

Vorstellungsrede Landessynode 2019
Wahl zur Oberkirchenrätin | Personaldezernat
Katrjn Göckenjan-Wessel, Superintendentin, Recklinghausen

Hohe Synode,

liebe Schwestern und Brüder,

ich bringe einen Auftrag mit: „Sag bei Deiner Vorstellungsgrede bitte was Mutmachendes über die Zukunft der Kirche“. Das mache ich jetzt.

Als Superintendentin erlebe und gestalte ich Kirche „in der Mitte“ – in der Region an Emscher und Lippe. Dort sind gesellschaftliche und kirchliche Veränderungsprozesse stark spürbar.

Menschen erfahren den Wandel oft als Krise oder sogar als Verwerfung, zumal in unserer Zeit.

Im Wandel steckt aber auch die Chance der Erneuerung von Grund auf, mit einem alten Wort gesagt: der Re-Formation. Die freizulegen und zu fördern, das ist meine große Leidenschaft in der Kirchenleitung.

Drei kurze Beispiele aus meinem jetzigen Bereich.

1. Wie der Gottesdienst zu neuem Leben ersteht.

Das Kirchgebäude der Gemeinde wird abgerissen. Es soll durch einen multifunktionalen Neubau ersetzt werden. Die Gemeinde feiert in der Zwischenzeit ihre Gottesdienste (ausgerechnet) in einem aufgegebenen Drogeriemarkt. Sie nutzt die Gelegenheit, mit Menschen aus der Gemeinde und dem Stadtteil ganz neu zu überlegen, was sie im Gottesdienst brauchen und wie sie gemeinsam feiern wollen. Die Pfarrerin gibt theologische Impulse, befähigt die Ehrenamtlichen zur Lebensdeutung im Licht des Evangeliums. Die wollen im Gottesdienst nämlich selbst vorne stehen. Ein neues Format entsteht: Das Sonderangebot. Bis heute erfreut es sich großer Beliebtheit.

Theologisch gegründet, gemeinsam durchbetet und gestaltet, konkret und mitten im Leben der Menschen. In alten, würdigen Kirchräumen, in fremden Räumen oder ganz unbehaust, im Freien. Am Sonntag. Im Alltag. So ist die Feier des Gottesdienstes lebendig. Heute und in Zukunft.

2. Kirche bei dir.

Die Leiterin der KiTa weist den Pfarrer darauf hin, dass eine Mutter gerne ihr Kind taufen lassen möchte - aber nicht in der Kirche. Der Pfarrer klemmt sich die Taufschale unter den Arm und feiert in der KiTa einen Familiengottesdienst mit Taufen. Im Anschluss: erstaunte, beglückte Rückmeldungen. Ein Kind sagt: „Die Kirche ist ja zu uns gekommen.“ Sie reden darüber, was die Taufe im Leben bedeutet kann. Weitere Familien aus der KiTa fragen nach. Sie wünschen sich nicht nur einen Gottesdienst, sondern auch Gespräche.

Eine richtige Entscheidung kann die Perspektive zurechtrücken: „Dann komm ich eben zu euch.“ Kirche geht auf die Menschen zu. So geht Kirche auch in Zukunft.

3. Wir brauchen Deine Stimme!

Wir suchen in unserem Gestaltungsraum einen Menschen für die Stelle in der Öffentlichkeitsarbeit. Neben der klassischen Ausschreibung drehen wir einen Videoclip. In 30 Sekunden erzählen 8 unterschiedliche Menschen, was die evangelische Kirche so macht. Am Ende sagen sie im Chor: „Wir brauchen deine Stimme.“

Kommunikation des Evangeliums muß dialogisch sein, ob leibhaftig oder medial, ob analog oder digital. Das Evangelium braucht die Stimmen der vielen Verschiedenen, der Kinder, Jugendlichen und Alten, der Frauen und Männer, der Einheimischen und Zugewanderten, der Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen. Es ist wunderbar zu sehen und hören, wie stark die Vielfalt in der Gemeinschaft klingt.

Übrigens: Die verantwortlichen Personen sind zwischen 30 und 70, die Mitwirkenden im Videoclip zwischen 14 und 85. Wir sollten Junge und Ältere nicht gegeneinander ausspielen. Im Gegenteil: Gemeinsam können wir sehr innovativ sein.

Aus meiner Sicht liegt die größte Verheißung darin, dass wir uns inhaltlich konzentrieren und zur Erneuerung bereit sind. „Gottvertrauen, Augenmaß und ein Gespür für den Kairos“ – die hat der Ratsvorsitzende der EKD empfohlen.

Personalfragen

Für eine solche Kirchenentwicklung haben wir und brauchen wir in Zukunft Menschen mit vielfältigen Fähigkeiten und Erfahrungen. Damit sind wir bei den Personalfragen. Ich schlage vor, das Personaldezernat als ein „**Ermöglichungsdezernat**“ auszugestalten. Anhand von drei aktuellen Fragestellungen will ich das erläutern.

- Wie entwickeln wir die Qualität der einzelnen kirchlichen Dienste und ihre Gemeinschaft weiter?

Der Prozess zum „Pfarrdienst in der Dienstgemeinschaft“ unserer Kirche hat nach meiner Einschätzung bei Pfarrer*innen und in vielen Leitungsgremien eine wichtige Einsicht bewirkt. Materielle Ressourcen werden kleiner. Es ist notwendig, dass wir uns auf zentrale Aufgaben konzentrieren.

Der Weg von der Einsicht bis zur Umsetzung ist bekanntlich weit. Menschen brauchen deshalb von der Kirche auf dem ganzen Weg vom Beginn des Studiums und während ihrer ganzen Berufsbiografie eine würdigende und entwicklungsfreundliche Begleitung.

Das Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst folgt diesem guten Ansatz. Wichtig ist, dass das Fortbildungsprogramm auf diese Anforderungen zugeschnitten ist. Aus meiner Sicht lohnt es sich, hier für die kirchlichen Berufe in der Dienstgemeinschaft insgesamt zu investieren.

Die Ordnung unserer Kirche sieht Leitung von der Gemeinde bis zur Landeskirche als eine kooperative, kollegiale Aufgabe - eine hochmoderne Leitungskultur! Sie setzt nicht auf Hierarchie. Sie setzt darauf, dass Menschen in unterschiedlichen Funktionen und Rollen gemeinsam etwas beraten, entscheiden und zur Wirkung bringen. Mich hat dieses Verständnis von Leitung als gemeinsamem Dienst vor vielen Jahren motiviert, in meinem beruflichen Handeln hier einen Schwerpunkt zu setzen.

Die EKvW braucht Teamplayer*innen in der Leitung, in der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufe und im Pfarrdienst.

Das Modellprojekt der interprofessionellen Teams bietet einen guten Ansatz, um Grundsätzliches zu lernen: Pastorale Aufgaben und die Zusammenarbeit der verschiedenen kirchlichen Berufe werden als Teamaufgaben gedacht, geplant und eingeübt. Erste positive Erfahrungen zeigen: Teamkultur kann zur Konzentration auf Schwerpunkte und zur gegenseitigen Stärkung helfen. Außerdem kann sie sich positiv auf die Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt auswirken und inspirierende Impulse für den Gemeindeaufbau freisetzen.

- Welche Rahmenbedingungen können wir bereitstellen, damit Menschen gerne in der Kirche arbeiten?

Diese Frage ist wichtig. In Zeiten des Mangels an Fachkräften muß Kirche lernen, sich als Arbeitgeberin zu bewerben. Das kann sie, indem sie attraktive Rahmenbedingungen bietet.

Dazu gehört die Frage der angemessenen Gehälter, die Frage des Wohnens im Pfarrdienst ebenso wie Frage, was wir anbieten können, damit Menschen in den unterschiedlichen Regionen unserer Landeskirche gerne leben und ihren Dienst gut tun.

- Wir finden wir genug Menschen für die vielfältigen Dienste in der Gemeinschaft unserer Kirche?

Auf der Synode zu meiner Wahl als Superintendentin in Recklinghausen 2012 stand eine junge Kollegin auf. Sie sah sich um und stellte fest: In 15 Jahren bin ich weit und breit die einzige Pfarrerin hier. Haben Sie für dieses Problem eine Lösung? Eine Lösung hatte und habe ich nicht. Niemand hat **eine** Lösung. Wir brauchen eine sinnvolle Mischung aus kurzfristig notwendigen und langfristig wirksamen Maßnahmen.

Der Personalbericht zeigt: In weniger als 10 Jahren können wir nicht mehr alle vorhandenen Stellen im Pfarrdienst besetzen. 1/3 der Pfarrpersonen ist 55 Jahre und älter, eine ganze Dekade ist zahlenmäßig halbiert. Es kommen junge nach – das ist gut! - aber nicht genug. Kurzfristige Maßnahmen sind notwendig.

Dazu gehören neue Ausbildungsgänge, Quereinstiege aus anderen Berufen, die Prüfung, ob wir den Eintritt der starken Jahrgänge in den Ruhestand flexibler handhaben können und wollen.

Langfristig sollten wir aus der jetzigen Situation unbedingt lernen und durch eine aktive und durchdachte Nachwuchsgewinnung auf eine ausgewogene Altersstruktur hinarbeiten.

Außerdem bin ich der Meinung: Man kann nicht früh genug anfangen mit der Nachwuchsgewinnung: Machen wir's wie die schwedische Kirche und dann die Kirchengemeinde Bottrop aus unserem Gestaltungsraum:

Laden wir Kinder ein, Kirche zu spielen:

MINITALAR.

Vielleicht bekommen die Kinder später Lust, aus dem Spiel ernst zu machen. Kann auch sein, dass wir ungeahnte Möglichkeiten entdecken, wenn wir die ernstesten und größten Fragen spielerischer angehen.

Als Personaldezernentin und Mitglied der Kirchenleitung möchte mit Ihnen weiter an den Grundsatzfragen und konkreten Maßnahmen weiterarbeiten.

Ich bringe eine gewisse Unerschrockenheit mit und die Lust, Neues zu wagen. Die habe ich gründlich gelernt im Laufe meines bisherigen Lebens.

Die Stationen meiner Biografie haben mich von Münster in Westfalen nach Malmö in Schweden, über Bochum, den hessischen Odenwald, Porto Alegre in Brasilien, Bethel, Hamburg, und Gelsenkirchen nach Recklinghausen geführt. Ich habe gelernt: Aufbrechen, loslassen, ankommen, neu anfangen. Das geht. Das ist anstrengend, unter dem Strich aber bereichernd. Die Angst vor Veränderung schwindet. Der Horizont wird weiter, der Reichtum an Begegnungen wächst, die Vielfalt der Sprachen auch.

An meinen beruflichen Stationen habe ich immer größten Wert auf ein gutes Team gelegt. In den 18 Jahren im Gemeindedienst in Gelsenkirchen-Buer haben wir mit einer externen Begleitung über lange Zeit ein wunderbares Team entwickelt. Im Amt der Superintendentin ist es mir wichtig, in den Leitungs- und Aufsichtsgremien Fragestellungen kollegial zu beraten und sie dann wirklich gemeinsam zu entscheiden, zu vertreten und umzusetzen. Ich freue mich darauf, im Kollegium des Landeskirchenamtes, in der Kirchenleitung, im Dezernat eine solche Kultur zu fördern und mit zu gestalten.

Ich bringe die Erfahrung mit, mit einem Bein mittendrin und mit dem anderen Bein draußen zu sein. Als Tochter eines Theolog*innenpaares wurde ich mitten in ein westfälisches Pfarrhaus hineingeboren. Ausländerin war ich in der schwedischen Grundschule, ohne am Anfang ein Wort schwedisch zu können. Die Fremde war ich oft, nach jedem Umzug, bei jedem Neubeginn. Ich habe gelernt, dass der

Blick von außen und das Wissen, dass die Welt immer viel größer ist als an diesem Ort, Freiheit bedeutet.

Seit 33 Jahren bin ich glücklich mit meiner Frau, seit 6 Jahren als Familie mit unserer Tochter. In meiner Kirche treffe ich von Anfang an auf Menschen und Gremien, die neugierig sind und Zutrauen haben. Die die Begegnung suchen und daran glauben, dass Unterschiede ein Reichtum und Vielfalt ein Segen ist.

Ich bringe ein Gespür mit für Ausgrenzung oder blinde Flecken, für Hemmschwellen, die wir oft gar nicht absichtlich errichtet haben. Und glaube, dass wir solche Sensibilität brauchen, wenn wir Menschen für den Dienst in der Kirche gewinnen wollen.

So soll es sein:

Nicht Jude noch Grieche, nicht Sklave noch Freier, nicht Mann noch Frau – eins in Christus.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich, wenn Sie mir Ihr Zutrauen schenken für die Aufgabe der Oberkirchenrätin mit dem Schwerpunkt der Leitung des Personaldezernats.