

Leitsatz 1

„Unsere Kirche im Norden hat viele Chancen“

Gruppe 1:

- Im Verlauf des Gruppengesprächs wurde deutlich, dass die Suche nach Werten heute wieder sehr groß ist. Dies eröffnet der Kirche erneut Möglichkeiten, verstärkt auf Menschen zuzugehen, gemeinsam mit ihnen Antworten auf ihre Fragen zu suchen und in ihren Nöten Lösungsmöglichkeiten aufzuspüren.
- So können in den Kirchengemeinden die Eltern über die Kindertageseinrichtungen erreicht werden.
- Chancen liegen auch in der Förderung der Kontakte der verschiedenen Altersgruppen in einer Kirchengemeinde: dass Alt und Jung wieder mehr den Weg zueinander finden, sich gegenseitig helfen und so die einen von den anderen lernen.
- Ein weiteres wichtiges Anliegen: die Arbeit der Verbände mit der Gemeindegarbeit zu vernetzen. Hier wurden vor allem die Caritasarbeit und die Arbeit des Kath. Sportverbandes Schleswig Holstein genannt (gemeint: DJK). Die Kirche kann auch an Orten des Sports missionarisch tätig sein und die Menschen bei ihrer Suche nach bleibenden Werten unterstützen.
- In einem Bistumsgebiet mit so vielen evangelischen Christen könnten die Chancen der Ökumene noch intensiver gesehen und genutzt werden.
- Die City – Pastoral, die in Kiel und Lübeck schon besteht und weiter ausgebaut wird, bietet Möglichkeiten und Orte, wo Menschen über den Glauben sprechen können.
- Schließlich haben die Zusammenlegungen der Kirchengemeinden nicht nur Nachteile, sondern eröffnen auch Chancen: zwangsläufig muss über uns als Gemeinde nachgedacht werden: Wie stellen wir uns dar? Wie positionieren wir uns? Ferner: in einem größeren Verbund gibt es mehr Möglichkeiten, als in einer kleinen Gruppe.

Moderation: B. Bödiker rscj

Leitsatz 2

„Unsere Kirche im Norden ist missionarisch“

Gruppe 2 A:

Anregungen aus der und für die Praxis der Gemeinden:

- nicht nur auf den „Innenbereich“ sehen
- Kontext wahrnehmen, in dem wir uns befinden
- Zielgruppenanalyse (Wen will ich eigentlich erreichen?)
- absichtslose, unaufdringliche Mission um der Menschen willen / Menschen nicht verzwecken
- Sensibilität für neue Leute wecken
- Offenheit: „Komm und sieh!“
- Glaubenserfahrung mitteilen lernen
- Austauschmöglichkeiten schaffen, eine gemeinsame Sprache entwickeln
- Mut zum Profil
- nicht zwingen oder bevormunden, aber Vorbild sein
- Menschen Freiheit lassen, nicht binden
- Ökumene praktizieren
- Einladung zum Gebet, zu Stille, zum spirituellen Angebot
- offene Kirche (offene Haltung)
- nicht nur traditionelle Formen – Leute abholen, wo sie stehen
- neue ungewohnte Formen von Gottesdienst wagen, um neue Leute anzusprechen
- Gottesdienst – Vielfalt
- Erstkommunionvorbereitung mit gleichzeitiger Elternbegleitung
- kontinuierliche Angebote für Kinder und Jugendliche schaffen
- Chance: Kinderbibeltage mit Eltern
- Exerzitien im Alltag
- Pfarrer müssen delegieren können bzw. lernen
- Kompetenzen (Charismen) in der Gemeinde besser nutzen
- 25-45-Jährige besser einbinden durch caritative Dienste (Bsp.: Lauenburger Tafel)

- positive Erfahrung einer Gemeinde: 25-45-Jährige sind aktiv präsent, tragen Gemeinde (Frauenkreis, Männerkreis, Kinderpastoral u.a.)
- bessere, professionelle Öffentlichkeitsarbeit (Kompetenz in der Gemeinde)
- Neuzugezogene ansprechen, vorsichtige Kontaktaufnahme oder „Angebot Haussegen“?
- Jugendlichen etwas zutrauen und sie begleiten
- Arbeitslose als Zielgruppe in den Blick nehmen
- „Missionarisch Kirche sein“ wird oft durch die Haltung erschwert:
- „Wir möchten wachsen, aber uns nicht verändern.“

Kernpunkte aus der Diskussion / Worauf kommt es an?

- absichtslos, unaufdringlich an der Seite der Menschen sein (Diakonie)
- Einfühlungsvermögen für Zielgruppe bzw. Einzelperson
- wahrnehmen, was der Geist Gottes im Anderen und in mir wirkt
- Bewusstsein bilden: Wir haben eine *frohe* Botschaft zu verkünden.
- „Innere Mission“ – Begleitung im Glauben und im Tun
- Ermutigung, Glauben mitzuteilen

Moderation: Diakon S. Mannheimer

Gruppe 2B:

- Blick auf Kinder/Jugendliche –wie geht es weiter nach Erstkommunion/Firmung ?
- gute Erfahrungen Familienkreis
- vor Ort auch in kleinen Gemeinden Möglichkeiten der missionarischen Weitergabe eröffnen und erhalten (Präsenz)
- neue Formen / Strukturen sind wichtig – auch über den Kontext von Gemeinden hinaus (Bsp. Kirchen – Kai in Kiel)
- verbindliche Begleitung von Menschen, nicht Hintergedanke des Einbindens in vorhandene Strukturen, Begleitung von Anfang an (ab Taufe)
- offenes Zugehen auf Menschen nach dem Gottesdienst
- Gemeinde als Ort der Ermöglichung von Sprechen über den Glauben
- zu neuem Verständnis von Gemeinde (in ihrer Unterschiedlichkeit) kommen
- Begleitung ist wichtig, projekt- / prozesshaftes Denken notwendig

Moderation: U. Haustermann / M. Wrage

Leitsatz 3

„Unsere Kirche im Norden ändert die Rahmenbedingungen für die Pastoral“

Gruppe 3

Als Motivation, die Kleingruppe mit diesem Leitsatz zu wählen, wurde in der Vorstellungsrunde genannt:

- Wenn durch die Veränderungen weniger Menschen erreicht werden können - wie füllen wir das „Loch“?
- Seelsorge und Diakonie müssen mehr miteinander verknüpft werden.
- Aufgrund der Fusionierung von Gemeinden ist immer noch unklar, ob es in Richtung Dezentralisierung oder Zentralisierung geht.
- Die Motivation zur Mitarbeit sinkt durch die Gemeindefusionierungen.
- Was ist für jede einzelne Gemeinde zum Leben wichtig – was kann gemeinsam sein?
- Wie begleite ich als Pfarrer gut und effektiv?
- Caritas und Seelsorge müssen stärker verzahnt werden.
- Was ist das Markenzeichen der Gemeinde und wofür müssen Geldquellen aufgetan werden?
- Wie können neue Personen gewonnen werden, die noch nicht aktiv sind?
- Was kommt auf uns zu?
- Teilnahme am allgemeinen Priestertum deutlicher machen und aufbauen
- Es gibt gute Erfahrungen mit der PGR-Arbeit in der Filialgemeinde, aber Unzufriedenheit mit den Handlungsmöglichkeiten.
- Bei diesem Thema gibt es die meisten Nachfragen und Ausrufezeichen. Es liegen auch große Chancen in den Veränderungen – z.B. die der City-Pastoral.

Es braucht im Moment Beflügelung, statt Angst. Die meisten Gemeindemitglieder wollen aber nichts verändern. Wie kann die Veränderung mit Begeisterung passieren?

- Der Umsetzungsprozess muss auch rechtlich begleitet werden.

Rückmeldungen per Metaplankarten zu der Fragestellung: Wie erfahre ich die Wirklichkeit in meiner Gemeinde/Verband/Einrichtung in Bezug auf diesen Leitsatz? Drei Karten pro Person – alle Karten werden dokumentiert und nach Zusammenhängen geordnet:

1. Stimmungen, Beschreibungen und Gründe dafür

- Konzentration bewirkt Rückzug von Aktionen!
- Verlusterfahrung
- Angst wegen einschneidender Personalreduzierung – Gemeindeleben?
- Desorientierung in der Gemeinde: Widerstand auch bei den Hauptamtlichen
- Wir schmoren im eigenen Saft.
- Zusammenlegung eröffnet Chancen.
- Widerstand – Festhalten am Alten - Motivation zum Neuen
- Festhalten an „wie es früher war“
- Motivation aller Gemeindemitglieder
- Gemeindemitglieder arbeiten nur für IHRE Kirche!
- Es fehlen Informationen der Handelnden (hier sind die Hauptamtlichen gemeint)
- Autoritäre Entscheidungen von oben (hier ist die Bistumsleitung gemeint)
- Keine Zusammenarbeit zwischen Pfarrer und Pfarrgemeinderat
- Pastoral bleibt auf der Strecke

2. Gemeinde vor Ort – Ehrenamtliche schulen/unterstützen usw.

- Kirchengemeinde ist Ort der Pastoral – Pfarre ist fern
- Eigenständigkeit und Selbstverantwortung in der Pfarrei wahrnehmen und einfordern
- Balance zwischen Eigenständigkeit und Integration
- Ehrenamtliche weiter befähigen und motivieren
- Befähigung Ehrenamtlicher, Subjekte der Seelsorge zu sein (werden)
- Ermutigung / Begeisterung der Ehrenamtlichen
- Motivation der Ehrenamtlichen, Angst vor sinnlosen Planungen (wo Ehrenamtliche verbraten werden)
- Wie gewinne ich neue Ehrenamtliche in der Gemeinde
- Theologische Schulung für Haupt- und Ehrenamtliche der Caritas
- Ehrenamtliche sind schon stark belastet.

- Schulung für Ehrenamtliche notwendig
- Aus- und Weiterbildung für Ehrenamtliche in der Gemeinde
- Schulung von Pfarrern

4. Chancen und Notwendigkeiten, wenn Zusammenarbeit klappen soll

- Zukunft: Lebendigkeit (bei Zusammenlegungen)
- Neuausrichtung von drei Gemeinden in einer Pfarrei – gemeinsam neue Wege gehen
- Gesucht: Modelle für Kooperation von Filialgemeinden
- Eigeninitiative notwendig
- mehr Mut zur Eigeninitiative
- mehr Kooperation
- stärkere Verzahnung KV + PGR
- Es gibt wenig Überprüfbarkeit von Zielen

5. Pastoral und Caritas

- Gemeindegarbeit zwischen Pfarrei und Caritas
- Caritas wird nicht ausreichend wahrgenommen als Institution, die neue Klientel für Kirche erschließen kann.
- Keine ausreichende Wertschätzung des kirchlichen Auftrags der Caritas-Arbeit.
- Keine Zusammenarbeit zwischen Pastoral und Caritas in strukturierter Form
- Theologische Ausbildung für Caritas Mitarbeitende

6. Pastorale Inhalte

- Prioritäten setzen
- Seelsorge: ist sie noch in der Fläche möglich?!
- Seelsorge
- Citypastoral als neuen Zugang zu den Menschen entwickeln.
- Pastoral an Kirchenfernen ist das Gebot der Stunde.
- Kleine geistliche Gemeinschaften in der (großen) Gemeinde bilden.
- Sakramenten-orientierte Pastoral läuft gut.

7. Finanzen und Personal

- Sicherung der Finanzen – Stellenwert der Gemeinde?
- Effektive Steigerung des Spendenaufkommens
- neue Mittel begrenzt (auch Personal)
- personelle Besetzung
- Personelle Veränderungen (2010): Verärgerung über Personalplan
- Veränderungsprozesse müssen begleitet werden

Stichpunkte zur Abschlussdiskussion : Was muss sich verändern?

- Es gibt gelungene Modelle/Erfahrungen! Warum nutzen/veröffentlichen wir die nicht?
- Wozu brauchen wir die konkreten Berufungen? Damit müssen wir uns auseinandersetzen.
- Befähigung derer, denen wir Verantwortung zumuten.
- Stärkung und Schulung der Gremien, die es gibt.
- PGR + KV neu/anders verzahnen
- Gremien/Wahlrecht: - Pfarrei - Gemeinde
- neue Begriffe finden: Pfarrvorstand, Kirchengemeinderat
- Konkret werden: wer macht was wann?
- Pastorale Dienststelle und Caritas müssen Kooperationsformen entwickeln.
- Seelsorge ist eher personal, als lokal (damit entscheidet sich, welche Ansätze sinnvoll sein können).
- Verschieben wir nicht nur die doch irgendwann notwendige Entscheidung Kirchen zu verkaufen?

Moderation: B. Viehoff, B. Henseler

Leitsatz 4

„Unsere Kirche im Norden versammelt sich in lebendigen Pfarreien, Gemeinden und fremdsprachigen Missionen“

Gruppe 4

Lebenswirklichkeit / Leitsätze

- Lebendigkeit ist eine Frage auch der Unterstützung seitens der Bistumsleitung
- Lebendigkeit als kleine Minderheit, wie geht das?
- Integration der fremdsprachigen Christen in die Pfarrei?
- Ökumene als Zeichen der Lebendigkeit deuten
- Es gibt „gelähmte“ Gemeinden mit wenig geistlichem Leben
- Ängste und Unsicherheit durch Gemeindegemeinschaften
- Jugendarbeit als großes Problem
- Wie findet man / gewinnt man Ehrenamtliche für die Aktivitäten in der Gemeinde?
- Wie kann seitens der Gemeinde auf die Probleme der Menschen vor Ort (besser) eingegangen werden? Was heißt es, ansprechbar zu sein?
- Ehrenamtliche benötigen Begleitung.
- Transparenz in der Verteilung der Finanzen im Bistum, und eine Priorisierung.
- Achten auf die Notwendigkeit, dass hauptberufliche Mitarbeiter/innen die nötigen Aufgaben in einer Gemeinde übernehmen.
- PGR auch in Gemeinden, falls möglich
- Woran wird Lebendigkeit gemessen?
- Was sind notwendige Kernaktivitäten? Was kann gelassen, was kann neu aufgebaut werden?
- Wie gewinnt man die „nächste Generation“ für die gemeindlichen Aktivitäten?

Was muss sich verändern und entwickeln?

- weiter, mehr zusammenwachsen „deutscher“ und fremdsprachiger Missionen; auch: Nationalitäten in einer Gemeinde wahrnehmen
- Wunsch: Hauptamtliche und Ehrenamtliche mögen mehr auf Jugend zugehen (Schwelle überwinden).
- Ansprechpartner / Zuständigen für PGR`s
- Dienstaufsicht für Pfarrer
- Kommunikation Bistum – PGR / KGR nicht nur über den Pfarrer (wird als Filter erlebt)

- Kinder & Jugendliche: Priorität in Gemeinde (Freizeit und im spirituellen Leben); Manko in den Leitsätzen
- Motivation und Übertragung von Verantwortung
- andere Gebetsformen (über Messfeier hinaus) entwickeln und kultivieren, z.B. Taizé
- nächste Generationen als Verantwortliche gewinnen
- bei der Finanzierung von Gemeinden: nach einigen Jahren überprüfen, ob sie neben den Pfarreien eigens unterstützt werden können
- damit verbunden: Wie sind die Kompetenzen der Ortsausschüsse?
- mehr Unterstützung der kleinen Gemeinden durch Hauptamtliche

Handlungsmöglichkeiten

- kleine christliche Gemeinschaften → Begriff klären; unterscheiden zu Kleinen Christlichen Gemeinschaften in Indien / Afrika
- Ökumene vor Ort fördern
- zu Ökumene: statt gemeinsamen Internetauftritt → durch Links verbinden
- zur Vorgehensweise im PGR (ein Erfahrungsbericht): es wird zu einem Vorschlag gesagt: ich mach das ... oder: die 2-3 sind dabei
- Zusammenarbeit besser koordinieren und verzahnen (zwischen den Gemeinden einer Pfarrei; zwischen Gemeinden und fremdsprachigen Missionen)
- Wie erfahren wir davon, wer neuzugezogen ist?
- Bisherige Formen der Zusammenarbeit nützen und ausbauen (siehe Satzungen der Gremien)
- Eigenständigkeit erhalten und Zusammenarbeit entwickeln (dies gilt sowohl aus der Perspektive fremdsprachige Mission – Pfarrei als auch Gemeinde – Pfarrei)

Moderation: Dr. G. Brune / V. Pielken

Leitsatz 5

„Unsere Kirche im Norden braucht viele Handelnde“

Gruppe 5 A

Wie erfahren Sie die Wirklichkeit in Ihrer Gemeinde... in Bezug auf diesen Leitsatz?

- Es werden Aufgaben bestimmt und dann werden Ehrenamtliche gesucht. Es fehlt die andere Richtung: die interessierten Personen kommen lassen und sehen, was sie mitbringen.
- Es fehlen „Räume“, in denen neue Ideen auftauchen können, wo Menschen auftauchen können.
- Wer gefördert werden kann, wird gefördert! Das klappt gut bei uns.
- Vielfältige Möglichkeiten für Mitarbeit von Laien sind gegeben.
- Viele wollen Kirche – keiner macht mit. Es ist schwierig, Dinge langfristig aufzubauen.
- Priester arbeiten „zerstreut“, d.h. an vielen verschiedenen Orten. Gremien beginnen mit „Fischfang“.
- Wir Pfarrer müssen zuviel selber (mit)machen. Da brauchen wir Entlastung.
- Wenig ehrenamtliche Mitglieder, „Motivation“ – wie motivieren wir?
- Stets einige wenige Mitstreiter
- Zu wenig ehrenamtliche Helfer, die konstruktiv mitarbeiten.
- Viele stellen sich nicht als „Ehrenamtler“ zur Verfügung!
- Es sind immer wieder die selben, die mit tun, die gefragt werden.
- Die Bereitschaft ein Ehrenamt neu zu übernehmen ist nicht umfassend erkennbar (tätige Ehrenamtliche erweitern Aufgaben).
- Der notwendige Generationswechsel ist schwierig.
- Eingliederung der Jugendlichen zu gering.
- Bereitschaft für eine längere Mitarbeit fehlt.
- „Konsum“ kirchlicher Angebote ohne eigene Mitarbeit – diese Haltung ist nicht weiterführend.
- Beharrendes Gemeindebild – gute Ansätze scheitern oft an einem festgefügt Bild, das sich die Laien und Priester voneinander machen, und auch die Laien voneinander machen.
- Es ist schwierig, die Veränderungen anzunehmen – für die Ehrenamtlichen, für die Langeingesessenen ist es schwierig.
- Zu wenig Hilfe von Hauptamtlichen bei der eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit.
- Ehrenamtlichen den „Rücken stärken“ – klare Erwartung an die Hauptamtlichen
- Teamarbeit von Haupt- und Ehrenamt kann noch besser werden!

- Gemeinde muss Mitarbeit von Laien akzeptieren /wollen – wirklich wollen, sonst vergraulen die Ehrenamtlichen andere Ehrenamtliche, gerade jetzt in den Fusionsprozessen.
- Teamgefühl entwickeln
- Schlüsselrolle + mehr Arbeit + größere Pfarreien – Geld / Wie? Hier fehlt noch eine Organisationsform, wie es funktionieren kann.
- Delegieren – lernen
- Aufgaben delegieren – dies müssen auch die Gremien in den Pfarreien lernen.
- Modell und Projekte für das ehrenamtliche Engagement sind strukturiert, nicht erkennbar – es bleibt jeweils eine individuelle Vorgehensweise.
- Rollen und Aufgaben der pastoralen Dienste werden bei uns derzeit neu geordnet, motiviert durch einen Pastorenwechsel.

Was muss sich verändern und entwickeln, damit wir nach diesem Leitsatz handeln?

- Die Unterstützung der Ehrenamtlichen seitens der Kirche muss sich auch finanziell zeigen – Auslagenerstattung von z.B. Fortbildungskosten ist eine Wertschätzung durch die Kirche.
- Hilfe und Unterstützung der Ehrenamtlichen leisten durch Fortbildungen und Fahrtkostenerstattungen.
- Lernen „Neue“ freudig aufzunehmen – auch mit neuen Ideen
- „Neue“ besser „Mit“ - nehmen – es ist wirklich Begleitung vonnöten, nicht alleine lassen, weil man froh ist sich nicht mehr kümmern zu müssen – diese Aufgabe müssen alle lernen.
- Schwächen und Fehler aushalten lernen – eine Fehlerfreundlichkeit entwickeln, Fehler hinnehmen und Mut machen.
- Subsidiarität garantieren – wie im Beispiel für Handlungsmöglichkeiten genannt. Aber nicht nur wollen, sondern auch garantieren!
- Die Übertragung von Verantwortung fördert Verantwortungsbewusstsein – klare Aufgaben beschreiben.
- Im persönlichen Gespräch klare Aufgabenverteilung und wissen, welche Rolle man jeweils einnimmt.
- Laien sollen stärker den eigenen (geistlichen) Willen entdecken; Initiative entwickeln, nicht nur als „Delegierte“ etwas tun – mehr geistliche Menschen werden.
- Weiterbildung fördern
- Information und Kommunikation untereinander auf Pfarreebene stärken: wie werde ich informiert? fragt ein Pfarrer, meist wissen es die anderen eher als ich.
- Mehr Information – hier müssen wir Wege finden, wie dies zu tun ist.

- Im Zuge der Fusionsprozesse – die Wahrnehmung an neuen Aufgaben in der Zusammenarbeit mit der Leitung. Dies müssen insbesondere die Gremien lernen. Es geht hier um Wahrnehmung dessen zu allererst. Bei neuen Aufgaben müssen andere wegfallen.
- Haupt -und Ehrenamtliche müssen im Gespräch bleiben. Hier sind regelmäßige Termine zu machen. Aufgaben der Ehrenamtlichen müssen in der Gemeinde/Dekanat bekannt sein (z. B. die verschiedenen pastoralen Dienste).
- Angemessene Rücksprache mit Hauptamtlichen, PGR und / oder KV
- Offene Gespräche führen
- Wir brauchen ein Miteinander und nicht ein Gegeneinander der Gemeindeglieder. Die verschiedenen Möglichkeiten gut miteinander abstimmen.
- Uns fehlen Gruppen – wir haben Gruppen, die jedoch geschlossen sind. Da kann niemand neues hinein. Uns fehlen Gruppen, wo Menschen hinzukommen können, aufgenommen werden.

Gibt es Anmerkungen zu den Beispielen auf der Vorlage? Haben Sie weitere Ergänzungen?

- Einen Pool von Ehrenamtlichen aufbauen , sprich eine Datenbank aufbauen, dies braucht eine Koordinierungsperson oder ein Team.
- Einen Pool von Tätigkeiten aufbauen ist ebenso wichtig.
- Wir müssen die Personen doch erst kennen – sie sind unser Schatz.
- Räume schaffen wo man einfach sein darf , kennenlernen – und nicht sofort denken, wie könnte ich diese Person bei uns einsetzen.
- Wichtiger ist es sich über die Ziele in den Gemeinden gerade nach den Fusionen klar zu werden, um dann die Arbeit der Ehrenamtlichen danach auszurichten.
- Wer ist „Wir“ – welches Gemeindebild prägt uns eigentlich? In wessen Interesse liegt es, Ehrenamtliche zu integrieren? Wer ist es genau – „die Gemeinde“? Darüber müssen wir ins Gespräch kommen. Bilder von Priestern als Allestätter müssen hinterfragt werden.
- Das Ehrenamt wirklich zu wollen ist wichtig – auch und gerade von anderen Ehrenamtlichen.
- Aufgaben delegieren lernen und auch Aufgaben von außen aufnehmen – dies müssen insbesondere die Gremien lernen.
- Ist Vorstand des KV für Ehrenamtliche möglich? Diese Frage muss kirchenrechtlich beantwortet werden.

Anmerkung zu den Leitsätzen allgemein: „Jugend als Zielgruppe fehlt in den Leitsätzen“

Moderation: G. Glandorf-Strotmann

Gruppe 5 B

1. Das Bild ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit und Zusammenarbeit zeigt sich zwiespältig:
 - Ehrenamtliche/Freiwillige (EA'e) erfahren sich in Depression, im Teufelskreis: sie bekommen keine Aufgaben/Verantwortung übertragen und können sich deshalb nicht engagieren – und wenn sie es wollen werden keine Aufgaben eröffnet.
 - Hauptamtliche (HA'e) bremsen EA'e aus, z.B. werden keine Tauf- und Ehekatechesen durch EA'e zugelassen.
 - Es gibt genügend/zu viele Aufgaben, aber keine EA'e.
 - Es gibt viele EA'e, Tüchtige machen sehr viel, zu viel und sind ausgepowert.
 - EA'e arbeiten nach wie vor zu sehr unter der Leitidee, dass der „Betrieb“ der „versorgenden Kirche“ aufrecht erhalten bleiben muss; dabei tritt grundsätzlich die Gefahr auf, in diesem System „Lückenbüßer“ für die fehlenden HA'en zu sein und damit missbraucht zu werden.

2. Zum Mut bzw. zur Qualifikation EA'er, Aufgaben zu übernehmen:
 - EA'e haben oft mehr Mut zu praktischen, aber weniger oder keinen Mut zu inhaltlich „anspruchsvollen und qualifizierten“ Aufgaben, z.B. Katechese, Öffentlichkeitsarbeit. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der EA'en Aufgaben ist zu würdigen.
 - EA'e sind in ihrem Engagement eingeschränkt bzw. blockiert, da sie anfallende Kosten selber zu tragen haben. Kostenbeteiligung bzw. –erstattung sollte durch Gemeinde/Einrichtung geleistet werden.
 - Es fehlt die nötige Qualifikation EA'er, HA'e müssen Angebote zur Qualifizierung machen.
 - EA'e übernehmen gerne Aufgaben, die „Spaß“ machen und einen „Gewinn abwerfen“, ungern solche, die reine „Pflicht“ sind. EA'e sollten nach ihren Talenten und Fähigkeiten eingesetzt werden und nicht diesen widersprechend.
 - Es bedarf einer tragfähigen theologischen Definition von HA'en und EA'en im kirchlichen Dienst, einer nicht bzw. weniger aufgabenorientierten, sondern charismenorientierten Begründung von EA'keit und Suche von EA'en.

3. Zur Frage der Zuständigkeiten von HA'en und EA'en und der Übertragung von Verantwortung
 - In großen Gemeinden gibt es viele, manchmal unübersichtlich viele Handelnde. Die Zuständigkeiten und Kompetenzen der HA'en und EA'en untereinander und in den jeweiligen Gruppen sind zu klären.

- EA'e müssen, damit sie arbeiten können, wirkliche Kompetenzen für bestimmte Aufgabenfelder übertragen bekommen.
- EA'e benötigen die HA'en wegen der
 - der Professionalität in der Sache
 - Unterstützung in der Arbeit
 - Koordination der Aufgaben im Gesamten.
- EA'e benötigen eine klare Umschreibung und Abgrenzung von Aufgaben und Zeiteinsatz.

4. Zu besonderen Aufgabenfeldern

4.1 Caritas(Verbandsarbeit) und Gemeinde

- Es gibt viel Caritasarbeit in den Gemeinden ohne Verbandsanbindung.
- Die verbandliche Caritasarbeit ist ohne Alternative nötig wegen der professionellen und hochkomplexen Anforderungen im Sozialsystem.
- Es bedarf dringend einer klaren inhaltlichen, personellen und strukturellen Zuordnung der gemeindlichen und verbandlichen Caritasarbeit.
- Der Caritasverband soll verstärkt den Kontakt zur Gemeindestruktur und zu den Gemeindegruppen der Kirche suchen.

4.2 Jugendarbeit

- Verbände fragen nach ihrer Art und Weise der „Gemeindeanbindung“ und fordern und beanspruchen: „Als Verbände sind wir (auch) Kirche.“
- In den Jugendverbänden ist Jugendarbeit stark auf EA'e gegründet und gebaut, in der „amtlichen Jugendseelsorge“ auf HA'e.
- HA'e in der Jugendarbeit tragen die Verantwortung für die Ausbildung und Begleitung der EA'en.
- Jugendliche müssen eine qualifizierte Ausbildung erhalten und kontinuierliche Begleitung/Unterstützung finden.
- Das Problem, Verantwortung von HA'en auf EA'e zu übertragen, muss angegangen werden.

5. Summa Summarum

- Es ist nötig, das Selbstbewusstsein der EA'en zu stärken, zu entwickeln und zu qualifizieren.
- Talentbörsen sollten in Pfarrgemeinden eingerichtet werden.

- Schon integrierte Gemeindemitglieder und Außenstehende sind um ihrer selbst willen wahrzunehmen; ihnen sind Orte und Entfaltungsmöglichkeiten zu eröffnen.
- HA'e und EA'e arbeiten nicht zufällig, sondern konzipieren gründlich und überprüfbar die Arbeit und ihre Aufgaben/Rollen darin, die Ziele ihres Handelns und die Felder bzw. Grenzen ihrer Zuständigkeiten.
- Kontinuierliche und qualifizierte Begleitung von EA'en muss Standard sein.

Moderation: Dechant F. Mecklenfeld

Leitsatz 6

„Unsere Kirche im Norden pflegt eine offene und faire Kommunikation“

Gruppe 6

- Glaubenskommunikation (den Glauben zur Sprache bringen) stärken und fördern
- Begleitung von Ehrenamtlichen, die in Gremien / Gruppen Verantwortung übernehmen
- Hauptberufliche sollten mehr Zeit für die Begleitung von Ehrenamtlichen haben, z.B. Festlegen von Sprechzeiten / Anwesenheitstage im Büro
- Gremien nehmen ihre Chancen (in Satzungen geschrieben) zur Gestaltung von Gemeinde stärker wahr
- Zielorientiertes Arbeiten stärker einüben
- Methoden zur gelingenden Kommunikation kennenlernen
- Streitkultur erlernen
- Wenn Gemeindeleitung nicht funktioniert, bzw. nicht (oder schlecht) wahrgenommen wird.... was dann? Wohin können sich ehrenamtliche oder auch hauptamtliche MitarbeiterInnen wenden?
- Wie wird Bistumsleitung kommunikabler?
- Überkommene Strukturen hinterfragen: Dienen die Strukturen der Gemeinde / Verband / Einrichtung?
- Bereitschaft zur Veränderung zeigen und Beratung von außen in Anspruch nehmen

Moderation: J. Ehebrecht-Zumsande, C. Bente

Leitsatz 7

„Unsere Kirche ist Salz im Norden“

Gruppe 7

Wir fordern ... von uns selbst ein und auch vom Erzbistum...

- Stärkung des Katholischen Büros in Schleswig-Holstein um eine größere Präsenz im politischen Bereich zu erreichen.
- Vernetzung / Bündelung der Kräfte im sozialpolitischen Bereich / caritativen Bereich
- Wahrnehmung der vorhandenen Kräfte → Stärkung / Flagge zeigen!
- Mut haben, sich auf Gemeindeebene sozialpolitisch zu engagieren, → was zu sagen!
- kooperativer Religionsunterricht → Präsenz in der Schule!
- Gründung eines Referates für Altenpastoral, als Unterstützung für die örtlichen Caritaskonferenzen.
- Ökumene → im Alltag Präsenz zeigen, Ökumene auch als Öffentlichkeitsarbeit verstehen, verstärktes gemeinsames Auftreten beider Konfessionen.
- Fortbildungen anbieten (erneut anbieten, „Netze erneut auswerfen“):
- Öffentlichkeitsarbeit (in den Gemeinden, u.a. Thema „Pfarrbriefe“)
- Pfarrgemeinderat / Finanzen
- Vorlage für Öffentlichkeitsarbeit, Dokumente, Bilder etc.
- Zusammenarbeit mit anderen Organisationen → Kooperation
- stärkere politische Positionierung des Erzbistums „unisono“

Moderation: M. Wilkens