er ist groß und differenziert und voller Kompetenz-

wie dieser Kirchenkreis, seine Gemeinden und Einrichtungen die Zukunft unserer Kirche vor Ort gut gestalten kann.

Wir sagen Ihnen die Voraussetzungen unserer Ausschussarbeit:

- Es gibt kein Tabu.
- Wir fragen nicht nach morgen! Sondern: Wie wollen wir in 10 Jahren Kirche vor Ort leben?
- Wir kennen die rechtlichen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen.
- Es gibt keine richtigen oder falschen Wege, Vorschläge und Pläne. Es geht um die Angemessenheit und Akzeptanz.
- Die Veränderungsbereitschaft und die Veränderungsfähigkeit sind in der evangelischen Kirche sehr gering. Wir wollen im Kirchenkreis Göttingen dieses Vorurteil widerlegen.





Die Ausgangslage – das Problem

„Die evangelische Kirche in Deutschland steht vor großen Herausforderungen. Demographische Umbrüche, finanzielle Einbußen, die Spätfolgen zurückliegender Austrittswellen, hohe Arbeitslosigkeit, globalisierter Wettbewerb sind gesellschaftliche Entwicklungen, von denen die Kirche entscheidend betroffen ist. Sie nötigen zu einem Wandel kirchlicher Strukturen“ so beginnt das Impulspapier der EKD *Kirche der Freiheit*. Was hier so allgemein klingt, hat für die Gemeinden und Einrichtungen unseres Kirchenkreises sehr konkrete Folgen. Wir verlieren im Jahresdurchschnitt ca. 800 Gemeindeglieder mit allen finanziellen Konsequenzen aus den oben zitierten Gründen. Das heißt verkürzt: alle drei Jahre eine mittlere Kirchengemeinde und eine Pfarrstelle.

Mögliche Reaktionen

„Wer heute den Kopf vor den Problemen in den Sand steckt, wird morgen mit den Zähnen knirschen.“

Der Perspektivausschuss sieht diese Entwicklung neben ihrer bedrohlichen Seite auch als eine Chance. Ohne jede Reaktion, ohne eine nachhaltige Veränderung in der inneren Einstellung und der äußeren Gestaltung werden die Kirchengemeinden und Einrichtungen und der ganze Kirchenkreis schon in wenigen Jahren handlungs- und gestaltungsunfähig. Ein „weiter wie bisher“ ist unverantwortliches Leitungsverhalten auf allen Ebenen.

Ein sich Anpassen an veränderte Rahmenbedingungen ohne inhaltliche Veränderungen bedeutet einen Schrumpfen kirchlicher Arbeit und Präsenz auf ein niedrigeres Niveau. Die evangelische Kirche verliert ihre Gestaltungsmöglichkeiten in Verkündigung, Seelsorge, Diakonie, Bildung und Kultur vor Ort und in der breiten öffentlichen Wahrnehmung.

Die Krise als Chance zu erkennen, führt zu einem geplanten und aktiv gestalteten Umbau unserer kirchlichen Arbeit. Die Konzentration von Mitarbeiterkompetenz der Haupt- und Ehrenamtlichen und der finanziellen Möglichkeiten öffnen unsere Arbeitsmöglichkeiten für zukunftsfähige Arbeitsfelder. Dieser Prozess geschieht nicht am grünen Tisch und hinter verschlossenen Türen. Dieser Prozess führt alle und sicher auch neue Gemeindeglieder zusammen. Dieser Weg, dieser Prozess verlangt Mut. Wir müssen uns öffnen im Denken und Fühlen und im Wollen. Aber damit sind wir immerhin in guter biblischer Gesellschaft. Wir werden gemeinsam fragen, was Wesen und Auftrag unserer Kirche vor Ort ist. Wir werden fragen und zu entscheiden haben, welche zentralen Aufgaben wir zu bewahren haben und aus welchen Gebieten wir uns auch getrost zurückziehen können.





Die Zeit für einen Aufbruch in die Zukunft ist gut. Auch in unserer säkularen Gesellschaft

- ist das Interesse an religiösen Fragen ungebrochen aktuell.
- beten 2/3 aller Menschen gelegentlich oder häufiger.
- möchten mehr als die Hälfte der Menschen „wichtige Ereignisse im Leben kirchlich feiern“.
- haben konfessionell gebundene Jugendliche für ihren Lebensentwurf Ziele wie gute Bildung, soziale Gerechtigkeit, Übernahme von Verantwortung.

Und auch innerkirchlich sind die Voraussetzungen besser als die viele Klagen. Sicher, es gibt auch Verzagtheit und Mutlosigkeit. Stärker zu gewichten sind aber

- das stabile protestantische Milieu/die stabile evangelische Bürgerlichkeit.
- eine wachsende Aufbruchstimmung unter Mitarbeitenden auf allen Ebenen.
- die weiter wachsende Bereitschaft zur Mitarbeit im Ehrenamt/als Freiwillige in Kirchenvorständen und anderen Leitungsorganen, in Chören und Gottesdiensten und Projekten.
- die Tatsache, dass interne kirchliche Konflikte um Frömmigkeitsstile oder politisches Engagement weitgehend überwunden sind.
- die weiterhin gute und stabile Stellung der Geistlichen in der Außenwirkung. (im „Berufs-Ranking“ immer in der Spitzengruppe)

What would Jesus drive?

Nun, wir denken, was ihm angemessen ist. Ein Modell, das Gott, den er Vater nannte, die Ehre gibt. Und ein Modell, das uns, seinen Schwestern und Brüdern, hilfreich, stützend und auch schön ist. Aber nicht unbedingt bequem und luxuriös.

Der Perspektivausschuss lädt ein, den Kirchenkreis Göttingen mit aller **Professionalität**, mit hoher **kommunikativer Kompetenz**, mit der uns eigenen und möglichen **Frömmigkeit** und unserem **sozialdiakonischen Engagement** zu einem Raum eines erfahrbaren und gelebten Glaubens zu machen.





Das Entwicklungsmodell

1. Grundansatz:

Das Entwicklungs-Modell ist gemeinde- bzw. einrichtungsorientiert. Es beinhaltet Strukturmomente: Verortung und Sendung.

2. Zielbeschreibung:

Gemeinden sollen unter den sich verändernden Bedingungen **als Raum gelebten Glaubens und Handelns** erhalten bleiben und wachsen können. Das gleiche gilt für die Personal- und Funktionsgemeinden (sie werden im Folgenden ebenfalls als Gemeinden bezeichnet).

- Die Gemeinden sollen die persönlichen religiösen Lebensdeutungen wahrnehmen, sie deuten und die Möglichkeit ihrer sozialen Vermittlung geben. Darauf beziehen sich die Arbeitsfelder: **Verkündigung, Seelsorge, Diakonie** und die **als Sendung zu verstehende Weiterbildung** auf allen Ebenen. Die gewachsene Vielfalt der Gemeinden und damit ihre Aktionsformen sind Ausdruck einer sich weiterentwickelnden Kraft, die ihrem Sendungsauftrag zugute kommt.
- **Das lokale Profil** hat deshalb eine entscheidende Bedeutung und muss erhalten werden. Deshalb wird prinzipiell auf die Bildung einer Großgemeinde verzichtet, andererseits aber die Bildung von übergemeindlichen Kooperationsformen (Verbänden) angestrebt.

3. Wege zum Ziel:

Das Verhältnis von Gemeinde und Mitarbeiter/inne-n wird in Form eines funktionalen und kommunikativen Gegenübers geordnet.

- Das **Verhältnis** von Regionalvorstand, Kirchenvorstand, Pfarramt und hauptamtlich Mitarbeitenden wird grundsätzlich **neu bestimmt**. Die Leitung wird durch die Gemeinde, also durch ihre gewählten und ernannten Kirchenvorsteher/-innen wahrgenommen. Durch ihre Verantwortung werden die **Ehrentamtlichen gestärkt** und **profiliert**. Sie bestimmen im Sinn ihres Selbstverständnisses die Arbeitsziele, denen die hauptamtlich Mitarbeitenden zugeordnet werden. Dies setzt gegenseitige Kommunikations- und Lernbereitschaft voraus. Ohne die wechselseitige Lernbereitschaft ist Sendung nicht möglich.
- **Anstellungsträger** der Hauptamtlichen ist der **Kirchenkreis**, der auf profilbestimmte Anfrage der Gemeinden die Mitarbeitenden auf Dauer zuweist.
- Das Selbstverständnis Hauptamtlicher zielt auf die **Begleitung und Förderung** der Ehrentamtlichen und der Gemeindeglieder im Sinn der Bestärkung der Lebensdeutung durch den Glauben und ihrer Kompetenzerweiterung. Die Aufgaben der Verkündigung, Seelsorge und Diakonie beinhalten immer zugleich diesen pädagogischen Aspekt. Kirchenbildung ist Bildungsarbeit!





- Dieser Weg von der Versorgungskirche zu einer **Beteiligungskirche** wird gefördert durch qualifiziert motivierende Begleitung aller Beteiligten. In diesem Sinn ist die auf allen Ebenen durchzuführende Personalentwicklung zu verstehen.
- Die **Erfahrung** der kirchlichen Organisationsform (Differenzierung nach kleinen, ortsgebundenen und nach übergeordneten Einheiten) kann unter den veränderten Bedingungen genutzt werden. Es ist zu gliedern in Kirchenkreis, Verband und Kirchengemeinde.

4. Organisationsformen des Kirchenkreises:

Der Bildungsprozess muss durch **klare Handlungsebenen** strukturiert sein (Arbeitsebene, Dienstgemeinschaft, Personalmanagement und Personalentwicklung). Diese Ebenen sind Lernebenen. Sie sind ihrerseits auf interne/externe Fort- bzw. Ausbildung angewiesen. Fortbildung muss künftig auf diesen Kontext bezogen sein. Hier haben die Personalentwicklungsgespräche eine entscheidende Bedeutung.

Die Komplexität dieser Lernprozesse ist durch die Übertragung eindeutiger Leitungsaufgaben zu sichern. Der Kirchenkreis wird durch den KKV geleitet. Den Vorsitz hat die/der Superintendent/-in. Das **Personalmanagement** wird durch eine entsprechend qualifizierte Fachkraft wahrgenommen. Die Zugehörigkeit zu einer kirchlichen Berufsgruppe (Theolog-e/-in, Diakon/-in, ...) ist für die Besetzung dieser Personalentwicklungsstelle nicht entscheidend. Die **Personalentwicklungsstelle** ist der/dem Superintendent-en/-in und dem Kirchenkreisvorstand zugeordnet.

Die Aufgaben des Personalmanagers (m/w) im KK Göttingen:

- Umfassenden Überblick über das gesamte Personal im KK erarbeiten und aufrechterhalten: Art und Umfang der Grund- und Weiterqualifizierung, Förderung besonderer Fähigkeiten, Aufnehmen von Entwicklungswünschen und Organisation ihrer Möglichkeiten;
- Unterstützung der Gemeinden, Einrichtungen und Dienste beim Entwickeln von Anforderungsprofilen für gewünschtes Personal;
- Vorbereitung/Anbahnung von Personalbewegungen (möglichst die am besten geeignete Person am jeweiligen Arbeitsplatz);
- Personalentwicklung (incl. Unterstützung der Berufswegplanung, ggf. Finanzierung von Fortbildungen, Unterstützung der natürlichen Fluktuation etc), auch unter Berücksichtigung der Personalbedürfnisse des Kirchenkreises;
- Gewinnung neuer Mitarbeiter/-innen für den Kirchenkreis





5. Chancen und Herausforderungen:

Chancen:

- Der Ansatz qualifiziert Mitglieder zu einer christlich/religiösen Selbstdeutung und zu einer eigenen Verantwortlichkeit. Er ist damit zukunftsfähig und zugleich im Sinn des Sendungsauftrages aller Glaubenden biblisch begründet.
- Die Gemeinden/ Einrichtungen bleiben grundsätzlich erhalten;
- Die Gemeinden müssen sich über ihre Ziele verständigen;
- Gemeindeleitung und hauptamtliche Mitarbeit werden getrennt;
- Die Gemeinden/Einrichtungen und die hauptamtlich Mitarbeitenden begeben sich in wechselseitige Bildungsprozessen, die bestehende Aufgaben korrigieren, fördern und neue Aufgaben erschließen und die durch ihre praxisnahen Qualifizierungen gemeinsam motivieren können.
- Klare Zuständigkeiten und Tätigkeitsprofile erhöhen die Arbeitszufriedenheit bei Haupt- und Ehrenamtlichen.

Herausforderungen:

- Die Trennung von Leitungsaufgaben und hauptamtlicher Mitarbeit erhöht die Verantwortung bei Ehrenamtlichen.
- Die auftragsbestimmte Mitarbeit der hauptamtlichen in den Gemeinden/Einrichtungen könnte internen beruflichen Druck (permanente Leistungskontrolle) oder ein nicht gewolltes Erfordernis von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen suggerieren.
- Die von den Gemeinden abgerufenen Leistungen der Hauptamtlichen können Berufsfelder und die in ihnen vorausgesetzten beruflichen Qualifikationen verändern; dies könnte zukünftig Einfluss auf Vergütungsstrukturen haben.
- Die Zuordnung der Hauptamtlichen zu Aufgabenfeldern in den Gemeinden/Einrichtungen kann das Missverständnis religiöser Bedarfsorientierung aufkommen lassen.
- Das Verhältnis von Superintendent/-in und Personalmanager/-in ist trotz der klaren Leitungs- und Arbeitsaufträge aufeinander bezogen. Diese entscheidende (Schnitt-)Stelle im Kirchenkreis muss starke integrierende Kräfte entfalten.





Erste Fantasie PA-Entwicklungsmodell





Übersicht PA-Entwicklungsmodell





Vorwort PA-Entwicklungsmodell

Kirchenkreis

Leitgedanken:

Pastoren / Mitarbeiter

- **Gemeinden und Einrichtungen erhalten und stärken**
- **MitarbeiterInnen und PastorInnen angemessen einsetzen**

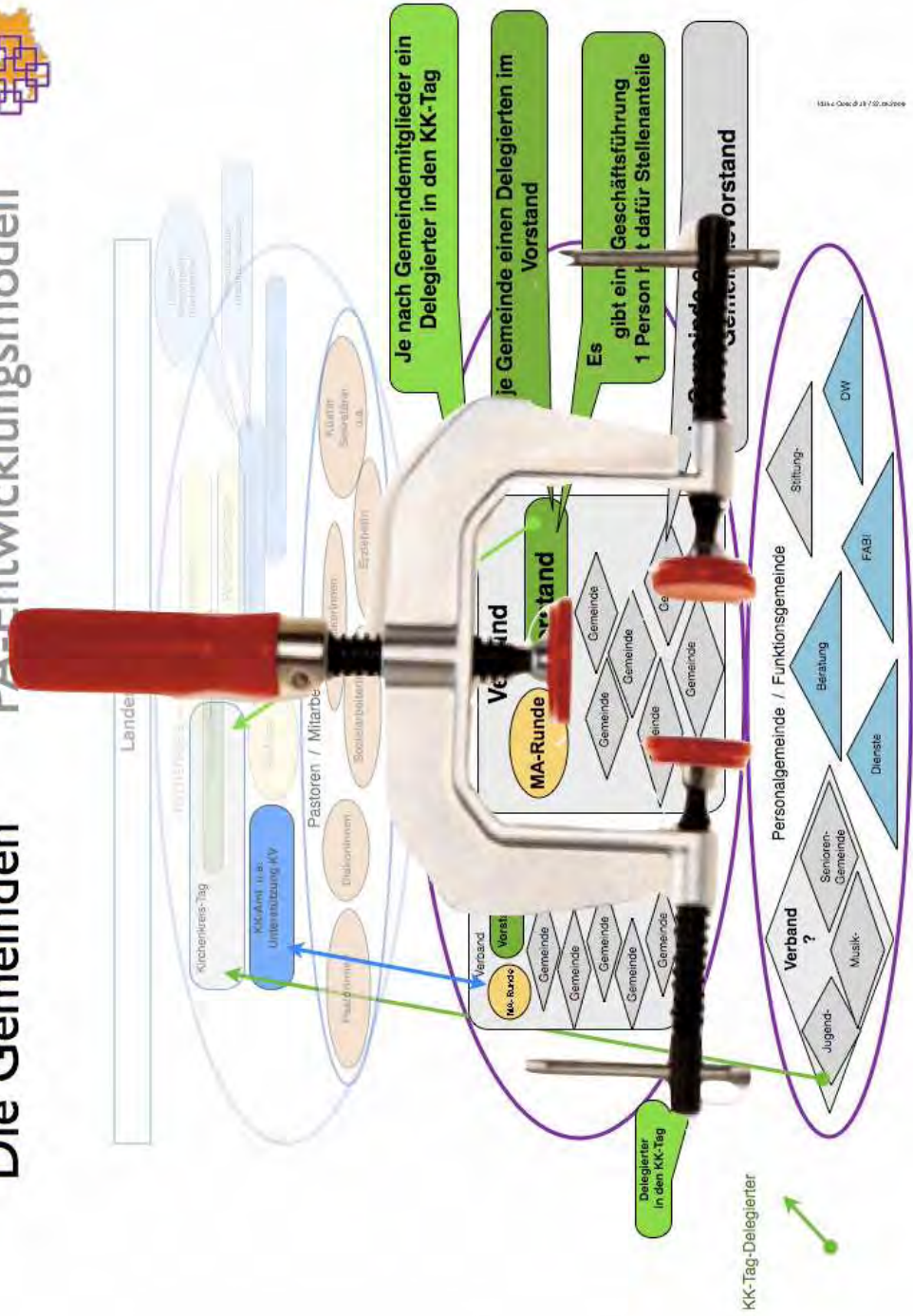
PastorInnenteam / Pfarrversammlung





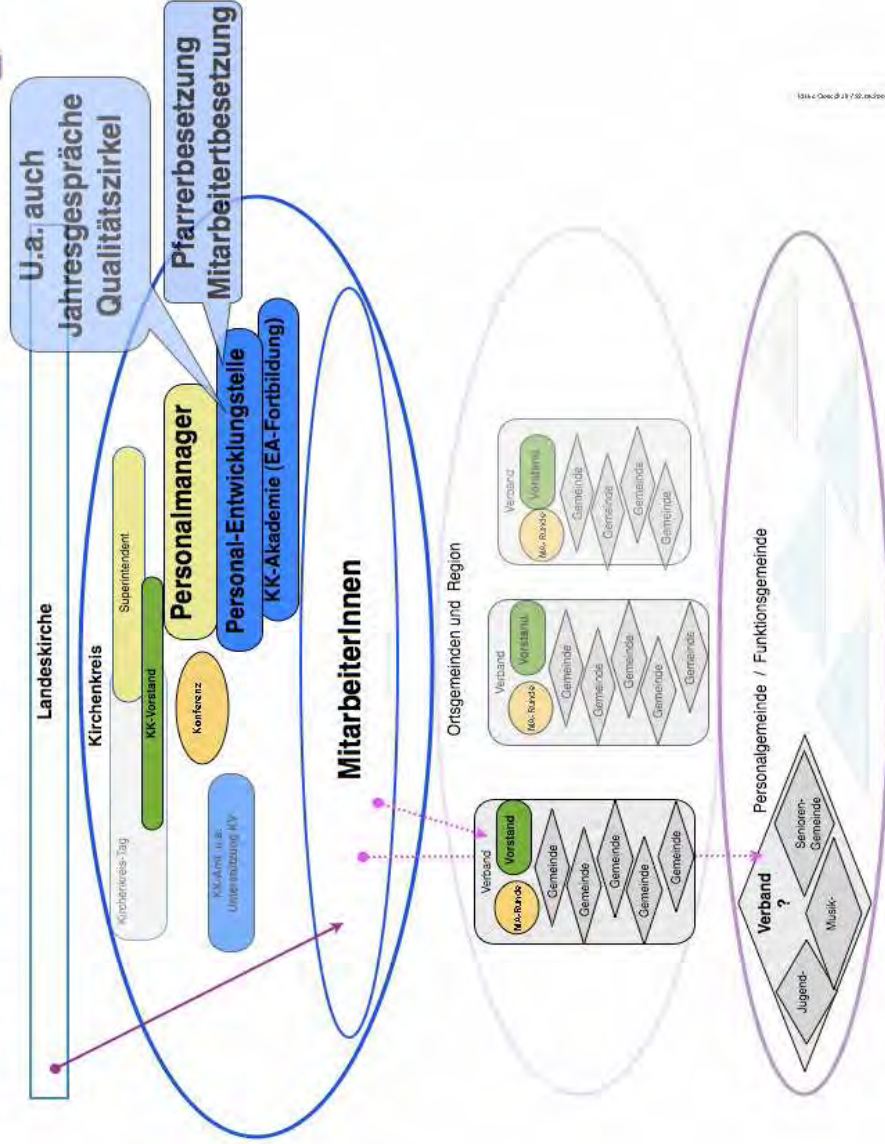
Die Gemeinden

PA-Entwicklungsmodell





Einsatz der Mitarbeiter PA-Entwicklungsmodell



10.11.2019 11:17:02.000000





Zusammenfassung

PA-Entwicklungsmodell

Hilfreiche Instrumente:

Kirchenkreis

- **Verhältnisse zwischen (Kirchen-)Vorständ(en), Pfarramt und MitarbeiterInnen neu ordnen**

Arbeitgeber

- **generelle Anstellungsebene Kirchenkreis**

- **Gemeinden / Einrichtungen erstellen Anforderungsprofile**

Gemeinden und Mitarbeiter

- **Entsendung von MitarbeiterInnen und PastorInnen in Gemeinden / Einrichtungen**

Personelebene / Funktionsgemeinschaft

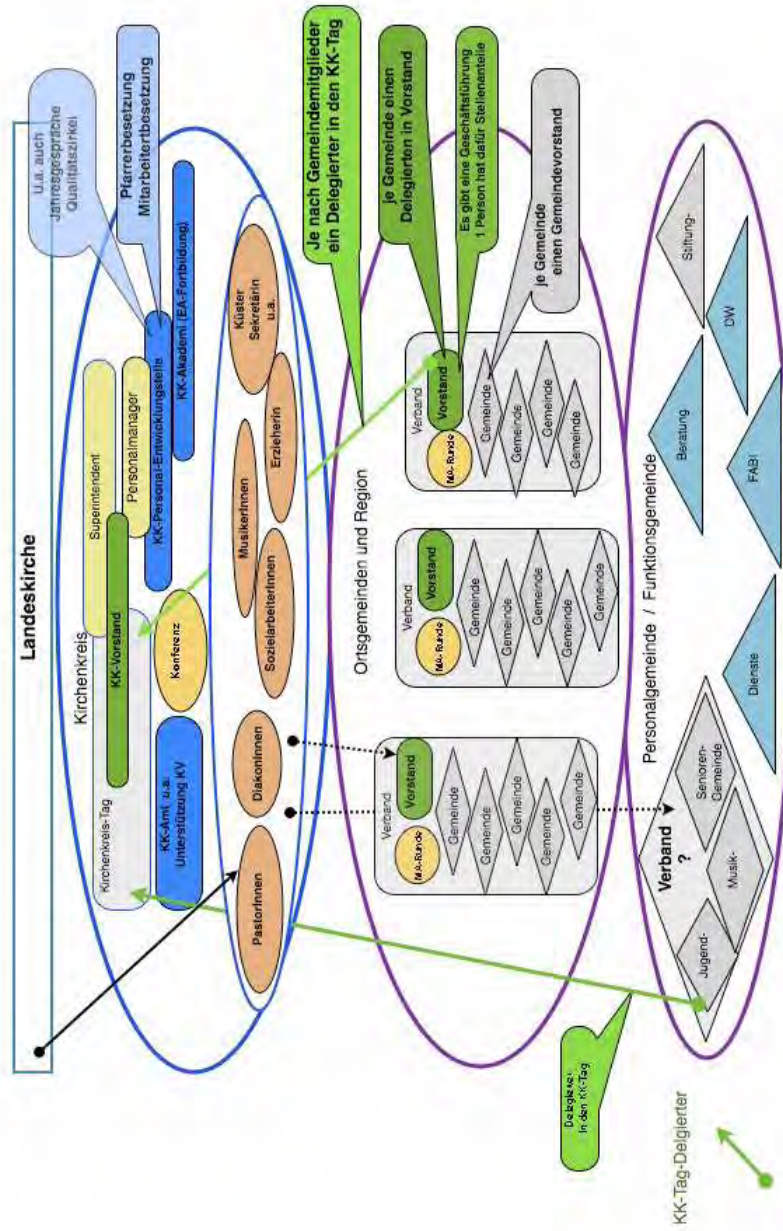
- **Einrichtung einer Personalentwicklungsstelle (Fachkraft)**





Übersicht PA-Entwicklungsmodell

Übersicht





Das Entfesselungsmodell

In der Präambel sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass bei zukünftiger Personalplanung und –entwicklung ein „weiter so“ nicht sinnvoll ist. Dies möchten wir an einigen Zahlen belegen:

Als unsere Kirchenkreise im Jahre 2001 fusionierten, hatten wir im Kirchenkreis **92.000 Kirchenglieder**.

Heute sind es noch **83.500 Kirchenglieder**, also 8.500 Kirchenglieder in 8 Jahren weniger. Und diese Entwicklung wird in den nächsten Jahren sich eher verstärken als abschwächen, jedenfalls was die demographische Situation anbelangt.

Die Konsequenz dieser Entwicklung war in den letzten Jahren eine deutliche Stellenreduzierung in allen Bereichen: weniger Finanzmittel wegen gesunkener Mitgliederzahl, deshalb weniger kirchliche Mitarbeiter. Allein die Pfarrstellen haben sich von 48,00 in 1995 auf 33,25 zum Ende des jetzigen Stellenplanungszeitraumes reduziert.

Die demographische Entwicklung können wir nicht beeinflussen, aber wir müssen unsere Mitarbeiter so einsetzen und ihre Kompetenzen so nutzen, dass wir Menschen durch Stärkung der seelsorgerischen Arbeit wieder verstärkt an unsere Kirche binden. Kirche muss ein unverzichtbarer Bestandteil des Zusammenlebens bleiben.

Der Perspektivausschuss hat dem Anregungsmodell, das wir ihnen jetzt vorstellen wollen, den Namen „**Entfesselungsmodell**“ gegeben.

Entfesseln, das heißt für uns Freiräume schaffen.

Sie werden sich fragen:

**Entfesseln – wovon?
Freiräume schaffen - wofür?**

Mit diesen zentralen Fragen haben wir uns im Perspektivausschuss ausführlich oft kontrovers, aber im Ergebnis einig, beschäftigt.

Die erste Frage, **was fesselt uns** und was verbraucht die Kraft und Zeit derer, deren eigentliche Aufgabe Seelsorge und der Kontakt zu den Menschen vor Ort ist, ist schnell zu beantworten. Sie ist die Auslöser für das Denkmodell, dass wir Ihnen als das Entfesselungsmodell vorstellen.

Die Antwort auf die Frage **Freiräume schaffen – wofür?** ist in der Präambel dem Grundsatz nach angerissen. Sie ist aber so lebendig und vielschichtig, wie unsere Kirche. Die Entscheidung treffen Sie vor Ort. Sie, wir als Kirche, Kirche vor Ort bieten eine Menge an. Wo aber liegen unsere **Schwerpunkte**, wo sollten sie liegen, wo liegen unsere **Zukunftschancen**? Das bitten wir Sie in Ihren Gemeinden zu diskutieren, auf ihre Übertragbarkeit auf kirchliches Leben in Göttingen zu prüfen.

Der Perspektivausschuss geht davon aus, dass **Gemeinden die Grundeinheit kirchlicher Arbeit sind**. In ihnen wird Nähe– örtlich wie menschlich – gelebt. Hier entscheidet sich zu aller erst, wie Menschen ihre Kirche erleben.





Es gilt deshalb, Strukturen zu entwickeln, die das ganze Interessenspektrum (Stärkung der Gemeinde, Wahrnehmung übergemeindlicher Aufgaben durch den KK, klare Verwaltungsstrukturen) beinhalten.

Zurück zum Anfang:

Entfesseln – wovon?

Womit beschäftigen Sie sich als Seelsorger, Pastorinnen und Pastoren, als Diakone und Diakoninnen?

Da sind einerseits die "klassischen" Aufgaben

Seelsorge, Verkündigung, Vermittlung kirchlicher Inhalte, Unterricht, Prägung kirchlichen Lebens

Aber dazu kommt in erheblichem Maß ich will mal sagen „artfremde“ Tätigkeiten: **Organisation, Verwaltung, Büroarbeit (plakativ gesagt: kopieren, heften, falzen) oft genug kommen auch Küsteraufgaben dazu.** Ihnen werden da noch mehr Dinge einfallen, die Ihre Zeit über Gebühr in Anspruch nehmen. Einiges davon war im Anspiel zu sehen.

Verwaltung muss effizient sein, darf aber nicht die Kräfte der Personen binden, die von der Ausbildung her das Evangelium zu den Menschen bringen sollen.

Die Belastung der Mitarbeitenden durch die Kleinteiligkeit, die bei uns in Südniedersachsen besonders ausgeprägt ist, ist enorm. Die Auswirkungen der vergangenen Stellenplanungsrunden sind hier unmittelbar spürbar. Weitere Sparrunden unter gleich bleibenden Rahmenbedingungen sind nicht mehr umzusetzen und sind nicht verantwortbar- wir erinnern an die Pastorenuhr. Schon heute haben wir im Kirchenkreis Pastorinnen und Pastoren, die mit bis zu 6 Kirchenvorständen zusammenarbeiten. Das heißt im Jahr ca. 25 KV-Sitzungen (alle 2 Wochen eine), dazu kommen noch Ausschüsse, Arbeitsgruppen, KKT etc.. Das hieß bisher 6 Haushalte, 6 Jahresabschlüsse, alle zwei Jahre 6 Haushaltsplansitzungen usw. usw... die Liste ließe sich beliebig fortsetzen. Alles Aufgaben, die kein Theologiestudium, aber viel Kraft und Zeit erfordern.

Viele Diakone/innen müssen sich heute mit gesplitteten Stellen und mehreren Dienstherrn auseinandersetzen. Welche zusätzliche Belastung und Verschwendung dies bedeutet, kann jeder erleben.

Entfesseln also von Verwaltungsaufgaben und Doppelstrukturen

Dadurch werden Freiräume geschaffen

Freiräume schaffen - wofür?

Für die Kernaufgaben kirchlichen Handelns Verkündigung, Seelsorge, Diakonie, Bildung und Kultur.

Um im Bild unseres Anmoderationsspiels zu bleiben:

Pakete sind von denen zu tragen, die dafür ausgebildet sind, in deren originären Aufgabenbereich sie gehören.





Pastorinnen und Pastoren dürfen ihre Zeit nicht mehr mit artfremden Aufgaben verbringen müssen, sondern sich wieder auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.

Hier passt vielleicht ein O-Ton aus unserem Kirchenkreis „Ich habe nicht Theologie studiert, um Kartons zu schleppen.“

Der/die Diakon/in, der/die eine Fahrt, Jugend oder Senioren sei dabei egal, organisiert, soll sich nicht tagelang mit der Organisation des Busses beschäftigen müssen, sondern die Fahrt inhaltlich ansprechend gestalten und vorbereiten. Das heißt Gemeindeleben aktiv gestalten. Jugendliche/Senioren durch kirchliche Arbeit, kirchliches Angebot erreichen.

Aufgabe eines/r hauptamtlichen Kirchenmusikers/in ist die musikalische Verkündigung der Orgelunterricht und nicht das Kopieren von Liederzetteln.

Dafür müssen neben einem grundsätzlich Umdenken aller Beteiligten, Rahmenbedingungen/Strukturen geschaffen werden, die es ermöglichen, sich von diesen zwangsweise übernommenen Pflichten, zu entlasten.

Grundidee unseres Entfesselungsmodells ist es daher, alle Bereiche kirchlicher Arbeit so zu „entfesseln“, dass die Verwaltungsabläufe straffer werden, um wieder Freiräume zu schaffen für die Arbeit mit den Menschen.

Der Perspektivausschuss hält es daher für eine logische Konsequenz als zentrales Element dieses Entfesselungsmodells:

Durch die Bildung größerer Einheiten auf Gemeindeebene können Verwaltungsabläufe effizienter gestaltet werden und Doppelstrukturen abgebaut werden. Dadurch werden Freiräume geschaffen für die Wahrnehmung pastoraler Aufgaben durch Pastoren/Pastorinnen- Diakone/Diakoninnen und Kirchenmusiker/innen.

Welche Einheiten bieten sich an?

Kommunale Grenzen sind seit der Gebietsreform zunehmend Identifizierungsebenen geworden. Die Kommune ist zum Gegenüber der Kirche geworden. Es gibt zahlreiche Berührungspunkte (z.B., Kindertagesstätten, Friedhöfe, Diakoniestationen). Was liegt da näher, als die **Kirchengemeindegrenzen den politischen Grenzen anzupassen.**





Statt wie bisher 66 selbständige Kirchengemeinden sieht dieses Modell noch 11 selbständige Kirchengemeinden vor, davon vier im Bereich der Stadt Göttingen und sieben in den Grenzen der Kommunen unseres Kirchenkreises.

Worin sehen wir die **Chancen dieses Modells?**

- **Flexibler Personaleinsatz** aufgrund der größeren Einheit, Vertretungsregelung. Pastoren/innen und Diakone/innen sind nicht die „theologischen Alleskönner“. Jeder hat seine besonderen Begabungen. In größeren Kirchengemeinden können diese Begabungen bei mehreren Pastoren/innen und Diakonen/innen im Pfarramt zum Wohl aller gezielt eingesetzt werden (Kein/e Pastor/in muss Bereiche abdecken, die ihm nicht liegen. Gemeinde muss nicht auf Angebot verzichten, weil der/die Pastor/in hier nicht seinen/ihren Schwerpunkt sieht.)

In den Kirchengemeinden werden je nach Anzahl der Kirchenglieder mehrere Pastoren/innen tätig sein. Jede/r Pastor/in erhält einen Seelsorgebezirk, in dem er/sie für Kasualien und gottesdienstliche Versorgung verantwortlich ist. Daneben haben die Pastoren/innen Schwerpunktthemen (Jugendarbeit, Bildung, Seniorenarbeit usw.) entsprechend ihren Begabungen, für die sie Angebote in der gesamten Kirchengemeinde machen. Die Dienstsitze der Pastoren/innen werden von der Gemeinde festgelegt. Dabei sollten Grundzüge des Gebäudemanagements aufgegriffen werden.

- Um die Anforderungsprofile der Gemeinden zu berücksichtigen, werden **Pastoren/innen** grundsätzlich **durch die Gemeinde gewählt**
- Die heutigen Gemeinden werden Wahlbezirke, in denen der Kirchenvorstand der Gemeinde gewählt wird. Es gibt damit nur noch **einen Kirchenvorstand in der neuen Gemeinde**, wobei durch den Zuschnitt der Wahlbezirke sichergestellt ist, dass jede Kirchengemeinde in diesem Kirchenvorstand mit mindestens einer Person vertreten ist. Dies schafft Zeitfreiräume bei Ehren- und Hauptamtlichen.

In den bisherigen Gemeinden wird im Rahmen der Kirchenvorstandswahl ein „Beirat“ gewählt, der den oder die Kirchenvorsteher/innen berät und vor Ort kirchliches Leben mitgestaltet. Den Vorsitz im KV hat grundsätzlich ein/e Ehrenamtliche/r. Der KV regelt die Geschäfte der Kirchengemeinde. In Angelegenheiten, die nur einen Wahlbezirk betreffen, hat der/die Kirchenvorsteher/in aus diesem Wahlbezirk ein Vetorecht, das erst in einer nächsten Sitzung des Kirchenvorstandes durch eine qualifizierte Mehrheit überstimmt werden kann. Die hauptamtlich Mitarbeitenden in der Gemeinde bestimmen aus ihrem Kreis eine Person, die mit Stimmrecht Mitglied im Kirchenvorstand ist.





- Ein **leistungsstarkes Pfarrbüro** für eine Kirchengemeinde sichert fachliche Kompetenz, Präsenzzeiten, Erreichbarkeit, Ansprechpartner vor Ort.
Jede Kirchengemeinde erhält ein zentrales Pfarrbüro im Umfang – je nach Größe der Gemeinde – mindestens einer halben Stelle. So wird kirchliche Präsenz für die Gemeindeglieder sichergestellt. Hier werden zentral die Verwaltungsaufgaben koordiniert, Kirchenbücher geführt, Bescheinigungen erteilt etc. Jede/r hauptamtlich Mitarbeitende ist zu festen Zeiten in diesem Büro erreichbar für die Mitglieder der Gemeinde.
- **Jeder Kirchengemeinde wird ein Diakon/Diakonin zugeordnet.**
Der/die Diakon/in verstärkt das Seelsorgeteam in der Gemeinde und ist in der gesamten Gemeinde tätig. Das Seelsorgeteam trifft sich regelmäßig und berät über kirchliche Angebote, legt den Predigtplan fest, Jahresthemen etc
- **Flexiblerer Einsatz von Finanzmitteln** bei zusammengefassten Budgets (Personalkostenbudget ermöglicht Anstellungen, die über 2 – 3 Stunden z.B. für Pfarramtssekretär/in hinausgehen – Zuweisung Bauunterhaltung ermöglicht schnellere Durchführung örtlicher Baumaßnahmen ohne jahrelanges Rücklagebilden oder Spendensammeln)
- **Keine zusätzlichen Gremien** durch Verbandsstrukturen.
- **Der gesetzliche Rahmen ist gegeben.** Vorliegende Kirchengesetze ermöglichen bereits jetzt eine Umsetzung
- **Kleinerer KKT**, dadurch arbeitsfähiger, Parlamentarier/innen können sich in kleineren Gremien eher einbringen, bzw. fühlen sich den Beratungsgegenständen näher. Höhere demokratische Beteiligung
Die Anzahl der von den Gemeinde zu bestimmenden KKT-Mitglieder reduziert sich, da weniger Kirchengemeinden, die dann entsprechend ihrer (Gesamt)größe Delegierte für den KKT benennen.

Wie eingangs erwähnt, stellt die Gemeinde vor Ort die zentrale Ebene kirchlicher Arbeit dar.

Selbstverständlich werden die beschriebenen Maßnahmen auch Folgen für die Strukturen auf Kirchenkreisebene haben. Diese sollen hier aber nicht im Einzelnen erläutert werden. Einige Ansätze oder Ideen dazu finden sie in den Unterlagen, die sie später erhalten.





Konsequenzen und Ideen für die Arbeit im Kirchenkreis:

- Der Superintendent ist der Repräsentant und Seelsorger für den ganzen Kirchenkreis. Auch er sollte weitestgehend von Verwaltungsaufgaben entlastet werden. Dies kann entweder durch eine verstärkte Verlagerung von Verwaltungsaufgaben auf das Kirchenkreisamt geschehen. Denkbar wäre aber auch, diese Aufgaben an den/die Stellvertreter/in zu übertragen, dann aber mit einem Stellenanteil von mindestens einer halben Stelle.
- Der KKV sollte einen Verwaltungsausschuss bilden, dem die weitergehenden Kompetenzen für Beschlüsse und Genehmigungen übertragen werden sollten. Ansonsten ist es wesentliche Aufgabe des KKV, den Superintendenten auch bei der inhaltlichen Arbeit zu beraten. (Jahresthemen, Schwerpunktsetzung, Profil des Kirchenkreises etc)
- Der Kirchenkreis ist Anstellungsebene für alle Diakone/innen und hauptamtlichen Kirchenmusiker/innen. Ob der KK auch Anstellungsebene für andere Berufsgruppen sein soll, ist zu diskutieren (z.B. für Kita-Mitarbeiter/innen, Pfarrsekretäre/innen etc.)
- Bei den Einrichtungen des Kirchenkreises ist zu prüfen, ob diese als unselbständige Einrichtungen betrieben werden oder z.B. als gGmbH oder Vereine.
- Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote werden vom Kirchenkreis initiiert.

Bei allen Einrichtungen des Kirchenkreises ist zu hinterfragen, ob sie für das **kirchliche Leben** und die Arbeit mit den Menschen von herausragender Bedeutung sind, denn in den Einrichtungen des Kirchenkreises sollte keine Mittel gebunden werden, die dann in den Kirchengemeinden fehlen, denn **dort** erleben die Menschen zuerst die Kirche.





Werkzeugkasten

Die angefügten Formblätter sollen dazu dienen, mit einfachen Mitteln eine Bestandsaufnahme Ihrer jeweiligen Organisation zu machen. Diese Bestandsaufnahme, wenn nicht schon vorhanden, kann als Grundlage dienen, um weitergehende Perspektiven und Ziele für Gemeinde, Einrichtung, Funktionseinheit (Sup. KK) zu entwickeln.

Vorlage: „Kräftefeldanalyse“

- Wo stehen Sie als Gemeinde/Einrichtung, wo sehen Sie ihre Stärken/Schwächen.
- Welche Chancen/Aufgaben/Herausforderungen aber auch Gefahren/Risiken, werden durch Ihr entsprechendes Umfeld geprägt.
- Das ist Basis für Überlegungen, was Sie als Gemeinde erreichen, bewirken, erleben wollen und welche Ziele sie sich setzen.

Vorlage: „Erste Orientierung“

Alternativ wird durch diese Vorlage ein anderer Ansatz gewählt. Durch die drei Kriterien soll gemeinsames Verständnis entwickelt werden. Sie schließt den geistlichen Hintergrund stärker mit ein verbunden mit der Frage, was sie bei den Menschen bewirken wollen.

Vorlage: „Ziele, Projekte, Probleme“

Diese Vorlage beinhaltet die Systematik, für ein jeweiliges Ziel zu klären, welches sind die Realisierungswege (Projekte/Ideen) und welche Problemsituationen gibt es, die sie an der Zielerreichung (zunächst) hindern.

Vorlage: „Problemlösungsmethodik“

Problemstellungen lassen sich nur lösen, wenn man sie genauer auf ihre tatsächlichen Ursachen hin untersucht. Bei Einhaltung der Schritte hat man eine gute Chance, die kritischen Dinge wirklich nachhaltig zu verändern.





Kräftefeldanalyse

Organisation, in der ich arbeite
(Gemeinde, Leitung, Einrichtung)

Umfeld
(Stadt/Land, Alternativen, etc.)

Stärken:

Chancen:

Schwächen:

Risiken:

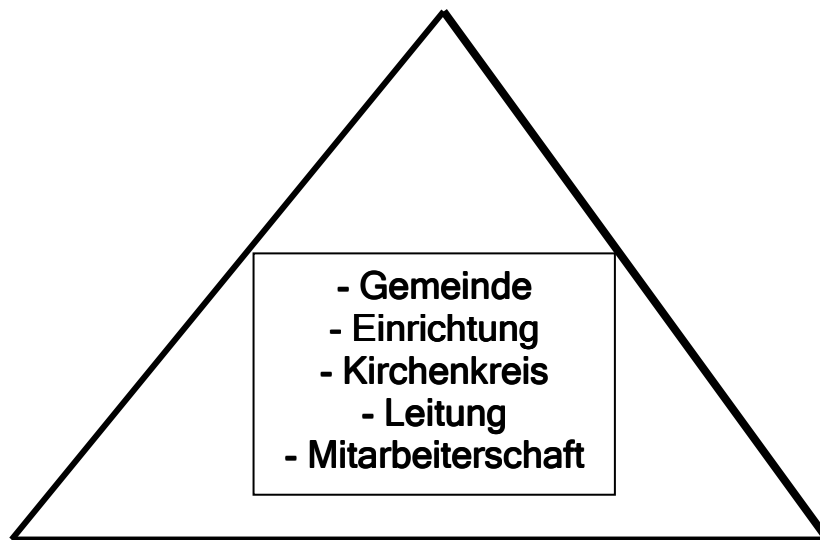




Erste Orientierung

Was müssen wir?

- Tradition
- Normen
- Texte
- usw.



Was wollen wir?

- lebendige Gemeinde
- Orientierung haben/geben
- Phantasie
- usw.

Was können wir?

- Kompetenz
- Ressourcen
- usw.





Ziele, Projekte, Probleme

Gemeinsame Ziele (Was):

Projekte, Ideen, Beispiele (Wie):

Ungelöste Differenzen/Problemstellungen (Da haben wir noch keine Basis):





Ganzheitliche Problemlösungsmethodik

