

Resultate

zuhanden der Vorstände beider Kapitel



Vorbemerkungen

Ausgangslage

Das ausserordentliche gemeinsame Pfarr- und Diakonatskapitel wurde einberufen, um im Rahmen des Reformprozesses 26/30 zu den Themen

- Handlungsfelder Gottesdienst und Diakonie
- Dienste und Personal
- Strukturen
- Berufsbilder der ordinierten Dienste

Stellung zu nehmen.

Methodisches

Die Tagung wurde in Form eines Grossgruppenworkshops durchgeführt. Die Teilnehmenden konnten sich auf Grund eines versandten Readers vorbereiten.

Die Themen wurden zuerst in nach Interessen zusammengesetzten Arbeitsgruppen, bearbeitet. Die Gruppen waren von den Berufsfunktionen her durchmisch. Danach konnten allseitig Feedbacks und Ergänzungen eingebracht werden. Daraus formulierten Kleingruppen Aussagen, welche abschliessend validiert wurden.

Sämtliche formulierten Aussagen sind auf den nachfolgenden Seiten wiedergegeben.

Diese Aussagen wurden in Kleingruppen bewertet. Jede Gruppe hatte max. 7 grüne Punkte zu vergeben und rot so viel wie notwendig.

grün = sehr wichtig

rot = gar nicht einverstanden, grundsätzliche Ablehnung

Diese Bewertungen werden quantifiziert wiedergegeben. Wenn ein Teilthema weder grün noch rot bewertet wurde, heisst dies, dass die Aussage o.k. ist.

Wenn in einem Teilthema sowohl grüne wie auch rote Bewertungen vorgenommen wurden, bedeutet dies, dass es eine Bandbreite von widersprüchlichen Positionen gibt. Je mehr gegensätzliche Punkte eingetragen sind, desto grösser ist der Klärungsbedarf.

Zu jedem Teilthema werden eingangs die Ausgangstexte aus dem Reformprozess wiedergeben.

Inhaltliche Selektion

Auf Grund des engen Zeitfensters an der Tagung wurden nicht alle Teilthemen bearbeitet. In diesem Bericht werden nur jene Teilthemen wiedergegeben, die auf Grund der von den Teilnehmenden vorgenommen Priorisierung auch behandelt wurden. Weitere Details dazu finden sich im Fotoprotokoll.

Themengruppe Handlungsfelder: Gottesdienst und Diakonie

Neue Gottesdienstformen: Vernetzung-Partizipation-diakonische Gemeinschaft

Neben den klassischen Predigtgottesdiensten, die für den treuen, tendenziell eher älteren Kern unserer Gemeinden weiterhin von Bedeutung sind, ist das Bedürfnis nach neuen Gottesdienstformen gross:

- **Gottesdienste, die vernetzen** z.B. mit Vereinen, mit dem Dorf, zwischen Generationen, unter Alleinlebenden, unter jungen Familien, mit anderen Konfessionen, Religionen.
- Gottesdienste, die partizipativ gestaltet werden und die Teilnehmenden einbeziehen sowohl organisatorisch, auch als konzeptionell und thematisch.
- Gottesdienste, die die diakonische Gemeinschaft fördern z.B. durch gemeinsames Essen, miteinander Unterwegssein, inhaltlichen Austausch, weltweite Solidarität.

Gemeinschaft ermöglichen, z.B. nach dem Gottesdienst (Apéro/Kirchenkaffee)

Neues Zielpublikum durch persönliche Ansprache

Vielfalt bei Gottesdiensten (Teilnehmergruppen, Ort, Form, Mitwirkende, z.B. Freiwillige, Zeitpunkt auch werktags, anderes Zielpublikum, andere Themen z.B. Tier-GD)

Trotz Vielfalt auch Kontinuität und Herzensqualität

Neue Orte/Zusammenarbeit (regional, überregional, kirchliche/nicht-kirchliche Orte mit gewährleistetem Transport), Ökumene, Allianz

Fehlerkultur zulassen

Es muss geklärt werden, was wir unter Gottesdienst verstehen, um die Vielfalt zu fördern (Verhältnis alt/neu)

Gottesdienstformen müssen geöffnet und diversifiziert werden (z.B. einfache Formen, politische Gottesdienste etc.)

Gottesdienste bieten bedürfnisorientiert Raum für verschiedenste Formen der Spiritualität.

Gottesdienstformen öffnen, aber der Inhalt bleibt - Begleitung durch eine Fachperson (Verantwortung klären, Ressourcen definieren).

Der Gottesdienst soll weiterhin regelmässig stattfinden.

Für alle Generationen und Bedürfnisse

Der klassische Gottesdienst soll weiterhin stattfinden.

Freiwillige schulen

Wie können Freiwillige vermehrt biblisch-theologisch und liturgisch geschult werden, so dass sie ermutigt sind, Gottesdienste inhaltlich mitzugestalten und zu mitverantworten?

Aber Achtung: Weg vom Bekannten fördert auch die Unübersichtlichkeit. Klar formuliert wurde das Bedürfnis, «zu wissen, was mich erwartet».

Das Handlungsfeld Gottesdienst + Diakonie, in welchem Freiwillige zum Einsatz kommen, muss weiter als in der obigen Frage gefasst werden. Es beschränkt sich nicht nur auf das Gefäss «Gottesdienst». deshalb müssen auch «biblisch-theologisch und liturgisch» entsprechend weitergedacht werden. Dazu gehören z.B. «spirituell, musikalisch, gestalterisch, tänzerisch.»

Wir lassen uns auch von Freiwilligen schulen.

Wir begleiten Freiwillige in einem Spektrum von «einfacher Beteiligung» bis hin zu «hochqualifizierter Schulung».

Ziel: auf Augenhöhe sowohl aktives Einbringen eigener Kompetenzen von Personen als auch Erkennen von Ressourcen durch Ordinierte	■	■	■	■																
Dynamischer Prozess in Bezug auf Spiritualität, Inhalt, Theologie, Bekenntnis etc. zulassen	■																			
Wir sind von unserer Gesamterscheinung her attraktiv für Menschen, die sich einbringen wollen.	■	■																		
Freiwillige werden sowohl auf lokale Angebote hin wie auch auf gemeindegemeinschaftliche, persönliche Kompetenzen hin geschult.																				
Für lokale Anlässe und Angebote ist immer eine ordinierte Fachperson verantwortlich.								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Für gemeindegemeinschaftliche Schulungen werden auf regionaler oder kantonaler Ebene qualifizierte Fachpersonen beauftragt.																				
Mehr Mitwirkungsmöglichkeiten/Mitmach-Dienste (mit Teams) im gottesdienstlichen und diakonischen Bereich ermöglichen!	■	■	■																	
Vielfalt im gottesdienstlichen Angebot ist über Regionalisierung erreichbar. Menschen sind mobil!	■	■	■																	
Angestellte ermöglichen und koordinieren – Freiwillige sind (entsprechend ihren Gaben und Kompetenzen) aktiv!																				
Öffentlichkeitsarbeit																				
<ul style="list-style-type: none"> • Wie können wir eine gute Kommunikation gewährleisten? Wer ist auf welcher Ebene dafür verantwortlich? Auch hier: Inwiefern stellt die Kantonalkirche Ressourcen zur Verfügung für den Unterhalt von Homepage, Social-Media-Kanälen, Präsenz in Zeitungen etc.? • Ansprechbarkeit • Wie kann die Ansprechbarkeit der Kirche auf den verschiedenen Ebenen (Kirchgemeinden, Institutionen, Kantonalkirche) sichergestellt werden, auch wenn sich die Lebenswelten der Angestellten ändern (z.B. Wohnsitz ausserhalb)? • Tue Gutes und rede davon. 																				
Slogan entwickeln: kurz-knackig-einprägsam	■																			
Homepage: checken lassen von distanzierten Personen																				
Einheitliche Anbieter für Webseite (Support von Landeskirche)																				
Persönliche Begegnungen: zuerst mit Neuen/Unbekannten reden, dann erst mit Vertrauten – keine Überforderung																				
Jedes Gremiummitglied/Angestellte hat Kontakt mit 5 unbekanntenen Personen der Kirchgemeinde monatlich																				
Politische Statements: <ul style="list-style-type: none"> - ethische Aussagen (können politisch sein) - Form dialogorientiert, nicht konfrontativ - Denkplattform bei der Behandlung eines Themas - das Positive/Leben in den Vordergrund stellen - nach bei den Menschen - Schwachen und Opfern eine Stimme geben 																				
Social Media um auch Junge anzusprechen	■	■	■	■	■															
Social Media ansprechende Inhalte auch emotional																				■
Social Media leicht weitergebar, gute aktuelle Bilder (Datenschutz beachten)																				
Social Media Fehlerkultur																				
Social Media mit positiven Rückblicken																				
Social Media bei der Landeskirche	■																			
In digitale Öffentlichkeitsarbeit investieren																				

Social Media soll Dialog fördern																	
Botschaft:																	
- was wollen wir präsentieren																	
- authentisch sein																	
- knackig und klar																	
- fokussieren auf Kern (christl.)																	
- Nächstenliebe																	
- politisch/ethisch nicht parteipolitisch																	
Werbung:																	
- bedürfnisorientiert																	
- werben für 80 % der Leute, die distanziert sind																	
- Leuchtturm-Projekte																	
- Interessante Personen																	
Kritik: Die Kirche ist nicht als Produkt zu verstehen – das widerspricht der gängigen «Markt-Logik» von Werbung und Verkauf																	
Vernetzung = Werbung																	
<h2>Themengruppe Dienste und Personal</h2>																	
Neugestaltung der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen																	
Landeskirche – Dekanat – Kirchgemeinde / Kirchenpflege																	
Die schwindenden Mittel erfordern eine Anpassung der organisatorischen Strukturen, diese müssen deutlich effizienter gestaltet werden.																	
Vor allem in den Bereichen Verwaltung und Technik liegt in der Zentralisierung und Professionalisierung von Aufgaben einerseits, in der Bereitstellung von Tools, Dienstleistungen und Wegleitungen andererseits enormes Potenzial zur Effizienzsteigerung und Kosteneinsparung.																	
Reduktion von Komplexität in Verwaltung und inhaltlichen Themen auf lokaler, regionaler und kantonaler Ebene																	
Angebot analog zum DLZ, das fakultativ zur Verfügung steht, für Personal und Immobilienfragen																	
Professionalisierung der Ordinierten																	
Die Kernpersonen und Aushängeschilder jeder Gemeinde sind Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen/ -diakone. Diese werden heute von Mitgliedern der Kirchenpflege geführt. Weder das «Wer» noch das «Wie» der Personalführung ist heute befriedigend gelöst.																	
Eine professionelle Führung auf Augenhöhe (d.h. von Fachperson zu Fachperson) muss etabliert werden, sowie eine gezielte Förderung und Entwicklung.																	
Die notwendigen Führungsinstrumente sind transparent, verbindlich und auf alle anwendbar; sie klären die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen.																	
Jede Kirchgemeinde braucht eine übergeordnete Ebene																	
Die übergeordnete Ebene ist die Landeskirche.																	
Die Autonomie der Lokalgemeinde muss bestehen bleiben.																	
Professionalisierung auf allen Ebenen (Sekretariat und Katechetinnen nicht vergessen).																	

Kompetenzmodell für kirchliches Personal

Um Personal professionell zu führen und gezielt zu entwickeln, braucht es einen Rahmen, der dabei hilft, Kompetenzen zu benennen und objektiv zu bewerten. Dies ermöglicht nicht nur das Identifizieren von Verbesserungsbereichen, sondern zeigt auch persönliche Entwicklungsperspektiven auf. Die Landeskirche stellt ein Kompetenzstrukturmodell für kirchliches Personal zur Verfügung, unterstützt die Entwicklung von Qualifikationen entlang dieses Modells, fordert sie aber auch systematisch ein.

Umfassendes Kompetenzmodell (zu viel Aufwand für zu wenig Unterstützung, weniger Verantwortung, mehr Geist).

Bestehendes Kompetenzmodell gilt, kann auf andere Mitarbeitende ausgeweitet werden.

Dazu braucht es Freiräume für individuelle und Persönlichkeits- und Glaubens-Entwicklung.

Personalentwicklung ergänzt mit Persönlichkeitsentwicklung.

Die Landeskirche stellt ein Kompetenzstrukturmodell für kirchliches Personal zur Verfügung, unterstützt die Entwicklung von Qualifikationen entlang dieses Modells, fordert sie aber auch systematisch ein.

Feedback- und Konfliktkultur

Im Umgang mit Feedback und Konflikten helfen ein gemeinsames Werteverständnis sowie klare Regeln. Dies trägt zu einem Arbeitsumfeld bei, das ein konstruktives und faires Miteinander trotz inhaltlicher Differenzen ermöglicht.

Die Landeskirche engagiert sich einerseits in der systematischen Prävention von Konflikten und stellt andererseits Prozesse, Werkzeuge und Dienstleistung zur gezielten und frühzeitigen Konfliktbearbeitung bereit.

Die Landeskirche engagiert sich einerseits in der systematischen Prävention von Konflikten und stellt andererseits Prozesse, Werkzeuge und Dienstleistung zur gezielten und frühzeitigen Konfliktbearbeitung bereit.

Die Landeskirche entwickelt Vorgehen und Massnahmen um die persönliche Konfliktfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen und in Ämtern zu stärken.

Sie stellt Prozesse, Werkzeuge und Dienstleistungen zur Verfügung zur gezielten und frühzeitigen Konfliktbearbeitung.

Diese zur Verfügung stehenden Mittel können im Konfliktfall einseitig angefordert werden.

Qualitätsmanagement

Die Angebotsvielfalt ist eine Stärke von uns. Diese ermöglicht Mitgliedern zahlreiche Zugänge zu «ihrer» Kirche. Oft sind die Angebote jedoch ein Produkt des Zufalls, der personellen Möglichkeiten und persönlicher Vorlieben.

Es braucht pragmatische und sinnvolle Evaluationsmodelle für kirchliche Veranstaltungen. Diese ermöglichen einen sachlichen Dialog über Angebotsinhalt, -form und -qualität, über Ressourceneinsatz, Akzeptanz durch die Zielgruppen und Verbesserungsmöglichkeiten.

Die Angebotsvielfalt ist eine Stärke von uns. Diese ermöglicht Mitgliedern zahlreiche Zugänge zu «ihrer» Kirche. Oft sind die Angebote jedoch ein Produkt des Zufalls, der personellen Möglichkeiten und persönlicher Vorlieben.

Es braucht pragmatische und sinnvolle Evaluationsmodelle für kirchliche Veranstaltungen.

Diese ermöglichen einen sachlichen Dialog über Angebotsinhalt, -form und -qualität, über Ressourceneinsatz, Akzeptanz durch die Zielgruppen und Verbesserungsmöglichkeiten.																			
«Qualitätsmanagement»																			
Ein formales QM-System passt nicht zur Kirche. Keine Zertifizierung des Gemeindelebens.																			
Angebotsvielfalt ist kein Selbstzweck und nicht per se ein Qualitätsmerkmal.																			
Zur Qualitätssicherung braucht es ehrliche und interne Evaluation, gegebenenfalls mit professioneller Unterstützung, d.h. «tote Gäule» können identifiziert und beerdigt werden.																			
<h2 style="text-align: center;">Förderung der Attraktivität für ehrenamtlichen und freiwilligen Einsatz</h2> <p>Ehrenamtliche, die sich für die Kirchenpflege einsetzen sowie die unzähligen freiwilligen Gestalterinnen und Gestalter sind ein wesentlicher Bestandteil unserer personellen Ressourcen. Es muss uns gelingen, für diese Menschen ein attraktives (Mit-)Wirkungsumfeld zu bieten. Hinsichtlich der Kirchenpflege sollten Engagement und Kompetenz höher bewertet werden als Mitgliedschaft in der Kirchengemeinde. Eine Erweiterung der heutigen Regelung zu Wählbarkeit ist wünschenswert. Die Freiwilligenarbeit gehört entstaubt, nicht nur hinsichtlich der Begrifflichkeit. Systematisch müssen Räume gefördert werden, in denen Menschen gestalten dürfen, nicht nur zur Entlastung der Kirchengemeinden, sondern v.a. zur Entwicklung von Angeboten, die aus persönlichen Bedürfnissen entstehen und damit eine eigene Kraft entfalten.</p>																			
Systematisch müssen Räume gefördert werden, in denen Menschen gestalten dürfen, nicht nur zur Entlastung der Kirchengemeinden, sondern v.a. zur Entwicklung von Angeboten, die aus persönlichen Bedürfnissen entstehen und damit eine eigene Kraft entfalten.																			
Mitgliedschaft/Wählbarkeit: Es gibt keine Einigkeit, für welche Ämter Mitgliedschaft nötig ist – Diskussion ist nötig und Öffnung auch.																			
Bedürfnisse auch wecken und fördern																			
Gabenorientierte Mitarbeit fördern																			
Widerspruch zwischen: «Angebote sollen kein Produkt des Zufalls sein (QM)» und «Bedürfnis- und gabenorientierte Angebote halten Kirchengemeinden lebendig und sind bei Ehrenamtlichen zu fördern.»																			
<h2 style="text-align: center;">Themengruppe Strukturen</h2>																			
<h3 style="text-align: center;">Support für die Kirchenpflegen</h3> <p>Es ist ein kostenpflichtiger Support der Kirchenpflege für operative Aufgaben in den Bereichen Finanzen, IT/Telefonie, Personal und Liegenschaften zu organisieren. Die Kirchengemeinden sind frei, diesen Dienst zu beanspruchen oder nicht. Die Organisation der einzelnen Dienste kann regional oder kantonale sein – je nach sachlicher Eignung und je nach Fortschritt der Strukturreform.</p>																			
Der Support ist freiwillig (Fachwissen).																			
Support für Immobilien																			
Support für Finanzen																			
Support für Personal																			
Die Gemeinde-Autonomie soll beibehalten bleiben (lokale Entscheidungsträger), trotz regionalisierter Verwaltung																			

Der Kanton Aargau soll in Pflicht genommen werden für die Erhaltung von Baudenkmalern.																				
Regionale Dienstleistungszentren für Personalfragen																				
Personal: von Ausschreibung bis Ende Arbeitsverhältnis – alle Formalien werden obligatorisch durch Fachpersonen in einem regionalen Dienstleistungszentrum (DLZ) Personal erledigt. Auch die Personalbetreuung und –führung (z.B. in Konfliktsituationen) wird als professionelle Dienstleistung regional angeboten. Anstellungen erfolgen formal auf regionaler Ebene. Die Schaffung von verbandsähnlichen Strukturen ist zu ermöglichen, in Anlehnung an die Motion Frauchiger. Es braucht praktikable einfache Lösung für Kirchgemeinden, um gemeinsam Personal anzustellen, statt je Mini-Pensen (eine Anstellung – mehrere Einsatzorte).																				
Soll freiwillig sein (es gibt auch Stimmen, die es obligatorisch möchten)																				
Mitspracherecht für Lokalgemeinde																				
Regional ist nicht gleich Dekanate																				
Personalführung braucht die theologische Komponente																				
Administration und Inhalt trennen – Administration zentral/regional – Inhalt lokal Kirchgemeinde																				
Regionale Strukturen																				
Regionale Strukturen stärken: Die heutige Einteilung der Dekanate entspricht oft nicht den geografischen oder funktionalen Räumen, in denen Zusammenarbeit zwischen den Kirchgemeinden sinnvoll ist. Sie ist anzupassen, falls die regional zu organisierenden Aufgaben auf Stufe Dekanate angesiedelt werden. Ergänzend sind kleinräumigere regionale Kooperationen stärker zu fördern (§ 84 KO).																				
Dekanate zugunsten von Regionalen Strukturen abschaffen																				
Bedenken: Dekanat ist nicht nur eine Struktur, sondern auch eine Funktion																				
Die Gremien sind zu überprüfen.																				
Kirche wird in regionalen Räumen gedacht und gelebt.																				
Regionales Pfarramt einführen																				
Gesichter vor Ort bewahren und erhalten, persönlicher Kontakt ist wichtig.																				
Vernetzung als Basis – gemeinsame Erlebnisse schaffen																				
Kirchenrat erteilt an Dekanate Auftrag, die regionalen Strukturen umzusetzen																				
(Kritik: knappe Ressourcen in Dekanat, es geht um Verwaltungsbündelung)																				
Förderkonto für gemeindeeigene Stelle in Kirchgemeinden etablieren.																				
Wahlen																				
Wahlen: Der ganze administrative Aufwand für die Vorbereitung, Durchführung und Protokollierung von Urnenwahlen wird durch die Landeskirche organisiert. Das gilt, sofern an Urnenwahlen festgehalten wird. Vereinfachung des Wahlprozederes für Ordinierte und Ehrenamtliche: keine Urnenwahl mehr, nur KGV-Wahl (analog Landsgemeinde: wer da ist, bestimmt mit). Keine vierjährigen Amtsperioden mehr. Einmalige Wahl bis die Person zurücktritt oder abgewählt wird. An jeder KGV kann nach korrekter Traktandierung jedes Behördenmitglied, auch jeder Ordinierte, abgewählt werden. Für die Traktandierung der Abwahl braucht es einen Kirchenpflegebeschluss oder eine bestimmte Anzahl Gemeindemitglieder (Analog freier Wahlvorschlag)																				
Schriftliche Wahl alle 4 Jahre, aber mit grösserer Unterstützung der Landeskirche, basisdemokratische Legitimität wie bei staatlichen Wahlen. Es braucht aber Vereinfachung – zentraler Druck und Versand.																				
Stille Wahl als Variante																				
Einmalige Wahl																				

Wahl abschaffen, Arbeitsverhältnis beidseitig kündbar																							
Übergeordnetes Gremium hat Mitspracherecht.																							
E-Voting um Ressourcen zu sparen																							
Partnerschaftliche Gemeindeleitung: Ordinierte und Ehrenamtliche werden gewählt.																							
Themengruppe «Auswirkungen für die ordinierten Dienste»																							
Wie verändern sich die Berufsbilder der ordinierten Dienste? – Was ist wünschenswert, was zu vermeiden?																							
Die Aufgaben/das Berufsbild von ordinierten Diensten müssen geklärt werden.																							
Ein einziger ordinierter Dienst mit verschiedenen Schwerpunkten (siehe Ausbildung)																							
Die Unterschiede von Sozialdiakonie und Pfarramt werden klar definiert und abgegrenzt (siehe Ausbildung).																							
Es braucht eine einzige Ausbildung für alle ordinierten Dienste mit Modulen für spezielle Aufgabenbereiche.																							
Die Ausbildung bleibt gleich (Universität/TDS).																							
Vermeiden, dass die administrativen Aufgaben zunehmen.																							
Gabenorientierte Aufteilung der Aufgaben																							
Kommunikation nach aussen der geklärten Berufsbilder																							
Wie sollen sich die Rollen von Pfarrpersonen und diakonischen Mitarbeitenden in Zukunft weiterentwickeln?																							
Profil SD/Pfarramt: Beide sollen die Stärken der jeweiligen Ausbildung gegenseitig kennen (und schätzen).																							
Die Funktionsbeschreibungen in den Gemeinden sollen den Ausbildungen entsprechen.																							
Sozialdiakonie soll sozial fundiert, menschlich kompetent, lebensnah und theologisch motiviert sein/Pfarramt soll theologisch fundiert, menschlich kompetent, lebensnah und sozial fachlich motiviert sein.																							
Rollenbilder müssen fluid werden, wir können uns Lattenzäune angesichts des Personalmangels nicht leisten.																							
Ordinierte brauchen verbindlich Zeit und Raum, um auf die veränderten Bedingungen ihre Rolle und ihre Aufgaben hin zu entwickeln.																							
Welche Herausforderungen warten auf die ordinierten Dienste hinsichtlich der Freiwilligenarbeit? Was braucht es, um sie bewältigen zu können?																							
Es ist herausfordernd, überhaupt (genügend) Freiwillige zu finden und zu motivieren.																							
Es braucht eine strukturierte und organisierte Freiwilligenarbeit																							
- Coaching/Aus- und Weiterbildung																							
- Begleitung																							
- Wertschätzung																							
- klare Absprache über das Engagement inkl. AKV, zeitl. Rahmen...																							
Dafür brauchen die Ordinierten Ressourcen.																							

Fazits des Moderators zu den Resultaten

Diese Fazits verstehen sich nicht als eine die obige Aufstellung ersetzende Zusammenfassung, sondern als Lesehilfe für eine Grundsätzliche Orientierung. Die kompletten Resultate bildet einzig obige tabellarische Darstellung ab.

Handlungsfelder Gottesdienst und Diakonie

Der **Weiterentwicklung der Gottesdienste** in Richtung Vernetzung, Partizipation und diakonische Gemeinschaft steht eine grosse Mehrheit positiv gegenüber. Wichtig ist aber, dass die inhaltliche Qualität dieser Feiern grundsätzlich nicht leidet.

Eine höhere **Beteiligung der Freiwilligen** ist gewünscht. Um aber inhaltlich bestehen zu können, braucht es entsprechende Massnahmen auf der Ebene von Schulung und Begleitung.

Freiwillige sollen sich auf Augenhöhe einbringen können. Es geht nicht einfach darum, sie für Bestehendes als Hilfen einzusetzen, sondern sich mit ihnen als Partner:innen auf den Weg zu machen, um sich gemeinsam weiterzuentwickeln.

Die Ordinierten und Angestellten sind Ermöglicher und unterstützen die Freiwilligen so, dass Letztere sich kompetent und mitgestaltend einbringen können und die Angebote auch qualitativ bestehen können.

Die Vielfalt der Gottesdienste ist auch über regionale Angebote zu erreichen.

Eine **Öffentlichkeitsarbeit**, welche die Aktivitäten in diesem Handlungsfeld unterstützt, ist grundsätzlich gewünscht, wobei besonders die Menschen, welche bis jetzt wenig angesprochen werden, zu adressieren sind.

Inhaltlich wird ein Auftritt gewünscht, der klar, authentisch und fokussiert ist. Dazu würde ein gemeinsamer knackiger Slogan hilfreich sein. Pointierte Positionen und Aussagen sollen zum Dialog einladen, positive Wirkung zeigen und nicht unnötig polarisieren.

Man sieht einen grossen Handlungsbedarf

- beim persönlichen Engagement der Verantwortungsträger:innen, sich den Menschen ausserhalb des kirchlichen Kerns zuzuwenden
- beim Auftritt in den sozialen Medien

Für Letzteres sind entsprechende Hilfestellungen nötig.

Die Öffentlichkeitsarbeit soll sich nicht einfach als Werbung verstehen, wo man seine Produkte marktschreierisch verkauft.

Dienste und Personal

Eine **Reduktion der Komplexität** in Verwaltung und thematischen Themen auf allen Ebenen wird gewünscht, zentralisierte Hilfestellungen insbesondere zu Immobilien und Personal sind erwünscht. Diese sollen aber grundsätzlich die Gemeindeautonomie möglichst nicht schwächen (z.B. Freiwilligkeit etc.).

Eine **professionelle Personalführung** soll alles Personal, nicht nur die Ordinierten, umfassen. Für die mit der Führung betrauten braucht es ein entsprechendes Fachwissen und transparente Führungsinstrumente. Die Personalführung soll auch theologisch qualifiziert sein.

Der Förderung des Personals mit einem neuen **Kompetenzstrukturmodell** steht man skeptisch gegenüber. Es soll wo möglich mit Vorhandenem (z.B. aus dem Konkordat) gearbeitet werden. Zur Personalentwicklung gehört eine Persönlichkeitsentwicklung, es braucht entsprechende Freiräume die nicht einengen.

Von der Landeskirche wird weniger ein Engagement in der systematischen Prävention von Konflikten erwartet als vielmehr **Werkzeuge zur Konfliktbearbeitung**, die bei Bedarf angefordert werden können. Sie entwickelt Vorgehen und Massnahmen, um die Konfliktfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen zu stärken.

«**Qualitätsmanagement**» stösst teilweise auf Widerstand, wird grundsätzlich aber akzeptiert oder begrüsst. Es soll dazu dienen, Selbstläufer in den Angeboten zu vermeiden. Das eine Angebotsvielfalt bereits ein Qualitätsmerkmal ist, wird bezweifelt.

Die **Förderung der Freiwilligenarbeit** wird begrüsst, dabei ist ein Ernstnehmen der Bedürfnisse der Freiwilligen und ihr gabenorientierter Einsatz zentral.

Es ist zu reflektieren, wie eine gute Qualität der Angebote und die vertiefte Partizipation auf inhaltlicher Ebene sich konstruktiv ergänzen können.

Strukturen

Wie oben erwähnt wird ein **Support** v.a. in Immobilien und Personal für die Kirchgemeinden begrüsst. Zentralisierte Verwaltungen sollen aber Dienstleistungsangebote sein, welche die Kirchgemeinden in ihren inhaltlichen Entscheidungen nicht beschneiden. Die Angebote sollen freiwillig sein.

Die **Bildung von Regionen** für die Dienstleistungszentren soll unabhängig von den Dekanatsgrenzen geschehen. Ob es überhaupt noch Dekanate greift, wird kontrovers diskutiert. Auf jeden Fall sollen die Strukturen der verschiedenen Gremien überprüft werden.

Neue Strukturen sollen dazu dienen, nebst den verwaltungstechnischen Erleichterungen auch ein Handeln als Kirche in regionalen Räumen zu leben. Dazu gibt es aber auch Vorbehalte. Die Kirche soll jedenfalls für die Menschen vor Ort durch Persönlichkeiten greifbar sein. Das Schaffen der neuen regionalen Strukturen soll nicht den Dekanaten überlassen sein.

Die Diskussion rund um das Thema «**Wahlen**» wird am kontroversesten wiedergegeben. Ob es eine schriftliche Wahl alle 4 Jahre mit einer basisdemokratischen Legimitation für die Amtsträger braucht, wird von einer relativ knappen Minderheit begrüsst, von einer relativ knappen Mehrheit verneint. Vorgeschlagen werden stille Wahlen oder auch die Abschaffung der Wahlen und das Einführen eines «normalen» Arbeitsverhältnisses. Zu beachten ist, dass nur Wahlen eine partnerschaftliche Gemeindeleitung ermöglichen. Jedenfalls ist die Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung nicht einfach sanktioniert oder gegenteilig einfach vom Tisch. Dieses Thema braucht noch einer gründlichen Auseinandersetzung.

Die Landeskirche soll sich dafür verwenden, dass die **Pflege der Baudenkmäler** verstärkt auch vom Kanton mitgetragen werden.

Berufsbilder der ordinierten Dienste

Eine Kernfrage lautet: Sollen sich **Pfarramt und Diakonie annähern**, respektive die Unterschiede aufgehoben werden, oder braucht es eine klare **Profilierung der beiden Dienste** in ihrer Spezifikation? Diese Frage widerspiegelt sich dementsprechend auch in der **Ausbildung**. Soll diese weiterhin standesgemäss getrennt universitär für die Theologie, als höhere Fachschule für die Diakonie stattfinden, oder soll es eine einzige Ausbildung modular zu den verschiedenen Aufgaben geben?

Der Widerstand zur Verschmelzung der Funktionen und Ausbildungen ist gross, gleichzeitig ist eine grosse Mehrheit aber für die Weiterentwicklung beider Ausbildungen wohl in Bezug auf die neuen Herausforderungen.

Im Alltag wird ein pragmatischer Umgang mit dieser Frage verlangt: keine Gartenzäune und Grabenkämpfe.

Die **gegenseitige Anerkennung** wird eingefordert.

Die Angestellten sollen **gabenorientiert** gemäss ihrer Ausbildung eingesetzt werden, was sich in den Funktionsbeschreibungen widerspiegeln soll.

Die Bedeutung der Freiwilligenarbeit für die Ausübung der Berufe ist unbestritten. Dafür müssen die **Ordinierten zu Coaches und Begleiter:innen werden**, die den Freiwilligen klar geregelte Mitgestaltungsräume anbieten können und sie wertschätzen. Dazu braucht es neue Ressourcen.

Die **administrative Last** im Berufsalltag hat das Maximum erreicht. Vielmehr wird teilweise gewünscht, dass mehr Zeit und Raum zur Verfügung steht, um sich für die neuen Herausforderungen rüsten und ihnen gerecht werden zu können.

Bihr/Bäretswil, 27.8.2023