

Arbeitsgruppenergebnisse Kirchenkreissynode 30.4.2022 Greifswald

Gruppe 1A Kinder und Jugend

Dieses Ziel wollen wir erreichen:

Zukunftsfähige Kirche bauen, in der das Evangelium zeitgemäß und altersgerecht von Kindern, Jugendlichen und Familien erlebt wird

1. Handlungsschritt

- Unterstützung zusätzlicher Anstellungsverhältnisse
- Arbeit in Sassen erhalten

2. Handlungsschritt

- Schwerpunkte identifizieren (Pasewalk!)
- Drittmittelaquise
- Anstellungen beim Kirchenkreis

3. Handlungsschritt

- Neue Ausbildungsgänge einrichten (Kantorkatechetik, Erzieher/Gemeindepädagogik)

Federführende Weiterarbeit: Kinder- und Jugendausschuss

Gruppe 1B Gemeindediakonie

Dieses Ziel wollen wir erreichen:

Kirche und ihre Diakonie enger gemeinsam unterwegs im Gemeinwesen !

1. Handlungsschritt

- Kirche sieht Bedürfnisse im Gemeinwesen
- Kirche eröffnet Kommunikationsräume regelmässig

2. Handlungsschritt

- Kirche bietet Ressourcen und Kooperation (an)
- Kirche initiiert Entwicklung

auf allen Ebenen
von Kirchengemeinden
und Kirchenkreis

Federführende Weiterarbeit: Diakonieausschuss (???)

Gruppe 2 Kommunikation

Dieses Ziel wollen wir erreichen:

Hohe Teilhabeorientierung

1. Handlungsschritt

- Installation von formalisierten Vorabinformationen, evtl. Veranstaltung per zoom im Vorfeld
- Plattform für Infos im geschützten Bereich ausbauen, nicht nur Synodenunterlagen, sondern auch Unterlagen des „laufenden“ Betriebs (Protokolle Ausschüsse, KKR? – prüfen!)

2. Handlungsschritt

- Folgenabschätzung in jeder Beschlussvorlage dokumentieren
- feed-back-Kultur in Synode implementieren
- „Mentoring“-System für neue Synodale einführen

Federführende Weiterarbeit: Präsidium

Gruppe 3 Gemeinschaft der Dienste

Dieses Ziel wollen wir erreichen:

Multiprofessionelle Teams arbeiten in einer Region auf Augenhöhe und haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sind „Gesicht der Kirche“ vor Ort
Hierarchien im Kopf abbauen!

1. Handlungsschritt

- Wieder-Aktivierung der Regionalen AGs
- alternative Anstellungsverhältnisse schaffen
- Konvente für MA im Verkündigungsdienst öffnen

2. Handlungsschritt

- Modellregionen (Erprobungsregionen verstärken!)
- Lohnunterschiede Gehalt/Besoldung abbauen

Federführende Weiterarbeit: ???

Gruppe 4 Älteste und Ehrenamtliche

Dieses Ziel wollen wir erreichen:

Stärkung des Ehrenamtes

1. Handlungsschritt

- Regionale Ausschüsse (kleinteilig, evtl. auf Höhe der ehemaligen Kirchenkreise)
- Ehrenamtlichentage

2. Handlungsschritt

- Hauptamtliche Verantwortung für Ehrenamtlichenarbeit im Kirchenkreis!

Federführende Weiterarbeit: Ausschuss Kirche und Gesellschaft

Gruppe 5 Verwaltung

Dieses Ziel wollen wir erreichen:

Gemeinde vor Ort stärken
Multiprofessionelle Teams arbeiten in einer Region auf Augenhöhe und haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sind „Gesicht der Kirche“ vor Ort
PastorInnen von Verwaltung entlasten

1. Handlungsschritt

- Optimierung der Prozesse durch Steuerungsgruppe (Visitation Kirchenkreisamt)
- ein Finanzierungssystem in Pommern (Gemeinschaftsanteil, Kirchgeld)
- Konvente für MA im Verkündigungsdienst öffnen

2. Handlungsschritt

- umfassender Prozess (alle beteiligt: Mitarbeitende, PastorInnen, Synodale, Ehrenamtliche)

Federführende Weiterarbeit: Präsidium (wegen Visitation), Finanzausschuss (Prüfungen), AG Evaluierung Pfarramtsassistenz

Gruppe 6 Materielle Ressourcen

Dieses Ziel wollen wir erreichen:

Bessere Nutzung der vorhandenen Ressourcen (zukunftsorientiert!)

1. Handlungsschritt

- Erstellung eines Entwicklungsplanes für Grundstücke und Gebäude

2. Handlungsschritt

- gute Kommunikation
 - in der Gemeinde (Kompetenzen sammeln, Partner finden)
 - zwischen Gemeinde und Verwaltung
 - in den Ebenen der Verwaltung

- Regeln prüfen
 - Nutzung Erträge Pfarrland überdenken
 - Regeln für den Verkauf von Gebäuden prüfen

Federführende Weiterarbeit: Finanzausschuss (Erträge, Verkauf), Präsidium (Kommunikation), AG Evaluierung Pfarramtsassistenten (Bericht zur Herbstsynode)

AG 4: Ältestenarbeit & Ehrenamtsentwicklung

I.) Situationsfeststellung

a) zur Motivation

- 1) Wodurch wurde man motiviert?
- 2) Wer hat motiviert?
- 3) Wozu fühlt man sich motiviert?
- 4) Wie lange ist man motiviert?
- 5) Was demotiviert?

b) zur Kommunikation

- 1) Wird ausreichend informiert? (informell u. zeitlich)
- 2) Wo und wie werden Defizite behandelt?

c) zur „Professionalisierung“

- 1) Welche Schulungen/Angebote waren hilfreich?
- 2) Welche nicht?

II.) Bedarfsfeststellung zur Motivierung (a), Kommunikation (b) und Professionalisierung (c)

- 1) Was muss unbedingt beibehalten bleiben?
- 2) Was sollte verstärkt werden?
- 3) Was kommt zu kurz?
- 4) Was fehlt leider?
- 5) Was brauchen Ehrenamtliche nicht?

III.) Ideen zum Optimum, oder: Was wir für die Zukunft kommunikativ und professionell erhoffen:

- a) strukturell
- b) gemeindlich

Anschlussüberlegung: Wodurch zu sichern?

GESRPÄCHSERGEBNISSE 30.4.:

I) MOTIVATION

A) Motive fürs Ehrenamt:

- a) stabiler Glaube; b) gute Erlebnisse mit Pastor/Mitarbeitern/Mitältesten;
- c) Wunsch mitzugestalten; d) Freiraum-Erfahrung; e) Dankbarkeit der Gemeindemitglieder
- f) Ortsinteresse (im Vorfeld der Kirchengemeinde) g) (problematisch:) aus Imagegründen

B) Mittel der Motivationserhaltung:

- a) unerlässlich: ausreichend Zeit fürs Miteinander und für den Austausch, besonders nachhaltig z.B. Ältestentage, Ehrenamtlichenfeten, Freizeiten, Besuchsausflüge zu anderen Gemeinden, Kirchenführerseminare
- b) notwendig für jede Gruppe: Teamplayer für die, die Entscheidungshilfen brauchen und suchen
- c) guter Informationsfluss
- d) notwendig: Formen der Würdigung
- e) Beispielberichterstattung in Medien (z.B. Kirchenzeitung, Regionalzeitung, PEK-Nachrichten)
- f) (problematisch:) Ehrenamtlichen-Honorare (fatale Entwicklung: „Stiefelgeld“ der Freiw. Feuerwehren!)

C) Motivationsgefährder

- a) Kompetenzgerangel
- b) „zu wenig Zeit“ des Hauptamtlichen
- c) Informationsflaschenhalse: besonders durch Pfarramt und Verwaltung
- d) unvereinbare Erwartungen (z.B. bei Vakanzen; aber auch bei Doppelbesetzungen)
- e) Konkurrenzallüren
- f) Überregulierungen
- g) Inflexibilität der Verwaltungsebenen
- h) nicht übersetzte Insider-Sprache („Ich dachte, als „Älteste“ muß ich mindestens 70 Jahre alt sein.“)

II) Ideen für Qualifizierung/Professionalisierung

- dezentrale und regionale Ältesten- bzw. Ehrenamtlichentage (etwa im Größenrahmen der Alt-Kirchenkreise)
- regelmäßige Angebote sollten sein: Lektoren-, Prädikanten-, Ältesten-, Küsterschulungen (Terminsetzung muß dann auch für Berufstätige passen!)
- Info-Flyer bzw. Homepageübersicht zu Weiterbildungsangeboten (jährlich)
- ständige regionale Ausschüsse „Ehrenamtsgewinnung“ (von dort werden Ehrenamtlichentage organisiert)
- notwendig: eine Kirchenkreis-Hauptamtlichenstelle für „Ehrenamtsentwicklung“ = bildet in erster Linie ein stabiles Netzwerk!