

- 0 Einführung**
- 1 Was gewollt war**
- 2 Die einzelnen Kirchspiele und deren Evaluation**
 - 2.1 Kirchspiel „Brunsbüttel“**
 - 2.2 Kirchspiel „Heide“**
 - 2.3 Kirchspiel „Meldorf“**
 - 2.4 Kirchspiel „Burg, Eddelak, St. Michaelisdonn, Marne“**
 - 2.5 Kirchspiel „Heide rund“**
 - 2.6 Kirchspiel „Geest“**
 - 2.7 Kirchspiel „Büsum, Helgoland, Neuenkirchen, Wesselburen“**
 - 2.8 Kirchspiel „Eider“**
 - 2.9 Kirchspiel „Barlt, Süderhastedt, Windbergen-Gudendorf, Vereinigte Süderdithmarscher Köge“**

0 Einführung

Im Rahmen der Synode vom 19.3.2011 haben die Synodalen die Einführung von Kirchspielen nach einem umfangreichen Beteiligungsprozess im Kirchenkreis Dithmarschen entschieden. Damals haben die Synodalen die Einrichtung von 9 Kirchspielen beschlossen:

- Kirchspiel Eider: St. Annen, Schlichting, Lunden, Hemme, Hennstedt, Delve
- Kirchspiel „Geest“: Albersdorf, Pahlen, Tellingstedt
- Kirchspiel „Heide“: Kg Auferstehung, Kg Butendiek, Kg Erlöser, Kg St. Jürgen
- Kirchspiel „Marne, Eddelak, Burg, St. Michaelisdonn“
- Kirchspiel „Heide rund“ / „Sixpack“: Hemmingstedt, Lohe-Rickelshof, Nordhastedt, Weddingstedt / Wesseln, Neuenkirchen
- Kirchspiel „Büsum, Helgoland, Wesselburen
- Kirchspiel „Windbergen, Barlt, Gudendorf, Süderhastedt, VSK“
- Kirchspiel Meldorf
- Kirchspiel Brunsbüttel



Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

In dem ausführlichen – der Entscheidung für Kirchspiele vorausgegangen – Beteiligungsprozess war bereits deutlich, dass es Kirchspielzuschnitte gibt, die vermutlich nicht ganz so optimal geschnitten sind wie andere, bei denen sich ein Zuschnitt fast selbstverständlich ergab. Es wurde damals also gleichzeitig beschlossen, die Zuschnitte der Kirchspiele nach ca. 5 Jahren zu evaluieren.

Das vom KKR beauftragte Evaluationsteam (Propst Dr. Crystall, Astrid Buchin, Tanja Sievers und Jenny Nehrdich) hat beschlossen, dazu alle Kirchengemeinderäte zu schriftlich zu befragen sowie alle Kirchspiele zu besuchen und deren Arbeit anhand dessen zu reflektieren, was 2011 Ziele waren, was also gewollt war.

1 Was gewollt war

Zitat Synode 11/2010 (Zwischenbericht der Zielkonferenzen): *„Dass es sich in Dithmarschen gut leben lässt, dass insbesondere für junge Familien hier die Lebensqualität hoch ist, müssen wir ab jetzt immer und überall erzählen. Und dass (junge) Pastorinnen und Pastoren es gut haben im Kirchenkreis Dithmarschen, dass Ihnen die Kirchengemeinden fürsorglich gute Pastorate stellen...“*

Und weiter heißt es da *„...angesichts der jetzt schon abzusehenden Entwicklung nicht verantwortbar ist, wenn wir uns nicht auf den Weg machen, dass sich Gemeinden zu "Gestaltungsräumen" mit dem aktuellen Pfarrstellen-Quantum zusammenschließen. Sie **regeln die pastorale Versorgung intern und gleichen bestehende Belastungsunterschiede solidarisch aus.**“*

sowie: *„...die Kirchengemeinden sollten angehalten werden, auf jeden Fall in puncto Verwaltung, möglichst auch in anderen Bereichen zu kooperieren, zumal die Betreuung einer Vielzahl von einzelnen Gemeinden durch das Rentamt kostenintensiv ist.“*

Im Rahmen der Synode im März 2011 wurden folgende Punkte benannt, die sich mit der Einrichtung von Kirchspielen realisieren sollten (Zitate aus TOP 8) und zwar zum einen auf kirchenkreislicher Ebene:

- *„...Arbeitsbedingungen und Attraktivität des Kirchenkreises zu verbessern...“* (z.B. die Schaffung von ganzen Mitarbeitendenstellen ermöglichen anstelle von Teilzeitstellen z.B. im Sekretariatsbereich oder in der Kinder- und Jugendarbeit – das gelingt nur durch Kooperation zwischen mehreren Kirchengemeinden)
- *„... für eine solidarisch und koordinierte regionale Ausgestaltung des Kirchenkreises.“*
- *„...eine entlastende Struktur und ein fürsorgliches Modell für Pastorinnen und Pastoren und für alle Gemeinden“*
- *„...und um den Gemeindeleben belebende Impulse zu geben.“*
- *„...dass die inhaltliche Ausgestaltung der Gestaltungsräume in der Kompetenz vor Ort liegen soll...“*

und zum anderen auf der Kirchspiels- und Kirchengemeindeebene:

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

- *„Identitätsbildung ist möglich“*
- *„Funktionierendes Vertretungssystem“*
- *„Pastorenteams von einer Größenordnung, in der sie gesprächsfähig bleiben, schnell kommunizieren und sich kollegial im Blick behalten können“*
- *„Begabungsvielfalt der pastoralen Persönlichkeiten ist bei dieser Größenordnung möglich“*
- *„Kollegiale Anonymität wird vermieden“*
- *„Gestaltung möglicher gemeinsamer Veranstaltungen“*
- *„eventuelle personelle Kooperation“*
- *„gewachsene Strukturen und vertraute Umfeldler sind berücksichtigt (vereinsmäßige Bindungen, bereits bestehende Kooperationen...)*
- *„Mentalität von Stadt und Land ist im Blick“*
- *„Regionale und kommunale Zugehörigkeiten sind berücksichtigt“*
- *„schlanke und praktikable Strukturen sind umgesetzt“*

Zu überprüfen, inwiefern das, was damals gewollt und beabsichtigt war, sich hat realisieren lassen, war Gegenstand der Evaluation, der Diskussionen in Kirchspielen, der Nachfragen bei verschiedenen Zielgruppen (Kirchengemeinderatsmitglieder, Pastorenteam, Mitarbeitende, Gemeindeglieder...).

Die Dokumentation dieser Befragungen und Veranstaltungen findet sich im Folgenden; eine Auswertung und Empfehlungen für die weitere Arbeit finden sich in einem gesonderten Heft „Evaluation der Kirchspiele“.

2 Die einzelnen Kirchspiele

Die Synode hat 2011 die Gründung von 9 Kirchspielen entschieden – dabei war damals bereits klar, dass die Städte Brunsbüttel, Heide und Meldorf eine Ausnahme bilden werden.

Heide – zu Beginn der Kirchspielsarbeit noch bestehend aus 4 Kirchengemeinden ist im Zuge des Fusionsprozesses zu einer Gemeinde geworden, so dass es jetzt tatsächlich 6 „typisch ländliche“ Kirchspiele gibt und die drei Städte jeweils ein Kirchspiel für sich bilden. Den größeren Städten fehlen also ein wenig die „Spielpartner“...

Im Zuge der Evaluation haben somit die Städte auch eine Sonderrolle eingenommen: In Heide wurde v.a. der Fusionsprozess evaluiert, da dies das wesentliche und weit greifendste Ergebnis der Kirchspielsentwicklung ist.

In Meldorf wurde vor gut 1 Jahr eine umfassende Visitation durchgeführt, im Rahmen derer das Kirchspiel mit vielen Beteiligten betrachtet wurde – einige Ergebnisse daraus sowie die Ergebnisse eines Gespräches in der Pastorenschaft haben Eingang gefunden in den vorliegenden Bericht.

Das Gleiche trifft auf Brunsbüttel zu (die Visitation liegt hier allerdings bereits 3 Jahre zurück). Die besondere Situation des Wechsels in der Pastorenschaft im Jahr 2016, die durch zusätzliche Erkrankungen zu einem deutlichen Engpass geführt hat, hat es nicht erlaubt, hier noch ein zusätzliches Gespräch zu führen – auch hier fließen einige Erkenntnisse der Visitation in den Bericht ein.

Allen Kirchspielen – Brunsbüttel und Meldorf ausgenommen – wurde im Vorfeld einer gemeinsamen Kirchspielssitzung ein Fragebogen geschickt, der von unterschiedlich vielen Menschen ausgefüllt wurde (Ergebnisse siehe Anhang); darüber hinaus haben Abendveranstaltung mit Pastorenschaft, Mitarbeitenden und KGR-mitgliedern stattgefunden, die dokumentiert und im Folgenden wiedergegeben werden (nach Abstimmung mit den entsprechenden Teilnehmenden).

Außerdem sind für jedes Kirchspiel verschiedene „Zahlen, Daten, Fakten“ zusammengestellt worden, die eine gewisse Vergleichbarkeit ermöglichen sollen wie auch bestimmte Veränderungen auf einen Blick sichtbar machen: so z.B. die Berentung in der Pastorenschaft.

Die Kirchengemeinden Barlt, Windbergen-Gudendorf, Süderhastedt, Vereinigte Süderdithmarscher Köge haben sich selber seit Einführung der Kirchspiele – entgegen geltendem Synodenbeschluss – als sogenannte „Aufgabengemeinschaft“ bezeichnet und waren nicht bereit, sich der Evaluation aller Kirchspiele anzuschließen: ein anberaumter Termin wurde abgesagt. Aus diesem Kirchspiel haben wir lediglich Zahlen, Daten und Fakten zusammengestellt.

Kirchspiel Brunsbüttel

Zahlen, Daten, Fakten

Gemeindeglieder (1.4.2016)	6.416		
Pfarrstellen (akt. / geplant)	3,5 (0,5 davon Gemeindemanagement bis 2017) / 3		
Pastor(inn)en in Rente bis 2025	1 Pastor(in)		
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Jakobuskirche • Pastorat Jakobus • Jakobus Friedhofskomplex • Paulus Kirche • Paulus Pastorat • Paulus Gemeindehaustrakt • Paulus Friedhofsverwaltungsgebäude • /Paulus Kapelle • Albert-Schweitzer-Haus • Seemannsheim + Mission • Kindergarten Noahs Arche • Kindergarten Jakobus • Kindergarten Paulus 		
	Arbeitsbereich	Stundenumfang	Anz. Mitarbeitender
13 Mitarbeitende mit 384,75 Std.	Sekretariat	44 (davon 12 FH)	3
	Reinigung	25,75 (davon 6,75 FH)	1
	Küster	31	1
	Kirchenmusik	39	1
	Friedhof	206	6
	Kinder- und Jugend	39	1
Kitas (im Kita-Werk) – Kinder laut Betriebserlaubnis	4 (davon 1 Familienzentrum) 118 / 70 / 55 / 33 = 276 Kinder		

Kirchspiel Heide

Die 4 Heider Kirchengemeinden „Auferstehung“, „Butendiek“, „Erlöser“ und „St. Jürgen“ haben im Sommer 2012 die Fusion ihrer Kirchengemeinden zur Ev.-Lutherischen-Kirchengemeinde Heide beschlossen. Damit handelt es sich in Heide um die weitreichendsten Veränderungen, die in einem Kirchspiel vollzogen wurden.

Diesem Beschluss ist ein langer – ca. 10-jähriger – Prozess gemeinsamer Zusammenarbeit vorausgegangen, dessen Ergebnisse u.a. ein gemeinsames Kirchenbüro und ein gemeinsamer Gemeindebrief, gemeindeübergreifende Küsterarbeit und Jugendarbeit gewesen sind. Die Gemeinden blickten also durchaus auf eine gemeinsame Erfolgsgeschichte zurück, als sie 2011 zu einem Kirchspiel zusammengefasst wurden.

Es hat in den Jahren vor der Fusion wiederholt Bemühungen gegeben, sich der Gebäudesituation in Heide in gemeinsamer Verantwortung zu stellen – es gab diverse Ortsbegehungen, Auslastungserhebungen, Abwägungen, eine breit angelegte Umfrage der FH Heide im Auftrag aller Gemeinden – doch ein gemeinsames Vorgehen konnte zunächst nicht gefunden werden, so dass man beschlossen hat, erst zu fusionieren, um sich dann der Gebäudesituation zu widmen.

Seit Sommer 2010 gab es in Heide ein sogenanntes „Projektteam Modellregion“ bestehend aus je 2-3 Mitgliedern der 4 Kirchengemeinderäte der Heider Gemeinden. Zuvor gab es bereits mehrere Jahre die sogenannte „Heider Runde“ (Pastorenschaft und Kirchengemeinderatsvorsitzende), die sich verschiedener Themen wie „gemeinsamer Gemeindebrief“, „Jugendarbeit“ und „Kirchenmusik“ z.B. gewidmet hatte). Aus dem „Projektteam Modellregion“ ist zu Beginn des Jahres 2012 – im Zuge der Veränderungen im KK Dithmarschen – das sogenannte „Kirchspielkollegium“ geworden (mit gleicher Besetzung).

Mit Beschluss der Fusion ist darüber hinaus ein kleines „Projektteam Fusion“ gegründet worden bestehend jeweils aus dem / der Vorsitzenden jeder der beteiligten 4 Kirchengemeinden und als ständigem Gast dem Verwaltungsleiter des Kirchenkreises Dithmarschen (KKD). Moderiert wurde die Gruppe von der PEOE-Fachkraft des KKD. Aufgabe des Projektteams ist im Wesentlichen die Vorbereitung von fusionsrelevanten Beschlussvorlagen und das klassische Projektmanagement gewesen.

Mit diesen beiden Gremien –Projektteam und Kirchspielskollegium – waren knapp 1/3 Kirchengemeinderatsmitglieder (entweder über Kirchspielkollegium oder/und Projektteam) in Heide intensiver in den Fusionsprozess eingebunden.

Die anderen Kirchengemeinderatsmitglieder wurden über die Weitergabe der Protokolle aus dem Projektteam Fusion kontinuierlich informiert sowie im Rahmen von insgesamt fünf gemeinsamen KGR-Workshops (ein- und auch zweitägig, teilweise extern, teilweise durch die PEOE-Begleitung des Projektteams Fusion moderiert) mit in den Prozess eingebunden.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Diesen Fusionsprozess, der aus den ursprünglich als Kirchspiel gedachten 4 Heider Kirchengemeinden zu einer Kirchengemeinde geführt hat, gilt es nun gemeinsam zu evaluieren. Dazu zunächst einige „Zahlen, Daten, Fakten“:

Zahlen, Daten, Fakten

Gemeindeglieder (1.4.2016)	10.590		
Pfarrstellen (akt. / geplant)	4,5 (+0,5 Stelle für Gemeindemanagement) / 4,5 (verteilt auf 7 Pastor(inn)en incl. T. Sievers als Jugendpastorin)		
Pastor(inn)en in Rente bis 2025	1		
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Auferstehungskirche • Erlöserkirche • St. Jürgen Kirche • Gemeindehaus / Pastorat an Erlöser • Gemeindehaus an Auferstehungskirche • Gemeindehaus Mitte • Gemeindehaus / Kapelle Butendiek • Pastorat Beseler Straße • Pastorat Lindenstraße • Pastorat Sievers • Pastorat Helgoländer Str • Friedhofsverwaltung-Wohnhaus, Bürotrakt Lobeskampweg • Friedhofskapelle, Personalgebäude und Betriebshalle Lobeskampweg • Friedhofskapelle, Leichentrakt und Maschinen- und Geräte halle Weddingstedter Straße • Kindergarten Waldschlößchen Str. • Kindergarten Lindenstraße • Kindergarten Stettiner Str • Altes Pastoratf 		
	Arbeitsbereich	Stundenumfang	Anz. Mitarbeitender
23 Mitarbeitende (eine MA-Dopplung im Bereich Küster / Reinigung)	Sekretariat	49 Std	3
	Reinigung	62,5	7
	Küster	68,5	3
	Kirchenmusik	47	2
	Friedhof	331	9
Kitas (im Kita-Werk) – Kinder laut Betriebserlaubnis	3 (davon 1 Familienzentrum) 100 / 50 / 55 / = 205 Kinder		

Gemeinsame Auswertung des Fusionsprozesses am 1.6.2016

Auswertung mit 23 KGR-mitgliedern, Propst und POG-Referentin,

Die Auswertung des zurückliegenden Fusionsprozesses wurde im Wesentlichen anhand folgender Fragestellungen durchgeführt:

- Wie war die **Kommunikation** zwischen den einzelnen Projektgruppen: transparent, ausreichend, zeitnah, nachvollziehbar?
- Welche **Mitgestaltungsmöglichkeiten** im Rahmen der Fusion gab es für Mitarbeitende und Ehrenamtliche?
- **Vor- und Nachteile** der Fusion: was hat sich verändert (zum Positiven / zum Negativen)?
- Was sind noch **weitere Schritte**, die zu gehen wären, um die Identität der *einen* KG zu stärken?

Dabei wurde aus drei unterschiedliche Perspektiven zunächst berichtet und von einzelnen ergänzt, anschließend erfolgte eine gemeinsame Diskussion und ein Blick in die nächsten Jahre (was steht an? Welche Herausforderungen?)

- a. Perspektive der Pastorenschaft.
- b. Perspektive der hauptamtlichen Mitarbeitenden
- c. Perspektive der KGR-mitglieder (stellvertretend für die ehemaligen KG's)

Die getroffenen Aussagen zu diesen Schwerpunkte finden sich in der Beantwortung der drei Fragen im Folgenden wider:

Aus Sicht des Projektteams (das informativ ja immer einen Schritt voraus war): Welche Kommunikation lief gut, welche schlecht? Was war gut zu transportieren, was schlecht?

„Ich kann nicht für die anderen KGs sprechen, sondern im Großen und Ganzen nur für den Butendiek. Es war schnell klar, dass es um den Fortbestand der KG Butendiek ging, personalisiert im Gebäude Gemeindehaus. Dabei war bei einigen eher das St. Florians-Prinzip fast reflexhaft zu hören: Warum wir, sollen doch die anderen? Das, was wir verlieren konnten, war jedem von allein deutlich (oder überdeutlich und manchmal außerhalb der Vernunft), was wir gewinnen könnten, schwieriger zu benennen. Manche sahen in den ganzen Bemühungen zur Fusion eher die Übernahme der Kleinen durch die große Muttergemeinde. Die wirtschaftlichen und finanziellen Zwänge konnten wir aufzeigen und einige überzeugte dies auch, je näher sie der Arbeit in den Gemeinderäten waren. Ein weiterer Eindruck war schwer zu widerlegen: Es geht um Rückbau und nicht um Aufbau. Nicht die Chancen wurden gesehen, sondern der Verlust.

Natürlich wäre es leichter gewesen, was sich bald als finanziell unrealistisch herausstellte, mit der Vision eines neuen Gemeindezentrums Mitte die Skeptiker für die Fusion zu gewinnen. Es hätte vermutlich mehr Energien freigesetzt. So war lange Zeit die Fusion vom Aufgeben der Gebäude bestimmt.

Die Diskussion in den KGRs, auch dann im fusionierten KGR, war dann aus meiner Sicht mühselig und frustrierend, wenn schon erreichte Ziele und Einsichten erneut

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

und wiederholt in Frage gestellt wurden. Da merkte man schon manchmal ein Aufstöhnen bei einigen.

Ich für mich kann sagen, dass vermutlich auch ich es nicht immer und sofort es geschafft habe, meinen KGR im Butendiek in alle Prozesse und Vorplanungen des Projektteams einzuweißen, weil manche Dinge auch schnell von den Entwicklungen überholt waren. Aber ich denke, sie waren gut unterrichtet.

Ich finde, dass wir das Medium des Gemeindebriefes hätten stärker für die Kommunikation mit der Gemeinde nutzen können. Wir haben aber im Gespräch gerade mit den Butendiekern vieles richtig gemacht. Manches konnten wir nicht anders mit ihnen teilen. Als ein repräsentatives Organ der Kirchengemeinde haben wir aber letztlich für unsere Entscheidungen, auch wenn sie uns selbst nicht gefallen, wir sie aber als unvermeidlich und nötig empfinden, den Kopf hinzuhalten. Das haben wir auszuhalten. Und im Großen und Ganzen bin ich eigentlich stolz, dass wir das auch gemeinsam erreicht und getan haben.“ (Pastor)

Inwiefern hat die Fusion das Pastorenteam (Zusammenarbeit, Teamgefühl, Kommunikation, Aufgabenverteilung...) verändert?

„Wieder beschränke ich mich auf meine Eindrücke und hoffe, dass die Amtsgeschwister ergänzen oder – wenn es sein muss – richtigstellen. Als ich nach Heide kam, hätte ich es vorgezogen, in einem größeren Team zu arbeiten. Das war im Butendiek so nicht möglich, auch wenn es eine regionale Zusammenarbeit schon gab. Die Einrichtung der Regionen verstärkte dies noch. Das war so weit auch okay. Dass sich nun durch die Fusion für mich die Möglichkeit bot, meinen Wunsch verwirklicht zu sehen, was Zufall, aber von mir aus positiv angenommen. Und das durch die Schwerpunkte (bei mir Senioren, Ökumene, Seniorenheime) ich für mich auch etwas profilierter arbeiten kann, finde ich persönlich überraschend gut. Ich freue mich über diese Veränderung.

Voraussetzung dafür war, dass wir uns als zukünftiges Team kennen- und verstehen lernen konnten. Ich denke schon, dass auch mit dem Wechsel in den Pfarrstellen dieser Prozess nicht unterbrochen oder gar sich wesentlich änderte ist ein Glücksfall für diese Gemeinde. Was ein schwieriges Klima im Pfarrteam negativ anrichten kann, ist auch als Erfahrung in Heide nicht ganz unbekannt. Auch bei uns ist sicher nicht alles auf einer Linie und wir liegen uns nicht ständig in den Armen, dafür sind wir einfach auch zu unterschiedlich, aber wir können miteinander. Ich denke, keinen von uns fällt einen Zacken aus der Krone, jeder achtet auf den anderen und wir sind offen und neugierig für Veränderungen in Heide und in unseren Arbeitsbereichen. Wir haben in Heide eine gute Mischung, und liebe KGRler, das meine ich ganz ernst: Es ist ein Glück, dass wir in vielen Dingen nicht auf einer Linie sind, uns aber darauf verständigen können, immer wieder eine Linie zu finden. Natürlich ist der Abstimmungsprozess, gerade aktuell bei der Schwerpunktbildung, schwieriger, komplizierter und auch langwieriger geworden. Eine so große Einheit braucht eben mehr Bedarf an Kommunikation, damit keiner sich abgehängt fühlt und damit alle an einem Strang ziehen. Aber ich denke – und hier einmal ganz unbescheiden – wir sind

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

in Heide ein Hotspot in Dithmarschen, was Innovation, Wagnisbereitschaft, Herausforderungen und ... betrifft.

Die jetzige Aufteilung der Schwerpunkte und Aufgaben finde ich sehr gut. Natürlich bedarf es noch weiteren Abstimmungsbedarf. Ungeklärt ist zurzeit noch, wie wir mit der Veränderung im Bezirk Butendiek umgehen wollen, seit das Gemeindehaus uns nicht mehr zur Verfügung steht. Also die Frage nach einer mobilen Präsenz vor Ort. Auch wer dieses Projekt anleiten und aktiv begleiten soll, ist in meinen Augen nicht abschließend geklärt. Das hängt natürlich auch von der Gestalt und dem Umfang eines solchen Projektes ab.

Unsere Zusammenkünfte im Pfarrteam finden wöchentlich statt in Verbindung mit der Dienstbesprechung. Wir merken aber gerade, dass uns trotzdem Zeit und Möglichkeiten fehlen und wir über eine veränderte Struktur nachdenken müssen.“
(Pastor)

Wie haben Sie im Fusionsprozess die Rollen von KGR's, Projektteam, Kirchenkreis, Beratung erlebt: an welchen Stellen hilfreich, an welchen Stellen schwierig?

„Grundsätzlich ist bei mir vom Fusionsprozess der Eindruck geblieben, dass wir in diesem Prozess nicht alleingelassen wurden. Der KK hat uns durch Fr. Nehrdich und Bruder Mainz und andere Personen gute Begleitung/Beratung und auch finanzielle Unterstützung und Hilfe gewährt. Wir hätten es mit großer Wahrscheinlichkeit nicht allein geschafft und frustriert aufgegeben oder nur teilweise umgesetzt. Dass dieser Weg zur Fusion kein leichter werden würde, war allen aktiv Beteiligten klar. Aber wir sind dabei fachkundig unterstützt worden.

Aus meiner Sicht schwierig wurde es dort, wo im Vordergrund oder im Hintergrund beteiligte Gruppen oder Institutionen ihre Eigeninteressen wahren oder durchsetzen wollten. Da gab es an mehreren Stellen im Fusionsprozess Unmut und Aufregtheit im KGR Heide. Druck kann manchmal Entscheidungen befördern, die sich drohen im Kreisverkehr zu verlieren. Aber es kann auch Widerstand, Misstrauen, Ärger und Frust produzieren, der eigentlich nicht notwendig wäre, wenn der Anschein im Raum steht, es wird im Hintergrund ohne uns verhandelt. Letztlich haben wir diese Klippen umschiffen, hilfreich fand ich das aber nicht.“ (Pastor)

Was sind aus Ihrer Sicht noch Schritte, die zu gehen wären, um die Identität der einen KG zu stärken?

„Ich denke, in vielem wie der gemeinsame Gemeindebrief, gemeinsame zentrale Veranstaltungen, gemeinsame Planungen/Abstimmungen im Terminkalender, Corporate Identity sind wir gut vorangekommen. Auch die Schwerpunktbildung im Pfarrteam erhöht noch einmal das Denken über Bezirksgrenzen und in der KG. Schwierig ist manches Mal das Mitnehmen der Gemeindeglieder, die gerne in der Vergangenheit und Kleinteiligkeit verharren wollen.

Ich weiß, dass manchem eine große Zielvorgabe wichtig ist, wohin wir in Heide wollen und was wir für Heide brauchen. Mag sein, dass solch ein Katalog an Zielpunkten uns helfen kann, uns für die Zukunft besser vorzubereiten und

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

einzustellen, aber ich bin skeptisch gegenüber papiernerer Zielen, bedruckten Blättern, die dann oft im Alltagsgeschäft ein hehres, aber oft nicht umsetzbare Vorgabe bleiben. Aber vielleicht ist das ja auch damit nicht gemeint.“ (Pastor)

Für viele Mitarbeitende (Küster, Gemeindebüro, Kirchenmusik), die schon vor der Fusion gemeindeübergreifend gearbeitet haben, war die Fusion eher ein formaler Akt und keine sehr einschneidende Veränderung.

Es war jedoch wichtig, dass mit der Fusion keine Mitarbeitendenreduzierung verbunden war und dies auch immer wieder betont wurde. Es wurde gegenüber den Mitarbeitenden als wesentliche Veränderung v.a. kommuniziert, dass man künftig eine gewisse Flexibilität in Bezug auf den Einsatzort zeigen müsse (also als Küster z.B. nicht mehr nur an einem Ort tätig zu sein, sondern an mehreren je nach Bedarf).

Insgesamt hätte man sich aus Mitarbeitendensicht etwas mehr Kommunikation gewünscht (z.B. 1-2 Veranstaltungen mit Informationen nur für Mitarbeitende): so ist es an einigen Stellen zu einer gewissen „Gerüchteküche“ gekommen: „ich weiß ja von nichts“, „ich höre nichts. Es wird jedoch auch betont, dass alle Mitarbeitenden jederzeit auch zu entsprechenden Verantwortlichen hätten gehen können und da alle Infos bekommen hätten: Das Projektteam war ansprechbar und offen – und so war es möglich, mit Ideen auch an dieses heranzutreten oder Nachfragen zu stellen.

In der Mitarbeiterschaft ist der Eindruck entstanden, dass mit der vollzogenen Fusion im Bereich der Mitarbeitenden v.a. Kräfte gebündelt werden und sich die Vielfalt vergrößert – das ist gut so! Es ist viel mehr möglich geworden in der Gemeinde, es gibt mehr Schultern zum Aufteilen der Verantwortung – das bedarf aber auch an manchen Stellen besserer Kommunikation (hier gibt es noch Optimierungspotential). Das zentrale Kirchenbüro ist ein Riesenvorteil für alle (Mitarbeitende, KGR-Mitglieder, Gemeindeglieder...), auch wenn die Wege für manchen vielleicht ein wenig weiter geworden sind: es ist ein zentraler Anlaufpunkt, alle die dorthin kommen, profitieren von dem Kirchenbüro, den dort zu erhaltenden Informationen, Unterlagen...

In der großen Gemeinde gibt es – im Vergleich zu vorher – eine viel größere Flexibilität (man verfügt z.B. über mehr Ressourcen – nicht nur personell, sondern auch materiell – wie z.B. Tische, Zelte, Ausstattung...). Als Nachteil wird gesehen, dass mit dem Ruhestand von Mitarbeitenden z.B. nicht mehr der gesamte Stundenumfang nachbesetzt wird (weil es schlicht nicht finanzierbar wäre), was dann für die Verbleibenden mehr Arbeit nach sich zieht.

Das Resümee aus Sicht der Mitarbeiterschaft lautet demnach: das Bemühen um zeitnahe und möglichst umfassende Information und das respektvolle Gespräch sowie ein liebevolles Miteinander sollen von allen Seiten beibehalten werden (geschrieben auf der Grundlage des Berichtes eines hauptamtlichen Mitarbeiters)

Die Perspektive der Ehrenamtlichen ist aus der Sicht von 4 KGR-mitgliedern aus den ehemaligen Kirchengemeinderäten dargestellt worden:

Butendiek: Die Aufgabe des Gemeindehauses wurde von den KGR-mitgliedern in Butendiek schmerzlich zur Kenntnis genommen. Doch dann haben die Senioren ihr

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Treffen aus Butendiek nach Erlöser verlegt und tagen auch dort jetzt sehr gerne. Dabei haben sie es v.a. sehr geschätzt, dort herzlich willkommen geheißen worden zu sein (es wurde ihnen alles in Ruhe gezeigt, Pastor Pistol hat sich viel Zeit dafür genommen!). Aus dieser örtlichen Verlegung sind sogar einige gemeinsame Veranstaltungen mit den Senioren aus Erlöser entstanden (auch wenn man nach wie vor meistens in 2 Gruppen tagt). Ein kleines Ärgernis ist mitunter, dass die Heizung in Erlöser nicht immer funktioniert. Auch wäre eine Sitzgruppe im Eingangsbereich hilfreich. Dass der „eigene Fisch“ aus dem Gemeindehaus Butendiek mit umgezogen ist, hat viele Senioren sehr gefreut. Über den Fahrdienst freuen sich die Senioren sehr (und betonen immer wieder, wie nett dieser sei) – es wäre jedoch hilfreich, diesen möglichst auf mehrere Schultern zu verteilen.

Auferstehung: Es wär wünschenswert gewesen, wenn auch im Projektteam – neben der ehrenamtlichen KGR-Vorsitzenden – mehr Ehrenamtliche hätten sich einbringen können (es war entschieden worden, dass nur die 1. Vorsitzenden Teil des Projektteams sind, um dieses möglichst überschaubar zu halten und schnelles Handeln zu ermöglichen). Und wenn schon nicht mehr Ehrenamtliche im Projektteam hätten sein können, dann wären an manchen Stellen tiefergehende Informationen hilfreich gewesen.

Die „Heider Runde“ war ein guter Vorreiter für das Projektteam. In der Heider Runde war jedoch auch immer klar, dass eine Fusion eigentlich kein Ziel sein soll - letztendlich hat man aber in allen KGR´s eingesehen, dass die finanzielle Situation aller vier Heider Kirchengemeinden keine andere Wahl zulässt. Als KGR war dann jede/r vertraut mit den einzelnen Entscheidungen und hat diese auch mit getragen. Die immer wieder deutlich im Mittelpunkt stehende Immobilienfrage im Zuge des Fusionsprozesses hat diesen mitunter erschwert.

Ein Erfolg des Fusionsprozesses ist, dass man im gemeinsamen - sehr großen - KGR sehr schnell zu einer guten Strukturierung gefunden, in der man auch sehr arbeitsfähig war und sich nicht „zerfleddert“ hat. Mit den veränderten gottesdienstlichen Angeboten in der großen Heider Gemeinde haben sich auch die Gottesdienstgemeinden verändert (manche GoDi-Besucher hat man verloren, manche andere gewonnen).

Für die Zukunft ist es wichtig, dass in keinem der Bezirke der Eindruck entsteht, man werde „abgehängt“, sondern vielmehr gestärkt. Dabei wird auch die Frage aufgeworfen, ob Bezirksbeiräte künftig sinnvoll wären.

Erlöser: In dem größer gewordenen Gremium (KGR) fehlt mitunter in den Sitzungen (die aber auch nicht länger als bis 22:00 Uhr dauern sollen) die Zeit, um Nachfragen zu stellen, nachvollziehen zu können, wie welche Entscheidungen gefallen sind... (bei manchem Mitglied mag so der Eindruck entstehen, zu einem „Abnick- und Handhebgremium“ zu verkommen).

Die Ausschüsse arbeiten zwar gut und man vertraut auch dieser Arbeit, aber manchmal wäre es trotzdem hilfreich, die Entscheidungswege nachvollziehen zu können und nicht nur eine abschließende Entscheidung mitzutragen. Manchmal

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

entsteht dabei der Eindruck, dass die einzelnen Bezirke bei diesen Entscheidungen aus dem Blick geraten und es zu kurz kommt, was eigentlich in den Bezirken los ist.

Im Rahmen des Fusionsprozesses wurden die Ehrenamtlichen grundsätzlich schon sehr umfassend informiert, manchmal gab es auf Nachfragen jedoch auch den Hinweis „das darf / kann ich Ihnen jetzt noch nicht sagen“ – da fühlte man sich als KGR-mitglied etwas abgehängt.

Weitere Ergänzungen aus Sicht der Teilnehmenden:

Die Protokolle der einzelnen Ausschüsse sind ausgesprochen gut, man kann sich gut über deren Arbeit informieren und auch nachvollziehen, warum und wie es zu manchen Beschlussvorlagen gekommen ist. Das sollte auch in einem neuen Gremium beibehalten werden. Dabei könnte darüber nachgedacht werden, wie sichergestellt werden kann, dass diese Protokolle online von allen abgerufen werden können (Tablets für KGR-mitglieder, Internet-Schulungen...?). Denn: eine gute Vorbereitung ist die einzige Chance, in der angestrebten Zeit (Sitzungsende 22:00 Uhr) zurecht zu kommen. Insgesamt ist man sich jedoch einig, dass man – rückblickend – keine falschen Entscheidungen getroffen hat (auch wenn manchem ab und zu die Möglichkeit der weiteren Diskussion und des Nachvollziehens und Rückfragens zu kurz gekommen ist). Auch wenn die Ausschussprotokolle sehr viel Anerkennung finden, wünschen sich viele KGR-mitglieder verstärkt auch inhaltliche Arbeit in den Sitzungen.

Man ist sich im KGR einig, dass man mit einer Form der Vertrauenskultur zusammen arbeitet, die auf jeden Fall zu bewahren ist!

Das GoDi-Format am Dienstagabend in der Auferstehungskirche gefällt vielen sehr gut und die beiden parallelen Sonntags-GoDi's scheinen den Meisten auch voll ausreichend. Es kommen in die derzeit angebotenen unterschiedlichen GoDi's scheinbar auch einige Besucher, die nicht in Heide wohnen – und das ist doch ein Erfolg!

Der Gemeindebrief sollte öfter Korrektur gelesen werden (es sind immer wieder Infofehler drin) und auch die Verteilung des Gemeindebriefes ist an mancher Stelle noch lückenhaft (manche kriegen keinen). In der großen Kirchengemeinde sind die Terminabsprachen oftmals nicht gut (es finden mehrere Termine an einem Tag statt).

Eine wichtige Erkenntnis, die in diesem Rückblick festzuhalten ist: Man hat ja nicht fusioniert, weil man so gerne eine „große Gemeinde“ sein wollte, sondern es gab eine finanzielle Not und die Erkenntnis, dass man diese nur lindern können, wenn man gemeinsam unterwegs ist. Gleichzeitig ist es aber unabdingbar, dass man – wenn man große Strukturen schafft – man Strukturen von Nähe auseinanderreißt (man hat dann nicht mehr „seinen“ kleinen KGR, in dem man sich auch ausführlich persönlich in den Blick nehmen kann).

Anfangs war an mancher Stelle sicherlich der Eindruck vorhanden „Fusion bedeutet Zentralisierung“ (es wird an einer Stelle – die Vermutung war: in der Mitte – etwas größer und das andere (die „Außenbezirke“) „lösen sich auf“

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Heute ist das Bild aber eher: Fusion ist eine Ausgangslage für zwei Entwicklungen in Heide: die Möglichkeit, standortbezogenen Schwerpunkte zu bilden oder Profile zu schärfen und zum zweiten Stadtteilbezogen die Menschen dort aufzusuchen, wo sie leben. Und das bedeutet nicht, dass das notwendig mit Gebäuden je vor Ort geschehen muss. Die Situation im Butendiek bietet derzeit z.B. die Möglichkeit, kirchliche Arbeit in einem Stadtteil anzubieten ohne kirchliches Gebäude – und damit Erfahrungen zu sammeln.

Leitend ist im Fusionsprozess immer die Frage gewesen „wie können wir Kirche in Heide sein“ (das war ja auch die Leitfrage bei dem Auftrag an Prof. Ruge).

Es ist – auch von außen wahrnehmbar – sehr viel passiert in Heide und tatsächlich auch Wachstum – und nicht nur „Verringerung“ geschehen. Auch im Kirchenkreis wird das z.B. – wenn auch teilweise mit Sorge – wahrgenommen, was in Heide passiert: Hier wird Geld ausgegeben, hier wird in die Zukunft geplant. Und es gibt dabei durchaus einige, die ängstlich auf das „bedrohliche Heide“ gucken.

Herausforderungen für die Zukunft

Eine Herausforderung wird es sein, ein theologisches Konzept für die große Gemeinde Heide mit ihren unterschiedlichen Bezirken und vielen Gebäude zu finden: Was ist eigentlich „Gemeinde“ für uns? Wie schaffen wir die Nähe zu den Menschen trotz der Größe, damit wir uns auch freuen können über die Weite, die entstanden ist.

Es gilt, strukturell Freiräume für inhaltliche Themen zu schaffen (so muss z.B. auch die Gebäudesituation „Erlöser“ angegangen werden). Dabei kann auch in Heide über das theologische Modell von „Zelt, Synagoge und Tempel“ nachgedacht werden. Auch sollte im Rahmen solcher Diskussionen eine mögliche Entwicklung in den um Heider liegenden Kirchengemeinden mit in den Blick genommen werden. Viele der anwesenden KGR-mitglieder wünschen sich für diese Art der Diskussionen z.B. jährliche Klausurtagungen.

Der neue KGR sollte dafür auf jeden Fall eine Struktur finden, in der sich Menschen nicht abgehängt fühlen und sich verabschieden. Auch gibt es den Wunsch, nach ca. einem Jahr des KGR-Bestehens ein Leitbild zu entwickeln.

Fusionsprozess ist mit allen Beschwerden einer, der sehr erfolgreich und segensreich war, so dass es ein Gewinn für die Menschen in Heide ist: für die vier ehemaligen Kirchengemeinden könnte man als Resumee festhalten: Das Ganze ist mehr als die Summe ihrer Einzelteile...

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Im Vorfeld wurden an alle KGR's und interessierte hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fragebögen verteilt – der Rücklauf der Fragebögen umfasst 14 Stück. Die Auswertung ergibt folgendes Ergebnis:

	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
Rücklauf: 20 Fragebögen						
In Bezug auf die Pastorenschaft:						
Das Vertretungssystem in der Pastorenschaft funktioniert (<i>d.h. jede/r Pastor/in hat ca. ein freies WE im Monat, kann Urlaub machen, Amtshandlungen sind gewährleistet...</i>)	2	9	2	1		<ul style="list-style-type: none"> Habe im Großen und Ganzen den Eindruck, dass die Pastorenschaft gut miteinander auskommt Ein freies WE im Monat ist nicht realisiert (Amtshandlungen, Veranstaltungen...) Als übergemeindlicher Pastor bin ich nicht im Vertretungssystem Es gibt Situationen, wo alle Pastoren nicht vor Ort sind: Konvente, Konferenzeiten, Urlaub. Es sollte gewährleistet sein, dass Amtshandlungen mit ansässigen Pastoren abgedeckt sind
Das Pastorenteam hat eine Größenordnung, in der sie gesprächsfähig bleiben, schnell kommunizieren und sich kollegial im Blick behalten können (<i>d.h. alle relevanten Infos sind bei allen vorhanden, man hat einen regelmäßigen Termin zum Austausch...</i>)	6	6	2	1		<ul style="list-style-type: none"> Entzieht sich meiner Kenntnis Informationsfluss ist noch zu verbessern
Begabungsvielfalt der pastoralen Persönlichkeiten ist bei dieser Größenordnung möglich (<i>d.h. unterschiedliche Gemeindeglieder finden jeweils für ihre Bedürfnisse passende Kolleg/innen vor, das Pastorenteam insgesamt deckt unterschiedliche Bedürfnisse</i>)	5	8	3	1		<ul style="list-style-type: none"> Es entsteht der Eindruck, dass sich manch einer darauf ausruht, dass die anderen Pastor(inn)en die Arbeit leisten
Kollegiale Anonymität wird vermieden (<i>d.h. auch neue PzA's z.B. haben schnell verbindliche Bezüge</i>)	3	9		1		<ul style="list-style-type: none"> Kann ich nicht beurteilen Vermutlich ja Sehr gutes Miteinander. Wer will, wird gut mitgenommen / aufgenommen

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Rücklauf: 20 Fragebögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf die fusionierte Kirchengemeinde						
Eine Identitätsbildung in der größeren Kirchengemeinde ist möglich (<i>es gibt z.B. einen gemeinsamen Namen, die gemeinsame „Mitte“ entsteht</i>)	1	8	6	4		<ul style="list-style-type: none"> • Hoffe, dass die neue Mitte gelingt • Es ist ein Prozess, der noch nicht abgeschlossen ist • Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gemeinde von 5 in Heide • „Bezirksdenken“ ist noch stark vorhanden • Es geht nur um St. Jürgen • Vorsitzende hat in der „@st-jürgen“ • Es heißt immer „Wir in St. Jürgen“ • Ist möglich, muss nur mehr gelebt werden, auch von den Älteren • Ob „mehr“ kann ich nicht beurteilen – ich denke schon
Es gibt mehr gemeinsame – d.h. heute bezirksübergreifende – Veranstaltungen (<i>z.B. gemeinsame Gottesdienste, Konferfreizeiten, Seniorennachmittage oder –ausflüge, Familienkirche...</i>)	4	9	3	4		<ul style="list-style-type: none"> • Hoffe auf mehr Gemeinsames und weniger „jeder für sich“ • Abkündigungen von Butendiek betonen immer wieder die „Doppelstruktur“ der Seniorenarbeit • War vielen Gemeindegliedern vorher gar nicht bewusst. • Hier passiert schon viel • Gemeinsame GoDi´s; Konferarbeit, Konferfreizeiten; bei Seniorenarbeit ist´s schwieriger
Man nimmt sich eher als <i>eine</i> Gemeinde wahr, denn als 4 Bezirke		5	7	3	4	<ul style="list-style-type: none"> • Fühle mich teils immer noch als Gast, als zugehörig in der Erlöserkirche • Sehr personenabhängig! • Weiter so – am Ball bleiben! • Ein St. Jürgen und ach je der Rest • Beim Einen mehr, beim Anderen weniger • Gemeindeglieder wussten oft nicht, zu welchem Bezirk sie gehören

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
Rücklauf: 20 Fragebögen						
In Bezug auf andere Mitarbeitende						
Die Mitarbeiterzufriedenheit in der großen Kirchengemeinde ist unverändert oder gestiegen	1	3	6	1		<ul style="list-style-type: none"> • Kann ich schwer beurteilen • Siehe KGR-wahl
Die Mitarbeitenden (Gemeindebüro, Küster, Kirchenmusik, Friedhof...) sind gut eingebunden in die größeren gemeindlichen Strukturen (<i>es gibt gemeinsame Dienstbesprechungen etc.; „man“ ist Mitarbeiter(in) der großen Gemeinde, nicht des Bezirks...</i>)	4	5	6			<ul style="list-style-type: none"> • Nach meinem Empfinden schon • Es gibt Verbesserungsbedarf der DB. Manche finden es - für sich - überflüssig aus anderen Bezirken zu hören.
In Bezug auf die Umgebung						
Die Kirchengemeinde Heide wird als Gegenüber zur Stadt, zur Schullandschaft... wahrgenommen		7	6	2		<ul style="list-style-type: none"> • Entzieht sich meiner Kenntnis • Wir sind noch nicht so präsent, auf einem guten Weg
Die Kirchengemeinde wird in ihrer neuen Größe anders (positiver oder eher negativer?) wahrgenommen		1	8	2	1	<ul style="list-style-type: none"> • Kann ich schwer beurteilen • M.E. für viele egal, für manche ältere / hoch verbundene sehr negativ • Positiver • Keine Veränderungen • Der Großteil der Bevölkerung bekommt nur die Veränderung der Gebäude mit. Inhaltliche Veränderungen weniger • Negativ, die Pastoren fehlen im eigenen Bezirk
Trotz der Größe der Kirchengemeinde sind schlanke und praktikable Strukturen umgesetzt		6	6	2		<ul style="list-style-type: none"> • Nicht schlank, sondern nicht mehr basisorientiert
In Bezug auf Dienste & Werke:						
Die Kitas – verortet im Kitawerk – sind weiterhin gut ins Gemeindeleben eingebunden	2	7	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Laut Gemeindebrief und Gesprächen ja • Selbst nicht mitbekommen
Die KG hat Ansprechpersonen für die – für ihre Arbeit relevanten – Arbeitsgebiete (z.B. „Flüchtlinge“/Ökumene, Diakonie, Frauenwerk, Kitawerk, Kinder- und Jugendwerk...) und nutzt diese Kontakte auch zur Bereicherung der eigenen Arbeit	3	6	4		1	<ul style="list-style-type: none"> • War schon immer so

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Was konkret hat sich im gemeindlichen Leben, in der Organisation, vor Ort... nach der Fusion *positiv* verändert?

- Bezirksdenken ist vermindert, Es gibt mehr gemeinsame Veranstaltungen. Selbst als übergemeindlicher Pastor werde ich als Teil der Gesamtgemeinde wahrgenommen
- Die Gemeinschaft von 4 KG's ist näher zusammen gerückt. Z.B. die Zusammenarbeit der Senioren / Leiter
- Ich habe das Gefühl, die anderen Bezirke und ihre Bewohner besser kennen zu lernen
- Die GoD's am Sonntag nur noch in zwei Kirchen sind gut besucht. Man fühlt sich wohl
- Große Vielfalt von Aktivitäten und Ausdrucksformen
- Die Vielfalt ist enorm und bereichernd. Es findet eine Öffnung statt, die ich als positiv empfinde.
- Man schaut über den Tellerrand des eigenen Bezirks hinaus, lernt andere Menschen kennen und kann sich vernetzen
- Man schaut über den Tellerrand des eigenen Bezirks hinaus, besucht auch Veranstaltungen in den anderen Bezirken.
- Informationsaustausch der einzelnen Bezirke
- Gemeindebrief
- GoDi's sehr unterschiedlich, am Dienstag in der Auferstehungskirche, Wusel-GoDi und Fam.-GoDi in der Erlöserkirche
- Vertretungsdienste von Pastor/in, Küster/in, Kirchenmusik
- Hohe Kompetenz und Professionalität (meistens)
- In manchen Arbeitsfeldern wie Jugendarbeit, Konfirmandenarbeit, Kindergartenarbeit ist es für die Gemeinde übersichtlicher geworden, weil es konkrete Ansprechpartner und mehr Konzentration gibt.
- Butendiek ist verkauft; Auferstehung lebt von den guten Beziehungen der Pastorin zum KK; Erlöser... - ach, da war doch was
- Es muss noch mehr gesprochen werden, bzw. konkreter!
- Mehr Möglichkeiten, mehr Leute, mehr Ideen

Was konkret wird vermisst im Vergleich zu vorher?

- Die vertraute offene Herzlichkeit, fühle mich noch nicht angekommen, teils wie ein fünftes Wagenrad
- Das „kuschelige Klein-Klein“ z.B. in den KGR-Sitzungen
- Die Sonntags-GoDi's in der Auferstehungskirche
- In einigen Bezirken ist es wegen der Zerstückelung in 50%-Beauftragungen zu einer gefühlten Entfernung von der Pastorenschaft gekommen
- Ansprechpartner vor Ort des Bezirks
- Es gab nur eine/n Ansprechpartner/in
- Der Pastor im eigenen Gemeindebezirk als Ansprechpartner. Kurze Wege ins Gemeindehaus
- Überschaubarkeit der Kommunikationswege und Bezugspersonen
- Ich habe das Gefühl, dass viel Energie in die großen Veranstaltungen fließt, dadurch aber die Arbeit in den Bezirken in den Hintergrund tritt – eine Lösung könnte sein, die GoDi's an den 2. Feiertagen (Ostermontag, Pfingstmontag, Neujahr) in die Bezirke zu verlegen

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

- Nähe zu Gemeindegliedern
- Der KGR hat durch seine Größe und größere Aufgaben Übersichtlichkeit eingebüßt
- Wertschätzung des Einzelnen im KGR
- Wir-Gefühl geht verloren bzw. ist schon verloren gegangen
- Der Weg von meinem Zuhause ins Gemeindehaus (Butendiek) war früher kürzer.
- Praktischer, um kurz was zu erledigen.
- Details gehen manchmal verloren
- Ich vermisse nichts, ich hoffe mit offenem Herzen auf alles Neue zu zugehen

Was soll ein neu zu wählender KGR berücksichtigen / machen oder nicht machen?

- Nicht immerzu in der Vergangenheit leben! Neugierig sein und mutig.
- Die Kommunikationsstruktur muss besser werden! Insbesondere zwischen den Pastores und dem KGR Hilfreich wären dazu auch moderne Kommunikationswege für alle
- Alle KGR-Mitglieder sollten über Internet verfügen – notfalls müssen Kurse angeboten werden – Bedienung des Internets – Tablets für alle?
- Mediationsangebote – insbesondere für Funktionsträger
- Gute Aufteilung der einzelnen Bereiche
- Auf Belastung und Überlastung achten
- Im Gespräch mit den ehemaligen KGR-Mitgliedern bleiben, bzw. dieses suchen.
- Der neue KGR kennt die alten Strukturen nicht. Er kann ohne Wehmut im Herzen arbeiten – da ist mit Sicherheit ein großer Vorteil auf den Sitzungen
- Hinhören, am Kirchenmitglied sein und deutlich machen, was wie von statten geht
- Die Entwicklung weiter gut beobachten und auch aktiv gestalten (das sich verändernde Vereinswesen etc.)
- Alle Teile der Heider KG in den Blick nehmen
- Bezirksrundgänge, damit möglichst alle eine Vorstellung von den jeweiligen Gegebenheiten und Aktivitäten vor Ort haben
- Immer alle Bezirke berücksichtigen
- Geringschätzung der „Außenbezirke“ vermeiden
- Die Bezirke zu würdigen und gleichzeitig die gemeinsame Mitte („thematisch“, nicht „Gebäude“) zu finden
- Die Gebäudesituation wird vom KGR zu vorsichtig beäugt. M.E. ist ein radikaler Schnitt erforderlich. Die von Landesbischof Meyns herausgearbeiteten Ergebnisse aus dem Gebäudeausschuss werden nicht gebührend berücksichtigt.
- Viel Erfolg für den neuen KGR!
- Er sollte versuchen, die Menschen der einzelnen Bezirke aufeinander neugierig zu machen, behutsam, mit sinnvollen Konzepten (besondere GoDi's, Vorträge, Treffen zu Themen...)
- Der neue KGR sollte auf die gewachsenen Profile und Identitäten der Pfarrbezirke, also der vorher selbständigen Gemeinden, mehr Rücksichten nehmen, In ihnen manifestierten sich für die Gemeindeglieder mit längerer Zugehörigkeit das Gefühl für Gemeinschaft und die Verlässlichkeit
- Auch wenn Bezirksdenken nicht immer positiv ist, sollten aus den verschiedenen Stadtteilen möglichst Vertreterinnen zur Verfügung stehen, um die unterschiedlichen Bedürfnisse vor Ort in den Blick zu bekommen.
- Sich als „ein“ KGR verstehen

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

- Sowohl Stadtteilbezogen als auch themenorientiert arbeiten / denken / planen
- Kirche für alle sein
- Eine Gemeinschaft sein, mit den Stärken und Fähigkeiten der einzelnen KGR-mitglieder arbeiten.
- „nicht nur“ St. Jürgen und dafür verkaufen wir alles
- GoDi´s an andere Orten (im Freien, auf Bauernhof, Spielplatz...), „Kirche in Butendiek“ ohne Kapelle
- Die Pastor(inn)en unterstützen (z.B. Lektorendienst)
- Außentagungen für Vertiefung und Kontaktpflege untereinander
- Öffentlichkeitsarbeit ist sehr wichtig
- Tagesordnung straffen, keinesfalls über 22 Uhr
- Für Erhaltung (Bausubstanz) der Kirchen sorgen
- Bauangelegenheiten weiter vorantreiben
- Ich finde wichtig, sich dem Thema „Inklusion“ zu widmen

Kirchspiel Meldorf

Zahlen, Daten, Fakten

Gemeindeglieder (1.4.2016)	8.500		
Pfarrstellen (akt. / geplant)	4 / 3,5		
Pastor(inn)en in Rente bis 2025	1 Pastor(in)		
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Dom • Komplex Gemeindehaus und Hausmeisterwhg • Komplex Pastorat und Kirchenbüro • Pastorat Helmsand 8 • Wohnhaus Hindenburgstr. 9 • Kindergarten mit Wohnung und Außenanlage Kramerstraße • Kapelle mit Leichentrakt • Friedhofsbetriebs-, -personal-,verwaltungsgebäude • Pastorat Bargaenstedt • Kapelle Busenwuth • Pastorat Epenwörden • Kindergarten Nindorf • Kapelle mit Turm und Leichentrakt Sarzbüttel • Gemeindehaus mit Wohnung Sarzbüttel 		
	Arbeitsbereich	Stundenumfang	Anz. Mitarbeitender
18 Mitarbeitende mit 450,25 Std.	Sekretariat	49,25 (davon 19,25 Std FH)	3
	Reinigung	52 (davon 19 Std. FH)	4
	Küster	76	4
	Kirchenmusik	39	1
	Friedhof	234	6
mit Süderhastedt	1,0 Jugendmitarbeiterstelle		
Kitas (im Kita-Werk) – Kinder laut Betriebserlaubnis	4 (KW) 45 / 50 / 18 / 16 = 129 Kinder		

Die pröpstliche Visitation in der Kirchengemeinde Meldorf hat in der Zeit vom 8.-14. Juni 2015 stattgefunden, eine gemeinsame Auswertung mit Berichterstellung dann am 7.9.2015.

Nicht nur im Rahmen dieser Visitation ist deutlich geworden, dass Meldorf nicht „die typische Stadtgemeinde“ mit dem einen zentralen Dom ist, sondern die Kirchengemeinde Meldorf umfasst diverse umliegende – sehr ländliche – Dörfer, die jeweils auch sehr unterschiedlich geprägt sind und diverse Angebote kirchlichen

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Lebens vorhalten: so liegt in Nindorf z.B. eine der Kitas, in Sarzbüttel gibt es eine Kapelle, ebenso wie in Busenwuth, 2 Pastorate liegen in den Dörfern Bargenstedt und Epenwörden und die dort lebenden Pastor(inn)en sind „die eigenen Pastor(inn)en, keine „Meldorfer Pastor(inn)en (aus Sicht der dortigen Bevölkerung)... Es ist also eine große Kirchengemeinde, die schon in sich ein Kirchspiel ist mit aller Unterschiedlichkeit der einzelnen Standorte und der gleichzeitigen Herausforderungen, als eine Kirchengemeinde in der Öffentlichkeit und im Selbstverständnis aufzutreten.

Im Pastorenteam am 3.11.2016 wurde die Arbeit als Kirchspiel, aber auch die Frage einer Erweiterung des Kirchspiels um zusätzliche Gemeinden diskutiert. Betont wurde dabei, dass die geäußerten Meinungen dabei nicht unbedingt als „KG-Meinung“ zu veröffentlichen sind (dazu würde dann auch eine Befragung der KGR-Mitglieder gehören, auf die wir verzichtet haben, weil diese im Rahmen der Visitation ja bereits intensiv beteiligt gewesen sind), sondern als Meinungen aus dem Pastorenteam.

Nach einer kurzen Zusammenfassung zum derzeitigen Stand der Evaluationen in den Kirchspielen des Kirchenkreises Dithmarschen durch Propst Dr. Andreas Crystall und Jenny Nehrdich werden schwerpunktmäßig 2 Fragen diskutiert:

- 1.) Wie gelingt es, eine solche KG, die so groß ist (größte Flächengemeinde im KKD) und so unterschiedliche Bedürfnisse, Prägungen und Stile hat (Sarzbüttel, Epenwörden, Dom...), zusammenzuhalten, ein Wir-Gefühl zu pflegen und wie wird sich die Unterschiedlichkeit im neuen KGR widerspiegeln?

Die KGR-wahl macht einiges deutlich: es gibt derzeit eine Wahlliste mit 21 Kandidat(inn)en und zwei Wahlbezirken: für MED Stadt werden dabei 9 Personen zu wählen sein und für MED Land 8; im Landbereich wird es eine größere Veränderung geben bei den Mitgliedern (3 „alte“ von 8 zu wählenden); in MED Stadt kandidieren 8 von 9 wieder. Es gibt insgesamt eine geschärfte Wahrnehmung sowohl im Pastorenteam als auch im KGR in Bezug auf die Stadt-Land-Thematik. Die Wahrnehmung von Kirche auf dem Land / in der Stadt ist deutlich unterschiedlich: auf dem Land soll die Kirche gut beerdigen, taufen und einen „ordentlichen“ Erntedank-GoDi machen; in der Stadt gibt es darüber hinaus noch weitere, je nach Bezugsgruppe unterschiedliche Ansprüche an die KG. In den Dörfern, in denen eine Kapelle vorhanden ist (z.B. Sarzbüttel) ist die Identifikation mit diesem Gebäude deutlich höher als in den Dörfern, in denen man sich entscheiden muss, wohin man zum GoDi / zu Amtshandlungen geht (meist in den Dom, eher nicht an andere dörfliche Orte).

- 2.) Gesetzt den Fall, die Synode würde eine Reduzierung der Kirchspiele (und damit Vergrößerung der bisherigen) beschließen: Was würden Sie sich wünschen, wenn es mehr Spielpartner gäbe / das Kirchspiel größer wäre? In welche Richtung gibt es bereits Bezüge / Kooperationen?

Zu Windbergen gibt es eine Nähe aufgrund des Kindergartens (und der MED-Elpersbütteler Kinder, die dorthin gehen); über Herrn Freimann (gemeinsame Kinder- und Jugendarbeit) gibt es einen Kontakt nach Süderhastedt; insgesamt sind die

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

südlichen Gemeinden als Kooperations- / Kirchspielpartner durchaus eher im Blick und damit denkbar als die nördlichen.

Nach Norden hin wird wahrgenommen, dass die KG´s Wöhrden und Hemmingstedt – auch inhaltlich sehr dicht zusammenhängen (Chor, Konfirmandenarbeit...), aber es gibt wenige Bezüge nach Meldorf aus diesen Gemeinden heraus.

Windbergen ist für sich so klein, dass es keine eigene Pfarrstelle tragen kann; Windbergen-Gudendorf war immer auch ein MED Teil und das wiederzubeleben, halten die Beteiligten für sinnvoll und gut vorstellbar. Nach Süderhastedt geguckt, würde eine Zusammenarbeit aufgrund der bereits bestehenden Jugendarbeit durchaus Sinn machen. Auch gibt es aus Süderhastedt immer wieder mal Anfragen nach Vertretungsdienst in Richtung der Meldorfer Kolleg(inn)en. Interessengebiete einer Zusammenarbeit müssten für MED noch einmal intern (KGR-Sitzung mit neuen Mitgliedern) angeguckt werden.

Thematisch-inhaltlich gibt es darüber hinaus noch Kooperationsmöglichkeiten im Bereich der Kirchenmusik – sowohl nach Windbergen (gemeinsame Chorarbeit?) als auch möglicherweise nach Süderhastedt hin.

Im Vergleich zu den beiden anderen Städten (Heide und Brunsbüttel) ist festzuhalten, dass Meldorf bereits eindeutig gleichzeitig Stadt- und Landgemeinde ist.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Kirchspiel „Burg, Eddelak, Marne, St. Michaelisdonn“

Zahlen, Daten, Fakten

	Burg	Eddelak	Marne	St. Michaelisdonn	Summe
Gemeindeglieder (1.4.2016)	3.732	2.048	5.993	2.263	14.036
Pfarrstellen (akt. / geplant)	1,75 / 1,75	1 / 1	2,5 / 2,5	1 / 1	6,25 + 0,6
Bis 2025 in Rente	2 Pastor(inn)en				
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Pastorat • Gemeindehaus mit WHG • 2 Kapellen • Friedhofsbetriebshalle • Kindergarten • Alter und neuer Friedhof 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Pastorat • Gemeindehaus • Kapelle • Kindergarten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Pastorat • Hose • Pastorat / Diakonie • Gemeindehaus • Kapelle • Kapelle Neufeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Pastorat • Gemeindehaus • Kindergarten • Kapelle • Friedhof neu 	
Mitarbeitende	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std
Sekretariat	33 / 1 (15 FH)	9 / 1	41,75 / 2 (davon 21,5 Std FH)	21 / 1 (3 Std für FH)	104,75
Reinigung	19 / 2	7 (Küsterin)	16 / 1 (2 Std FH)	8 / 2	50
Küster	17 / 2	14,5 / 2	30 / 1 (10 als Hausmeister durch MA FH)	8 / 1 (davon 6 durch MA FH)	69,5
Kirchenmusik	6,5 / 1		39 / 1		45,5
Friedhof	86 / 3 (o. Büro)	51 / 2	107 / 3	72 / 2	316
	1,0 Stelle Jugendmitarbeiterin (Kinder- und Jugendwerk)				
Kita (im KW) – Kinder laut Betriebserlaubnis	1 (KW) 112	1 (KW) 50	3 92/75/45	1 (KW) 81	455

Gemeinsame Auswertung im Rahmen eines Kirchspielkollegiums am 25.5.2016

Anwesend: 5 Pastor(inn)en, 1 Mitarbeiterin, 6 Ehrenamtliche

Als Gäste: Propst, stv. Pröpstin, Jugendwerksleitung, POG-Referentin

Die Auswertung der zurückliegenden Jahre gemeinsamer Arbeit im Kirchspielkollegium wurde im Wesentlichen anhand von drei Fragestellungen durchgeführt:

1. Was war richtig gut im Kirchspiel in den vergangenen Jahren und sollte auf jeden Fall auch von neuen Gremien weitergeführt werden?
2. Was wir neuen Gremien mit auf den Weg geben wollen:
3. Für welche Themen und Herausforderungen könnte das Kirchspiel in Zukunft hilfreich sein?

Dabei wurde mit **drei** unterschiedlichen **Schwerpunkten** zunächst berichtet, von einzelnen ergänzt und kurz diskutiert:

- d. Schwerpunkt „**Kinder- und Jugendarbeit**“ (Bericht der Kinder- und Jugendmitarbeiterin, der einzigen Mitarbeiterin, die gleichermaßen für alle Kirchengemeinden im Kirchspiel zuständig ist. Die hierdurch entstehenden Personalkosten werden zur einen Hälfte vom Kirchenkreis getragen werden und zur anderen Hälfte anteilig von allen 4 Kirchengemeinden). Diese ganze Stelle ist unbefristet und bietet damit die größtmögliche Sicherheit für die Mitarbeitende – dies wäre ohne Kirchspiel nicht umzusetzen gewesen.
- e. Schwerpunkt „gemeinsam durchgeführte Veranstaltungen und / oder Projekte“ im Kirchspiel sowie
- f. Schwerpunkt „Entlastung durch das Kirchspiel für die Pastorenschaft“

Die getroffenen Aussagen zu diesen Schwerpunkte finden sich in der Beantwortung der drei Fragen im Folgenden wider:

1. Was war richtig gut im Kirchspiel in den vergangenen Jahren und sollte auf jeden Fall auch von neuen Gremien weitergeführt werden?

„**Kinder- und Jugendarbeit**“ – das „Goldstück“ / ein großer Schatz der gemeinsamen Kirchspielsarbeit – das zieht sich durch alle Rückmeldungen (schriftlich in den Fragebögen, aber auch in der mündlichen Diskussion). Die hauptamtliche Mitarbeiterin der Kinder- und Jugendarbeit betont dabei zu Beginn ihres Berichtes, dass sie sehr gerne in dem Kirchspiel arbeitet und dies v.a., weil sie den Eindruck hat, nicht zerrissen zu werden trotz ihrer Arbeit an 4 Orten in 4 Kirchengemeinden: es gibt eine sehr gute Kommunikation zwischen ihr und der Pastorenschaft, es gibt einen jährlichen Austausch mit einer Auswertung der zurückliegenden Zeit und einer gemeinsamen Planung des kommenden Jahres.

Ihre feste Arbeitszeit vor Ort – also in den jeweiligen Gemeinden – umfasst ungefähr die eine Hälfte ihrer Stelle. Die andere Hälfte verwendet die Mitarbeiterin für verschiedene übergemeindliche Projekte sowie für das Jugendwerk / Projekte im Kirchenkreis.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Was das Kirchspiel sehr stark verbindet, ist die gemeinsame Kinderfreizeit – dieses Jahr werden insgesamt 42 Kinder gemeinsam unterwegs sein (14 aus Burg; 11 aus Eddelak 11; 15 aus Marne und 2 aus St. Michaelisdonn); dieses Angebot ist also sehr gut im Kirchspiel angekommen und hat sich damit von einem „reinen Marnen Angebot“ ausgedehnt in das Kirchspiel. Neben den mitfahrenden Kindern sind aus jeder KG auch Teamer dabei, die die Mitarbeiterin unterstützen – abschließen wird die Kinderfreizeit mit einem gemeinsamen Familien-Gottesdienst. Nach der guten Erfahrung mit der Kinderfreizeit ist für das Jahr 2017 auch eine Freizeit für Jugendliche geplant (also diejenigen, die dann zu alt sind für die Kinderfreizeit und auf der Suche nach etwas anderem).

Dieses Jahr werden für das Kirchspiel insgesamt 17 Teamer ausgebildet – auch aus allen Kirchengemeinden – die Ausbildung findet in Zusammenarbeit mit dem Kinder- und Jugendwerk statt. Dieses Teamernetz wird als große Bereicherung für das Kirchspiel gesehen.

Als ein besonderes Projekt sei das Kindermusical in Eddelak genannt, das eigentlich ein „Eddelaker Projekt“ ist, aber von Teamern aus St. Michel und Burg begleitet wird.

Eine Schwierigkeit sieht die Mitarbeiterin in dem immer enger werdenden Zeitfenster, in dem sie konkret mit Kindern und Jugendlichen verschiedene Angebote durchführen kann: durch längere Schulzeiten und lange Fahrtwege von der Schule nach Hause, gibt es ein Zeitfenster von ca. 16:30-20:30, das dann auch noch auf 4 Gemeinden aufgeteilt werden muss.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass Beziehungsarbeit etwas ist, das vor Ort im direkten Kontakt geschieht: In einer Fläche vor Ort zu sein, ist aber nicht einfach: 10% der Arbeitszeit der Mitarbeiterin geht in Fahrzeit „verloren“. Auch gibt es 3 Mitarbeitendenkreise in den Kirchengemeinden, die sich regelmäßig treffen und in denen sie zumindest ab und an anwesend sein will, ebenso gibt es sonntags parallel 4 GoDi's, sie kann aber nur in einem sein. Auch 4 Sommerfeste, 4 Weihnachtsfeiern und 4 Gemeindebriefe (die jeweils unterschiedliche Erscheinungsdaten haben), machen das Arbeiten in 4 Gemeinden manches Mal etwas anstrengender.

Die Kinder- und Jugendmitarbeiterin soll als hauptamtliche Mitarbeiterin mit voller Stelle unbedingt im Kirchspiel bleiben – das ist einhellige Meinung und Wunsch!

Was ist sonst noch passiert im Kirchspiel: Auch für viele **andere Vorhaben und mögliche Projekte** gilt: Die Entfernungen sind groß, die einzelnen KG's scheinen nicht immer so ganz viel Lust zu haben, auf andere zu zugehen und so scheint das Kirchspiel im Bewusstsein der Gemeinden / Gemeindeglieder nicht sehr ausgeprägt vorhanden zu sein.

An den Punkten, wo etwas Bestehendes erweitert wurde (z.B. wird der gemeinsame Himmelfahrts-GoDi auf das gesamte Kirchspiel ausgedehnt oder für die Seniorenfahrten (die es immer schon gab) wird im gesamten Kirchspiel eingeladen. Auch finden es Seniorenkreise mal interessant, sich gegenseitig zu besuchen, aber dann ist man auch gerne wieder „unter sich“.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Die beiden gemeinsamen Konfertage, die es im Kirchspiel gab, sind bei den Jugendlichen in sehr guter Erinnerung („man erzählt sich noch davon“); aber auf die Arbeit bezogen (mit Vorbereitung und Durchführung) war es keine Entlastung für die Pastorenschaft.

Die Anwesenden sind sich jedoch auch einig, dass der Kirchspielsgedanken nicht dadurch überfordert werden sollte, dass man erwartet, alle mögen ihre Kirchengemeindegrenzen zu Gunsten des Kirchspiels aufgeben – vielmehr scheint es die Größe der eigenen Gemeinde zu brauchen, um sich beheimatet zu fühlen! Das soll auch gerne so bleiben. Aber es wird auch z.B. berichtet, dass es schön ist, auch mal die Sommerfeste der anderen Gemeinden zu besuchen und dabei auf Menschen zu treffen, die man – wenn auch vielleicht nur flüchtig – kennt, die einen willkommen heißen und sich über den Besuch freuen.

Für Oktober ist ein gemeinsamer GoDi zum Reformationstag in Marne geplant, der das Reformationsjahr einläuten soll – es werden verschiedene Veranstaltungen folgen, die möglicherweise dann auch Menschen aus unterschiedlichen Gemeinden ansprechen.

Aus dem **Pastorenteam** wird berichtet, dass es auch vor der Kirchspielsgründung natürlich schon Vertretungsmodelle gab, das sich jetzt jedoch durch das deutlichere „aufeinander verwiesen sein“ diese Vertretungsdienste umkomplizierter umsetzen lassen. Aus Sicht der Einzelpfarrämter ist es einfach hilfreich zu wissen, an welche Kollegen man sich wenden kann, um z.B. Vertretung zu organisieren.

Das Pastorenteam trifft sich ca. alle 3-4 Monate zur Planung von solchen Vertretungssituationen, aber auch zur gemeinsamen Reflektion der Kinder- und Jugendarbeit (einmal jährlich) oder zur Diskussion anderer inhaltlich relevanter Themen. Diese Treffen sind insgesamt geprägt von einer großen Offenheit, gegenseitigem Respekt (bei aller Unterschiedlichkeit) und Freundlichkeit. Kurz wird die Frage aufgeworfen, inwiefern es möglich ist, auch die Prädikanten kirchspielsweit einzusetzen – der Propst hält dies für unproblematisch (wenn die Ehrenamtlichen es wollen).

Menschen, die im Kirchspiel alt werden und auf Senioreneinrichtungen angewiesen sind, finden diese in St. Michaelisdonn, in Marne und auch in Burg. Sollte vor Ort jeweils keine Möglichkeit einer Unterkunft bestehen, wird schon mal nach Brunsbüttel oder Süderhastedt ausgewichen.

„Gottes Segen möge weiter im Kirchspiel wirken“ – so der Wunsch der Anwesenden.

2. Was wir neuen Gremien mit auf den Weg geben

Es sollte auf jeden Fall im Blick behalten werden, dass das Kirchspiel eine große Fläche umfasst und damit weite Strecken! Dies gilt es bei allen Projekten, die angestoßen werden, mit zu bedenken!

Nach den KGR-wahlen sollte es eine Möglichkeit geben, sich in den dann neu gewählten Gremien kennen zu lernen und dabei z.B. auch gemeinsam zu überlegen,

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

welche Arbeitsformen für das neue Kirchspielskollegium sinnvoll sind und welche Themen dieses behandeln sollte. Es könnte z.B. sinnvoller sein, das Kirchspielskollegium nicht als ein festes Gremium zu verstehen, sondern – ähnlich wie Ausschüsse – jeweils zu bestimmten Themen eine bestimmte Gruppe von Menschen aus den einzelnen KG´s zusammenkommen zu lassen und zu einzelnen Themengebieten miteinander arbeiten zu lassen. Dabei muss die Kommunikation zwischen Kirchspielskollegium und KGR gut in den Blick genommen werden!

Für alles, was aber auf Kirchspielsebene auch in Zukunft geplant wird, braucht es Geduld und möglichst nicht zu hohe Erwartungen sowie eine Offenheit für das Kirchspiel und seine Entwicklung.

Die gute Form der Kommunikation miteinander, die in den zurückliegenden Jahren entwickelt und gepflegt wurde, ist eine sehr gute Grundlage, auf die auch künftige Gremien aufbauen könnten und sollten und die sie auch weiter pflegen sollten.

3. Für welche Themen und Herausforderungen könnte das Kirchspiel in Zukunft hilfreich sein?

Auch für andere Mitarbeitende – also nicht nur das Pastorenteam – könnte ein Austausch in Zukunft hilfreich sein (z.B. Küster/innen, Gemeindegemeinschaften, Friedhofsmitarbeitende...) und mögliche weitere Schnittstellen für mehr Zusammenarbeit deutlich werden lassen.

Bei den Themen „Kirchenmusik / Populärmusik“ und „Friedhöfe“ wäre eine weitergehende Zusammenarbeit möglicherweise sinnvoll und hilfreich.

Auch das Thema eines gemeinsamen Gemeindebriefes könnte aufgenommen werden – möglicherweise ist hier schon eine gemeinsame Seite in allen 4 Gemeindebriefen hilfreich, auf der die Termine aus den einzelnen Gemeinden abgedruckt sind. Dazu müssten aber Erscheinungsdatum und Erscheinungshäufigkeit synchronisiert werden.

Im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit wäre es klasse, wenn die Jugendfreizeit als ein weiterführendes Angebot für diejenigen, die „zu alt“ für die Kinderfreizeit sind, folgen würde.

Gerade nach den KGR-Wahlen könnte das Thema „Schulungen für Ehrenamtliche“ eines sein, das auf Kirchspielsebene sinnvoll ist (dann würden sich einzelne auch in diesem Rahmen schon mal kennen lernen können).

Die Frage eines „Zugehens auf Kirchenferne“ ist eine, die alle Kirchengemeinden betrifft,- was in dieser Frage kirchspielsweit möglich ist, wäre zu überlegen. In diesem Zusammenhang wird die Idee einer „kirchlichen Woche“ benannt: Eine solche könnte zu bestimmten Themen kirchspielsweit stattfinden und zwar einmal jährlich in einer der vier Gemeinden, wobei alle 4 Gemeinden einen Abend inhaltlich gestalten. Als Beispiele für solche Themenwochen werden genannt „Geschichten rund um den Kirchturm“, „Kirche und Nationalsozialismus“, „religiöse Erziehung von Kindern“.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Auch wird – mit Blick auf den zu vermuteten Pastorenmangel in ca. 10 Jahren – wichtig werden, die Kirchenmitglieder jetzt schon langsam darauf vorzubereiten, dass die Situation der pastoralen Präsenz in Zukunft eine andere sein könnte (wenn im Kirchspiel z.B. statt 7 Pastor(inn)en nur noch 4 Pastor(inn)en ihren Dienst tun, weil es schlicht keinen Nachwuchs gibt, der sich auf mögliche freie Stellen bewirbt. In diesem Zusammenhang könnte gemeinsam überlegt werden, auf welche Schultern man den in Zukunft kirchengemeindliche Arbeit legen kann, ob es noch andere hauptamtliche Mitarbeitende geben könnte, die einen Teil z.B. der verwaltenden Tätigkeiten eines KGR´s abarbeitet.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Im Vorfeld wurden an alle KGR´s und interessierte hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fragebögen verteilt – der Rücklauf der Fragebögen umfasst 20 Stück. Die Auswertung ergibt folgendes Ergebnis:

Rücklauf: 20 Bögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf die Pastorenschaft:						
Das Vertretungssystem in der Pastorenschaft funktioniert (<i>d.h. jede/r Pastor/in hat ca. ein freies WE im Monat, kann Urlaub machen, Amtshandlungen sind gewährleistet...</i>)	8	6	1	1		<ul style="list-style-type: none"> • Freier Tag in der Woche ist Illusion, Freies WE faktisch 1x im Quartal; Urlaub und Amtshandlungen funktionieren gut • Über freie WE´s wurde bisher im Kirchspiel nicht verhandelt, Urlaube klappen
Das Pastorenteam hat eine Größenordnung, in der sie gesprächsfähig bleiben, schnell kommunizieren und sich kollegial im Blick behalten können (<i>d.h. alle relevanten Infos sind bei allen vorhanden, man hat einen regelmäßigen Termin zum Austausch...</i>)	4	5	5	1	1	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt keine regelmäßigen Termin, sondern jeweils neue Verabredungen
Begabungsvielfalt der pastoralen Persönlichkeiten ist bei dieser Größenordnung möglich (<i>d.h. unterschiedliche Gemeindemitglieder finden jeweils für ihre Bedürfnisse passende Kolleg/innen vor, das Pastorenteam insgesamt deckt unterschiedliche Bedürfnisse</i>)	2	4	8	4		<ul style="list-style-type: none"> • Trifft teilweise auf Amtshandlungen zu • Wurde bisher nicht reflektiert • Möglich ja, aber es könnte noch besser umgesetzt werden
Kollegiale Anonymität wird vermieden (<i>d.h. auch neue PzA´s z.B. haben schnell verbindliche Bezüge</i>)	3	5	6	1		<ul style="list-style-type: none"> • Müssen die PZA´s beurteilen

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Rücklauf: 20 Bögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf das Kirchspiel						
Eine Identitätsbildung im Kirchspiel ist möglich (<i>es gibt z.B. einen gemeinsamen Namen</i>)		3	3	7	7	<ul style="list-style-type: none"> • Durch Abgrenzung zu den anderen • Name enthält die 4 KG´s • Es gibt keinen Namen, Identität aber über Jugendarbeit • Der Name fehlt – über die Jugendarbeit läuft das gut!
Gestaltung gemeinsamer Veranstaltungen (<i>z.B. gemeinsame Gottesdienste, Konferenzezeiten, Seniorennachmittage oder –ausflüge, vielleicht auch einen gemeinsamen Gemeindebrief...</i>)	1	4	6	5	4	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder- und Jugendarbeit ist dank Frau Tiessen eine Ausnahme; es braucht also außer den Pastoren Mitarbeitende, die die Gemeinden in den unterschiedlichen Bereichen zusammenführen • Gibt es, könnte aber noch mehr sein, ist aber auch nicht einfach aufgrund der Entfernungen • Himmelfahrts-GoDi in Burg • Es wurden gegenseitige Besuche durchgeführt; gemeinsame Veranstaltungen und Fahrten (kann aber ausgebaut werden). • Gemeinsame GoDi´s, weil in der eigenen Gemeinde keiner stattfindet • Wald-GoDi in Gudendorf (gab´s auch vor Kirchspielen) • Bilaterale Kooperationen • Kinderfreizeit, Seniorenarbeit
In Bezug auf andere Mitarbeitende						
Personelle Kooperation über die Pastorenschaft hinaus bestehen (<i>z.B. in der Jugendarbeit, bei der Kirchenmusik, im Sekretariatsbereich, auf dem Friedhof...</i>)	7	6	4	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Kinder- und Jugendarbeit (M. Tiessen) - Mehrfachnennung! • Gemeinsame Organisten teilweise

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Rücklauf: 20 Bögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf die Umgebung						
Gewachsene Strukturen und vertraute Umfeldler sind berücksichtigt <i>(vereinsmäßige Strukturen, bereits bestehende Kooperationen, man nimmt „von außen“ nicht mehr ausschließlich die Kirchengemeinde wahr, sondern auch das Kirchspiel...)</i>	3	1	5	6	3	<ul style="list-style-type: none"> • Trifft nur für Jugendarbeit zu • Nicht immer möglich; viele Menschen teils doch noch zu sehr in der eigenen verhaftet
Regionale und kommunale Zugehörigkeiten sind berücksichtigt <i>(Ämtergrenzen, Schulwege, Einkaufszentren...)</i>		2	7	6	4	<ul style="list-style-type: none"> • Kirchspiel umfasst 2 Ämter zum Teil Schulwege und Einkaufszentren sind verschieden • Marne und die Köge; Süderhastedt und Burg gehören unter diesem Aspekt besser zusammen
Schlanke und praktikable Strukturen sind umgesetzt	2	7	5	5	1	<ul style="list-style-type: none"> • Schlank ja – praktikabel? Rückbindung an KGR´s ist mangelhaft • Soweit ist die Kooperation gut
In Bezug auf Dienste & Werke:						
Es gibt Veranstaltungen, die Kirchspielsintern stattfinden <i>(Veranstaltungen des Frauenwerkes, zu den Kirchenwahlen, im Bereich der Ökumene, der Kinder- und Jugendarbeit...)</i>		5	4	5	5	<ul style="list-style-type: none"> • In Bezug auf Kinder- und Jugendarbeit ja; sonst eher nicht; Frauenwerk zum Teil bei den Frauen-Dialogen • Kinder- und Jugendarbeit • Frauenwerks-Veranstaltungen sind immer für Leute aus mehreren Gemeinden; nicht ausdrücklich für das Kirchspiel • Vorbereitung des Weltgebetstages durch Frauen im Kirchspiel • Infoveranstaltungen • Kinderfreizeit
Im Rahmen der derzeitigen Arbeit mit Flüchtlingen z.B. werden die Kirchspielsräume zu interessanten Größenordnungen <i>(für Veranstaltungen, Austausch, Kooperation mit dem DW, als Gegenüber zu den Ämtern...)</i>		1	5	3	7	<ul style="list-style-type: none"> • Kirchspiel spielt keine Rolle • Brunsbüttel wäre eigentlich entscheidend dabei; wir arbeiten mit Friedrichskoog zusammen

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Kirchspiel „Heide rund“: Hemmingstedt, Lohe-Rickelshof, Nordhastedt, Weddingstedt, Wöhrden

Zahlen, Daten, Fakten

	Hemmingstedt	Lohe-Rickelshof	Nordhastedt	Wöhrden	Weddingstedt	Summe
Gemeindeglieder (1.4.2016)	2.111	1.250	2.798	994	3.112	10.265
Pfarrstellen (akt. / geplant)	1 / 1	1 / 0,5	1,5 / 1,25	0,75 / 0,5	1,5 / 1,5	5,75 / 4,75
Bis 2025 in Rente	4 Personen					
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Pastorat • Gemeindehaus • Friedhofstrakt 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Gemeindehaus • Pastorat • Friedhof 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Gemeindehaus • Pastorat • Friedhof • 2 Kindergärten • Gemeindehaus Süho • Glockenturm Süho • Pastorat 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Pastorat • Gemeindehaus • Pastorat /Jugendfreizeit • Kindergarten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Pastorat • Gemeindehaus • Leichenhalle • Kreuzkirche 	
Mitarbeitende	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl
Sekretariat	11 / 1	7 / 1	16 / 1	13,5 / 1	15 / 1	62,5 / 5
Reinigung	16 / 1	3,5 / 1	6 / 2	6 / 1	15,6 / 2	47,1 / 7
Küster	7,5	12	9,5 / 1	6,5 / 1	13,8 / 1	49,3 / 3
Kirchenmusik	0	0	3,25 / 1	0	0	3,25 / 1
Friedhof	66,5 / 2	27 / 1	55 / 3	0	43,2 / 2	191,7 / 8
Kita (im KW) – Kinder laut Betriebsurlaubnis			1 / 1 (KW) 88 / 30	1 32		150

Gemeinsame Auswertung im Rahmen eines Kirchspielkollegiums am 07.06.2016

Anwesend: 7 Pastor(inn)en, 4 Ehrenamtliche

Als Gäste: Propst, Referentin POG

Die Auswertung der zurückliegenden Jahre gemeinsamer Arbeit im Kirchspielkollegium wurde zunächst aus mehreren unterschiedlichen **Perspektiven** dargestellt, dies wurde von einzelnen ergänzt und kurz diskutiert:

- g. Pastorenschaft: hat das Kirchspiel verlässliche Vertretungsstrukturen geschaffen, die auch entlastend sind? (das war ja eines der Ziele der Einrichtung von Kirchspielen)
- h. Land- oder Stadtrandgemeinde und der Bezug zur Stadt Heide, die das Kirchspiel geografisch teilt: welche Unterschiede sind möglicherweise wahrnehmbar?
- i. Einschätzungen zu Herausforderungen der Zukunft

Auch schon vor der Schaffung von Kirchspielen (noch zu Zeiten der zwei Kirchenkreise Norder- und Süderdithmarschen) gab es ein Pastorenteam, das sich zur Regelung gegenseitiger Vertretung etc. getroffen hat. Dies bestand aus den sogenannten „nördlichsten Süderdithmarscher Gemeinden“ Wöhrden, Lohe-Rickelshof, Nordhastedt und Hemmingstedt. Neu ist heutzutage also, dass Weddingstedt mit hinzugekommen ist in das jetzige Kirchspiel.

Die Entlastung durch Vertretung an Wochenenden und für Urlaube ist demnach vor Einrichtung eines Kirchspieles genauso gewährleistet gewesen wie derzeit. Das Pastorenteam trifft sich dabei ca. vierteljährlich (incl. guten Frühstücks). Bei den Treffen geht es v.a. um die Vertretungsdienste, aber auch um die eine oder andere inhaltliche Zusammenarbeit: Sommerkirche, Nachbarschaftsgottesdienste, Chorprojekte, Teile von Konfirmandenarbeit (Fahrten z.B.). Im Zuge solcher gemeinsamer Aktivitäten sind die Gemeindebriefe teilweise von dem Veröffentlichungstermin her angepasst worden und es ist eine sogenannte „Nachbarschaftsseite“ eingefügt, die über Termine im Kirchspiel informiert.

Stadtrandlage oder Landgemeinde?

Die Gemeinde Lohe-Rickelshof und der Gemeindeteil Wesseln grenzen unmittelbar an die Stadt Heide; auch die Jugendlichen in Süderholm z.B. gehen in Heide zur Schule – hier gibt es allerdings deutlich „mehr Land“ zwischen Süderholm und der Stadt Heide – hingegen sind die Gemeindeteile Weddingstedt, Nordhastedt und Wöhrden sehr viel deutlicher Landgemeinde (wenn auch mit vielen Bezügen der Bevölkerung nach Heide); Hemmingstedt wiederum hat nochmals eine besondere Lage zwischen den beiden großen Städten Heide nördlich und Meldorf südlich. Alle verbindet, dass sie durch die Stadt Heide „geteilt“ werden als Kirchspiel.

Das hat unterschiedliche Auswirkungen: Für die Süderholmer z.B. führen viele Wege nach Heide (die Jugendlichen „leben“ tagsüber schulbedingt dort). Das hat in der Jugendarbeit z.B. die Folge gehabt, dass interessierte Konfirmanden aus Süderholm

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

zur Teamercard und zur Juleica nach Heide gefahren sind, sich dann aber mit der abgeschlossenen Ausbildung auch in Heide engagiert haben und den Süderholmern für eigene Jugendarbeit „fehlten“. Während Süderholm sich teilweise auch noch dörflich erlebt, ist mit dem Wohnort „Wesseln“ z.B. gegenüber Heide ein sozialer Statuswechsel verbunden („aus der Mietswohnung in Heide nach Wesseln ins Eigenheim“), der auch als solcher hervorgehoben wird. Sollten irgendwann einmal z.B. zu wenige Konfirmanden in Wesseln sein, dann würde hier nach einer Kooperation mit Heide im Bereich des Konfirmandenunterrichtes gesucht. In Weddingstedt z.B. funktioniert der „Teameraustausch“ gegenseitig (Weddingstedter Jugendliche arbeiten genauso als Teamer in Heide wie Heider Jugendliche als Teamer nach Weddingstedt kommen – das hängt oftmals mit den entstandenen Peer-Gruppen bei den Jugendlichen zusammen).

Eine Erfahrung, die mehrere Gemeinde(teile) um Heide herum verbindet, ist die, dass man „zu klein“ ist, um Eigenes auf die Beine zu stellen und die „große“ Stadt und Kirchengemeinde Heide Menschen zu sich zieht. Das kann aber durchaus auch als Chance verstanden werden und nicht unbedingt als Nachteil.

Als Kirchspiel „Heide rund“ ist man mit jeder einzelnen Kirchengemeinden immer im Gegenüber zu Heide – das ist manchmal schwierig, gleichzeitig oftmals aber auch sehr entlastend.

So wurde z.B. wahrgenommen, dass der Taizé-GoDi's in Heide Jugendliche angezogen hat, die aber gleichzeitig damit auch für kirchliche Arbeit interessiert werden konnten, ohne dass man als kleine Gemeinde selber einen Taizé-GoDi ausrichten musste.

Für alle Kirchengemeinden des Kirchspiels kann festgehalten werden, dass das Kirchspiel kaum im Bewusstsein der KGR-mitglieder ist (und im Bewusstsein der Gemeindeglieder noch viel weniger. Doch bei gemeinsamen Aktionen (Ausflüge, Projekte....) kann man durchaus über Kirchengemeindegrenzen hinweg Menschen für's Mitmachen begeistern – das ist dann aber eher abhängig von der Aktion als von dem Kirchspiel. Im Blick sind dabei dann v.a. die Nachbargemeinden (z.B. Wöhrden, Hemmingstedt, Lohe-Rickelshof).

In vielen Gemeinden ist z.B. der Sonntags-GoDi nicht unbedingt der sehr gut besuchte GoDi – und Menschen, die sich auch in der eigenen Gemeinde nicht auf den Weg in den Sonntags-GoDi machen, gehen erst recht nicht in einer anderen Gemeinde in den Sonntags-GoDi (da ist dann eher der ganz andere Mittwochsabends-GoDi eine interessante Alternative – also nach dem Motto „nicht Vieles vom Gleichen“ hilft, sondern Unterschiedliches scheint attraktiv zu sein).

In Bezug auf Gottesdienste ist dies eine Erfahrung, die an vielen Orten im Kirchenkreis gemacht wird: Man bereitet sich vor auf einen Sonntags-GoDi, steckt viel Mühe hinein und dann kommen neben 2 Trauernden und 4 Konfirmanden kaum sehr viel mehr Menschen. Wo aber abgewichen wird von diesem Sonntags-GoDi-Format (Dienstagabend, Mittwochabend, GoDi anlässlich von Amtshandlungen,

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Einschulung oder anderen Lebensabschnitten oder auch -Themen), kommen andere Menschen.

Die Frage für ein Kirchspiel wird demnach sein: Worauf setzt man in Zukunft: auf ein „Versorgungssystem“ (jeder Sonntag überall ein 10:00-Uhr-GoDi?) oder eher ein „Spielen“ mit verschiedenen Formaten und Angeboten bei gleichzeitigem Verzicht auf manchen Sonntags-GoDi? Eine Frage dabei ist dann auch, ob das Modell von „Synagoge, Tempel und Zelt“ eines ist, was für ein Kirchspiel entlastend sein kann: Wenn Heide Tempel sein darf, könnten die anderen „rund um“ dann nicht Synagogen und Zelte sein?

Menschen treffen sich interessengelagert (z. B. Eltern um den Kindergarten herum) und dort kann man als Kirche präsent sein (und das ist nicht immer der GoDi).

Überall in der Fläche ist „Kirche“ die Partnerin, die angesprochen wird und gefordert wird (bei gesellschaftspolitischen Themen, in schwierigen Lebenssituationen, als Moderatorin und Vermittlerin...) und auch angesprochen wird.

Bei der Frage eines möglicherweise veränderten Kirchspielzuschnitts wurde von mehreren Teilnehmerinnen als wesentlich weniger bedeutend die geografische Lage der zugehörigen Kirchengemeinden benannt, als vielmehr die Verlässlichkeit und überschaubare Größenordnung im Pastorenteam.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Im Vorfeld wurden an alle KGR's und interessierte hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fragebögen verteilt – der Rücklauf der Fragebögen umfasst 14 Stück. Die Auswertung ergibt folgendes Ergebnis:

Rücklauf: 14 Bögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf die Pastorenschaft:						
Das Vertretungssystem in der Pastorenschaft funktioniert (<i>d.h. jede/r Pastor/in hat ca. ein freies WE im Monat, kann Urlaub machen, Amtshandlungen sind gewährleistet...</i>)	2	5	1			<ul style="list-style-type: none"> • Freie Wochenenden für Pastoren <u>nicht</u> über Kirchspiel geregelt • Funktioniert laut Aussagen der Pastoren nicht immer
Das Pastorenteam hat eine Größenordnung, in der sie gesprächsfähig bleiben, schnell kommunizieren und sich kollegial im Blick behalten können (<i>d.h. alle relevanten Infos sind bei allen vorhanden, man hat einen regelmäßigen Termin zum Austausch...</i>)	1	3	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> • Große Entfernungen sind hinderlich • Müssen die Pastoren beantworten... • 5 Gemeinden / 8 Pastoren geht gerade so noch • Die Größe ist gut
Begabungsvielfalt der pastoralen Persönlichkeiten ist bei dieser Größenordnung möglich (<i>d.h. unterschiedliche Gemeindeglieder finden jeweils für ihre Bedürfnisse passende Kolleg/innen vor, das Pastorenteam insgesamt deckt unterschiedliche Bedürfnisse</i>)		1	1	3	1	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Außenwahrnehmung als Team • Habe nicht den Eindruck, dass Gemeindeglieder Bezüge zu anderen Pastoren / KG's haben (1 konkreter Einzelfall fällt mir ein)
Kollegiale Anonymität wird vermieden (<i>d.h. auch neue PzA's z.B. haben schnell verbindliche Bezüge</i>)	1	4	1			

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf das Kirchspiel						
Eine Identitätsbildung im Kirchspiel ist möglich (<i>es gibt z.B. einen gemeinsamen Namen</i>)	2		1	4	5	<ul style="list-style-type: none"> • „Heide rundum“ war eine Idee, „Sixpack“ auch, „Rund um Heide“ wäre prägnanter • Identität im Namen ergibt sich aus Heide - von außen bestimmt
Gestaltung gemeinsamer Veranstaltungen (<i>z.B. gemeinsame Gottesdienste, Konferenzeiten, Seniorennachmittage oder – ausflüge, vielleicht auch einen gemeinsamen Gemeindebrief...</i>)	1		1	3	6	<ul style="list-style-type: none"> • Seit Jahren ist mir gar nichts vom / über das Kirchspiel zu Ohren gekommen, auch nicht im KGR oder KK Finanzausschuss • Teilweise (einzelne KG´s miteinander, nicht für das ganze Kirchspiel) • Konferenzeiten wären gut • Ein gemeinsames Gemeindebriefprojekt wäre gut • Funktioniert nicht überall • Nur in Teilen (Wöhrden, Hemmingstedt, Lohe-Rickelshof) • Am ehesten zwischen Hemmingstedt, Wöhrden und Lohe
In Bezug auf andere Mitarbeitende						
Personelle Kooperation über die Pastorenschaft hinaus bestehen (<i>z.B. in der Jugendarbeit, bei der Kirchenmusik, im Sekretariatsbereich, auf dem Friedhof...</i>)	1	2	2	4	2	<ul style="list-style-type: none"> • Mit KG Heide • Nur mit KG´s außerhalb des Kirchspiels • Bestand für Wedd über Heike Neumann mit Heide, sonst nicht • Vor 2011: Friedhofswärtervertretungen nötig (Meldorf), seit Personalwechsel in Nordhastedt kein Bedarf mehr – bisher • Waldfriedhof Nordhastedt / Chorarbeit • Evtl. zwischen Wöhrden, Hemmingstedt, Lohe in der Kirchenmusik? • Kirchenmusik besteht • Gemeinsame Jugendarbeit würde ich gut finden

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf die Umgebung						
Gewachsene Strukturen und vertraute Umfelder sind berücksichtigt (<i>vereinsmäßige Strukturen, bereits bestehende Kooperationen, man nimmt „von außen“ nicht mehr ausschließlich die Kirchengemeinde wahr, sondern auch das Kirchspiel...</i>)	1			2	7	<ul style="list-style-type: none"> • Kaum jmd kennt das Kirchspiel • In Wesseln weiß m.E. niemand, dass es ein Kirchspiel gibt • KG Weddingstedt besteht ja schon aus mehreren Dörfern mit Verbindungen über Vereine in verschiedene Richtungen (nicht kirchspielsgebunden); z.B. Wedd mit Ostrohe über die Landfrauen, Weddingstedt und Wesseln über Feuerwehr, Ostrohe mit Süderholm über Schule
Regionale und kommunale Zugehörigkeiten sind berücksichtigt (<i>Ämtergrenzen, Schulwege, Einkaufszentren...</i>)	1	3	2	2	1	<ul style="list-style-type: none"> • Amt Kirchspielslandgemeinde Heider Umland (umfasst auch Neuenkirchen und Wöhrden) • Strahlenförmige Orientierung der Dörfer nach Heide • Alle gehören zum Amt Heider Umland (da sind aber noch mehr)
Schlanke und praktikable Strukturen sind umgesetzt	1	1		2		<ul style="list-style-type: none"> • Friedhofsgemeinschaft wieder „eingeschlafen“
In Bezug auf Dienste & Werke:						
Es gibt Veranstaltungen, die Kirchspielsintern stattfinden (<i>Veranstaltungen des Frauenwerkes, zu den Kirchenwahlen, im Bereich der Ökumene, der Kinder- und Jugendarbeit...</i>)	1		1	4	6	<ul style="list-style-type: none"> • Aus Sicht Weddingstedts nicht • Evaluation des Kirchspiels, des Pastorenschlüssels
Im Rahmen der derzeitigen Arbeit mit Flüchtlingen z.B. werden die Kirchspielsräume zu interessanten Größenordnungen (<i>für Veranstaltungen, Austausch, Kooperation mit dem DW, als Gegenüber zu den Ämtern...</i>)	1			3	5	

Kirchspiel Geest: Albersdorf, Pahlen, Tellingstedt

Zahlen, Daten, Fakten

	Albersdorf	Tellingstedt	Pahlen	Summe
Gemeindeglieder (1.4.2016)	4.763	3.879	1.374	10.016
Pfarrstellen (akt. / geplant)	2,5 / 2	2 / 1,75	0,75 / 0,5	5,25 / 4,25
Pastoren in Rente bis 2025	4 Personen			
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Pastorat • Gemeindehaus mit WHG • 2 Kapellen • Friedhofsbetriebshalle • Kindergarten • Alter und neuer Friedhof 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Pastorat • Gemeindehaus • Kapelle • 2 Kindergärten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Pastorat Hose • Pastorat / Diakonie • Gemeindehaus • Kapelle • Kapelle Neufeld • 1 Kindergarten 	
Mitarbeitende	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Summe
Sekretariat	33 / 2	22 / 1	10 / 1	65
Reinigung	19 / 3	20 / 1	6,5 / 1	45,5
Küster	31,5 / 2	40 / 4	12,5	84
Kirchenmusik	15 / 1	6 / 1		21
Friedhof	86,5 / 3	45 / 2	26 / 1	157,5
Kita (im KW) – Kinder laut Betriebserlaubnis	6 (KW) 40/40/40/18/ 75/35	2 90 / 35	1 35	408

Gemeinsame Auswertung im Rahmen eines Kirchspielkollegiums am 12.09.2016

Herr Propst Dr. Crystall begrüßt die anwesenden Kirchengemeinderäte und Gäste aus dem Kirchspiel „Geest“. Er hält eine Andacht; gemeinsam wird das Vaterunser gebetet.

Herr Crystall erläutert noch einmal die Intention zur Errichtung der Kirchspiele und zeigt die Eckdaten auf:

- Beschluss der KK-Synode zur Bildung der Kirchspiele: 2011
- die Synode setzt die Struktur der Kirchspiele,
- die Inhalte werden von den Kirchengemeinden gesetzt.
- die Kirchengemeinden eines Kirchspiels bilden ein Forum für Kooperation, behalten jedoch als Ortsgemeinde die Handlungsfreiheit und Entscheidungskompetenz

Die Kirchengemeinderäte aus dem Kirchspiel „Geest“ erläutern, dass in der Vergangenheit keine wesentlichen Veränderungen durch die Einrichtung des Kirchspiels auftreten. Somit haben alle Kirchengemeinderäte beschlossen, dass die vorab verteilten Fragebögen nicht ausgefüllt werden.

Die Beziehung der Kirchengemeinde Pahlen/Tellingstedt ist – bedingt durch gewachsene Strukturen - seit langem sehr erfolgreich und fruchtbar. Die Pastoren vertreten sich gegenseitig. Eine Vertretungsregelung der Friedhofswarte und der Gemeindesekretärinnen wurde bereits angedacht und soll in naher Zukunft umgesetzt werden.

Die Beziehung der Kirchengemeinde Tellingstedt/Albersdorf besteht bezüglich der Jugendarbeit. Es wurden gemeinsame Jugendgottesdienste gefeiert und die Planung der Schweden-Freizeit wird im Austausch abgewickelt.

Herr Crystall erläutert die Sorgen, die bezgl. der **personellen Situation** im Bereich Pfarrstellen in der Zukunft auftreten:

- die Gemeindegliederzahlen sinken schneller als berechnet und erwartet
- die Altersstruktur der Pastoren im Kirchenkreis steigt
- 20 Zugänge junger Pastoren pro Jahr stehen in den nächsten Jahren viele Pensionierungen entgegen:
2021: 70 Pensionierungen
2022: 79 Pensionierungen
2023: 109 Pensionieren.

(Die Zahlen beziehen sich auf die gesamte Nordkirche)

Speziell in unserem Kirchspiel werden bis 2025 vier Pastoren/Pastorinnen in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig werden – wie im Pfarrstellenstrukturplan beschlossen – die pastoralen Stellen von 5,25 auf 4,25 reduziert.

In Anbetracht dieser Situation sollten die Kirchengemeinden

- die Förderung der Prädikanten-Ausbildung
- die Förderung der Ausbildung von Diakonen

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

- die Fortbildungen der Gemeindesekretärinnen
- die Seelsorge

stark in den Blick nehmen und stärken.

Die Frage, ob ein Pastor den Vorsitz des Kirchengemeinderates innehaben sollte, stellt sich. 1/3 der Arbeitszeit/Kraft wird durch diese vielfältigen Aufgaben gebunden.

Auch die **Gebäudesituation** wird in den Blick genommen:

- Attraktive Pastorate entscheiden im Wesentlichen über Bewerbungen der jungen Pastoren.
- Die Entscheidung, sich von abgängigen Gebäuden zu trennen, führt in den Kirchengemeinden immer wieder zu Konfliktherden und sollte sehr sensibel behandelt werden. Trotzdem sollte man die finanzielle Situation im Blick behalten und effektiv handeln.

Friedhöfe:

Die Haushaltssituation vieler Friedhöfe ist defizitär. Die Bildung eines Friedhofswerkes wird vorbereitet. Ein Austausch des Personals und der Gerätschaften wird Erleichterung bringen.

Kirchspiel „Büsum, Helgoland, Neuenkirchen, Wesselburen“

Zahlen, Daten, Fakten

	Büsum	Wesselburen	Helgoland	Neuenkirchen	Summe
Gemeindeglieder (1.4.2016)	3.627	3.601	586	589	8.403
Pfarrstellen (akt. / geplant)	2 / 1,75	2 / 1,75	1 / 1	0,25	5,25 / 4,75
Bis 2025 in Rente	2 Pastor(inn)en				
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Pastorat Ost • Pastorat West • Gemeindehaus • Kapelle • Friedhof • Kindergarten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Pastorat • Gemeindehaus mit Kita • Friedhof • Friedhofskapelle • Kapelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Pastorat • Gemeindehaus • Zwischenbau • Friedhof • Kindergarten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Pastorat • Garagengebäude / WC • Friedhof 	
Mitarbeitende	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std
Sekretariat	20 / 1 (davon 15 FH)	32,3 / 2 (davon 12,3 FH)	10 / 1	4 / 1 (davon 2 FH)	66,3
Reinigung	6,5 / 2	27 / 2 (davon 7 FH)	12 / 1		45,5
Küster	35 / 1 (davon 7 Hausmeister)	26,75 / 1 (14,75 durch MA FH)	8,5 / 1 (davon 4,5 MA FH)		70,25
Kirchenmusik			29,25		29,25
Friedhof	155 / 4	136,5 / 4	34,5		326
Kita (im KW) – Kinder laut Betriebserlaubnis	2 (KW) 60/85	1 (KW) 90	1 (KW) 45		280

Gemeinsame Auswertung im Rahmen eines Kirchspielkollegiums am 4.10.2016

Zur Auswertung der zurückliegenden Jahre gemeinsamer Arbeit im Kirchspiel wurde sowohl der vergleichende Blick in die Arbeit anderer Kirchspiele herangezogen als auch auf die eigene Arbeit und deren Ergebnisse und Erkenntnisse geblickt. Unter den folgenden zwei Aspekten sind die Ergebnisse zusammengefasst:

4. Was war richtig gut im Kirchspiel in den vergangenen Jahren (und sollte auf jeden Fall auch von neuen Gremien weitergeführt werden)?
5. Für welche Themen und Herausforderungen könnte das Kirchspiel in Zukunft hilfreich sein?

Insgesamt war bei allen Diskussionen immer wieder die Schwierigkeit der weiten Entfernungen zwischen Helgoland und dem restlichen Kirchspiel Thema – das ist eine nur schwer zu überwindende Hürde, aber auch hier gibt es Ideen, was möglich sein könnte (und auch schon möglich war).

4. Was war richtig gut im Kirchspiel in den vergangenen Jahren und sollte auf jeden Fall auch von neuen Gremien weitergeführt werden?

Im Kirchspiel gibt es kein turnusmäßiges Pastorentreffen (ebenfalls keine regelmäßigen Kirchspielstreffen mit weiteren KGR-mitgliedern z.B.) - insgesamt läuft die gegenseitige Vertretung im Kirchspiel jedoch ganz gut (zumindest auf Nachfrage im Notfall wie Krankheit o.ä.). Hier kommen die unterschiedlichen Gottesdienstzeiten von Büsum und Wesselburen zum Tragen – es ist prinzipiell möglich, an beiden Orten den Sonntagsgottesdienst durch eine/n Pastor/in sicher zu stellen. Es ist jedoch (noch) die Ausnahme, dass ein(e) Pastor(in) regelmäßig oder turnusmäßig zwischen Büsum und Wesselburen „tingelt“ und zwei Gottesdienste hintereinander macht am Sonntag.

Die Pastorenschaft ist sich jedoch einig, dass man durchaus mehr machen könnte (auch zur gegenseitigen Entlastung), wenn man sich z.B. halbjährlich trifft und „Sondergottesdienste“ gemeinsam planen würde (einen gemeinsamen Himmelfahrtsgottesdienst oder einen gemeinsamen Gottesdienst an Tagen wie Ostermontag, Pfingstmontag, 1. Weihnachtstag. Dies würde jedoch eine gemeinsame Jahresplanung voraussetzen.

Über die gegenseitige Vertretung in der Pastorenschaft des Kirchspiels hinaus wird die Bereicherung durch Vertretungspastor(inn)en, die aus dem Kirchenkreis kommen, sehr positiv erwähnt.

Früchte getragen hat das Kirchspiel bei der Gründung der Jugendband 2012 (diese hat es dann ca. 4 Jahre unter der Leitung von Harald Meyenburg gegeben); es war eine sehr gute und v.a. auch bei den Jugendlichen nachgefragte Arbeit – vorwiegend mit Jugendlichen aus verschiedenen Einrichtungen (was die Arbeit nicht unbedingt immer erleichtert hat). Trotz der Begeisterung auch gerade bei den Jugendlichen unterlag aber auch diese Form der Jugendarbeit einer hohen Fluktuation (was an vielen Orten im Kirchenkreis im Rahmen der Jugendarbeit zu beobachten ist) und ist letztendlich im vergangenen Jahr eingestellt worden. Entstanden ist aus dieser Arbeit

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

eine Fahrt nach Helgoland und die Zusammenarbeit mit den Konfis von der Insel und dem Festland entstanden. Die Bedingung des Kirchenkreises bzw. des Vergabeausschusses für die Finanzausschüsse aus dem Innovationsfonds, einen kurzen Bericht über das Projekt zu erstellen und die angeschafften Mittel auch ordnungsgemäß abzurechnen, wurden als Hürde benannt.

Insgesamt sind sich die Beteiligten einig, dass die Kinder- und Jugendarbeit im Kirchspiel jedoch weiter ausgebaut werden sollte – derzeit ist die Stelle von Mirko Plurczinski in Wesselburen eine sehr ortsgebundene, die z.B. nicht der Tatsache Rechnung trägt, dass auch in Büsum 145 Kinder die Kita besuchen und anschließend keine kirchlichen Angebote für sich vor Ort finden.

In diesem Zusammenhang wird die Stelle des gemeinsamen Kirchenmusikers Gunnar Sundebo als eine benannt, über die kirchenmusikalische Arbeit für Kinder und Jugendliche durchaus auch kirchspielsweit ein reizvolles Angebot sein könnte. Dabei wird auch die Frage gestellt, ob es nicht sinnvoll sei, Ihm vielleicht die Verantwortung für die jetzt vorhandenen Instrumente der Jugendband zu übertragen, damit diese nicht „irgendwo in Vergessenheit geraten“.

Von den Wesselburener Kirchengemeinderäten wird die „Claus Harms Kapelle“ in Reinsbüttel als ein Gebäude benannt, das an einem Knotenpunkt zwischen Büsum und Wesselburen liegt und möglicherweise für gemeinsame Projektideen genutzt werden könnte. Doch in diesem Zusammenhang wird auf die vorhandenen großen Kirchen Büsum und Wesselburen hingewiesen, die für Besucher viel reizvoller sind als die Kapelle und die Frage gestellt, ob die Ressourcen, die nach Reinsbüttel fließen (finanziell und personell) nicht besser an zentraleren Orten genutzt werden könnten. Die Frage einer Gebäudenutzung im gesamten Kirchspiel ist hier eine, der man sich in Zukunft sicherlich gemeinsam zuwenden wird.

5. Für welche Themen und Herausforderungen könnte das Kirchspiel in Zukunft hilfreich sein?

Derzeit gibt es einen Männertreff, der 4x im Jahr kirchspielsweit stattfindet. Wenn diese Form weiterhin Zulauf findet, wäre das ein Projekt, das auch gerne weitergeführt werden sollte.

Für eine intensivere Zusammenarbeit oder auch nur eine Öffnung der gemeindeeigenen Angebote und Veranstaltungen für Menschen aus anderen Gemeinden des Kirchspieles wäre es zunächst einmal wichtig, überhaupt etwas über das Gemeindeleben der anderen Gemeinden zu wissen. Es ist also zu überlegen, inwiefern in den Gemeindebriefen von Wesselburen und Büsum eine halbe Seite „Bericht aus der Region“ erscheint mit Terminen, die über Gemeindegrenzen hinaus interessant sein könnten.

Da es auf Helgoland (aufgrund der fehlenden Ressourcen und der wenigen KG-Mitglieder) gar keinen Gemeindebrief gibt, wäre es für Helgoland möglicherweise interessant, eine Seite in dem Büsumer Gemeindebrief zu gestalten, der dann auch auf Helgoland ausgelegt / ausgeteilt werden könnte. Insbesondere in der Urlaubszeit

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

gibt es durchaus einige Menschen, die auch zwischen Helgoland und Büsum hin- und herfahren und für die das Wissen um Veranstaltungen hilfreich wäre.

Sollte ein gemeinsamer Gemeindebrief Büsum / Wesselburen (z.B. mit je einer Seite für Helgoland und Neuenkirchen) angedacht werden, wäre das sicherlich ein größeres Projekt, für dessen Umsetzung auch Hilfe durch Inke Raabe notwendig wäre – ist das Projekt aber erst einmal umgesetzt, ist es möglicherweise insgesamt weniger Arbeit, weil nicht 2 Gemeindebriefe parallel erarbeitet und gefüllt werden müssen. Auch werden die Gemeindemitglieder über einen gemeinsamen Gemeindebrief möglicherweise für Veranstaltungen außerhalb der eigenen Gemeindegrenzen interessiert.

Vor allem aber erst einmal für kirchenmusikalische Veranstaltungen wären Hinweise in allen Kirchspielsgemeindebriefen hilfreich.

Kinder- und Jugendarbeit als gemeinsames Projekt wäre auf jeden Fall eines, das vom Kirchspiel gut bewegt werden könnte (und für eine Gemeinde alleine sicherlich nicht finanzierbar ist).

Der Prozess einer gemeinsamen Gebäudeentwicklung im Kirchspiel (mit Berücksichtigung auch der Kapelle Reinsbüttel) wird aller Wahrscheinlichkeit nach von Seiten des Kirchenkreises auf alle Kirchspiele in den nächsten Jahren zukommen.

Das Pastorenteam kann sich eine Jahresplanung gut vorstellen, die auch und v.a. Gottesdienste an besonderen Tagen umfasst: Himmelfahrt, Ostermontag, Pfingstmontag und 1. Weihnachtstag bieten sich für gemeinsame Gottesdienste an.

Für die neue Gremienarbeit wäre es hilfreich, kirchspielsweite Ausschüsse zusammenzusetzen, die sich Themenbezogen treffen und nicht ein „fest installiertes“ Kirchspielskollegium zu berufen, dessen Mitglieder sich unabhängig von den – sie vielleicht wirklich interessierenden Inhalten – zusammensetzen müssen.

Von den Beteiligten wird der Wunsch geäußert, dass bei allen Kirchspielsweiten Gedanken Neuenkirchen und Helgoland nicht aus dem Blick geraten mögen, „nur“, weil sie so weit weg oder kleiner sind... Gleichzeitig wird um Nachsicht geworben, wenn aus diesen Gemeinden nicht an allen Sitzungen Teilnehmende anwesend sein können, weil die Wege einfach weit sind. Hier sollte der sinnvolle Einsatz neuer Medien (Whats app...) geprüft werden.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Im Vorfeld wurden an alle KGR's und interessierte hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fragebögen verteilt – der Rücklauf der Fragebögen umfasst 12 Stück. Die Auswertung ergibt folgendes Ergebnis:

Rücklauf: 13 Bögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf die Pastorenschaft:						
Das Vertretungssystem in der Pastorenschaft funktioniert (<i>d.h. jede/r Pastor/in hat ca. ein freies WE im Monat, kann Urlaub machen, Amtshandlungen sind gewährleistet...</i>)	7	3	2			<ul style="list-style-type: none"> • Ohne Kirchspiel hätten wir exakt dieselbe positive Situation • Funktioniert holprig; jeder eigentlich nur in der eigenen Gemeinde verortet • Mit freiem WE fangen wir gerade an
Das Pastorenteam hat eine Größenordnung, in der sie gesprächsfähig bleiben, schnell kommunizieren und sich kollegial im Blick behalten können (<i>d.h. alle relevanten Infos sind bei allen vorhanden, man hat einen regelmäßigen Termin zum Austausch...</i>)	2	5	4	1		<ul style="list-style-type: none"> • Helgoland ist und bleibt „außen vor“, - gemeinsame Treffen sind kaum organisierbar; Kommunikation ist nicht flüssig, Neuenkirchen = „Loch“ • Einen Austauschtermin gibt es, ich habe aber nicht immer das Gefühl, dass Infos immer komplett ausgetauscht werden • Das ist m.E. eher eine Frage der Bereitschaft, moderne Kommunikationsmittel zu nutzen (e-mail, what's app...) • Theoretisch ja, in der Praxis nicht immer umgesetzt • Kommunikation und Terminabsprachen nach Bedarf
Begabungsvielfalt der pastoralen Persönlichkeiten ist bei dieser Größenordnung möglich (<i>d.h. unterschiedliche Gemeindemitglieder finden jeweils für ihre Bedürfnisse passende Kolleg/innen vor, das Pastorenteam insgesamt deckt unterschiedliche Bedürfnisse</i>)	4	5		2	1	<ul style="list-style-type: none"> • Tatsächlich etwas Austausch: Frauen-Bibel-Frühstück, Männer-Treff... • Helgoland??? • Alle machen klassisch alles, mit kleinen persönlichen Schwerpunkten • Pastores arbeiten bis auf Ausnahmen in ihren KG's
Kollegiale Anonymität wird vermieden (<i>d.h. auch neue PzA's z.B. haben schnell verbindliche Bezüge</i>)	2	4	2	2	1	<ul style="list-style-type: none"> • Trifft nicht zu • Da unser Kirchspiel sehr überschaubar ist, kennen sich alle Pastores

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Rücklauf: 12 Bögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf das Kirchspiel						
Eine Identitätsbildung im Kirchspiel ist möglich (<i>es gibt z.B. einen gemeinsamen Namen</i>)	1		2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> Kein Name, aber einige wenige sehen zumindest einen Zusammenhang Auch schwer wegen Helgoland Ist das ein Ziel? Nicht erforderlich Zurzeit kein Thema
Gestaltung gemeinsamer Veranstaltungen (<i>z.B. gemeinsame Gottesdienste, Konferfreizeiten, Seniorennachmittage oder – ausflüge, vielleicht auch einen gemeinsamen Gemeindebrief...</i>)	1	2	1	3	5	<ul style="list-style-type: none"> Angedacht, aber nur zur Zeit der Jugendband ansatzweise verwirklicht Anfahrt u.ä. für Helgoländer schwierig
In Bezug auf andere Mitarbeitende						
Personelle Kooperation über die Pastorenschaft hinaus bestehen (<i>z.B. in der Jugendarbeit, bei der Kirchenmusik, im Sekretariatsbereich, auf dem Friedhof...</i>)	2	4	3	2	1	<ul style="list-style-type: none"> Nur bei der Kantorei (1x jährlich Konzert, alle 2 Jahre Riese): wie schon immer... Verwaltung geht online, Jugendarbeit braucht pers. Bezug Auch Gottesdienste Gemeinsame Kirchenmusiker für Büsum und Wesselburen, Kontakte der Sekretärinnen und Friedhofsverwalter
In Bezug auf die Umgebung						
Gewachsene Strukturen und vertraute Umfelder sind berücksichtigt (<i>vereinsmäßige Strukturen, bereits bestehende Kooperationen, man nimmt „von außen“ nicht mehr ausschließlich die Kirchengemeinde wahr, sondern auch das Kirchspiel...</i>)	1	1	2	4	4	<ul style="list-style-type: none"> Ja... - ein bisschen... - nicht immer zustimmend Ein Kirchspiel ist im eigentlichen Sinne eine historisch gewachsene Größe. Ein vor 5 Jahren gefasster Beschluss kann dieses Ziel in so kurzer Zeit wohl nur geringfügig anbahnen
Regionale und kommunale Zugehörigkeiten sind berücksichtigt (<i>Ämtergrenzen, Schulwege, Einkaufszentren...</i>)		2	2	5	3	<ul style="list-style-type: none"> Hier ließe sich mehr „machen“... Gemeinde „Hedwigenkoog“ ist kirchlich zweigeteilt... Mit Helgoland schwierig
Schlanke und praktikable Strukturen sind umgesetzt		1	2	3	2	<ul style="list-style-type: none"> Trifft nicht zu, oder? Kein Thema

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Rücklauf: 12 Bögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf Dienste & Werke:						
Es gibt Veranstaltungen, die Kirchspielsintern stattfinden <i>(Veranstaltungen des Frauenwerkes, zu den Kirchenwahlen, im Bereich der Ökumene, der Kinder- und Jugendarbeit...)</i>			5	2	1	<ul style="list-style-type: none"> • Allenfalls für Wesselburen und Neuenkirchen der Weltgebetstag • Im ländlichen Raum gibt es kaum ÖPNV! Kommt das Kirchspiel zu den Menschen? • Bisher nicht im Blick • Dafür gibt es zurzeit keine Kapazitäten bei den Mitarbeitenden und Pastores
Im Rahmen der derzeitigen Arbeit mit Flüchtlingen z.B. werden die Kirchspielsräume zu interessanten Größenordnungen <i>(für Veranstaltungen, Austausch, Kooperation mit dem DW, als Gegenüber zu den Ämtern...)</i>	1	1	1	4	3	<ul style="list-style-type: none"> • Konkurrenz zwischen Büsum und Wesselburen (wohl personell bedingt: Neuenkirchen und Helgoland „außen vor“. • Auf Helgoland gibt es keine Flüchtlinge... • Im Moment nicht praktiziert • Eher eine direkte Verbindung von KG zu DW

Weitere Anmerkungen: Kapelle Reinsbüttel als möglicher „Knotenpunkt“ zwischen Büsum und Wesselburen ist nicht im Blick, trotz Werbung, z.B. bei der Urlauberseelsorge

Die Beantwortung aller Fragen ist für uns auf Helgoland schwierig, da fast nichts auf uns zutrifft.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Kirchspiel Eider: Delve, Hemme, Hennstedt, Lunden, St. Annen, Schlichting,

Zahlen, Daten, Fakten

	Delve	Hemme	Hennstedt	Lunden	St. Annen / Schlichting	Summe
Gemeindeglieder (1.4.2016)	728	389	2.969	2.602	248/167	7.103
Pfarrstellen (akt. / geplant)	0,5 / 0,33	0,5 / 0,25	1,5 / 1,25	1 / 1 (derzeit vakant)	0,5 / 0,25	4,5 / 3,08
Bis 2025 in Rente	3 Personen					
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Pastorat /Gemeindehaus • Leichenhalle mit Kapelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Glockenturm • Pastorat • Friedhof /Leichenkammer 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • 2 Pastorate • Kindergarten • Gemeindehaus • Friedhofskapelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • 2 Pastorate • Gemeindehaus • Kiga • Geschlechterfriedhof • Friedhofswärterhaus 	<ul style="list-style-type: none"> • 2Kirchen • Pastorat • Gemeindehaus • Friedhof 	
Mitarbeitende	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std
Sekretariat	1 / 1		20 / 1	20,26 / 1		41,26
Reinigung		2+5 (0,9 FH, 5 Std durch diverse Pers.)	4 / 1	10,13 / 1		17,13
Küster	18,85 / 1	12 / 0	6,5 / 1	22 / 1	4,6 / 1	63,95
Kirchenmusik			20,5 / 1	12,66 / 1		33,16
Friedhof	9,65 / 1	10 / 1	58,5 / 2	39 / 1		117,15
	1,0 Stelle Jugendmitarbeiterin (Kinder- und Jugendwerk)					
Kita (im KW) – Kinder laut Betriebsurlaubnis			1 91	1 75		166

Kirchspielssitzung am 3.11.2016 mit insgesamt 13 Teilnehmenden aus den Kirchengemeinden St. Annen, Schlichting, Hemme, Delve, Hennstedt und Lunden

Als Gäste: Propst Dr. Crystall, Tanja Sievers (für Kinder-und Jugendwerk), Jenny Nehrlich (Moderation und Aktennotiz)

Kurze Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse aus den anderen Kirchspielen und Vergleich mit den Erkenntnissen aus dem Kirchspiel Eider (siehe auch Fragebögen).

Ein Blick auf die „Zahlen, Daten, Fakten“ des Kirchspiels offenbart – wie auch schon in einigen anderen Kirchspielen des Kirchenkreises einige der großen Herausforderungen für die nächste Legislatur: so werden von den derzeit im Amt befindlichen 4 Pastor(inn)en (der Vertretungspastor einmal ausgenommen) 3 Pastor(inn)en bis 2024 in Ruhestand gehen, eine weitere Pastorin zwei Jahre später. Es stellt sich die Frage, wie diese ländlichen Pfarrstellen (drei davon sind $\frac{1}{4}$ oder $\frac{1}{3}$ Stellen) dann so attraktiv gestaltet werden können, dass es an dieser Aufgabe interessierte Pastor(inn)en gibt.

Gleichzeitig ist die Situation im Kirchspiel so, dass es künftig 3 Pfarrstellen für 6 Gemeinden (in einer geografisch weiten Fläche) geben wird und z.B. 7 Pastorate vorhanden sind. Dies führt zwangsläufig dazu, dass das Kirchspiel insgesamt sich über Besetzung von Pfarrstellen und die Frage der Orte, an denen Pastorate vorhanden sein sollten, einigen muss – also ein gemeinsamer Gebäudeentwicklungsprozess verbunden mit einem Gemeindeentwicklungsprozess sinnvoll wäre.

Das, was alles an Entwicklung absehbar ist, muss also in der neuen Legislatur relevant werden für die künftige Arbeit im Kirchspiel.

Auch wird man – nicht nur in diesem Kirchspiel – lernen müssen, dass man mit Diakonen / Gemeindepädagogen, Kirchenmusikern, Küstern und auch den engagierten ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine gute Dienstgemeinschaft bildet.

Auf die Frage, wie man den mit den Herausforderungen der Zukunft umgehen will, werden Anregungen gegeben (verbunden mit der Bitte, dies auch auf Nordkirchenebene weiter zu geben) wie „Ausbildungszugänge reformieren“ (mehr am Theologiestudium Interessierte gewinnen, Prädikanten ausbilden...) oder verstärkt auf Ehrenamtliche zugehen („Priestertum aller Gläubigen“).

Auch eine Aufgabenkritik der Pastorinnen und Pastoren steht in diesem Zusammenhang an: so ist die Frage zu stellen (und zu klären), ob Pastor(inn)en alles machen müssen, was es zu machen gibt (Betonsanierung, Personalverantwortung in der Kita...) – von was könnten sie ggf. entbunden werden?

Insgesamt gibt es im Kirchspiel den Eindruck einer Zweiteilung: Hennstedt / Delve einerseits und St. Annen / Schlichting / Lunden / Hemme auf der anderen Seite; die Zusammenarbeit in diesen beiden Teilen sollte auf jeden Fall intensiviert werden.

Es wird der Wunsch geäußert, man möge sich in ähnlicher Runde 2. Halbjahr 2017 mit den dann neu gewählten Gremien zusammensetzen, um diese Thematik erneut – und vielleicht auch weitergehend – zu diskutieren.

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Rücklauf: 15 Bögen	Trifft voll zu (1) trifft gar nicht zu (5)					Anmerkung / Beispiele
	1	2	3	4	5	
In Bezug auf die Pastorenschaft:						
Das Vertretungssystem in der Pastorenschaft funktioniert (<i>d.h. jede/r Pastor/in hat ca. ein freies WE im Monat, kann Urlaub machen, Amtshandlungen sind gewährleistet...</i>)	1	3	4	4	1	<ul style="list-style-type: none"> • Kann ich keine Angaben zu machen • Entzieht sich meiner Kenntnis • Nur durch Verbundpfarrstelle Delve / Hennstedt möglich • Funktioniert fast überwiegend in den schon vorher vorhandenen Bereichen: Hemme / St. Annen / Schlichting / Lunden und Hennstedt / Delve
Das Pastorenteam hat eine Größenordnung, in der sie gesprächsfähig bleiben, schnell kommunizieren und sich kollegial im Blick behalten können (<i>d.h. alle relevanten Infos sind bei allen vorhanden, man hat einen regelmäßigen Termin zum Austausch...</i>)		5	2	4	1	<ul style="list-style-type: none"> • Kann ich keine Angaben zu machen
Begabungsvielfalt der pastoralen Persönlichkeiten ist bei dieser Größenordnung möglich (<i>d.h. unterschiedliche Gemeindeglieder finden jeweils für ihre Bedürfnisse passende Kolleg/innen vor, das Pastorenteam insgesamt deckt unterschiedliche Bedürfnisse</i>)		1	5	5	2	<ul style="list-style-type: none"> • Kann ich keine Angaben zu machen
Kollegiale Anonymität wird vermieden (<i>d.h. auch neue PzA's z.B. haben schnell verbindliche Bezüge</i>)	1	4	4	3		<ul style="list-style-type: none"> •
In Bezug auf das Kirchspiel						
Eine Identitätsbildung im Kirchspiel ist möglich (<i>es gibt z.B. einen gemeinsamen Namen</i>)	1	2	7	2	4	<ul style="list-style-type: none"> • Ist wohl so, aber überhaupt nicht präsent in der Öffentlichkeit • Den Namen gibt es immerhin... • Name alleine reicht nicht aus... • Zusammenarbeit/Kommunikation bei gleichen Themen/Aufgaben wünschenswert • Es erfordert einen längeren Zeitraum als 5 Jahre für die Bildung einer Identität
Gestaltung gemeinsamer Veranstaltungen (<i>z.B. gemeinsame Gottesdienste, Konferenzzeiten,</i>		3	4	6	2	<ul style="list-style-type: none"> • Konferenzzzeit (mehrfach genannt) • Kanzeltausch (2x)

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Seniorenachmittage oder –ausflüge, vielleicht auch einen gemeinsamen Gemeindebrief...)						<ul style="list-style-type: none"> • Der gemeinsame Gemeindebrief ist interessant, schafft Überblick • Bestimmte Veranstaltungen sind aus dem Fokus gerückt, seit sie übergemeindlich organisiert sind, d.h. ich fühle mich nicht mehr direkt angesprochen • Erste Veranstaltungen der Jugenddiakonin / ihre Einführung als gemeinsamer GoDi • Eher weniger Möglichkeit • Noch erweiterbar • Gemeindereise-Angebot in den Gemeinden wird nicht angenommen • Gemeinsamer GoDi mit Delve gelegentlich
In Bezug auf andere Mitarbeitende						
Personelle Kooperation über die Pastorenschaft hinaus bestehen (z.B. in der Jugendarbeit, bei der Kirchenmusik, im Sekretariatsbereich, auf dem Friedhof...)		4	6	1	3	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendarbeit, Friedhof Hennstedt gegenseitige Hilfe durch MA aus Delve • Fast ausschließlich in den vorher schon vorhandenen Kooperationen • Mitarbeiterin Jugendarbeit • Jugendarbeit • Sekretariatsbereich-Delve
In Bezug auf die Umgebung						
Gewachsene Strukturen und vertraute Umfelder sind berücksichtigt (vereinsmäßige Strukturen, bereits bestehende Kooperationen, man nimmt „von außen“ nicht mehr ausschließlich die Kirchengemeinde wahr, sondern auch das Kirchspiel...)			3	5	5	<ul style="list-style-type: none"> • Diese drei Aspekte treten für mich gar nicht in Erscheinung
Regionale und kommunale Zugehörigkeiten sind berücksichtigt (Ämtergrenzen, Schulwege, Einkaufszentren...)		2	3	5	3	<ul style="list-style-type: none"> • Amt Eider: Hennstedt, Lunden, Tellingstedt, ausgenommen: Einkaufszentren
Schlanke und praktikable Strukturen sind umgesetzt		1	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> •
In Bezug auf Dienste & Werke:						
Es gibt Veranstaltungen, die Kirchspielsintern stattfinden (Veranstaltungen des Frauenwerkes, zu den Kirchenwahlen, im Bereich		2	6	3	4	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder- und Jugendarbeit • Noch ausbaufähig in vielen Bereichen • Problem: große Distanzen

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

<i>der Ökumene, der Kinder- und Jugendarbeit...)</i>						
Im Rahmen der derzeitigen Arbeit mit Flüchtlingen z.B. werden die Kirchspielsräume zu interessanten Größenordnungen (<i>für Veranstaltungen, Austausch, Kooperation mit dem DW, als Gegenüber zu den Ämtern...</i>)		2	4	5	4	<ul style="list-style-type: none"> • DW (Pastorin Ruge-Tolksdorf) • Sprachkurse und Begegnungscafé in Hennstedt

Kirchspiel „Barlt, Süderhastedt, Vereinigte Süderdithmarscher Köge, Windbergen-Gudendorf“

Zahlen, Daten, Fakten

	Barlt	Süderhastedt	VSK	Windbergen-Gudendorf	Summe
Gemeindeglieder (1.4.2016)	542	2.378	2.302	854	6.076
Pfarrstellen (akt. / geplant)	0,5 / 0,25	1 / 1	1,75 / 1	0,5 / 0,33	3,75 / 2,58
Bis 2025 in Rente	2 Pastor(inn)en				
Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • St. Marien-Kirche • Glockenturm • Gemeindehaus / Pastorat • Kindergarten • Kapelle • Friedhof 	<ul style="list-style-type: none"> • Laurentiuskirche • Leichenhalle • Pastorat • Gemeindehaus • Friedhofswerkstatt • Friedhof 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche KK • Pastorat KK • Gemeindehaus KK • Leichenhalle • Friedhofswerkstatt • Friedhof • Kapelle FK • Gemeindehaus FK • Pastorat + Büro FK • Kindergarten FK 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirche • Gemeindehaus mit 2 Whg • Friedhof • Leichenhalle • Kita 	
Mitarbeitende	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std / Zahl	Std
Sekretariat	7,5 / 1	15 / 1 (4,5 Std FH)	8 / 1 (3,25 Std. FH)	11 / 1	41,5
Reinigung	3,8 / 1 (o. Kita)	20 / 1 (2 Std FH)		3,5 / 1	27,3
Küster	11,26	8	15,25 / 1 (davon 9,6 durch MA FH)	6 / 1	40,51
Kirchenmusik		5 / 1			5
Friedhof	19,74 / 1	58 / 3	37,38 / 2	7,5 / 1	122,62
Kita – Kinder laut Betriebs-erlaubnis	1 35	1 35	1 35	1 70	4 175

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

Zwischen dem oben genannten Kirchspiel und dem für die Evaluation im Kirchenkreis Dithmarschen verantwortlichen Evaluationsteam ist es – im Gegensatz zu allen anderen Kirchspielen des Kirchenkreises – leider nicht zu einer Terminvereinbarung für ein gemeinsames Auswertungsgespräch gekommen. Ein ursprünglich für April 2016 vereinbarter Termin wurde vom Kirchspiel kurzfristig wieder abgesagt.

Auch der Versuch der Kirchengemeinde Windbergen-Gudendorf, einen Evaluationstermin unter Beteiligung eines Kirchenkreisexternen Moderators zu vereinbaren, ist erfolglos geblieben.

So hat sich der Kirchengemeinderat Windbergen-Gudendorf am 12. Oktober 2016 mit Jenny Nehrdich (Personal-, Organisations- und Gemeindeentwicklung im Kirchenkreis Dithmarschen) getroffen, um die zurückliegende Arbeit mit den anderen 3 Kirchengemeinden des Kirchspiels in den Blick zu nehmen, vor allem aber auch, um zu formulieren, welche Wünsche an eine erfolgsversprechende Kirchspielsarbeit vorhanden sind, um hier für die Zukunft möglicherweise zu Veränderungen zu kommen.

Die Kirchengemeinde Windbergen-Gudendorf fühlt sich vor allem im Bereich der pastoralen Vertretung untereinander im Kirchspiel nicht gut aufgehoben: im Kirchspiel ist es bislang nicht gelungen, zu einer guten Vertretungsregelung zu kommen, die gewährleistet, dass auch die Pastorin aus Windbergen-Gudendorf so vertreten werden kann, wie es die Erfordernisse der Gemeinde verlangen würden. Dabei geht es nicht nur um die Urlaubsvertretung, sondern auch um Vertretung im Zuge von Amtshandlungen z.B. Der Wunsch, hier zu einer guten Lösung – vor allem auch zur Entlastung der Pastorin und zum Wohle der Gemeindeglieder zu kommen, wird deutlich formuliert.

Darüber hinaus besteht der Wunsch, vor allem im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit als auch der Kirchenmusik über die eigenen Gemeindegrenzen hinaus zusammen zu arbeiten. So hat sich z.B. eine Jugendliche in der Teamerausbildung angemeldet, die übergemeindlich angeboten wurde, war aber gleichzeitig etwas „außen vor“, da alle anderen Teamer in größeren Gruppen gemeinsam aus anderen Kirchspielen kamen.

Kindergartenkinder aus Windbergen gehen nach der Kindergartenzeit entweder nach Elpersbüttel (v.a. die Windberger) oder St. Michaelisdonn (die Gudendorfer) in die Grundschule. Auch zu den weiterführenden Schulen fahren Jugendliche dann nach Meldorf, St. Michaelisdonn oder Marne. Eine Zusammenarbeit, die auch den Peer Groups der Kinder und Jugendlichen Rechnung tragen würde, sollte also sinnvollerweise mit diesen Gemeinden zusammen stattfinden. Hier wären v.a. dann auch Formen Kirchengemeindeübergreifenden Konfirmandenunterrichts denkbar.

Zur Entlastung der Pastorin wären auch Modelle kirchengemeindeübergreifender Sonntagsgottesdienste (in einem Rotationsprinzip) oder gemeinsamer thematischer Gottesdienste (zu besonderen Festtagen wie Himmelfahrt, Ostermontag, 1. Weihnachtstag) denkbar und bereichernd für Gemeindeglieder aller beteiligten Kirchengemeinden. Dabei ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass der Sonntagsgottesdienst im derzeitigen Format – vor allem in den Zeiten direkt vor und

Ergebnisse der Befragungen und der Veranstaltungen in den Kirchspielen

nach dem eigentlichen Gottesdienst – ein Treffpunkt von großer Bedeutung für die Gemeindemitglieder ist.

Auch wenn gerade für Menschen, die nicht ganz so mobil sind (Kinder und Senioren) sogenannte „Basisangebote“ vor Ort in Windbergen-Gudendorf weiterhin bereit gestellt werden sollten, gibt es auch in diesen Bereichen von Seiten des KGR Bereitschaft und Wunsch zur Kirchengemeindeübergreifenden Zusammenarbeit – Ausgestaltung und Umsetzung möglicher Projekte müssten dann erarbeitet werden.

Nicht zuletzt wurde noch die Kirchenmusik als ein Bereich benannt, für den man sich gut auch eine gemeindeübergreifende Zusammenarbeit vorstellen kann. Hier gibt es noch keine sehr klaren Vorstellungen, was genau man realisieren würde – aber es gibt Interesse im Bereich von Chorarbeit z.B., die man gerne aufnehmen würde.

Insgesamt ist in der Kirchengemeinde Windbergen-Gudendorf neben der Enttäuschung darüber, dass das Kirchspiel nicht die Entlastung und Bereicherung gebracht hat, die als Idee damit verknüpft gewesen ist, vor allem die Bereitschaft und das große Interesse spürbar, diese Ideen mit anderen „Spielpartnern“ lebendig werden zu lassen. Dabei sind noch keine konkreten Spielpartner benannt, man ist offen für Kooperationen mit Nachbargemeinden und wünscht sich hier neue Möglichkeit durch eventuell veränderte Kirchspielsgrenzen.