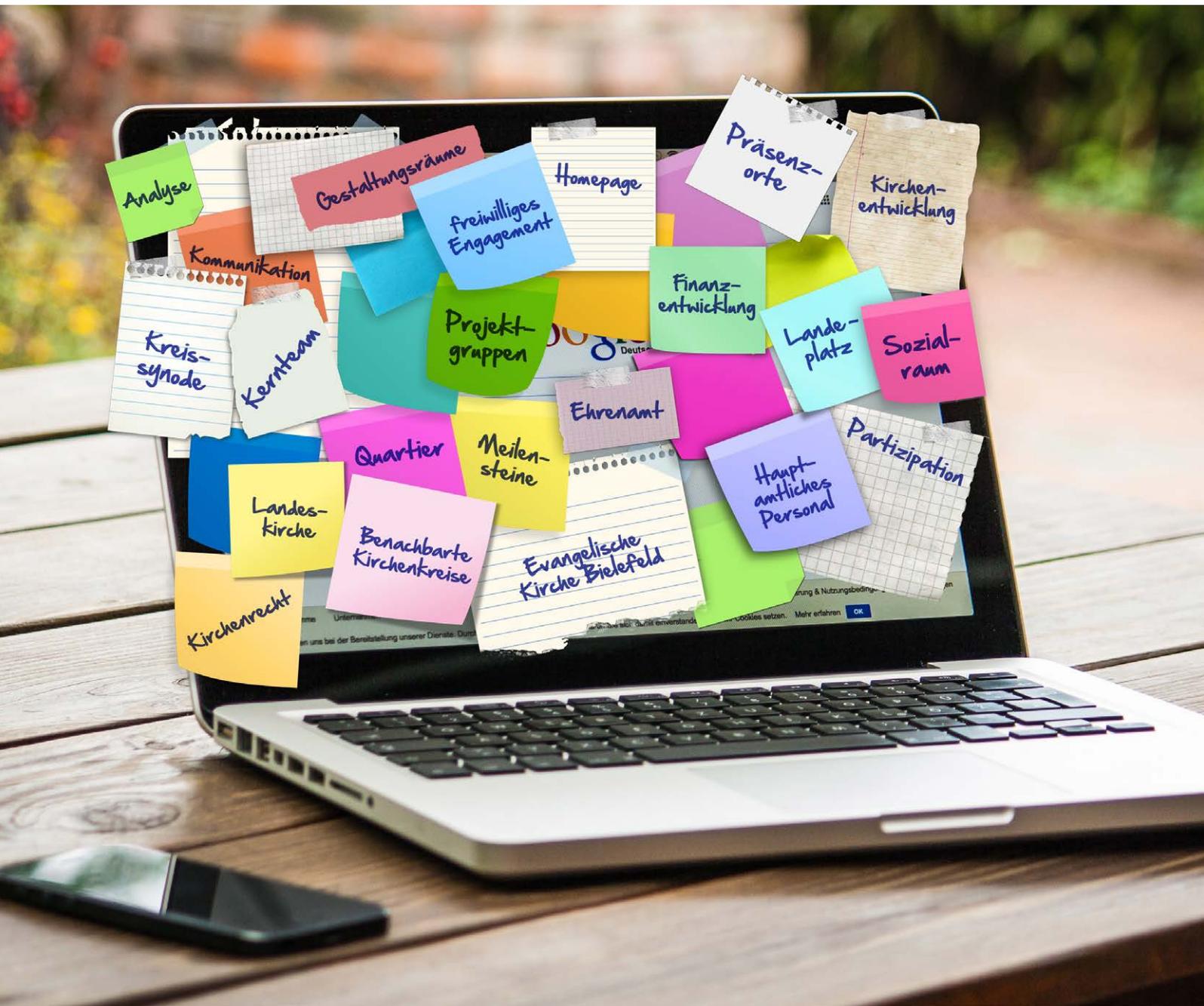


Ein Zukunftsprojekt
im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld

Miteinander
Kirche sein

ZUSAMMENFASSUNG DER ANALYSEPHASE
ERGEBNISSE UND AUSBLICK

DIE AUSGANGSLAGE



AUFBRUCH 2035

INHALT

Einleitung	4
Gemeinden im Quartier und im Sozialraum	6
Präsenzorte der Evangelischen Kirche Bielefeld	10
Ehrenamt und freiwilliges Engagement	12
Hauptamtliches Personal	14
Finanzentwicklung	16
Verwalten	18
Benachbarte Kirchenkreise, Recht und Landeskirchenamt	20
Mitarbeitende Projektphase 1 und Ausblick	22
Projektbeteiligte und Kontakt	25
Impressum	26



EINLEITUNG

Aufbruch 2035 hat das Ziel, für den Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld eine neue Konzeption zu entwickeln. Sie soll verbindlich beschreiben, wie eine nachhaltige Entwicklung mit Blick auf die Ziele und Kernaufgaben der Evangelischen Kirche in Bielefeld sichergestellt werden kann. Für die Entwicklung dieser Konzeption haben in der ersten Projektphase acht verschiedene Projektgruppen den Grundstein gelegt.

Nach der konstituierenden Sitzung des Kernteams haben 29 Männer und 27 Frauen (46 Hauptamtliche und 10 ehrenamtlich Mitarbeitende) im Mai 2021 mit der Arbeit begonnen für die erste Projektphase, die Ist-Stand-Analyse, wurden folgende Schwerpunkte identifiziert, um genauer entscheiden zu können, wie eine künftige Konzeption zu entwickeln ist.

1. Gemeinden im Quartier und im Sozialraum

2. Präsenzorte der Evangelischen Kirche Bielefeld

3. Ehrenamt und freiwilliges Engagement

4. Hauptamtliches Personal

5. Finanzentwicklung

6. Verwalten

7. Benachbarte Kirchenkreise und Gestaltungsräume

8. Kirchenrecht, Landeskirche und Kirchenentwicklung

Den Betrachtungszeitraum bildeten hierbei die Jahre 2016 bis 2020. Handlungsempfehlungen für die weitere Projektarbeit sowie Impulse und Ideen für die Weiterentwicklung der jeweiligen Themenschwerpunkte wurden gesammelt. Diese beziehen sich auf die Jahre 2021 bis 2035.

Alle Aktivitäten und Vorhaben wurden unter der Perspektive betrachtet, in welchem Maße und mit welchem Ressourceneinsatz sie dem Hauptziel des Projekts, der „Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat“, dienen: Welche Leistungen werden erbracht werden und welche Wirkungen haben sie?

Im Folgenden haben wir für Sie die wichtigsten Erkenntnisse und Aufträge der Analysephase zusammengefasst. Dazu gehört auch jeweils ein Ausblick mit Empfehlungen zur Weiterarbeit. Die Ergebnisse der Analysephase wurden auf der Kreissynode am 25. November 2021 vorgestellt. Den ausführlichen Abschlussbericht finden Sie auf der Homepage www.aufbruch2035.de. Ein Kurzvideo zu den wichtigsten Ergebnissen finden Sie auf dem Youtube-Kanal des Evangelischen Kirchenkreises.



<https://youtu.be/kgMfjGniknQ>





GEMEINDEN IM QUARTIER UND IM SOZIALRAUM

Auch in sich verändernden Strukturen wird kirchliche Arbeit weiter wesentlich davon geprägt sein müssen, ein gutes und gastfreundliches Miteinander von Menschen im Quartier / in den Gemeinden zu organisieren. Die Kirchengebäude bieten dafür wohnortnahe und vielfältige Möglichkeiten. Diese sollten sich noch deutlich mehr zu zentralen Versammlungsorten vieler Gruppen im Sozialraum entwickeln. Im Fokus kirchlicher Angebote sollten mehr denn je Jugendliche und junge Erwachsene stehen. Die Bindekräfte von Kirche in dieser Altersgruppe sind besonders schwach und damit für die Entwicklung von Mitgliedschaft kritisch.

Menschen suchen nach Möglichkeiten zum Austausch über Lebens- und Glaubensfragen – wie kann es gelingen, Kirche als guten Ort für diese Fragen weiterzuentwickeln? Kultur, insbesondere Kirchenmusik in all ihren Erscheinungsformen ist besonders geeignet, niedrigschwellige Zugänge zu Kirche zu ermöglichen. Die Etablierung Interprofessioneller Pastoralteams ist eine lohnende Herausforderung. Die Klärungen von Aufgaben und Rollen in diesen Teams wird eine Aufgabe darstellen. Es wird darauf zu achten sein, dass alle gemeindlichen Veränderungsprozesse im solidarischen Miteinander von Gemeinden und Kirchenkreis gestaltet werden.

Die wichtigsten Ergebnisse

Aktivitäten und Kooperationen

Es gibt in den Gemeinden eine Fülle an Ressourcen: In den Fragebögen wurden besonders erfolgreiche Projekte beschrieben. Sie sind ein wahrer Schatz an Kreativität, Engagement und auch Inspiration für andere: Gottesdienste und Aktionen mit Kindern und jungen Familien, Konfi-Aktionen, Kino- und Literaturgottesdienste, Frühstückstreffe u.v.m. Es passiert unglaublich viel in den Gemeinden. Es gibt ein weit gefächertes Angebot musikalischer Aktivitäten. Auch die Seniorenarbeit ist in den Gemeinden ausgeprägt. Dazu ein diakonisches Arbeitsfeld, das sich an den Menschen im Quartier orientiert: Andachten in diakonischen Einrichtungen, Angebote für Menschen mit Demenz, Besuchsdienstkreise, Flüchtlingsarbeit.

Zahlreiche Gemeinden berichten von ihrer Verankerung im Quartier und reflektieren die Bevölkerungsstruktur und ihre Besonderheiten. Einige Gemeinden nehmen aktiv an Stadtteilkonferenzen und Runden Tischen teil oder haben diese sogar selbst mitgegründet. Fast überall gibt es Kooperationen im Stadtteil. Gerade auf der Basis dieser Erfahrungen und Kontakte vor Ort sollten in Zukunft weiterhin und noch gezielter Möglichkeiten der Zusammenarbeit gesucht werden, mit dem Ziel, wichtige Arbeitsbereiche gemeinsam mit anderen Akteuren zu erhalten.

Ländliche und städtische Prägungen

Die eher ländlichen Gemeinden sehen ihre Besonderheiten vor allem in der Kontinuität der Beziehungen, der Treue und Verbundenheit zur Gemeinde. Städtisch geprägte Gemeinden beschreiben die große Vielfalt der Bevölkerung in den Quartieren und eine stärkere Fluktuation. Menschen wählen zwischen Angeboten mehrerer Kirchengemeinden und fühlen sich zuweilen auch mehreren Gemeinden zugehörig.

Entwicklung der Kirchenmitgliedschaft

Auf die Kirchenbindung wirkt sich das ländliche oder städtische Milieu interessanterweise nicht eindeutig aus. Im gesamten Kirchenkreis gehen die Mitgliederzahlen zurück. Auffällig ist, dass sowohl der stärkste wie auch der schwächste Mitgliederrückgang in ländlichen Gemeinden zu verzeichnen ist. Die städtischen Gemeinden liegen im Mittelfeld. Die Gründe hierfür sind vielfältig und sicher nicht vorschnell allein in der Arbeit der Kirchengemeinde zu suchen. Neben den Profilen der Gemeinden ist hier vor allem an die soziale und demographische Struktur des Stadtteils zu denken, an die Entstehung neuer Baugebiete, an gesellschaftliche Trends im Hinblick auf Kirchenmitgliedschaft u.v.m.

Zwei Drittel der Kirchenaustritte erfolgt durch Menschen im Alter von 20 bis 40 Jahren. Der Anteil der Austritte ist somit in Stadtteilen höher, in denen diese Alterskohorte überdurchschnittlich vertreten ist. Gerade für die Altersgruppe der 20-40jährigen gibt es kaum Angebote in den Gemeinden. Sie nimmt am wenigsten am Gemeindeleben teil und ist zugleich die Altersgruppe, in der die häufigsten Kirchenaustritte zu verzeichnen sind. Es gilt daher, besondere Kreativität und Ressourcen auf diese Altersgruppe zu richten und sie gezielter als bislang anzusprechen.

Schlussfolgerungen

Jugendarbeit, Diakonie und Kirchenmusik stärken

Wir sehen die Jugendarbeit und die Arbeit mit jungen Erwachsenen als Schlüsselbereiche für die zukünftige Kirchen- und Gemeindeentwicklung an. Dabei sind sowohl die gute Ausstattung der Jugendarbeit als auch ihre gute Verbindung zur Kirchengemeinde entscheidend. Die Diakonie ist ebenfalls ein Schlüsselbereich für die Zukunft. Hier wird es wichtig sein, dass Diakonie und Seelsorge noch besser miteinander verbunden werden und dass die Beziehungen zwischen den Gemeinden und den Mitarbeitenden der Diakonie für Bielefeld gestärkt werden. Die große Bandbreite der musikalischen Angebote und der Mitwirkungsmöglichkeiten sind schon jetzt herausragend. Diese Vielfalt der Kirchenmusik für alle Altersgruppen und Milieus möchten wir auch in Zukunft unbedingt erhalten.

Beziehungen stärken

Gelingende kirchliche Arbeit in veränderten Strukturen muss vor allem Beziehungen stärken. Menschen haben dann Lust, sich am Gemeindeleben zu beteiligen, wenn sie dort gute Beziehungen erleben, wenn sie Menschen persönlich kennen, und wenn sie erleben, dass sie wahrgenommen werden. Umgekehrt braucht die Gemeinde – gerade für die distanzierteren Kirchenmitglieder – mindestens einen Namen und ein Gesicht. Volkskirchlich gebundene Mitglieder, die sich nicht aktiv engagieren, sich aber zugehörig zur Gemeinde fühlen, müssen wissen: „Für mich ist Frau X. oder Herr Y. zuständig. Den / die kann ich anrufen, wenn ich ihn / sie brauche.“ Die Qualität neu zu schaffender kirchlicher Strukturen wird daran gemessen werden, ob es ihnen gelingt, Beziehungen und Netzwerke zwischen Menschen im Quartier zu stärken.

Erkennbar sein: Gebäude und Themen in der Öffentlichkeit

Zahlreiche Gemeinden machen die Erfahrung, dass das Kirchengebäude als Mittelpunkt des Ortes bzw. des Quartiers wahrgenommen wird und eine symbolträchtige Ausstrahlungskraft hat, für den ganzen Stadtteil. Kirchplätze sind Begegnungsorte, Kirchräume Orte des Kraftschöpfens und der Meditation – nicht nur für Mitglieder. Um in den Stadtteilen sichtbar zu bleiben, sollte verstärkt über die erweiterte Nutzung von Kirchen nachgedacht werden. Gerade durch ihre Kirchengebäude wird Kirche im Quartier erkennbar.

Empfehlung zur Weiterarbeit

In der nächsten Projektphase werden Weichen dafür gestellt werden, welche Entwicklungen von den Gemeinden selbst vor Ort auf den Weg gebracht werden, die keinesfalls einheitlich sein müssen, und welche Entwicklungen einer zentralen Steuerung und zentraler Rahmenbedingungen bedürfen. Damit sich Menschen vor Ort weiterhin zugehörig fühlen, ist es wichtig, dass sie ihr Überlegen und Handeln vor Ort als selbstbestimmt und eigenverantwortlich erleben. Es wird also darauf zu achten sein, dass der Kirchenkreis die Change-Prozesse in den Gemeinden und Quartieren unterstützt, begleitet und fördert. Genauso kommt es darauf an, dass die Gemeinden über das je eigene Feld hinaus Verantwortung für das große Ganze der Evangelischen Kirche in Bielefeld übernehmen. Eine geteilte Verantwortung, das Teilen von Ressourcen und die Freude am solidarischen Miteinander sind im wahrsten Sinne zukunftsweisend.

Empfehlung 1

Es passiert unglaublich viel in unseren Gemeinden: Jugend- oder Seniorenarbeit, Kirchenmusik oder diakonische Arbeit. Hier ist ein wahrer Schatz an Kreativität und Engagement: Gottesdienste mit Kindern und jungen Familien, Konfi-Aktionen, Kino- und Literaturgottesdienste, Frühstückstreffe, u.v.m. Vielfach wird schon mit Menschen und Einrichtungen im Stadtteil zusammengearbeitet, und die Zusammenarbeit im Quartier möchten wir auch in Zukunft stärken.

Empfehlung 2

Zwei Drittel der Kirchaustritte erfolgt durch Menschen im Alter von 20 bis 40 Jahren. Der Anteil der Austritte ist somit in Stadtteilen höher, in denen diese Alterskohorte überdurchschnittlich vertreten ist. Gerade für die Altersgruppe der 20-40jährigen gibt es kaum Angebote in den Gemeinden. Es gilt daher, besondere Kreativität und Ressourcen auf diese Altersgruppe zu richten und sie gezielter als bislang anzusprechen.

Empfehlung 3

Jugendarbeit, Diakonie und Kirchenmusik stärken. Gelingende kirchliche Arbeit in veränderten Strukturen muss in Zukunft vor allem Beziehungen stärken. Menschen haben dann Lust, sich am Gemeindeleben zu beteiligen, wenn sie dort gute Beziehungen erleben, wenn sie Menschen persönlich kennen, und wenn sie erleben, dass sie wahrgenommen werden.







PRÄSENZORTE DER EVANGELISCHEN KIRCHE BIELEFELD

In der Projektgruppe Präsenzorte wurde die Bedeutung der Vielfältigkeit und niedrigrschwelligen Erreichbarkeit kirchlicher Orte und Angebote hervorgehoben. Sie stehen für die Sichtbarkeit, Erreichbarkeit und den einladenden Charakter von Kirche. Von den Gemeinden über Einrichtungen und Dienste des Kirchenkreises, über Kitas und Schulen sowie über die vielfältigen Angebote diakonischer Dienste wird Kirche erlebt. Damit sich Mitarbeitende an diesen Orten selbst als kirchliche Akteurinnen und Akteure sehen, brauchen sie Bildung und Förderung. Über eine Machbarkeitsstudie werden derzeit die Neuausrichtung und die Potentiale zur Weiterentwicklung gemeindlicher und kirchlicher Immobilien untersucht. Digitale Präsenzorte von Kirche nehmen in der Bedeutung zu und müssen weiterentwickelt werden. Im öffentlichen Schulsystem nehmen die Sichtbarkeit und Relevanz von Kirche ab. Jugendliche und junge Erwachsene werden zunehmend weniger erreicht. Für diese Gruppe gibt es von Kirche die wenigsten Angebote. Zugleich ist die Altersgruppe junger Erwachsener die größte bei den Kirchnaustritten. Die Attraktivität und Relevanz kirchlicher Angebote hängt wesentlich von der Nähe zur Lebenswirklichkeit der Menschen ab. Der Rückzug in eine Sonderwelt hätte fatale Folgen.

Die wichtigsten Ergebnisse

Präsenzorte und virtuelle Orte

Bei den Präsenzorten werden sowohl eigene Immobilien als auch andere Orte im Kirchenkreis genutzt. Auch virtuelle Angebote etablieren sich immer mehr. Alle Präsenzorte sind offen für Kirchenmitglieder, für kirchenferne Menschen bzw. für Menschen anderer Religionszugehörigkeit. Die christliche Botschaft ist erkennbar, ohne dass Menschen missioniert werden. Menschen in verschiedenen sozialen Situationen und mit den unterschiedlichsten Herausforderungen und in verschiedenen Konstellationen sind mögliche Nutzer der Angebote kirchlicher Präsenzorte.

Vielfacher Gewinn

Präsenzorte ermöglichen Menschen den Gewinn vielfältiger Begegnung und Auseinandersetzung mit Religion und Glaube, Kontemplation und Spiritualität. Gemeinschaftserlebnisse und Identifikation wird ebenso möglich wie die Begleitung, Trost und Hilfe in unterschiedlichen Lebenssituationen bis hin zum Schutzaufenthalt im Kirchengebäude. Präsenzorte bieten feste Ansprechpartner als Anlauf- und Anknüpfungspunkt, stehen für Beziehungs- und Bindungsangebote, als gastfreundliche Orte der Begegnung und Feier. Sie sind zugleich auch Orte diverser Horizont-erweiterung und vermitteln die Erfahrung „durchbeteter“ Räume.

Empfehlung zur Weiterarbeit

Vielfältige Kommunikation des Evangeliums in Bielefeld bereitstellen

Durch die gezielte, verlässliche Entwicklung und strukturelle Einbindung von Präsenzzorten besteht die Möglichkeit, Kirche in Bielefeld weit, vielfältig, offen, erfahrbar und erreichbar zu denken. Verantwortliche haben dabei die Bedürfnisse und Bedarfe der Menschen im Blick.

Kirchliche Arbeit erkennbar machen

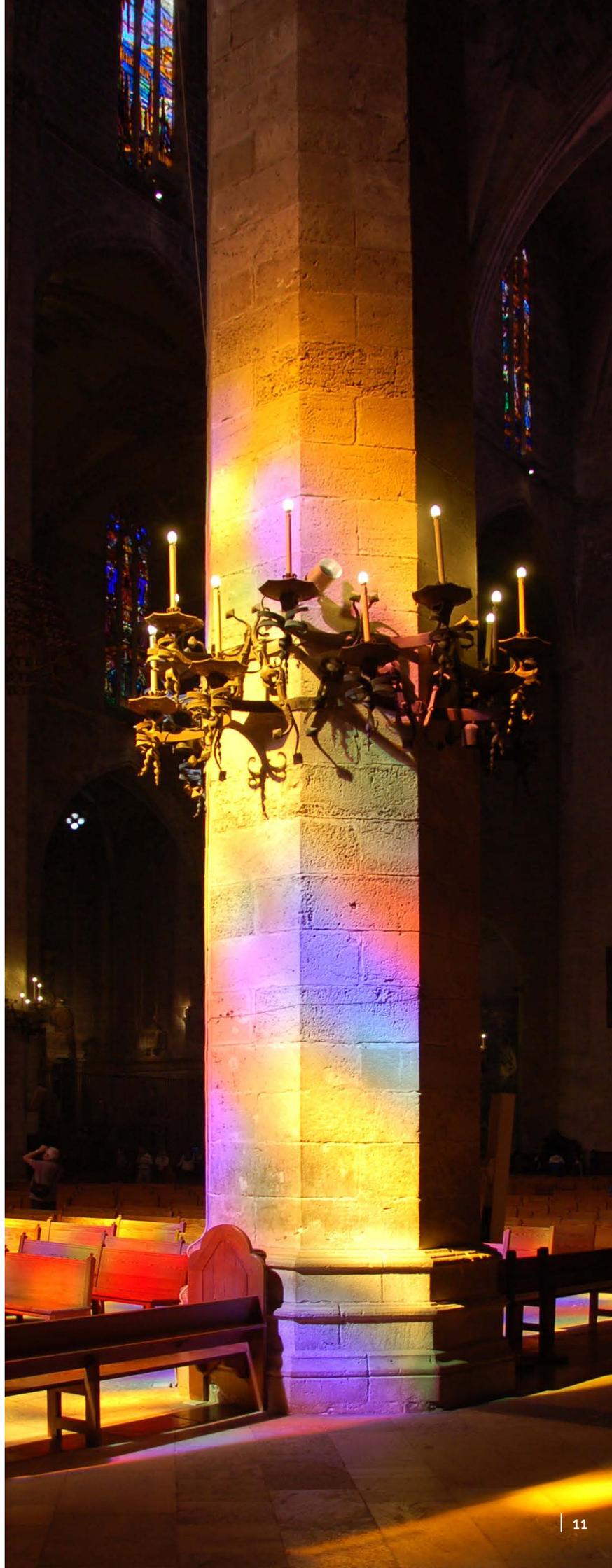
Nach dem Motto „Tue Gutes und sprich darüber“ wird die kirchliche Arbeit sichtbarer. Es kommt mehr „Kirche“ in der Bevölkerung an. Dabei geht die Kirche auf die Bevölkerung zu und hegt keine umgekehrte Erwartung. Die Angebote sind niedrigschwellig, um kirchenfernen Personen den Zugang zu erleichtern.

Die Zukunft heute entwickeln

Wenn wir jetzt als Kirche in gesellschaftlichen Herausforderungen für die Menschen sichtbar sind, dann sind wir auch noch in 10 oder 15 Jahren relevant. Dann ist Kirche eine glaubwürdige Institution.

Das lebendige „Wir“ im Kirchenkreis verstärken

Dazu gehören konzeptionelle Überlegungen, den Ereignischarakter von Kirche an Präsenzzorten und den Vorhalt verlässlicher Strukturen zu ermöglichen. Weitere Überlegungen sollten sicherstellen, dass sowohl Kirchenmitglieder als auch andere Menschen die Kommunikation des Evangeliums erleben können.





EHRENAMT UND FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Die Projektgruppe fand viele Hinweise zu einer sich verändernden Kultur freiwilligen Engagements in der Gesamtgesellschaft. Nie zuvor haben sich gesamtgesellschaftlich derart viele Menschen im Ehrenamt engagiert. Sie tun dies aber vermehrt in sehr konkreten und eher projektbezogenen, befristeten Aufgaben. Langdauernde Bindungen an Gremien oder Aufgaben erscheinen wenig attraktiv.

Im Kirchenkreis geht die Zahl ehrenamtlich Tätiger z.T. deutlich zurück. Die anerkennende Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements hat hohe Bedeutung, wie auch der Wunsch nach hinreichender Einweisung und begleitender Förderung. Aspekte der persönlichen Weiterentwicklung im Ehrenamt sind deutlich wichtiger geworden als mögliche intrinsische Glaubensmotive. Gelingende Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen wird von Letzteren als besonders wichtig eingeschätzt. Hauptamtliche müssen qualifiziert werden, diese Zusammenarbeit als professionellen Auftrag zu verstehen und aktiv zu gestalten.

Die wichtigsten Ergebnisse

Ohne Ehrenamt geht nichts

Gesellschaftliche und kirchliche Aufgaben sind nicht ohne die Menschen möglich, die sich freiwillig und ehrenamtlich engagieren. Leider sinkt die Zahl der Ehrenamtlichen im Kirchenkreis. So muss unser Augenmerk darauf gerichtet sein, wie eine größere Anzahl von Menschen dafür gewonnen, begeistert und in ihrem Engagement unterstützt und begleitet werden kann. Wenn Ehrenamtliche sich einbringen können, wird das Spektrum der Arbeit in der Kirche breiter und bunter.

Perpektivwechsel

Die Freiwilligen selbst stehen im Mittelpunkt und müssen in ihrer eigenen Sicht auf ihr Engagement gestärkt werden. So wie sich Gesellschaft und Kirche verändern, so verändert sich auch die Gestalt des freiwilligen Ehrenamtes. Es fällt zunehmend schwer, feste Aufgabenprofile zu besetzen. Größer ist das Interesse an projektbezogenen Aufgaben, deren Sinnhaftigkeit sich für alle Beteiligten sofort erschließt. Ehrenamtliche engagieren sich, wenn und weil sie dabei persönliche Weiterentwicklung erfahren. Sie möchten ihre eigenen Ideen und Fähigkeiten einbringen können. Sie wollen an der Entwicklung und Ausgestaltung der freiwilligen Aufgaben beteiligt sein. Sie erwarten eine qualifizierte Aus- und Fortbildung und eine gute Konfliktkultur in Auseinandersetzungen. In ihrem Engagement und durch eine gute Begleitung erleben Menschen, dass sich ihre Beziehungs- und Bindungsfähigkeit erweitert. Das hilft ihnen auch in beruflichen und persönlichen Lebenszusammenhängen und motiviert sie längerfristig. Dann ist es ihnen auch eine Ehre, dass andere ihre Unterstützung annehmen, ihnen einen Vertrauensvorschuss gewähren und ihnen Kompetenz zutrauen.



Hauptamtliche Strukturen

Freiwilliges Engagement braucht hauptamtliche Strukturen. Für alle von uns benannten notwendigen Voraussetzungen zum Gewinnen, Begleiten und Unterstützen von Ehrenamtlichen ist ein strukturell, finanziell und verlässlich verankerter Einsatz von Hauptamtlichen unerlässlich. Dies ist dann entsprechend bei der Beschreibung von Aufgabenprofilen für Hauptamtliche zu beachten.

Ehrenamtliche erwarten eine klare Zeitstruktur und Aufgabenabgrenzung. Besonders in verantwortungsvollen, zeitaufwändigen Ehrenamtsfeldern möchten sie nicht die Arbeit von bezahlten Hauptamtlichen ersetzen müssen. Sie suchen Anlaufstellen, auch auf digitalem Wege, bei denen sie sich über Angebote und Voraussetzungen für ein freiwilliges Engagement informieren können. Es ist wichtig, darauf zu achten, dass verschiedene Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen definiert und angeboten werden.

Empfehlung zur Weiterarbeit

Wir empfehlen die Einrichtung einer Ehrenamtsbörse im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld, bei der vor allem Angebote von projektbezogenem und übergreifendem Ehrenamt gesammelt und an Interessierte vermittelt werden können. Eine qualifizierte Ausbildung in Grundkompetenzen ehrenamtlicher Tätigkeiten kann auch auf dieser zentralen Ebene entwickelt und durchgeführt werden. Dazu sind bestehende Kooperationen zu fördern und neue zu entwickeln. Ehrenamtliche wünschen sich auch seelsorgliche Begleitung und ihnen entsprechende Formen von Frömmigkeit.

In einer Zusammenschau der Berichte verschiedener Projektgruppen stellt sich heraus, dass es insgesamt auf die Erfahrung von Wertschätzung, förderlicher Beziehung und Begegnung ankommt. Das schafft Vertrauen und ein Wir-Gefühl.



HAUPTAMTLICHES PERSONAL

Eine wichtige Zukunftsaufgabe wird sein, die Vielfalt der Berufsgruppen und -profile in der Kirche darzustellen und zu entwickeln. Es besteht ein dringender Bedarf an Fachkräften und bereits jetzt deutlich spürbarer Mangel. Es erscheint erforderlich, weitere Maßnahmen zu erarbeiten, um ein positives Arbeitgeberimage zu entwickeln, eigene Arbeitskräfte aus- und weiterzubilden und vorhandene Mitarbeitende an den Arbeitgeber zu binden. Eine weitere Aufgabe ist, sich künftig verstärkt der Frage des Verhältnisses zwischen Haupt- und Ehrenamt zu widmen. Dabei geht es auch um das Thema der Wertschätzung. In die Entwicklung des Hauptamtes müssen gleichermaßen „Betroffene“ sowie hauptamtliche Mitarbeitende einbezogen werden. Es ist ratsam, ihre Expertisen, Erfahrungen und Stärken zu nutzen.

Die wichtigsten Ergebnisse

Komplexe Strukturen

Es gibt eine Vielzahl von Aufgabenfeldern. Aktuell ist es jedoch nur sehr eingeschränkt möglich, sich einen Überblick über die Einsatzfelder von Hauptamtlichkeit im Kirchenkreis zu verschaffen, da keine aussagekräftigen Übersichten vorliegen. Es werden zahlreiche Berufsbilder in unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen angeboten. Diese sind jedoch weder intern noch extern in der Vielfalt bekannt. Diakonie und Kirche werden separat gedacht und ein visionäres „Wir“ ist nur an wenigen Stellen erlebbar.

Eine Empfehlung an die Konzeptionsphase lautet, ein professionelles Aufbau-Organigramm des Ev. Kirchenkreises mit Einzelorganigrammen der gemeindlichen – und der verbandlichen Arbeit zu entwickeln. Dieses kann jedoch aktuell nur den Ist-Stand darstellen und muss an die zukünftige Ausrichtung des Ev. Kirchenkreises angepasst werden. Dieses Organigramm ermöglicht eine Transparenz über die Aufgaben- und Berufsfelder und würde die Vielfalt der kirchlichen Arbeitsfelder für Hauptamtlichkeit darstellen.

Attraktionspunkte für potenzielle Arbeitskräfte bieten

Die Arbeit in Kirche und Diakonie findet vielfach nah am Menschen und für Menschen statt. Daher könnten diese Arbeitsfelder für Fachkräfte interessant sein. Bevor jedoch Attraktionspunkte für eine hauptamtliche Tätigkeit im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld klar benannt werden können, müssen Erwartungen an die Arbeitnehmer in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern geklärt werden. Wenn z.B. die Erwartungen bestehen, dass zu einer Tätigkeit Gespräche mit Gemeindegliedern gehören oder der „Schutz von Schwachen“ leitend in der jeweiligen Funktion sein soll, so muss

dieses klar und transparent in Stellenprofilen, Stellenzuschnitten, Stellenbewertungen und Leitbildern sowie in Arbeitsstrukturen und im Einarbeitungsprozess seinen Platz finden und kommuniziert werden.

Zeitliche Ressourcen

Die zeitlichen Ressourcen im Hauptamt sind häufig nicht ausreichend, um den gestellten Aufgaben und Erwartungen gerecht zu werden. Hauptamtliche empfinden unterschiedliche „Wertigkeiten“ der Aufgabenfelder hinsichtlich der kirchlichen Auftragserfüllung.

Aktuell werden Erwartungen nicht immer klar formuliert. Hauptamtliche können diese im Rahmen der zeitlichen Ressourcen nicht oder nur eingeschränkt erfüllen. Es wurde festgestellt, dass hauptamtliche Stellen gekürzt wurden ohne die Umverteilung der Aufgaben zu regeln.

Gleichzeitig wurden Aufgaben vom Ehrenamt ins Hauptamt und umgekehrt verlagert. Ehrenamtliche sind jedoch auf die Fachlichkeit von Hauptamtlichen angewiesen, um Aufgaben, die ihrer Verantwortlichkeit unterliegen, erledigen zu können. Der Unterstützungsbedarf der Ehrenamtlichen durch Hauptamtliche und die Aufgabenkomplexität in kirchlichen Arbeitsfeldern werden weiter zunehmen.

Dieses führt zu Überforderungen und Unzufriedenheit sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt. In beiden Bereichen ist eine hohe Eigenmotivation festzustellen und das Bemühen auf Kosten der eigenen Kräfte den formulierten und gefühlten Anforderungen gerecht zu werden. In einigen hauptamtlichen Aufgabenfeldern haben Hauptamtliche das Gefühl, „weniger wert“ im Sinne des kirchlichen Auftrages zu sein. Wertschätzung wird nur eingeschränkt oder gar nicht wahrgenommen.

Zukunftsorientierte Personalstrategien entwickeln

Für die Erledigung der vielfältigen Aufgaben wird auch zukünftig qualifiziertes hauptamtliches Personal benötigt. Jedoch herrscht in vielen Arbeitsfelder im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld und in der Diakonie ein Arbeitnehmermarkt, der es für Arbeitgeber spürbar schwierig macht, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Durch den Arbeitskräftemangel könnten auch die Unterstützungsmöglichkeiten der Ehrenamtlichen zunehmend gefährdet werden.

Viele Personalkonzepte, die bei der Diakonie vorliegen, stehen für den Kirchenkreis noch an. Es ist dringend erforderlich, ein positives Arbeitgeber-Image durch Gestaltung attraktiver Rahmenbedingungen zu entwickeln und eine Arbeitgeber-Marke aufzubauen, die die kirchlichen Attraktionspunkte nutzt. Eigene

Arbeitskräfte müssen aus- und weitergebildet werden und vorhandene Mitarbeitende müssen an den Arbeitgeber gebunden werden. Dabei bilden Wertschätzung und christliche Werte eine gute Grundlage.

Empfehlung zur Weiterarbeit

Aufbau-Organigramm

Die Personalstrategie des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld sollte sich an seiner zukünftigen Ausrichtung und den damit verbundenen Bedarfen und Anforderungen orientieren. Ein professionelles Aufbau-Organigramm des Evangelischen Kirchenkreises bietet Transparenz und einen Überblick über die einzelnen Aufgabenfelder.

Aufgabenklärung von Ehrenamt und Hauptamt

Es haben Aufgaben-Verlagerungen vom Ehrenamt ins Hauptamt und vom Hauptamt ins Ehrenamt stattgefunden. Diese sollten sorgfältig analysiert werden und mit den Analyse-Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe „Ehrenamt“ zusammengeführt werden.

Arbeitgeber-Branding

Den zukünftigen Herausforderungen im Fachkräfte-Bereich kann der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld nur begegnen mit einer professionelle Arbeitgeberkampagne und einem professionellem Arbeitgeber-Branding.

Externe Berufsgruppen einbeziehen

Für die weitere Erarbeitung des Projektes müssen unbedingt Menschen, an die sich Kirche wendet, einbezogen werden. Nur diese können vermitteln, wie sie Kirche erleben oder was sie in Zukunft von Kirche erwarten. So kann die Diskussion über den Auftrag von „Kirche und Diakonie“ mit denen geführt werden, die aktuell und in Zukunft betroffen sind. Gleichfalls sollten hauptamtliche Mitarbeitende stärker einbezogen werden, da Kirche und Diakonie über einen Fundus an unterschiedlichen Berufsgruppen verfügen, deren Expertisen, Erfahrungen und Stärken genutzt werden sollten.



FINANZENTWICKLUNG

In der Projektgruppe Finanzentwicklung wurde herausgearbeitet, dass sinkende Kirchenmitgliedszahlen alle Gemeinden betreffen und z.T. deutlich höher ausfallen als noch in der Freiburger Studie prognostiziert. Demnach ist mit jährlichen Defiziten von bis zu 2,4 Mio. Euro zu rechnen. Die derzeitigen Finanzreserven des Kirchenkreises reichen notfalls aus, die Defizite bis 2025/26 abzudecken. Ertragssteigerungen (u.a. in der Wohnungswirtschaft oder im Fundraising) können bedingt zu einer Konsolidierung beitragen. Es werden neue Instrumentarien zur Steuerung des kirchlichen Haushaltes gebraucht („Haushaltsbuch“). Ein Controlling muss entwickelt werden. Eine Kampagne „Warum ist es gut, in der Kirche zu sein“ könnte beitragen, Mitglieder zu gewinnen und zu binden. Kirche sollte mehr und besser deutlich machen, was sie tut, wofür sie sich engagiert und wozu sie Geld einsetzt.

Die wichtigsten Ergebnisse

Mitglieder- und Finanzentwicklung

Die Gemeindegliederzahl im Kirchenkreis wird bis 2035 um rd. 38 Prozent auf rd. 54.000 sinken. Dabei wird die Veränderung in den Kirchengemeinden bzw. Nachbarschaften unterschiedlich verlaufen; in einzelnen Kirchengemeinden könnte sich die Gemeindegliederzahl halbieren. Die Kirchensteuerzuweisung an den Kirchenkreis wird gegenüber 2020 um fast 39 Prozent auf nur noch 8,9 Mio. Euro sinken.

Finanzierungslücke

Machen wir weiter wie bisher, fehlen pro Jahr bis zu 2,4 Mio. Euro. Auf Dauer muss eine Finanzierungslücke von jährlich 1 bis 1,5 Mio. Euro geschlossen werden; zusätzlich muss Spielraum für die Finanzierung von Mitarbeitenden in künftigen Interprofessionellen Teams geschaffen werden.

Zusätzliche Erträge

Teile der Finanzierungslücke können durch zusätzliche Erträge geschlossen werden, z.B. durch höhere Gewinnausschüttungen der KWW und durch zusätzliche Spendenmittel. Hier wird ein erhebliches Potential gesehen, das noch nicht in allen Kirchengemeinden und Einrichtungen genutzt wird. Darum gibt es bereits seit einiger Zeit für alle denkbaren Fundraisingaktivitäten schon heute umfangreiche Angebote des Kirchenkreises – im Referat Kommunikation und Fundraising und in der Evangelischen Stiftung Kirche für Bielefeld.

Empfehlung zur Weiterarbeit

Strategische Ausrichtung

Als strategische Ziele sollten Konzepte zur Mitgliederbindung und -gewinnung entwickelt werden. Dazu gehört auch, Fundraising als strategisches Finanzierungsinstrument und damit permanente Leitungsaufgabe auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen zu implementieren.

Bedarfsanalyse

Finanzgespräche mit allen Kirchengemeinden sowie allen weiteren Arbeitsbereichen und Einrichtungen zur Finanzperspektive werden geführt, um zu klären, nach welchen Kriterien künftig die knappen Ressourcen verteilt und gebündelt werden sollen. Mit dem klaren Arbeitsauftrag, dann auch entsprechend umsteuern zu wollen. Instrumente dazu könnten ein gemeinsames Haushaltsbuch und ein gemeinsames Controlling sein.

Haushaltsbuch und Controlling

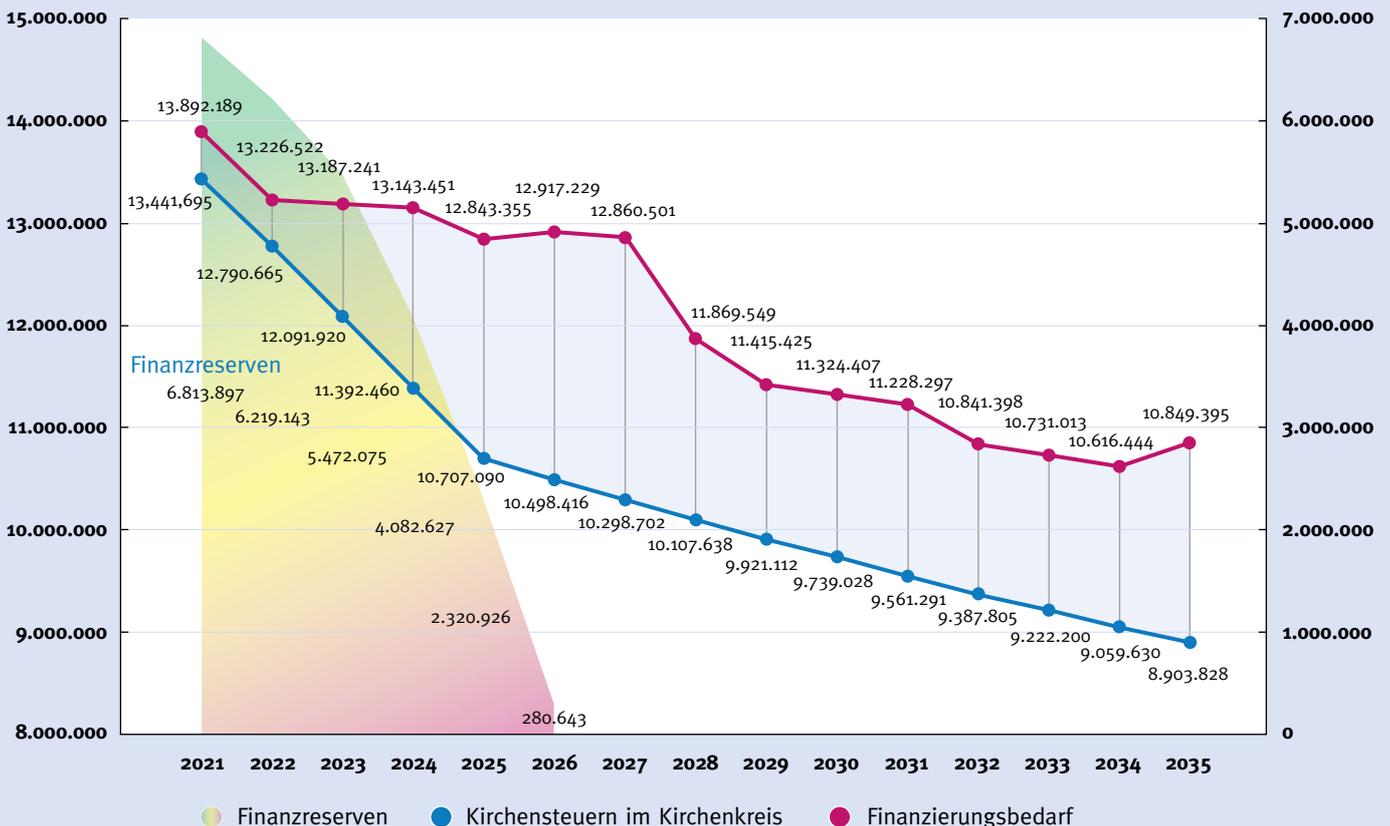
Bei einem Haushaltsbuch geht es darum, Ziele zu definieren und Prioritäten zu setzen; es geht darum, die knappen Ressourcen vorrangig dort einzusetzen, wo die beste Wirkung im Sinne der Ziele zu erwarten ist. Controlling anhand von Kennzahlen könnte heißen: Den Ressourceneinsatz aufgrund der erzielten Wirkungen zu evaluieren und ggf. zu korrigieren.

Jetzt Chancen nutzen

In den nächsten Jahren werden veränderte Rahmenbedingungen zu erheblichen Anpassungen zwingen. Es gibt jedoch die Chance, jetzt zusätzliche Spielräume zu erarbeiten. Mit dem Projekt Aufbruch 2035 können die Veränderungsprozesse aktiv und zielgerichtet gestaltet werden. Daher sollten die Diskussionen mutig, ergebnisoffen und vor allem ohne Vorfestlegungen geführt werden – nicht von Gewohnheiten und Strukturen her, sondern orientiert am Auftrag: der Kommunikation des Evangeliums.

Kirchensteuern und Finanzierungsbedarf 2021 bis 2035

Angaben in Euro





VERWALTEN

Die Projektgruppe „Verwalten“ hat im Rahmen der Analyse noch einmal unterstrichen, dass die Verwaltungskräfte in den Kirchengemeinden häufig als Ansprechpersonen vor Ort wahrgenommen werden. Ihre Aufgaben – auch im Kontext der Interprofessionellen Teams – werden sich in den kommenden Jahren verändern. Die Qualifizierung und die Personalentwicklung muss diesen Entwicklungen Rechnung tragen. Beleuchtet werden muss auch die Kooperation auf der Verwaltungsebene zwischen dem Kreiskirchenamt und den Kirchengemeinden. Wo werden welche Verwaltungstätigkeit abgebildet und wie werden diese koordiniert? Besondere Bedeutung wird dem Ausbau und der Verbesserung der digitalen Möglichkeiten für die Verwaltungsarbeit zukommen.

Die wichtigsten Ergebnisse

Wer nimmt wo welche Verwaltungsaufgaben wahr

Hier hat die Projektgruppe die Studie der Landeskirche zur Personal- und Sachmittelausstattung der Gemeindebüros und der Kreiskirchenämter (PSA-Studie) als Grundlage genommen. Die Projektgruppenmitglieder haben in ihren jeweiligen Kirchengemeinden geprüft, ob die in der Studie aufgeführten Aufgaben tatsächlich im Gemeindebüro stattfinden. Hierbei hat die Projektgruppe festgestellt, dass die Mitarbeitenden in den Gemeindebüros nicht ausschließlich die Aufgaben aus der Studie wahrnehmen. Die Verwaltungskräfte werden als „Gesicht“ der Kirchengemeinde wahrgenommen und sind Ansprechpersonen für die Besucher:innen wie für die ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden der Kirchengemeinden.

Die Qualifizierung und die Personalentwicklung in den Gemeindebüros wird sehr unterschiedlich geregelt. Weiterhin wurde festgestellt, dass auch andere Gruppen (Pfarrer:innen als Vorsitzende der Presbyterien, ehrenamtlich Vorsitzende der Presbyterien, Kirchmeister:innen) Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.



Zahlen und Fakten

Da auch viele Teilzeitkräfte beschäftigt werden, wurde die Anzahl der Beschäftigten als Vollzeitäquivalent (VZÄ) ermittelt. Diese Ermittlung ergab, dass im Kirchenkreis insgesamt 571,39 VZÄ beschäftigt werden. Davon sind 42,53 VZÄ Verwaltungsmitarbeitende. Dies entspricht einem Anteil von 7,44 Prozent. Der Anteil der Aufwendungen für die Verwaltung (Kreiskirchenamt und Kirchengemeinden) lag im Jahr 2019 bei 6,71 Prozent der Gesamtaufwendungen im Kirchenkreis. Zum Vergleich: Bei größeren Stiftungen wird von einem Verwaltungskostenanteil von 10 Prozent ausgegangen. Dieser Vergleich zeigt, dass die Aufwendungen für die Verwaltung im Kirchenkreis in einem sehr guten Verhältnis stehen.

Verbesserungsbedarf

Hier hat sich die Projektgruppe insbesondere mit den digitalen Strukturen im Kirchenkreis beschäftigt. Hierbei wurde festgestellt, dass es digitale Formate gibt, die die Arbeit der Kirchengemeinden, bzw. die Zusammenarbeit mit dem Kreiskirchenamt unterstützen. Andere digitale Lösungen sind nicht ausreichend, bzw. es besteht Verbesserungsbedarf. Wichtig wurde hierbei, dass auch immer die Prozesse ggf. neu zu strukturieren sind, um Verwaltungsaufwand zu minimieren.

Empfehlung zur Weiterarbeit

Rollenklärung

Die Rolle und die Aufgaben der Gemeindesekretär:innen sollte neu betrachtet werden, da hier nicht nur Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden. Mit Blick auf die abnehmende Anzahl von Theolog:innen sollten Gemeindesekretär:innen als Teil eines interprofessionellen Teams angesehen werden. Zudem sollte die Qualifizierung und Personalentwicklung der Mitarbeitenden in den Gemeindebüros einheitlich geregelt werden.

Digitaler Ausbau

Da es zunehmend schwieriger wird, ehrenamtlich Mitarbeitende in den Kirchengemeinden für das Amt der Kirchmeister:innen und Presbyter:innen zu finden, ist die Unterstützung der Arbeit in den Kirchengemeinden durch die Verwaltung sehr wichtig. Daher sollte die Qualität der Verwaltung erhalten bzw. verbessert werden. Zudem sollten die digitalen Möglichkeiten ausgebaut und die Prozesse überprüft werden, um die Arbeit in den Kirchengemeinden und die Zusammenarbeit mit dem Kirchenkreis zu erleichtern.



BENACHBARTETE KIRCHENKREISE, RECHT und LANDESKIRCHENAMT

Im Rahmen der Projektarbeit gab es eine Zusammenkunft mit Vertreterinnen und Vertretern der benachbarten Kirchenkreise. Sie sind mit ähnlichen Veränderungsprozessen konfrontiert wie der Kirchenkreis Bielefeld. Es wurden Unterschiede in der Entwicklung ländlicher Regionen und städtische geprägter Strukturen diskutiert. Kooperationsprojekte zwischen Kirchenkreisen im Bereich der Schulreferate und der Klinik-Seelsorge sind vielfach erprobt und bewährt. Kooperationen zwischen Gemeinden an Grenzen von Kirchenkreisen wurden als lohnende Möglichkeit gesehen, Entwicklungen hindernde Grenzen zwischen Kirchenkreisen zu überwinden. Überlegungen zur Zusammenlegung von kreiskirchlichen Verwaltungen werden seit längere Zeit erprobt und erwogen. Sie könnten helfen, Synergien und absehbar notwendige Verschlankungen kreiskirchlicher Verwaltungen zu schaffen.

In der Projektgruppe Recht und Landeskirchenamt wurden die kirchenrechtlichen Rahmenbedingungen zu Gestalt und Funktionsweise von Kirche reflektiert. In vielen Kirchenkreisen kommen Gemeinden aufgrund zurückgehender Mitgliedszahlen an Grenzen, die rechtlichen Anforderungen zur Leitung und Gestaltung von Kirche zu erfüllen. Absehbar notwendige Rückbauprozesse müssen sich auf gemeindlicher, auf kreiskirchlicher und landeskirchlicher Ebene gleichermaßen abbilden. Dabei können Zusammenlegungen von Kirchenkreisen oder gar Landeskirchen nicht ausgeklammert werden. Der Kirchenkreis Bielefeld ist hinsichtlich der Fusion von Kirchengemeinde erfahren. Die Kirchenordnung gestattet bereits jetzt alternative Konzepte übergemeindlicher Organisationsformen. Die sollten im weiteren Projektverlauf geprüft werden. Sollten kirchliche Strukturen notwendig werden, die die derzeitige Parochie in Frage stellen, müssen Konzepte gefunden werden, die das presbyteriale-synodale Prinzip von Kirche sichern. In gemeinsamen Beratungen mit Vertreten des Landeskirchenamtes wurden alle Fragen offen diskutiert. Das Projekt Aufbruch 2035 wird von dort begrüßt und unterstützt.



*Kirche
offen!*





MITARBEITENDE PROJEKTPHASE 1 UND AUSBLICK

Mitglieder der Projektgruppe Gemeinden im Quartier und im Sozialraum

Jörg Lüder, Ernst-Christof Plate, Lea Roth, Frank Sieckmann, Olaf Upmeier zu Belzen, Heike Koch (Leitung)

Mitglieder der Projektgruppe Präsenzorte der Evangelischen Kirche Bielefeld

Thomas Aschoff-Lennier, Matthias Blomeier, Christine Bode, Mark Brüning, Sabine Paap, Carola Wolf, Christine Kandler (Leitung)

Mitglieder der Projektgruppe Ehrenamt und freiwilliges Engagement

Antje Berger, Thomas Biele, Dr. Andreas Kersting, Dr. Luise Metzler, Ute Weinmann (Leitung)

Mitglieder der Projektgruppe hauptamtliches Personal

Manuel Pieper, Ruth Seiler, Dörte Babenhauserheide, Malte Hausmann, Manuela Kleingünther, Marc Korbmacher, Susanne Stöcker, Iris Mijatovic, Melanie Hoffmann (Leitung)

Mitglieder der Projektgruppe Finanzentwicklung

Friedhelm Faust, Karin Lammers-Nehrkorn, Gaby Schöne, Benjamin von Legat, Uwe Gießelmann (Leitung)

Mitglieder der Projektgruppe Verwalten

Regina Brasch, Marcus Brünger, Susanne Golinski, Detlev Gurcke, Antje Wemhöner-Bartling, Susanne Janson (Leitung)



Ausblick 2022

Anfang 2022 hat die zweite Projektphase des Zukunftsprojekts begonnen. Nach der Analyse sollen sich nun viele Interessierte und Engagierte einbringen können. Wie wird bzw. wie soll die Kirche 2035 in Bielefeld aussehen? Wie wollen wir dann dem gemeinsamen Auftrag von Kirche nachkommen, mitten in einer sich dynamisch verändernden Welt? Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung und wie wollen wir diese zur Erfüllung des Auftrages einsetzen? Was leitet uns auf dem Weg bis dahin? An welchen Ideen, Visionen und Leitlinien für eine Kirche im Jahr 2035 orientieren wir das Handeln bei den gleichzeitig zu leistenden schwierigen Umbauprozessen?

Für diese Phase gibt es zum einen vier Projektgruppen (PG), die mit Hilfe der Ergebnisse aus Phase I an der neuen Konzeption arbeiten. Dabei geht es um die Sichtung anderer Projekte zur Kirchenentwicklung (PG 1) und um den Auftrag und die Vision für die Evangelische Kirche in Bielefeld (PG 2). Zudem werden mögliche Strukturen für auftrags- und aufgabenentsprechende Arbeitsteilung (PG 3) ebenso in den Blick genommen wie zukünftige Arbeitsstrukturen und -formen für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende (PG 4).

Der zweite Eckpfeiler ist die Beteiligung möglichst vieler Menschen in dieser Phase. Dazu wird zu öffentlichen Veranstaltungen eingeladen, um eine breite interessierte Öffentlichkeit an der Meinungsbildung zu zentralen Fragen der Kirchenentwicklung zu beteiligen. Für einzelne Zielgruppen soll es spezifische Events geben, die deren besonderen Fragestellungen, Herausforderungen und Interessen thematisieren. Über Gemeinden, Nachbarschaften und Regionen sollen zudem Workshops angeboten werden, in denen Impulse insbesondere für das Thema „Vision für den Kirchenkreis Bielefeld“ erarbeitet werden.

Wann welche Veranstaltungen und Termine sind, erfahren Sie immer auf der Homepage www.aufbruch2035.de. Hier finden Sie auch ausführliche Informationen zum aktuellen Stand des Projekts und entsprechende Dokumente im Download-Bereich. Gleichzeitig sind wir auch auf Ihre Vorstellungen und Ideen angewiesen. Sie haben einen Themenvorschlag, eine Wunschreferentin oder einen Wunschreferenten? Dann melden Sie sich bei uns. Entweder per E-Mail unter 2035@kirche-bielefeld.de oder telefonisch unter 0521 5837-0 bei einem Mitglied der AG Kommunikation von Aufbruch 2035.

Mitglieder der AG Kommunikation Aufbruch 2035

Susanne Golinski, Friederike Kasack,
Uwe Moggert-Seils, Patrick Quack,
Wolfgang Roos-Pfeiffer, Kerstin Schachtsiek,
Mara Schwäbe





PROJEKT BETEILIGTE UND KONTAKT

PROJEKT BETEILIGTE

Synode des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld

Der Kreissynode gehören an: Vertreterinnen und Vertreter der Presbyterien, der Kirchenmusik, Pfarrerinnen und Pfarrer, Leitungen der Dienste und Einrichtungen, hauptamtlich und ehrenamtlich Engagierte

Kreissynodalvorstand

Christian Bald (Superintendent)
Pfarrer Christoph Steffen (Synodalassessor)
Pfarrerin Nora Göbel (Scriba)
Michael Conty
Otto Eisenhardt
Susanne Hogenkamp
Friederike Kasack
Stephanie Mense
Dr. Wolfgang Ruwe

Mit der Projektleitung sind beauftragt

Wolfgang Roos-Pfeiffer (Diakon)
Patrick Quack (Diakon)

KONTAKT

Evangelischer
Kirchenkreis Bielefeld
Aufbruch 2035
Susanne Golinski
Markgrafenstraße 7
33602 Bielefeld

2035@kirche-bielefeld.de

www.aufbruch2035.de



Impressum

01/2022 – Evangelischer Kirchenkreis Bielefeld

Fotos: Gerd Altmann/Pixabay, Andreas Darkow, Andrea Seils, Uwe Moggert-Seils, Pixelio

Gestaltung: Markus Diekmann

Diese Broschüre ist klimaneutral gedruckt auf 100% Altpapier.

Das Recycling-Papier ist klimaneutral produziert, FSC- und Blauer-Engel-zertifiziert.

Miteinander
Kirche sein

AUFBRUCH | 2035

Miteinander
Kirche sein

Ein Zukunftsprojekt
im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld

EVANGELISCHER
KIRCHENKREIS
BIELEFELD

Haus der Kirche
Markgrafenstraße 7
33602 Bielefeld

Fon 0521 | 5837-0
Fax 0521 | 5837-253