

Profil des Strukturbüros im Evangelischen Kirchenkreis Iserlohn

Wer sind wir? Antje Röse: Pfarrerin i.E , Gemeindepfarramt; Synodalvikarin im KK Iserlohn
Claudia Enders: Dipl. Theologin; Arbeitswissenschaften; Gemeindeberater und Supervisorin

Ziel unserer Beratungen:

Wie kann eine Gemeinde unter dem Druck finanzieller und struktureller Veränderungen handlungsfähig bleiben oder wieder handlungsfähig werden? Welche Voraussetzungen müssen für eine Gemeinde gegeben sein oder geschaffen werden, damit eine Gemeinde ihre soziale Struktur für ihre Arbeit nutzen kann und sich nicht in der Bewahrung dieser Struktur aufzehrt oder verliert?

Oder anders formuliert:

Wie können unter den veränderten Bedingungen Gemeinden Gemeinde bleiben und auf der Ebene des Kirchenkreises synodale Dienste synodale Dienste?

Und letztlich: Wie kann man Beratung und veränderte Rahmenbedingungen auf der Ebene des Kirchenkreises miteinander verbinden?

Ausgangssituation:

Die veränderten finanziellen Ressourcen sowie der Rückgang der Gemeindegliederzahlen bedingen für die Kirche zum einen Strukturveränderungen innerhalb der Gemeinden und Kirchenreise, die vielfältig aussehen und zum anderen bedingen sie inhaltliche Veränderungen. Beobachtungen:

- Der Wandel geht oft mit dem Gefühl von Verlust einher. Damit verbunden ist die Angst, dass Gemeinde, die sich verändern muss, aufhört Gemeinde zu sein - sie droht an dem Wandel zu zerbrechen und zwar gerade dann, wenn es um Aufgabe von Gebäuden, Zusammenlegen von Bezirken, strukturelle Veränderungen und Aufgabe von Arbeitsbereichen geht.
- Mit dieser Angst und Furcht ist die Tendenz verbunden, dass Veränderungen aufgehalten müssen. Mit viel Leidenschaft und Kraft wird nach Mitteln gesucht den Prozess aufzuhalten bzw. zu verlangsamen – um der Zeit die Chance zu geben, besser zu werden.
- Zugleich gibt es das Wissen, dass man etwas verlieren wird, oder anders: das Wissen darum, dass sich die Situation nicht bessern wird und aus diesem Grund schwankt man zwischen der Hoffnung, dass die Rettung gelingen kann und dem Wissen, dass die Zeit nicht rechtzeitig mit der Verbesserung nachkommen wird.
- In dieser ambivalenten Haltung beginnt die Suche nach Handlungsspielräumen.
- Dabei ist uns deutlich geworden, dass es eine starke Identifikation gibt, mit dem was ist. An dieser Stelle ist es traurig und es gibt einen Abschiedsschmerz. In dieser Traurigkeit gibt es natürlich eine fehlende Phantasie, für das was werden könnte bzw. die Angst, dass eine Vision für Veränderung nur ein Traum sein könnte, der der Realität nicht standhält.
- In der Pfarrstellenplanung ist uns auch ein Gefühl von Zuviel an Abschied, Veränderung und Krise begegnet: Abschied von Berufsbildern und Aufgabenfeldern; Verlust von allgemeiner Akzeptanz und Selbstverständnis, von Gemeindeglieder, der dann zum Verlust von Pfarrstellen führt und damit verbunden eine grundlegende Auseinandersetzung um den eigenen Selbstwert.

Theologische Prämisse:

Aus den Erfahrungen in den Beratungen in Gemeinden hat sich für unsere Beratung eine Grundprämisse herausgestellt: Eine Kirche, die von strukturellen Veränderungen betroffen ist und eine andere strukturelle Gestalt finden muss, hört nicht auf Kirche zu sein. Das heißt, womit wir es zu tun haben ist die soziale Gestalt von Kirche, die in ihrem Wesen wandelbar ist. In der jetzigen kirchlichen Krise wird das Sichtbare mit dem Wesentlichen gleichgesetzt und das Unsichtbare verliert seinen Verheißungscharakter. Letztlich ist die Struktur das Mittel (und nicht das Ziel), um Kirche sichtbar, kommunizierbar, handelbar und erfahrbar zu machen. Und gerade dort bricht die heutige kirchliche Krise auf: In der Schwierigkeit Inhalte zu kommunizieren und erfahrbar zu machen etc. Man versucht dem Problem zu begegnen, indem man aus der bedrohten Struktur noch mehr rausholen möchte als bisher und ihre Wichtigkeit und Effizienz betont. Aus diesen Grund kommt der Struktur in der Krisenbewältigung ein hohes Maß an Bedeutung zu und wird zum Ziel aller Bemühungen, die Krise zu bewältigen. Oftmals geht mit dieser Form der Bewältigung ein eigentümliches Scheitern einher, denn wieder wird das Sichtbare mit dem Wesentlichen gleichgesetzt. Die Struktur als Mittel dient der Verzeitlichung und des Sichtbarmachens der Verheißung. Wenn man aber versucht in der Krisenbewältigung die Struktur zum Ziel der Bemühungen zu erheben, dann entsteht das Problem, dass die Verheißung an deren Grenze stößt und verblasst.

Damit ist unserer Erfahrung nach die Verheißung untrennbar mit dem Wandel verbunden und umgekehrt – beide sind aufeinander verwiesen. Oder anders formuliert: Die Struktur ist nicht die Verheißung, aber die Verheißung braucht eine Struktur.

Wie wir arbeiten?

Beratung und Supervision

- Beratung von Gemeinden und synodalen Diensten im Kirchenkreis, die in einen Veränderungsprozess eintreten
- Ausarbeitung von Kooperationsvereinbarungen (z.B. kirchenrechtliche Vereinbarungen etc.) sowie strukturelle und gemeindeftheologische Konzeptionen
- Beratung verschiedener Systeme: Gemeinden, Pfarrteams, Ausschüsse, synodale Dienste etc
- Supervision von Pfarrteams und Leitung

Stabstelle und Dienstleistung des Kirchenkreises

- Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen (z.B. Ordnung zur Pfarrstellenplanung)
- Vernetzung von Beratungen mit der kreiskirchlicher Verwaltung und deren Kompetenzen
- Teil von Projektgruppen
- „Scharnierfunktion“ zwischen KSV und dessen Leitungsentscheidung und Gemeinden, die diesen Beschluss umsetzen müssen.

Inhaltlich

- Prozessorientiert und systemisch
- Theologische Perspektive und geistliche Dimension von Veränderungsprozessen
- Kontaktstelle und Kommunikationsvermittlung und -bereitstellung