

5 Jahren PuK: Erkenntnisse zum Stand der Umsetzung

Ab 2017 wurden viele Dekanatsbezirke besucht und in verschiedenen Gremien Informationen zu Inhalt, Ziel und Arbeitsweise des Zukunftsprozesses "Profil und Konzentration" gegeben.¹

2022, also fünf Jahre und eine Pandemie später, interessierte uns, wie es mit der Umsetzung von PuK vor Ort aussieht. 12 Dekanatsbezirke² wurden für ein Interview ausgewählt. Es ging dabei weder um Kontrolle noch um eine Leistungsschau – vielmehr wurde ernst genommen, dass eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung vor Ort ausdrücklich erwünscht ist und sich Entwicklung in unterschiedlicher Geschwindigkeit vollzieht.³

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Hier gehen die Ansichten in der ELKB weit auseinander:

- Die Grundidee von PuK wird von der Landesstellenplanung (LStPl) aufgefressen **versus** PuK wird durch die LStPl erst konkret
- Kooperationen sind nur zur Verwaltung des Mangels nötig **versus** Kooperationen helfen, Schwerpunkte in der Region zu setzen
- Am Anspruch der kirchlichen Grundversorgung wird vor Ort festgehalten **versus** der Anspruch geistlicher Vollversorgung muss zugunsten der Haltung des Säens und Wachsen Lassens aufgegeben werden.

¹ Es wurden Materialien und passende Workshop-Formate für DBs und Kirchenvorstände entworfen und diese teilweise mit Unterstützung des PuK-Teams durchgeführt. In allen Formaten der Beratung durch die Gemeindeakademie (GA) und die zuständigen Stellen beim Amt für Jugendarbeit (afg) und beim Amt für Gemeindedienst (AfG) wurde in der Logik von "Profil und Konzentration" gearbeitet.

² je zwei pro Kirchenkreis

³ Zu folgenden Fragen sind wir mit den Leitungsgremien der Dekanatsbezirke ins Gespräch gekommen:

- 1) Wie schätzen Sie die Situation in Ihrem Dekanat ein: Ist die *PuK-Haltung* (weg von der Strukturfixierung hin zu Auftragsorientierung und Orientierung am Menschen/Sozialraum) für die inhaltliche Arbeit bzw. die Entscheidungen vor Ort ein Stück weit *relevant* geworden? Oder wird PuK als *wenig hilfreich* erlebt bzw. ist *unbekannt*? Wenn ja, woran liegt das aus Ihrer Sicht?
- 2) In welchen Bereichen kommt PuK aus Ihrer Sicht in Ihrem Dekanat *am meisten zum Tragen*? (z.B. Kooperation zwischen Gemeinden bei Öffentlichkeitsarbeit, Gottesdienstplanung, Verwaltung, Altenarbeit oder Konfi-Kurs? Ökumene? Kooperationen mit Kommune? Neue Formen von Kirchesein?)
- 3) In welchen Bereichen tut sich Ihr Dekanat mit PuK *am schwersten*?
- 4) Schätzen Sie *Corona* in Bezug auf eine Profilbildung von Kirche vor Ort (was ist unser Auftrag hier? was brauchen die Menschen hier? wie müssen wir uns ggf. verändern, um beiden Punkten noch besser gerecht zu werden?) eher als Beschleuniger oder als Stolperstein ein?
- 5) Hat Corona die Bildung von gemeindeübergreifende Kooperationen in Ihrem Dekanat eher befördert oder sich dabei als hinderlich erwiesen?
- 6) *PuK und die neue Landesstellenplanung*: Hilft PuK dabei, bei der LStPl von den Herausforderungen der Zukunft her in der Gegenwart gemeinsam zu planen? Oder geht PuK aus Ihrer Sicht bei der Umsetzung der LStPl *ein Stück weit unter* – weil es durch bisherige Denk- und Handlungsmuster überlagert wird?
- 7) PuK ermutigt, die Haltung der geistlichen Vollversorgung aufzugeben und dafür die Haltung des Säens und Wachsenlassens einzunehmen. Das fällt überall schwer, weil Verlustängste oder Trauerprozesse damit verbunden sind. Ist es bei Ihnen gelungen, *erste Entscheidungen in Sachen "Lassen"* zu wagen?
- 8) Nur bezogen auf Ihre Leitungsaufgabe als Dekan/Dekanin: Nehmen Sie den "*Lindauer Beschluss*" ab und an zur Hand? Wenn ja, wobei hilft er Ihnen? Wenn nicht, warum?

Jedes Interview wurde protokolliert. Auf Grundlage der Protokolle haben wir einige Antworten zusammengefasst, die so oder ähnlich häufiger genannt wurden oder aus Sicht von PuK besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

2. Hier herrscht in der ELKB mehrheitlich Einigkeit:

- „Kirche im Raum“ zu denken und das "Lassen" lernen fällt v.a. älteren Kolleg*innen schwer. Jüngere Kolleg*innen wollen häufiger im Team arbeiten und haben den Wunsch nach beruflicher Schwerpunktsetzung.
- Das "Lassen" ist im Kopf vieler Hauptamtlicher unweigerlich mit der Entwertung der eigenen bisherigen Arbeit verbunden.
- Analoge und digitale Arbeitsformen werden sich ergänzend eingesetzt.⁴ Man kennt die Vorzüge und Nachteile beider Formate und entscheidet sich bewusst.
- Digitale Formate erreichen Interessierte auch über den eigenen Bereich/ die eigene Gemeinde hinaus. Die Parochial-Logik greift hier nicht.
- Veranstaltungen unter freiem Himmel erfreuen sich großer Beliebtheit, sie ziehen mehr und neue Menschen an⁵.
- Die Reduktion von Gebäuden fällt sehr schwer. Es hängt viel Herzblut an den Immobilien vor Ort – diese im regionalen Zusammenhang zu sehen gelingt bisher nicht.
- Schwerpunktsetzung in Kirchengemeinden oder im Raum erfolgen nach diesen Logiken:
 - Bedarfsorientierung durch Sozialraumanalyse
 - gabenorientierter Einsatz bei den Hauptamtlichen
 - Versuch, die Grundversorgung im bisherigen Sinne aufrecht zu erhalten
- Vorreiterrolle für Kooperationen im Raum nehmen Konfirmandenarbeit und die Jugendarbeit ein.
- Auf der Ebene vieler Kirchengemeinden/Kirchenvorstände ist die PuK-Haltung (von der Auftrags- und Sozialraumorientierung zur Entscheidung zu Struktur und Organisation) noch nicht angekommen. In den Leitungsgremien der DB wird durchaus schon so gearbeitet.
- Kirchenentwicklung im Sinne von PuK gelingt in den Dekanatsbezirken fast überall – meist klinken sich nur ein oder zwei Gemeinden aus. Größere Kirchengemeinden sehen die Notwendigkeit von Kooperationen (noch) nicht.
- Hilfreich ist die Leitfrage: „Was muss vor Ort abgedeckt werden, was geht gemeinsam?“

⁴ Z.B. finden Dekanats- und Pfarrkonferenzen themenbezogen abwechselnd analog und digital statt.

⁵ Nicht nur in der warmen Jahreszeit.

3. Themen aus den Interviews, die aus Sicht von PuK relevant für bevorstehende Entscheidungen sind:

- *Großer Umbruch in der Kirchenmusik*: Chöre sind durch die Pandemie ausgebremst worden, wachsen teils langsam neu, teils auch nicht.
- Die *Verbindung von Kirche und Diakonie* wächst an einigen Orten, aber längst nicht überall. Teils liegen alte Entfremdungen vor, die kaum zu überwinden sind.
- *Kooperationen* gelingen auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und über Absprachen zu Gottesdiensten (dort anfangs häufig zu den Feiertagen).
- Die *Gesamtbelastung* wird bei den Hauptamtlichen als sehr groß empfunden. Gleichzeitig besteht die Angst, dass man etwas weggenommen bekommt.
- Das Arbeiten in *multiprofessionellen Teams* wird wichtiger – muss allerdings eingeübt werden. Ein Angebot dazu: <https://www.gemeindeakademie-rummelsberg.de/coaching/teamcoaching>
- Es gibt den großen Wunsch, jetzt endlich wieder „normal“ arbeiten zu können, ohne zusätzliche Belastung durch einen Prozess oder Planungsbedarf „von oben“.
- Es werden deutliche Fragen nach *Einsparungen auf höherer Ebene* (z.B. im Landeskirchenamt) und bei Verwaltung gestellt.
- Die *Beratungen* durch die Gemeindeakademie und das Amt für Jugendarbeit wurden und werden als sehr *wertvoll empfunden*.

Konsequenzen und Empfehlungen:

- In die *Schulung und Fortbildung der Kirchenvorstände* zur Frage „Was soll vorläufig vor Ort bleiben und dort gemacht werden und was geht gemeinsam mit anderen besser?“ (= *Grundlagen der regionalen Kirchenentwicklung*) muss intensiviert werden.
- Das *Arbeiten in multiprofessionellen Teams* muss schnell eingeübt werden: Dazu braucht das Referat Q oder andere Fortbildungsträger einen klaren Auftrag und entsprechende Angebote müssen kommuniziert werden.
- Der *Haltungswechsel hin zur Konzentration auf Schwerpunkte* muss weiter eingeübt werden: alle Beratungsformate sind dazu gefragt (GA, AfG, afj).
- Es lohnt, in die *Arbeit mit Willigen* zu investieren: wo noch keine Bereitschaft zu Entwicklung erkennbar ist, hat es wenig Sinn, Energie zu investieren.
- Die Entwicklungen im *Landeskirchenamt im Rahmen von LKA 2030* sollten gut kommuniziert werden, damit deutlich wird, dass sich auch die Kirchenleitung verändert/verkleinert. Der Zusammenhang mit PuK muss deutlich sein.
- Es muss transparent gemacht werden, dass *Veränderung das "new normal"* ist und dass das "normale" Arbeiten in Zukunft immer auch darin besteht, die notwendigen Veränderungsprozesse vor Ort aktiv mitzugestalten.