

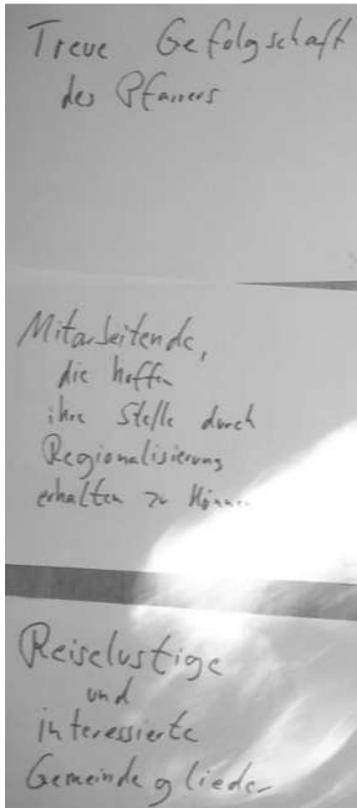
Organisationsberatung „Kirche in der Fläche“, 20.9.2012 in Sornzig – Ergebnisse

entschuldigt: Frau Mette; neu dabei: Frau Schilke

Erwartungen an den Vormittag: Klarheit gewinnen, einen Schritt weiter kommen, verbindliche Ergebnisse erarbeiten, die auch über personelle Wechsel hinweg gültig bleiben.

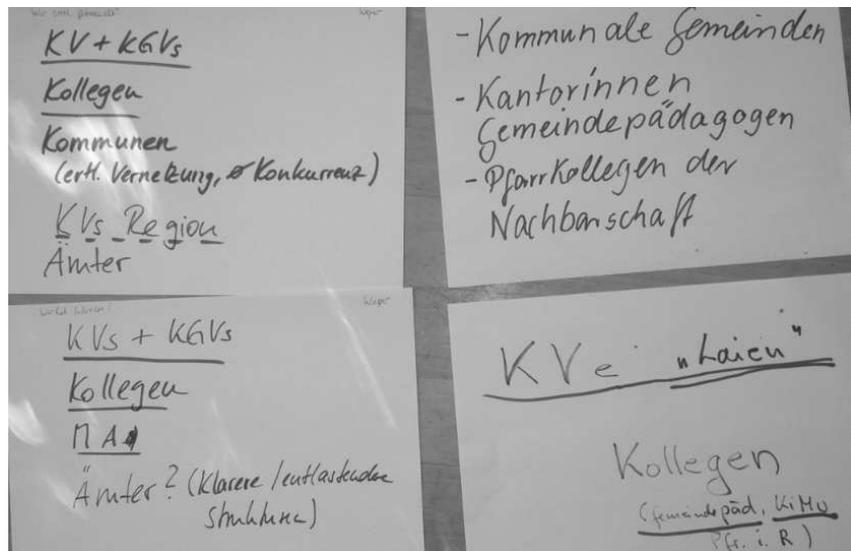
Menschen, die in meinen Gemeinden für die nötigen Veränderungen gebraucht werden, weil sie

- die Macht haben, das Neue zu verhindern oder
- Verbündete mit großem eigenem Interesse am Wandel sind:



Kirchenleitende o werden gebraucht o haben Interesse	X Kerngemeinde o wird gebraucht o u.U. kein Interesse
Pfarrfamilie o wird gebraucht o hat Interesse	X Mitarbeiter haupt- /ehrenamtlich o werden gebraucht o u.U. kein Interesse
Randsiedler o werden gebraucht (lassen sich ansprechen) o Interesse?	X Kirchenvorstand o wird gebraucht o wahrscheinlich Interesse => Stichwort "Mit"

Überraschende Entdeckung:
 Die Dorfgemeinden haben keine Angst vor der Stadt Oschatz.
 Keine Befürchtungen, geschluckt zu werden, sondern ganz andere Bedingungen und ein kräftiges Selbstbewusstsein.



Wer hat Interesse ?

- Bürgermeister / Stadt- bzw. Gemeinderäte
- X LeiterInnen v. Gruppen (Eltern-Kind-Kreis)
- Konfirmandeneltern
- LehrerInnen
- reg. Vernetzung
 - Pilger
 - Orgel/Sommer

Wes wird gebraucht

- X aktive stellv. KV-Vors. (wenn Pfr/in Vorsitz innehat)
 - X Personen, ggf. außerhalb KV, evtl. ohne Mitgliedschaft, die sich um „ungeistliche“ Probleme kümmern
 - lfd. Bauaufgaben
 - Wald
 - Pachtfragen vor Ort („Geschäftsführer“/Laiken?)
 - Verein (Orgel, Scheme...)
- ⇒ tw. schon vorhanden + ausbaufähig

Interesse an Wänden

- dass wo Not groß ist → zu kleine Kinder-Präpa
- Hauptanliegen, dass Arbeit geht!

Beratg. v. außen

Hilfe vom LKA (Klar Struktur)
 Vernetzung mit kommunalen Trägern
 KV → Examinieren
 Hier? Pfarrstellen + PIA
 wie wird gebraucht?

1. Wer wird gebraucht, um die Ziele zu erreichen?

die Gemeindeglieder, die sich jetzt engagieren und mit Kirche verbunden sind und Abschiede gestalten sollen

- Alt bis Jung

Gemeindeglieder, die ihre Wünsche äußern

Kirchenvorstand

Pfarrkonvent

Mitarbeiterkonvent

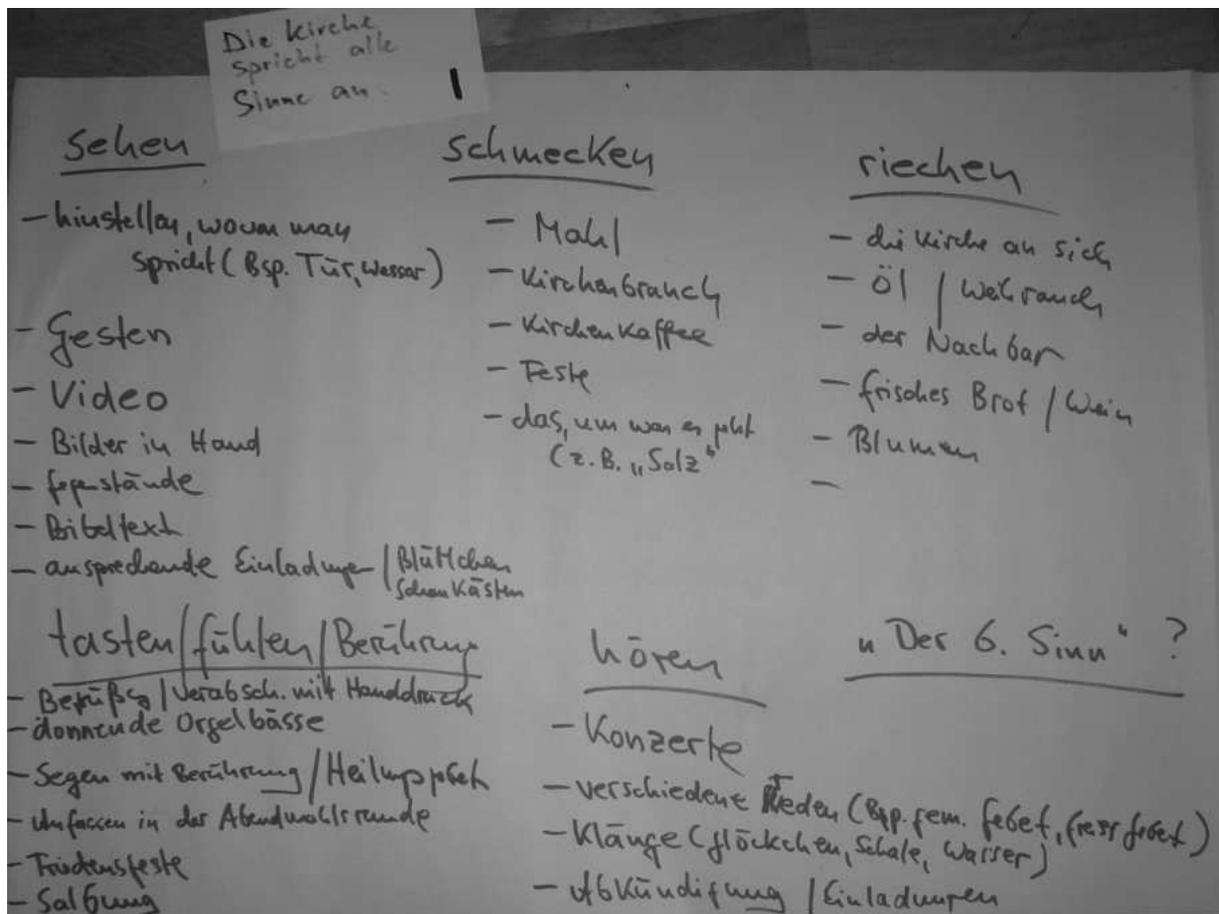
2. Wer hat Interesse?

- die Pfarrer/innen unseres Pfarrkonventes
- der Superintendent
- ? die Mitarbeiter im Verkündigungsdienst?

Aus dem Gespräch - einige Anregungen zur Weiterarbeit:

- Wie passt Ihre Aufzählung der erfolgsentscheidenden Personen zu ihrem theologischen Bild von Gemeinde?
- Sind die von Ihnen identifizierten Schlüsselfiguren zugleich die formell zuständigen Entscheider/innen der Gemeinde (KV, Mitarbeiter/innen)? Falls nicht: Lassen sich formelle und informelle Wirklichkeit mittelfristig einander annähern?
- Wenn Sie große Hoffnung auf Akteure außerhalb der (Kern-)Gemeinde setzen: Wie können Sie möglichst viele Leute aus der Kerngemeinde mitnehmen auf die Reise nach „außen“?
- Bitte beobachten Sie Ihr (emotionales und faktisches) Verhalten in Konkurrenzsituationen. In welchen Situationen und Konstellationen erleben Sie Konkurrenz in Ihrer Arbeit?
- Was können Sie tun, um „Vielfalt“ als Wert und als lebendige Praxis in Ihrer Gemeindegarbeit zu fördern?

Arbeit an ausgewählten Zielen



Diese Gruppe (Moosdorf, Gnaudschn, Riese) ist anschließend der Meinung, dass Regionalisierung die Voraussetzung für alle weiteren Schritte ist, verschiebt deshalb die Arbeit an konkreten Schritten und Projekten für „alle Sinne“ auf später und schließt sich der Arbeit an der Regionalisierung an.

Haben Sie Lust, trotzdem Ihr Inventar der Sinneseindrücke weiter zu benutzen und ein ansehnliches, leckeres, duftendes, berührendes und wohlklingendes Projekt zu entwickeln, das auch den 6. Sinn nicht kalt lässt?

Diese Gruppe (Jochem, Sehn, Dr. Kinder) stellt fest, dass für die gemeinsame Einbindung von Ehrenamtlichen in den Gottesdienst die Situation in ihren Gemeinden zu unterschiedlich ist. Angebote zur Ehrenamtsförderung gibt es bereits, auch in der Musik. Deshalb entwickelt die Gruppe vorerst keine konkreten Schritte oder Projekte.

Die Gruppe vereinbart, sich vor dem nächsten Beratungstermin (15.11.) zu dritt zu treffen, an dem Thema weiter zu arbeiten und nach konkreten Handlungsmöglichkeiten zu suchen.

o EA leiten GD
 → Kein Lückenbüßer, sondern vollwertiger Mitarbeiter (GD-Plan mit Pfl.-Lücken)
 → Akzeptanz auch neuer Formen ("Gemeindeandacht", Gen-GD)
 → Musik?
 → persönliche Begleitung
 → Menschen aus der 'Mitte' der Gemeinde

- "Bonifacius-Prinzip" → geistliche Zentren schaffen
 Teamarbeit d. HA, Präzision, Transparenz (z.B. kein Sündenregister)
 - freundlich, aber illusionslos klar Lobbyarbeit (KbV, Ehrenamtsakademie, Konvente (HA-Konvent) → Stimmungs!!)
 - Ausstellung im KB ermöglicht (KbV) höhere Flexibilität im Einsatz (1.1.14) (bedarforientiert) + Stellensicherung ab 1.1.15 alle!
 - Zusammenarbeit in Sache verbindlich
 - gabenorientierte Arbeit unter Kollegen ohne Konkurrenz (ist das möglich?)
 - HA-Ausbildung → teamorientiert
 - Vorgaben „von oben“ mit klaren Kriterien für Modellregionen (3 RKA...)

Diese Gruppe (Weyer, Schilke, Sup. Liebers; in der zweiten Runde auch Riese, Moosdorf, Gnaudschun) diskutiert, ob die nötigen Veränderungen mit neuen Regelungen „von oben“ oder mit Experimenten an der Basis beginnen.

Als konkretes Projekt wird die bereits laufende gemeinsame Konfirmandenarbeit (Frau Weyer, Herr Riese) benannt. Es besteht die Hoffnung, dass der künftige Stelleninhaber in Mügeln und der Mügelter KV bereit sind, die erfolgreiche regionale Konfirmandenarbeit fortzusetzen.

Zur Verbreitung dieser Praxis soll jetzt im Kirchenbezirk geworben werden A) mit dem Erfolg und B) mit den Vorteilen „Effizienz“ und „gabenorientierter Einsatz“.

Verabredungen zur Weiterarbeit:

Die Beratungsgruppe wünscht sich (sehen das alle so?), gemeinsam an den gleichen Themen zu arbeiten und Ergebnisse zu produzieren, die dann für alle verbindlich sind und von allen umgesetzt werden. Erst wenn Ziele eingegrenzt sind, die von allen mitgetragen werden, kann sinnvoll auch an Möglichkeiten der Lobbyarbeit und an den nötigen Abschieden gearbeitet werden.

Nächste Beratung:

Donnerstag, 15.11., 9-12 Uhr in Naundorf, Straße der Einheit 16.

„Hausaufgaben“:

1. Bitte wählen Sie für sich aus sämtlichen „Zielen der Veränderung“ (Protokoll vom 18.7.2012) je drei Anstriche zu den Fragen

- Wo ist die Not am größten?
und
- Bei welchen Zielen sehen Sie jetzt besonders gute Chancen, gemeinsam Veränderungen zu erreichen?

2. Bitte sehen Sie sich im Kreis Ihrer Kolleg/innen um: Mit wem wünschen Sie sich mehr Zusammenarbeit?

3. Bitte bleiben Sie an Ihren Projekten dran (siehe oben: Kirche mit allen Sinnen; Ehrenamtliche einbeziehen; Regionalisierung z.B. in der Konfirmandenarbeit) – *nicht als zusätzliche Aufgabe, sondern in Ihrer normalen Gemeindearbeit.*

Alle Protokolle der bisherigen Arbeit finden Sie unter
www.organisationsentwicklung-dresden.com/oschatz.htm