

## 23.9.23 Fünfte Zukunftswerkstatt EMK Region Zwickau

### Informationen aus den Bezirken

Braunigswalde: Die Kirche wird abgegeben.

Wenig Reaktionen aus den Gemeinden auf die Zukunftsentwicklung. Die Grund-Informationen sind angekommen. Wenn später Ergebnisse zur Umsetzung kommen, werden die Leute ins Tun kommen.

Empfehlung: Möglichst konkret informieren!

Die Ehrenamtsumfrage (das Formular wurde zusammen mit dem Protokoll vom 24.6.23 verschickt) könnte auch in den Bezirken durchgeführt werden.

### Nötige praktische Schritte

- Prioritäten und Nachrangiges entscheiden
- Stellenbeschreibungen für die Hauptamtlichen
- Wie gestalten / qualifizieren wir Theolog:innen?

Überlegungen und Vorgaben aus der ZK:

### Hauptamtliche Arbeitsplätze (ZK)

- den Wandel gestalten
- Relevanz des Evangeliums
- unterschiedliche Profilierungen
- projektorientierte Arbeit mitfließen
- Prioritäten (und nicht-Prioritäten) setzen
- Verbündete suchen, viele beteiligen, netzwerken
- kollektive Leitung mit Ehrenamtlichen
- Ehrenamtliche gewinnen und begleiten
- Dienstzuweisungen für Regionen
- externe Unterstützung: Begleitung, Weiterbildung, projektbezogene Stellenaufteile - wie? wieviel?
- ökumenisch arbeiten
- den Veränderungsprozess theologisch reflektieren

Die künftige Rolle der Hauptamtlichen – welche Themen mit Veränderungsbedarf müssen geklärt werden?

- ① Was bedeutet Teamfähigkeit? Wie kommt man dorthin?
- ① Welche Form von Team brauchen wir?
- 2 Wie können wir bei regionaler Arbeit in inkonsistenten lokalen Bedingungen sein?
- ③ Generalisten / Spezialisten – was brauchen wir?
- ② Wie kann die regionale Zuständigkeit der Pastor/innen in den konkreten Gemeinden gestaltet und gelebt werden?
- ③ Ist die Rolle „Hirte“ – oder was?
- ① Wie gehen wir mit Personen um, die die Teamarbeit verweigern oder stören?
- 2/3 Was sind (oder wie sehen wir) die Prioritäten?
- ③ Von welchen Gewohnheiten zur Pastoren-Rolle wollen wir uns verabschieden?
- 2/3 Wie ist die Arbeit zu schaffen?  
Wie gestalten wir / qualifizieren wir Theolog/innen?
- ③ Was macht den Pastor/innenberuf in unseren Bezirken lebbar und attraktiv?

- ③ a) Ist die Rolle „Hirte“ oder was?
  - b) Generalisten / Spezialisten – was brauchen wir?
  - c) Von welchen Gewohnheiten zur Pastor/innen-Rolle wollen wir uns verabschieden?
  - d) Wie sehen wir die Prioritäten?
  - e) Wie ist die Arbeit zu schaffen?
  - f) Was macht den Pastor/innenberuf in unseren Bezirken lebbar und attraktiv?
- 
- c) Erwartungen klären („Händchen halten“, „Nun, gute Selbstsorge ja“, Irritation/Verweigerung als Chance)
  - b) Spezialisten haben mehr Begeisterung – begeisterte Generalisten sind selten
  - a) Hirtenbild ja, aber neu: hinter der Herde her, Moderator, authentisch
  - d) Prioritäten ergeben sich aus Erwartungsklärun – nicht nur! Auftrag entscheidend!  
+ Prägung des Gewinns
  - f) s.a) angepasste Stellenbeschreibung  
s.c) entlastet, begrenzt, spezialisiert  
beständige Reflexion + Kommunikation
  - e) s. f) ☺ → laufender Prozess

① Welche Form von Team brauchen wir? Was bedeutet Teamfähigkeit? Wie kommt man dorthin? Wie gehen wir mit Personen um, die die Teamarbeit verweigern oder stören? Generalisten? Spezialisten?

Form: Spezialisten-Team  
mit 1 part-time Stelle groß/klein??

Teamfähigkeit: = kritikfähig ↓  
= nicht ändern  
= Rollenfindung  
Gruppendynamik (Modell?)

↓ Begleitung, Supervision, building  
Moderator / Protokoll

② Wie kann die regionale Zuständigkeit der Pastor/innen in den konkreten Gemeinden gestaltet und gelebt werden? Wie können wir bei regionaler Arbeit in inklusiven Beziehungen sein? Wie sehen wir die Prioritäten?

- Bildung von 2 Regionen:

(Werdau, Reinsdorf, Zw. Friedenskirche (Schönfels

+  
Wilkau/H., Kirchberg, Hartmannsdorf,  
Zw. Plawitz, Ebersbrunn)

- Stellenbeschreibungen für die regional zuständigen Hauptamt. (Aufgabenteilung klar)  
Zuständigkeit klar
- gatenorientierte Arbeitsweise  
↳ setzt Kommunikation über die Gaben voraus  
und schließt Hauptamt. + Ehrenamt. ein
- Hauptamt. als Anleitende für
  - Verkündigung
  - Sakramentverwaltung
  - Seelsorge
- alle sind für die Gewinnung von Ehrenamt. zuständig

Personal-Zuweisungen im Konventsbereich 2024:

Zw.-Fr		436 KG
P	1	1 P
GP	0,5	0,75 P
Werdau		0,5 GP
P	0,75	0,25 GP
GP	0	<u>2,5 = 174 KG/H</u>
Reinsdorf		2
P	0,5	
G	0,125	
Zw.-P		259 KG
P	1	0,8 P
GP	0,125	0,8 P
Wilkau		<u>1,6 = 161 KG/H</u>
P	1	MA 0,61 = 5,61
GP	0	= 4,1

Moderation und Protokoll: Reinhard John  
[www.organisationsentwicklung-dresden.com](http://www.organisationsentwicklung-dresden.com)

Eine oder zwei  
Regionen

Im Konventsbereich werden zwei Regionen gebildet. In jeder Region wird ein Pastoren-Ehepaar beauftragt.

Friedenskirche Zwickau, Werdau und Reinsdorf: (436 Kirchenglieder)  
 1 + 0,75 Pastor/innen, 0,5 + 0,25 Gemeindepädagog/innen

Planitz und Wilkau-H. (256 Kirchenglieder): 0,8 + 0,8 Pastor/innen

Die bisherigen zusätzlichen Mitarbeiterstellen werden nicht fortgeführt.

Empfehlung an den Bischof:  
 Die Personalzuweisungen gehen an die genannten 2 Teilregionen.  
 (Die bisherigen gemeinsamen Aktivitäten und Vernetzungen werden uneingeschränkt weitergeführt.)

Das kann in den Gemeinden veröffentlicht werden!

Fortsetzung: 9.12.23, 9.30-15.30 in der Friedenskirche Zwickau  
 Thema: Finanz-Perspektive und Gebäude.

Vorbereitung - bitte bringen Sie mit:  
 Statistik 3, Grundstücksbericht und Altersstruktur im Bezirk und stellen Sie die für die Zukunftsentwicklung und für die Zusammenarbeit in der Region wichtigen Fakten und Entwicklungen übersichtlich vor.