

Expertenhearing zur Zukunft des Pfarramtes in unserer Kirche

**am 30. Januar 2016
im Reinoldinum, Dortmund**

**Ergebnisse der
Arbeitsgruppen**

Gruppe 1)

Was sind die Kernaufgaben, die Pfarrerinnen und Pfarrer auch in einer sich verändernden Realität unverzichtbar wahrnehmen sollen, um den Auftrag der Kirche zu erfüllen?

Zusammensetzung TN Runde 1:

- 4 Pfarrer_innen
- 1 Ehrenamtliche
- 3 über 50
- 2 unter 50
- 1-2 städtisch
- 3-4 ländlich

Relevanz der Fragestellung:

- eigene Erfahrung
- Erwartungen an mich selbst / von anderen an mich
- Grundfrage
- wie aus jeweiliger Perspektive zu füllen?
- Aufgabenverteilung Pfarramt/Ehrenamt -> Rollenverhältnisse
- das Eigentliche = Theologie, und das andere...
- sich verändernde Realität - für mich + für andere

Antworten zur Fragestellung:

Kernaufgaben:

- öffentliche Verkündigung des Wortes
 - Verwaltung der Sakramente
 - Unterweisung
 - Seelsorge
 - Leitung (gemeinsam)
- => diese werden theologisch begründet in Treue, Gehorsam und Öffentlichkeit wahrgenommen
=> gemeinsam mit anderen

- Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen die Aufgaben vornehmlich wahr als Theologisches Deuteamt in die Kirche, in die Gesellschaft hinein

- Ihre Aufgabe ist es:
 - zu ermöglichen
 - Sorge zu tragen für
 - Verantwortung zu haben
 - Raum zu schaffen / Atmosphäre
 - Anleitung zu geben
- Gottesdienst am Sonntag und im Alltag
- Pfarramt steht für Qualität und Expertise

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

- Pfarramt als theologisches Deuteamt verstehen
- theologische Existenz und Kompetenz als gesetzt verstehen
- von daher die Aufgaben durchbuchstabieren,
- in sich verändernde Realität einpassen

Zusammensetzung TN Runde 2:

- 3 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 1 Studierender
- 1 Hauptamtlicher
- 1 Ehrenamtliche
- 1 über 50
- 5 unter 50
- 1 ländlich
- 5 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Kernaufgaben von Pfarrer_innen/von anderen wahrgenommen/in Gemeinde o. Funktion
- Wer definiert? -> Erwartungen an das Pfarramt
- Wohin gehört der Bereich Bildung?
- Auf was lasse ich mich ein, wenn ich Pfarrer_in werde?
- Freiheit <-> Kernaufgaben
- eigene Haltung zur Veränderung / zum Auftrag

Antworten zur Fragestellung:

- Kernaufgaben als Aufgabenräume verstehen:
 - (seelsorgliche) Begleitung von Menschen
 - Kommunikation des Evangeliums
 - => geschieht am konkreten Ort durch konkrete Person (muss jeweils konkret bestimmt werden)
 - => geschieht in theologischer Kompetenz und Dimension
 - Leiten (in theol. Dimension, Kompetenz) als
 - Befähigen
 - ggf. konkretes Leitungsamt
 - koordinieren
 - ermöglichen
 - Pfarrer_innen haben die Aufgabe,
 - in Dialog zu bringen
 - einzuordnen
 - ihre theologische Deutungskompetenz einzubringen
-
- Vermindern von Verwaltungsaufgaben, Unterscheiden von Leitungsaufgaben

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

- Kriterien, die helfen, vor Ort zu konkretisieren
 - Verständigung über die Kernaufgaben herstellen
- > Fernaufgabe: Veränderung Ordinationsvorhalt, KO usw.

Gruppe 2)

Wie ist die Aus-, Fort- und Weiterbildung zukünftig zu gestalten, um die erforderliche Qualität im Pfarramt zu unterstützen?

Zusammensetzung TN Runde 1

- 4 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 1 über 50
- 3 unter 50
- 1 ländlich
- 3 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Theologiestudium
- Qualität ist gut -> mehr darüber reden (ehrlich!)

Antworten zur Fragestellung:

1. Theologiestudium: Attraktivität erhöhen durch Verkürzung (?), attraktive Begleitung, Praktikumsstellen (bezahlt), Anreizsysteme
2. Kultur der selbstverständlichen Rückmeldung/Feedback/Coaching einüben, unterstützen, ermöglichen (Sup's) (Presbyterien)
3. Fortbildungsverpflichtung? Zwang vs. Selbstverständlichkeit
4. Ermöglichung: Springer/Vertretung, Gemeindegemeinschaft ausbauen, Feedback-Kultur

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen

1. und 4. (s.o.)
-> Geld und Ressourcen in die indirekte Ermöglichung von Aus-, Fort und Weiterbildung stecken (Vertretung, Verwaltung, Begleitung, auch durch Supervision, Coaching, geistliche Begleitung)

Zusammensetzung TN Runde 2

- 3 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 2 Ehrenamtliche
- 3,5 über 50
- 1,5 unter 50
- 3,5 ländlich
- 1,5 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Management?
- Qualität?/Unterstützung
- Entwicklung der AFW (Incl. Spiritualität) politisch?
- Persönliche Entwicklung

Antworten zur Fragestellung:

- Lebenslanges Lernen
- Studium verschlanken?-> Selbstbewusstsein
- Personalentwicklung auch im **RMG**
- Passgenaue Fortbildung (verpflichtend) bei Personalverantwortung und Leitungsverantwortung
 - mit Kostenübernahme
 - auf Anraten des Dienstvorgesetzten (Rahmensetzung)
- Beratung, Coaching
- gemeinsame AFW: Haupt- und Ehrenämter
- Umgang mit dem Ehrenamt/Teamarbeit
- Kultur der Anerkennung

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen

- Dienstvorgesetzte sollten passgenaue Fortbildungsempfehlungen geben.
- Korrekturen sollten auch möglich sein, bei aller Freiheit
- Vertretungspfarrämter/Interimsministry/Vertretungsmanagement einrichten
- Anerkennung deutlich machen! Explizit und durch (finanzielle) Förderung von Supervision, Fortbildung, Coaching
- Förderung von Teamarbeit einüben
- Presbyterien stärken
- A14 bei Wahrnehmung der Fortbildungsverpflichtung

Gruppe 3)

Wie können wir es fördern, dass Pfarrerinnen und Pfarrer zu einer guten Balance von Amt und Person kommen?

- öffentliches Amt vs. Privatleben
- ständige Ansprechbarkeit vs. Work-Life-Balance
- Flexibilität und Freiheit vs. Arbeitszeitmodell und Dienstanweisungen

Zusammensetzung TN Runde 1

- 5 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 2 über 50
- 3 unter 50
- 4 ländlich
- 1 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Zeitthema engt ein
- Dienstgeberthema
- hohe Relevanz – Licht und Schatten hängen zusammen
- Wirklichkeit in Pfarrhäusern verändert, wichtig für den Nachwuchs
- nicht nur individuell auszuhandeln, muss vom Vorgesetzten unterstützt werden (Pfarrhaus?)
- Gesundheitsprophylaxe

Antworten zur Fragestellung:

- Pfarrerinnen und Pfarrer erleben Vorgaben zu eng (z.B. wohnen im Pfarrhaus, Residenzpflicht)-> mehr individuelle, flexible Lösungen, aber nicht alles mit Presbyterium aushandeln
- Profil einer Pfarrstelle als Voraussetzung, klare Stellenprofile und Aufgabenbeschreibung
- Zeitplanung wichtig – offene Modelle mit hinterlegten Zeitkontingenten, muss landeskirchlich vorgegeben werden
- Gesundheitsprophylaxe
- Aufgaben-, Kompetenz- und Rollenklarheit-> nachlesbar
- Strukturenvorgabe (Pfarrhausrenovierung z.B.)
- Pfarrberuf braucht Wertschätzung und Begleitung, Fördern und Fordern
- Rückhalt und Personalführung – Schulung der Leitenden
- Supervision und Coaching
- Kultur der Anerkennung durch Vorgesetzte und umgekehrt
- Presbyteriumsvorsitz nicht durch Pfarrerin oder Pfarrer – ist Machtfrage
- verbindliche Vertretungsregelungen, mehr Struktur
- Freiheit erhalten, Spannung bleibt
- Image des Berufes verbessern durch
 - Besoldung
 - „wir brauchen euch“
 - RMG

Ideen, die weiter verfolgt werden sollen:

- Schulung in Personalführung (LKA und Sup's, KSV)
- Kultur der Anerkennung und Wertschätzung etablieren -> Gesundheitsprophylaxe
- entlastende Strukturen schaffen:
 - Orientierungsmodelle für Zeitplanung und Vertretung
 - Stellenprofile
 - individuelle, angepasste Lösungen für Presbyteriumsvorsitz -> ehrenamtlicher Vorsitz

Zusammensetzung TN Runde 2:

- 4 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 1 Hauptamtlicher
- 3 über 50
- 2 unter 50
- 1 ländlich
- 4 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Nachwuchs?
- attraktiv für Nachwuchs?
- Pfarrberuf kein Job
- angemessene Bedingung für Wahrnehmung des Dienstes
- Thema zu bedenken vor Hintergrund v. Strukturveränderungen neuer Aufgaben

Antworten zur Fragestellung:

- Landeskirche sollte 1-Pfarrstellengemeinden nur mit vollem Dienstumfang freigeben
- Aufgabenverteilung m. Ehrenamtlichen-Eigenmanagement stärken
 - Prioritätensetzen- Schulung von Ehrenamtlichen
- Motivation stärken durch Supervision u. Coaching – verpflichtend?
- Theologische Kompetenz stärken und Charismen berücksichtigen
- landeskirchliche Rahmenbedingungen zur Unterstützung v. Abschieden und Rückbau
- Gemeindeberatung bekannter machen
- 1x jährlich Bilanz im Presbyterium im Hinblick auf personelle Ressourcen – Aufgabenkritik
- F. Auszeiten/Einkehrtage offensiv bewerben und im Berufsbild verankern
- Höhe der Pfarrstellenpauschale bedenken –
- Werbung für andere kirchliche Berufe stärken
- mittlere Leitungsebene unterstützt anhand von Zeitplanmodellen im RMG

Ideen, die weiter verfolgt werden sollen:

- mittlere Leitungsebene unterstützt anhand von Zeitplanmodellen im RMG
- Teambildung mit anderen kirchlichen Berufen und Ehrenamtlichen fördern
- Landeskirchliche Rahmenbedingungen zur Unterstützung von Rückbau fördern
- 1-Pfarrstellengemeinde immer 100%

Gruppe 4)

Wie stellen wir uns in Zukunft die Arbeit multiprofessioneller Teams vor:

- in der Stadt, in Ballungsräumen, auf dem Land, in der Diaspora?
- wenn Pfarrer_in gleichzeitig Leitungsfunktion hat, Dienstvorgesetzte_r ist?

Zusammensetzung TN Runde 1:

- 1 Pfarrerin oder Pfarrer
- 3 Hauptamtliche
- 1 Ehrenamtliche
- 4 über 50
- 1 unter 50
- 2 ländlich
- 3 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Basisfrage: Kern/Schnittstelle (Aufgaben)
- Profile der „nichttheologischen“ Berufe
- Anlass zur Strukturklärungen
- Entlastung des Pfarramts
- Kooperation inhaltsgleicher Handlungsfelder
- kein Ersatz für Klärung des Pfarramtsberufsverständnisses

Antworten/Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

1. Aufgabenkritik, orientiert am Leitbild der EKvW
2. auf allen Ebenen gesondert durchzuführen
3. Schwerpunktbildungen sind synodal und regional abzustimmen
4. Modellprojekte
 - als Einstieg
 - begleitet
 - weil es nicht eine Lösung für alle gibt
 - mit Evaluation/Controlling
5. „Multiprofessionelles Team“ (Begriff?)/KO: geklärte Leitungsverhältnisse
 - Führungsqualität
 - Respekt vor den Aufgaben Anderer
 - Abgrenzungen
6. Zeit strukturell als Planungszeit vorsehen: Dienstgemeinschaftszeit = Arbeitszeit
7. Schnittstellen sowohl zum Pfarramt wie zum Ehrenamt klären (Ehrenamtsmanagement)
8. Rechte der Gemeinden bleiben unberührt (Kirche von unten)
9. Prozesse strategischer Personalentwicklung als Lernprozesse organisieren
10. Sichtweisen und Bedarfe der Öffentlichkeit und der Gemeinden aufnehmen
11. Keine Denkverbote: auch die Grundlagen der Arbeit überprüfen!

Zusammensetzung TN Runde 2:

- 2 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 2 Hauptamtliche
- 4 unter 50
- 2 ländlich
- 2 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Fehlen anderer Dienste = Verlust
- funktionales Äquivalent für „Pfarrhaus“
- Aufgaben, für die Pfarrer über-/unterqualifiziert sind
- individuelle Personalentwicklung VSBMO
- Finanz- Struktur- Entwicklung
- Sicherheit und Perspektiven

Antworten/Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

1. Befähigung von (Gemeinde-)Leitung, Visionen von Gemeinde zu entwickeln, zu konzeptionieren und zu organisieren, hinterlegt mit einer tragenden Finanzierung
2. kreiskirchliche, landeskirchlich verzahnte Steuerung (strategisch – subsidiäre/oder auch presbyterial- synodale)
3. Etablierung von Teamfähigkeit
4. Kultur des Lernens, der Weiterbildung, Flexibilität
5. Gastfreundschaft als Kulturziel, das das Miteinander der Ämter und Dienste legitimiert
6. Konkretionen:
 - Personalplanungsgremien
 - Personalplanungsbericht
 - Passung von Gabe und Aufgabe
7. offensive Diskussion zur Finanzierung strategischer Personalentwicklung
8. die Machtfrage muss geklärt sein (keine Angst vor Hierarchie)
9. Anstellungsträgerschaft auf Kirchenkreisebene
10. Ländlicher Raum: verlässliche Präsenz vertrauter Gesichter

Gruppe 5)

Wie sollen wir in Zukunft das Miteinander von Pfarramt und Ehrenamt, insbesondere in Bezug auf Leitung, Verkündigung und Seelsorge, gestalten?

Zusammensetzung TN Runde 1:

- 2 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 3 Ehrenamtliche
- 5 über 50
- 1,5 ländlich
- 3,5 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- So entsteht Zukunft der Kirche!
- EA <-> HA
- Vakanz war spannend
- Gabenorientierung vor Aufgabenorientierung
- Prädikanten <-> Pfarrer
- Priestertum aller Glaubenden
- echtes Teamwork ist selten
- erste Frage ist: was brauchen Gemeinden? -> dem Raum geben

Antworten zur Fragestellung:

- Ausformuliertes für z.B. Geschäftsführung ist hilfreich
- Leitung geht an Ehrenamtliche
- Schulung für Teamwork
- Verschiedene Kompetenzen entdecken und stärken
- Raum geben, Verantwortung übertragen
- qualifizierte Aus- und Fortbildung
- Gottesdienst zur Einführung/Entpflichtung
- Pfarramt: to equip the saints
- Ehrenamtliche auch in Verkündigung und Seelsorge
- Attraktivität für Ehrenamtliche erhöhen
- Verantwortung zutrauen
- Ermächtigung zur Leitung/ leiten, ohne vorne zu stehen
- Klärung des eigenen Profils
- Erinnern an KO: z.B. aneinander Seelsorge üben
- Fehlerfreundlichkeit
- aus gelungenem Ehrenamt entsteht Nachwuchs im Pfarramt

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

- qualifizierte Aus- und Fortbildung von EA fördern (auch finanziell) durch Landeskirche
- IAFW erweitern: auch für EA und EA/HA gemeinsam
- KO im Blick auf Vorsitz nicht ändern
- konkrete Beschreibung: Was sind Aufgaben des Pfarramtes? Was sind Aufgaben des Ehrenamtes -> in Bezug auf Leitung, Verkündigung und Seelsorge

Zusammensetzung TN Runde 2:

- 4 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 1 Ehrenamtliche
- 3 über 50
- 2 unter 50
- 5 ländlich

Relevanz der Fragestellung:

- Schon heute wichtig?
- EA wichtig für Kirche
- Das Ganze kommt in den Blick! Gemeinde ist, wo sie lebt.
- Prädikanten ragen in Kerngeschäft des Pfr.! Machtfragen!
- Ämter besetzen: EA-Gewinnung
- geringere pfarramtliche Versorgung benötigt EA

Antworten zur Fragestellung:

- EA-Begleitung/Gewinnung/Schulung als Aufgabe des Pfr. beschreiben. Zeit dafür berücksichtigen
- EA muss von Pfr. gewollt sein
- Klären: was gehört zum Pfr., was zum EA? -> situativ klären!
- Qualifizierung von EA notwendig! (Zertifikat)
- EA muss zugelassen werden. Transparenz. Ermöglichung.
- Pfr. müssen loslassen können. Machtfrage
- gemeinsame Auftragsklärung
- Leitung erfordert heute Verteilung und Kenntnisse
- gute kreiskirchliche Unterstützung
- Klarheit: Aufgaben des Pfr./Aufgaben und Zuständigkeiten benennen
- Kompetenzen klären und stark machen. Beauftragen und Wertschätzen
- Mut zur Lücke
- Bewusstsein für geistliche Leitung stärken

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

- EA als geistliches Amt erkennen und bewusst machen
- Klären: was gehört zum Pfr., was zum EA? -> sichtbare Impulse zur gemeinsamen Klärung, dann auch Kommunikation
- Pflichten für EA klären
- Qualifizierung EA auf Kirchenkreisebene
- Revolvierende Überarbeitung: Konzeption -> Dienstordnung
- Wertschätzung EA (auch im Haushalt)

Gruppe 6)

Wie sollen in Zukunft die gemeindlichen und die funktionalen Dienste einander zugeordnet sein in Bezug auf:

- das Zahlenverhältnis?
- die gemeinsame und unterschiedliche Aufgabenbestimmung?
- den Bereich der Spezialseelsorge?

Zusammensetzung TN Runde 1:

- 3 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 1 Ehrenamtliche
- 2 über 50
- 2 unter 50
- 1 ländlicher
- 3 städtischer

Relevanz der Fragestellung:

- Problemanzeige: Rückzug aus Sonderseelsorge? -> Kontaktverlust zu relevanten gesellschaftl. Bereichen (Gesundheitssystem)
- Wo kommt das Personal her? Was ist wichtiger: Gemeinde oder Funktion?
- Erhalt von Funktionsstellen in den Kirchenkreisen (prozentuale Anpassung), Statusunterschiede E-Dienst/Pfarramt
- Wer bezahlt Funktionsdienst?/Flexibilität/vor Ort entscheiden

Antworten zur Fragestellung:

- WHO: Spiritual/care- pastoral care § 39 SGBV Förderung : Hospiz, Palliativarbeit, Krankenhaus = Pflichtförderung (Landesmittel)
- Attraktivität des Pfarramtes (Besoldung)
- Umwandlung von Beschäftigungsaufträgen + Probendienst in Pfarrstellen
- Finanzierung und Pfarrstellenplanung zusammenbringen
- welche Aufgaben können von nichttheologischem Personal übernommen werden? -> Diakone Gemeindepädagogen
- Regionalisierung: größere Einheiten <-> Parochie!
- freiwilliger Pfarrdienst bis 70 Jahre
- Personalförderung: Elitescouts
- Personalführung: nach 2. Examen, IAFW, Gemeindeberatung
- integriertes Personalkonzept!
- Wer steuert? Transparenz! Fachleute und Finanzhoheit im LKA!
- Grenzen des presb.-synodalen Systems ->Zentralisierung

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

- dienstrechtliche Anpassung „Probe“dienst - > Pfarramt
- Begriff „Probe“dienst = diskriminierend über längeren Zeitraum
- Durchlässigkeit für nichttheologisches Personal auf Funktionsstellen

Zusammensetzung TN Runde 2:

- 3 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 1 Hauptamtliche
- 1 über 50
- 3 unter 50
- 1,5 ländlich
- 2,5 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Funktionsstelle nach Probedienst ermöglichen
- Zusammenarbeit Fkt.-Gem./Beides gehört zusammen –Ergänzung/ gegenseitige Würdigung
- Frauenthema! Fkt = Gemeinde auf Zeit.
- Gegensatz Fkt./Gem. überwinden;
- gemeinsamer Auftrag im Pfarramt: - Darstellung – Leitung – Wirken

Antworten zur Fragestellung:

- Mut zu Strukturentscheidungen! Keine Übung
- gemeinsame Entscheidung im Kirchenkreis -> Akzeptanz der Stelle
- Entscheidung im jeweiligen Kirchenkreis!
- Alle Stellen auf KK-Ebene anbinden/Sonderseelsorge auf LK-Ebene?
- Es gibt keine parochialen und fkt. Dienste. Es gibt Pfarrerinnen und Pfarrer!
- parochialer Dienst ist ökonomisch eine Katastrophe,
- was und wen will ich erreichen? = entscheidende Frage
 - > Konzeption „Wofür brauchen wir Pfr? Wofür andere Berufsgruppen?“
- Wer hat die Lobby?

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

- Wie definieren wir „Pfarrdienst“?
 - Kultur des Wechsels: Funktions- <-> Gemeindepfarramt!
 - Diversifiziertes, arbeitsteiliges Pfarrdienstkonzept
 - Auftragsorientierung
- EKvW: nicht gewohnt, konzeptionell zu denken. Nicht nur in Maßnahmen denken! Ziele!
- Wie lässt sich das selbstreferenzielle System durchbrechen?
- Fokus: „Produkt“-orientierung, Kundenorientierung, aufsuchende Struktur
- Orientierungskompetenz-Netzwerk statt Mitglieder-Sammelstelle

Gruppe 7)

Welche Folgen hat die Pluralisierung der Gemeindeformen für das Pfarramt?

Zusammensetzung TN Runde 1:

- 4 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 2 Hauptamtliche
- 2 über 50
- 4 unter 50
- 2 ländlich
- 4 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Die jetzige Struktur von Gemeinden ist in Veränderung! Welche Möglichkeiten gibt es dafür mit Blick auf Pfarramt und Kircbild und Gemeindebild?
- Plurale Formen -> Plurale Aufträge
- Bedarf - Bedürfnisse

Antworten zur Fragestellung:

- Was brauchen die Menschen jetzt am Ort, um Kirche zu erleben?
- Plurale Formen gemeinsam nutzen und entwickeln
- „andere“ strukturelle Organisationsmerkmale
- gemeinsames Auftragsverständnis bei Amtsinhabern und Presbyterien
- Umbruchsituation als Gestaltungsauftrag für Gemeindeleitung heißt Überarbeiten von Erwartungen/Aufträgen/Profil
- Verstehen, was wirklich ist! Auf allen Ebenen!
- Strukturelle Rahmen/Entscheidungen entlasten und schützen vor Vorwurf des Unzureichend-Sein

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

- strukturelle Entscheidungen auch auf Zeit helfen, Kirche zu leben
- Pluralität (der Verbundenheitsmodi) würdigen und fördern
- Diversität von Gemeindeformen als Beziehungsangebot von Kirche-Sein
- gemeinsames Auftragsverständnis in der ganzen Organisation

Zusammensetzung TN Runde 2:

- 3 Pfarrerinnen und Pfarrer
- 1 Hauptamtliche
- 1 Ehrenamtliche
- 3 über 50
- 2 unter 50
- 2 ländlich
- 3 städtisch

Relevanz der Fragestellung:

- Gemeinde am anderen Ort = in Veränderung sein, bedeutet:
 - für Pfarramt?
 - für Mitarbeitende?
 - für Zusammenarbeit?
 - für Erkennbarkeit?
- Zukunftsfähig durch Abschied von der Vorrangstellung der Parochie
- Beeinflusst die Arbeitsformen von Mitarbeitenden

Antworten zur Fragestellung:

- geistliche Beheimatung # regionale Zuordnung
- Organisation braucht Entscheidung: funktionale und/oder regionale Ausrichtung
- Prüfen: Mehrwert einer parochialen/regionalen Ausrichtung sichten und sichern
- Orte der Gemeinschaft - Überörtliche Verantwortung
- plurale Formen brauchen plurale Anstellungsverhältnisse
- Was bieten wir an? Und wie? Und wo? Und wozu?

Ideen, die weiterverfolgt werden sollen:

- Pluralität verlangt Vertrauen und Verantwortung abgeben
- „über den Tellerrand schauen“ als Haltung von Verantwortlichen
- Zeit, nicht zu tun = Gemeindegottesdienst / Programm durch LK
- Veränderung anstreben und steuern

Weitere Fragestellungen:

- Was wollen wir auf allen Ebenen der EKvW tun, um den Pfarrberuf attraktiv zu machen und geeigneten Nachwuchs zu gewinnen, den wir brauchen?
Wenn wir diese Frage nicht klären, wird der Rest irrelevant.

- Wie gewährleisten wir, dass die Maßnahmen von heute in 15 Jahren tragen? (2030 ca. 700 Pfarrer_innen auf die gleiche Fläche wie heute)

- Forderungen der Öffentlichkeit an das Pfarramt? -> Frage nach der Außenperspektive auf das Amt

- ... und was brauchen eigentlich die Gemeinden?

- kompetente, verbindliche Mitarbeitendenführung

- Pfarrer_innen brauchen lebenslang hohe Motivation. Was fördert das?