

Z w i s c h e n b e r i c h t
des Landeskirchenamtes
betr. "Wir reiten die Welle, Verkündigungsberufe 2030"

Hannover, 10. November 2023

In der Anlage übersenden wir der 26. Landessynode den Bericht des Landeskirchenamtes
betr. "Wir reiten die Welle, Verkündigungsberufe 2030".

Das Landeskirchenamt
In Vertretung:
Dr. Charbonnier

Anlage

Die Themen und Fragestellungen, die sich mit der Zukunft der Verkündigungsberufe verbinden, werden im Rahmen des Welleprozesses bearbeitet. Unter dem Sammelbegriff "Verkündigungsberufe" sind die Berufe der Pastor*innen, der Diakon*innen, der Kirchenmusiker*innen und der Kirchenkreissozialarbeitenden subsumiert.

1. Zielsetzung und Prozessdesign

Seit fünfeinhalb Jahren läuft dieser breit angelegte Partizipationsprozess für Verkündigungsberufe, Langtitel: "Wir reiten die Welle, Verkündigungsberufe 2030", Kurztitel "Welleprozess". Der Prozess will diese Berufe angesichts der rasanten gesellschaftlichen und kirchlichen Veränderungen zukunftsfähig zu machen, und dies nicht von leitender Ebene für die Berufsgruppen, sondern mit ihnen gemeinsam. Die hannoversche Landeskirche stellt kontinuierlich Zeit, Raum, Expertise und Formate zur Verfügung, die die Hauptamtlichen quer durch Altersgruppen, Berufe und Hierarchien nutzen können, um folgende Fragestellungen zu reflektieren:

- 1.1 Welche Rahmenbedingungen und Schwerpunktsetzungen werden benötigt, um die Arbeit sinnvoll und gern tun zu können?
- 1.2 Welche Schwierigkeiten behindern die Arbeit in den Verkündigungsberufen und was soll und kann daran geändert werden?
- 1.3 Wie begegnen die hauptberuflich kirchlichen Akteure aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen?

Derzeit beteiligen sich 250 bis 300 Menschen an diesem Prozess. Die Teilnahme ist freiwillig. Jeder und jede kann den eigenen Interessen und dem verfügbaren Zeitbudget entsprechend das Maß des eigenen Engagements selbst steuern. Auf diese Weise gibt der Prozess den zukunftsorientierten Kräften innerhalb der Berufsgruppen Raum.

Die behandelten Themen werden zum größeren Teil auch in anderen Landeskirchen traktiert. Das besondere Kennzeichen des "Welleprozesses" ist die kontinuierliche und verlässliche Rückbindung der Arbeit auf der landeskirchlichen Ebene an das kirchliche Leben in der Weite der Landeskirche. So haben die für das Personal Verantwortlichen in der Landeskirche eine gewisse Gewähr, nicht an den Bedarfen der Hauptamtlichen in der Fläche vorbeizuplanen.

Diesen wiederum stellt die "Welle" kontinuierlich Reflexions- und Experimentierräume zur Verfügung, in denen sie ihre Interessen einbringen gemeinsam bearbeiten können. Die Formate sind so angelegt, dass der Gewinn nicht allein im Erreichen der selbst-

gesetzten Ziele liegt, sondern sich mit dem Erleben von kollegialer Gemeinschaft und geistlicher Stärkung während der Mitarbeit verbindet.

Federführend verantwortlich für den Prozess ist neben der Abteilungsleitung 3, "Personal" im Landeskirchenamt

- Frau Dr. Dorothea Noordveld als Geschäftsführerin mit einer Viertelstelle,
- bis vor zwei Monaten Herr Dr. Stephan Schaede für den Bischofsrat (über eine Nachfolge wird beraten, wenn das Gremium wieder vollständig ist),
- Frau Inga Rohoff für die Diakon*innen,
- Herr Benjamin Dippel für die Kirchenmusiker*innen,
- Herr Tilman Kingreen, als Leiter der Arbeitsstelle Personalberatung

sowie

- Herr Oliver Kuklinski als externer Prozessbegleiter und Moderator.

Dieses Leitungsteam setzt nicht selbst die Themen, sondern verknüpft die Prozessteilnehmenden und ihre Aktivitäten mit den vorhandenen Organisationsstrukturen. Es spielt "Wellethemen" in deren Fachstellen und Ausschüsse ein, zieht einschlägige Expertise (etwa aus den Bereichen Recht und Verwaltung oder den Fachreferaten aus dem Haus kirchlicher Dienste oder dem Landeskirchenamt), vernetzt "Wellearbeitsgruppen" mit anderen landeskirchlichen Aktivitäten zu den entsprechenden Themen und gewährleistet, soweit möglich, die Umsetzung der erarbeiteten Anliegen. Beispielsweise werden Themen, die im Rahmen des "Welleprozesses" bedeutsam werden, auf den jährlichen "Studenttagen Personalentwicklung" für die mittlere Ebene, auf Fachtagungen von Fortbildungseinrichtungen, in Workshops der Arbeitsstelle Personalberatung oder in Angeboten der Fortbildung in den Ersten Amtsjahren (FEA) oder des Pastorkollegs vertieft und bearbeitet. Dadurch, dass hier eine hohe Zahl an beruflich Mitarbeitenden seit fünfeinhalb Jahren viel Zeit, Expertise und Engagement investiert, hat sich der "Welleprozess" zu einem Katalysator für die Transformation von Kirche entwickelt.

Im laufenden Doppelhaushalt sind für den Prozess 138 000 Euro eingestellt. Der größte Posten entfällt dabei auf Haus- und Raummieten, Fahrkosten und Verpflegung der Teilnehmenden sowie die Moderatorenhonorare. Hinzu kommen die Personalkosten für den 0,25-Stellenanteil der Geschäftsführung. In den Jahren, in denen Großveranstaltungen mit mehr als 200 Personen geplant sind, wie in Hildesheim im Jahr 2018 und in Osnabrück im Jahr 2022, fallen höhere Kosten an. Da die "Welle" als "work in

progress" aufgesetzt ist und die Verkündigungsberufe mit den jeweils aktuellen kirchlichen und gesellschaftlichen Fragestellungen in Verbindung bringt, gibt es kein definiertes Prozessende.

2. "Welle 2.0, raus ins weite Mehr!" Juni 2022, Osnabrück

Nach dem "Welleauftakt" im Jahr 2018 in Hildesheim war dies die zweite Großveranstaltung. Zwischen Hildesheim und Osnabrück lagen halbjährig Arbeitstage mit etwa 50 bis 100 Teilnehmenden an verschiedenen Orten. Unter verändertem Motto: Raus ins weite Mehr – das Wort "Mehr" mit "h" für mehr Vielfalt der Professionen einerseits, aber auch: das transzendente "Mehr", das mit Vertrauen, Hoffnung und Liebe in die Welt kommt.

In Osnabrück haben 200 Hauptamtliche drei Tage lang zusammengearbeitet und gefeiert, und zwar wirklich gefeiert. Die Nacharbeit geschieht jetzt mit den Zuständigen in der Linienorganisation, in Arbeitsgruppen sowie während der halbjährigen digitalen oder analogen "Welletreffen". Seit dem Jahr 2018 ist das Durchschnittsalter der Teilnehmenden auffällig niedriger geworden. Die Generation U40 ist inzwischen prominent vertreten. Das Besondere des Osnabrücker Treffens lag in der Begegnung der Berufsgruppen – ein so groß angelegtes, systematisch angeleitetes Aufeinander-Hören von Menschen aus Pfarramt, Kirchenmusik, Kirchenkreissozialarbeit und Diakon*innen war neu. Neu auch, dass die Einrichtungsdiakonie gut vertreten war – hiermit sollte ernstgenommen werden, was die Kirchenverfassung zur Gleichwertigkeit verschiedener Gestalten von Kirche sagt. Auch eine Beteiligung der Religionslehrer*innen am Prozess wurde in Osnabrück angestoßen.

Die Kernfragen waren:

- Was treibt die jeweilige Berufsgruppe an?
- Was kann sie von Ausbildung und Kompetenzen her in die Entwicklung der hannoverschen Landeskirche eintragen?
- Welches sind jeweils die spezifischen Sorgen, die großen Themen?
- Wie prägt der Glaube das Sein und das Tun?

Es wurde deutlich, dass viel Potenzial in der Kooperation der Berufsgruppen steckt, zugleich im gegenseitigen Verstehen noch viel "Luft nach oben". Die scheinbar selbstverständlich miteinander vertrauten Berufsgruppen wissen - wie sich zum Erstaunen aller zeigte - weithin wenig voneinander; dies gilt im Blick auf Ausbildungsinhalte, Kompetenzen, berufsspezifische Probleme und Ideen zur Kirchenentwicklung. Auch wurde deutlich, dass der Weg zum viel beschworenen Ideal der Augenhöhe noch weit

ist. Vor dem Hintergrund dieser ernüchternden Bilanz hatten die Tage in Osnabrück allein schon durch die Atmosphäre des Austausches samt Gottesdienst und Party einen eigenen Wert.

Im Blick auf die konkreten Arbeitsergebnisse in Osnabrück brauchte es einen gewissen Anlauf, die neu Hinzugekommenen mitzunehmen, bevor die Themen vertieft werden konnten. Dank der intensiven Weiterarbeit vieler Freiwilliger auf den Folgetreffen nehmen die Inhalte Gestalt an.

Ein Kurzdurchgang zu den aktuell in Arbeit befindlichen Themen:

2.1 Multiprofessionelle Teams

- Ein Anliegen der Beteiligten ist es hier, in der Arbeit vor Ort von einer *Berufsgruppenorientierung zu einer Aufgabenorientierung* zu kommen. Ein Teil der Kirchenkreise arbeitet bereits an diesem Paradigmenwechsel, etwa Lüneburg. Die "Wellegruppe" verfolgt das Ziel, dies mithilfe einer veränderten Praxis der Stellenausschreibungen zu befördern. Idealtypisch: Steht eine Vakanz an, so erfolgt zunächst eine Analyse nicht nur der überkommenen gemeindlichen Aufgaben, sondern auch der sozialräumlichen Gegebenheiten bzw. Erfordernisse in der Region und der Nachbarschaft. Erst dann wird in Abstimmung zwischen kollegialem Team und Kirchenvorständen entschieden, für welche Profession eine Stelle ausgeschrieben wird. Frau Rohoff und Herr Zachmann stehen seitens des Landeskirchenamtes als Ansprechpartner für diejenigen zur Verfügung, wenn eine Kirchengemeinde bzw. eine Region ihre Praxis in dieser Weise verändern möchte. Eine kleine Handreichung ist in Planung.
- Die "Welle-AG Multiprofessionalität" versucht darüber hinaus, mehr Begegnung der Berufsgruppen in der Ausbildung zu ermöglichen. Diese Forderung kommt nicht nur massiv aus der "Welle-Arbeit", sondern auch aus der Jugendsynode. Einige Schritte sind hier bereits umgesetzt: Predigerseminar, Michaeliskloster und Hochschule Hannover verbreitern die Begegnungsflächen; erste Erfahrungen sind ermutigend.
- Darüber hinaus wird die Idee geprüft, ein gemeinsames "Grundbildungsjahr für kirchliche Berufe" für die Zeit nach dem Abitur anzubieten. Eine Zeit der Orientierung im städtischen Raum, mit der Möglichkeit, in verschiedene kirchliche und diakonische Handlungsfelder einzutauchen, Gemeinschaft zu erleben und dem Glauben mit und in der kirchlichen Arbeit näher auf die Spur zu kommen. Hier könnte neben Theologie und der Doppelqualifikation Religionspädagogik und soziale Arbeit auch die Einrichtungsdiakonie als kirchlicher Arbeitgeber mit einbezogen werden, und nicht zuletzt die Perspektive Lehramt Theologie.

- Anders als andere Landeskirchen hat die Prozessleitung nach intensiver Diskussion innerhalb des Prozesses entschieden, auf landeskirchliche Programme zur Förderung von multiprofessionellen Teams zu verzichten. Bei kritischer Sichtung steht bei solchen Programmen der Aufwand in keinem guten Verhältnis zum Effekt – ein ausgefeiltes Antragswesen führt zu minimaler Beteiligung. Es wurde beschlossen, die Arbeit in berufsgruppenübergreifenden Teams (hier kann auch das Ehrenamt mitgedacht werden) zum einen durch die Belassung der flexibel einsetzbaren Vakanzmittel im Kirchenkreis zu unterstützen, zum anderen durch fachlichen Support, wo es vor Ort Ideen für den Einsatz anderer Berufsgruppen gibt - ob es sich nun um Kulturwissenschaftler*innen, Pädagog*innen oder Verwaltungskräfte handelt. Schließlich wurden bereits in der Folge der ersten "Welletagung", die die Teamthematik auf die Tagesordnung brachte, die Mitarbeitenden der Personalberatungsstelle intensiv im Bereich Teamcoaching weitergebildet. Wenn ein Kirchenkreis, ein Leitungsteam, ein Regionalteam seine Zusammenarbeit professionalisieren oder ein Projekt umsetzen möchte, kann es über die Arbeitsstelle ein entsprechendes Teamcoaching buchen, unabhängig von der beruflichen Zusammensetzung. Die Anfragen sind inzwischen so zahlreich, dass die Kapazitäten der Arbeitsstelle kaum noch ausreichen.
- Das "Welleteam" hat auch die Idee einer teilnehmenden Pastorin im Probedienst aufgegriffen und plant, die punktuelle positive Erfahrung mit der Begegnung der Berufsgruppen zu verbreitern: Es sind eintägige multiprofessionelle sommerlichen Sprengelfestivals geplant: Ein Tag für Feier und gelebte Dienstgemeinschaft außerhalb der klassischen kirchlichen Räume.

2.2 Kirche im Sozialraum, Ausbaustufe

Das Thema Sozialraumorientierung kirchlich auszubauen ist bereits seit der Tagung in Hildesheim im Jahr 2018 Anliegen der "Welle". Das ist ein Reflex auf die gerade in den ersten, prägenden Jahren des Pfarrdienstes vielfach gemachte Erfahrung, dass es einer bewussten Entscheidung und auch einer Ermunterung "von außen" bedarf, um nicht im Kreisen um kerngemeindliche Anliegen und innerkirchliche Restrukturierungsprozesse den Auftrag aus dem Blick zu verlieren, dass die Mitarbeitenden in den Verkündigungsberufen das Evangelium "an alles Volk" auszurichten haben – und nicht allein für den Selbsterhalt einer Institution oder eines Grüppleins von 1,5 % Hochverbundenen arbeiten.

- Ein Ergebnis der Diskussionen um diesen Punkt ist die Einrichtung der Stelle von Herrn Pastor Holger Nollmann, Referent für Kirche im Sozialraum. Er besucht systematisch Probedienstgemeinden, um vor Ort mit den Berufs-

anfänger*innen gemeinsam zu sondieren: Was ist bei euch möglich? Wo sind die zivilgesellschaftlichen Player jenseits der Kerngemeinde, mit denen Zusammenarbeit verheißungsvoll ist? Gibt es hier Einrichtungsdiakonie, soziale Hotspots etc.? Wie kommt ihr mit anderen Playern ins Gespräch? Wie entwickelt ihr dafür den nötigen Mut, die Neugier, die passende Sprache? Wie kriegt ihr den Fuß in fremde Türen? Wie nehmt ihr eure Kirchenvorstände bei dem Unterfangen mit? Das Angebot wird ergänzt durch digitale Formate, die Herr Nollmann zusammen mit der Evangelischen Arbeitsstelle für missionarische Kirchenentwicklung und diakonische Profilbildung (midi) und mit dem Evangelischen GEO-Informationssystem (EGIS) sowie dem Arbeitsfeld Gemeinwesen-diakonie im Haus kirchlicher Dienste anbietet. Ziel der Ausbaustufe ist es, das Angebot für alle vorzuhalten, die eine neue Stelle antreten. Zur Realisierung fehlen derzeit die personellen und finanziellen Kapazitäten. Aber ein erster Schritt in Richtung einer Sensibilisierung für das Thema in der Fläche ist getan; die Superintendent*innen begleiten die Beratungsbesuche aufmerksam.

- Herr Nollmann fängt bei den Probedienstler*innen nicht bei Null an; die "Welle" hat parallel einen Ausbau des Sozialraum-Moduls im Vikariat angestoßen, das zusammen mit Beratung in der FEA-Zeit eine sinnvolle Einheit ergibt.
- Eine weitere Initiative, die aus dem "Welleprozess" hervorgegangen ist, ist durch die Pandemie (vorübergehend?) ins Stocken geraten: Die Arbeitsgruppe "Sozialraum" veranstaltete im Jahr 2019 in Kooperation mit der Ev. Akademie Loccum und der Dachstiftung Diakonie eine Tagung mit 80 Teilnehmenden aus größeren Städten und durchaus auch Kleinstädten zum Thema "Besser leben in der Stadt". Der Fokus lag zum einen auf solchen Quartieren, in denen das "klassische" kirchliche Angebot nicht mehr greift, zum anderen auf der viele Kirchengemeinden bewegenden Frage, ob und falls ja, wie sie ihren Gebäudebestand in Kooperation mit anderen Playern gemeinwohlorientiert nutzen könnten - als Alternative zum Verkauf. Hilfreich für das Gelingen der Tagung war die gemischte Zusammensetzung der Teilnehmenden von Architekten über Stadtplaner*innen, Sozialarbeiter*innen, Pastor*innen und Diakon*innen bis zu Vertretern aus der Kommunalpolitik. Dem lauten Ruf nach Nachfolgetagungen in etwa zwei- bis dreijährigem Rhythmus konnte wegen der Pandemie aber (noch) nicht gefolgt werden.
- Klarer konturiert und auf höherem Niveau als zu Beginn des Prozesses wird das Thema "Sozialraumorientierung" seit Osnabrück deswegen bearbeitet, weil es jetzt interprofessionell angegangen wird. Hier stellen die beteiligten Pastor*innen fest, dass an dieser Stelle viel von der Einrichtungsdiakonie zu

lernen ist. Zudem wird deutlich, welche einen Gewinn die Expertise der Diakon*innen mit der Doppelqualifikation und den Sozialarbeitenden darstellt: Es ist bisher noch nicht überall vor Augen, dass die Diakoninnen und Diakone für weit mehr Felder qualifiziert sind, als für die zumeist seitens der Kirchenkreise und Kirchengemeinden von ihnen erwartete "klassische" Kinder- und Jugendarbeit.

- Die "Wellegruppe" "Kirche im Sozialraum" reflektiert derzeit u.a. die Frage, wie das Thema landeskirchlich über den nicht allzu großen Kreis der Überzeugungstäter*innen hinaus weiterbefördert werden kann. Eine Anregung, die einer der Teilnehmenden aus einem Austausch mit Pastor*innen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) mitgebracht hat, sprengt den Rahmen des "Welleprozesses": Könnte man nicht in den Verteilungsschlüssel nach dem Finanzausgleichsgesetz eine Sozialraumkomponente einarbeiten? Die EKHN hat diesen Ansatz bereits durch die synodalen Gremien gebracht. Sollte ein vergleichbarer Versuch den Weg nach Hannover finden, dürfte dies das Gesicht der kirchlichen Arbeit verändern.

2.3 Das Wort als Markenkern

Wenn es darum geht, wie die Verkündigungsberufe zukunftsfest zu entwickeln sind, spielt, auch in der Welle, durchlaufend die Orientierung an der Kommunikation des Evangeliums eine zentrale Rolle.

- Konkret schlägt sich dies seit zwei Jahren etwa in der Arbeit von Frau Birgit Mattausch nieder, der Referentin für experimentelle Homiletik, und als solche beauftragt mit den zur Verkündigung Berufenen, Formate zu entwickeln, in denen jenseits der klassischen Predigt - am Sonntag um 10.00 Uhr - das Evangelium eine Sprache finden kann – im Netz, im Sozialraum, in der Fußgängerzone, im Bahnhof, auf der Autobahnraststätte, im Kino, auf Märkten und Festivals. Frau Mattausch erreicht mit ihren digitalen Angeboten eine große Zahl von Pastor*innen und Ehrenamtlichen. Darüber hinaus bietet sie Studientage im Literaturhaus Hildesheim für alle in der Verkündigung Tätigen an und arbeitet mit Kirchenkreiskonventen. Häufig spielt dabei die Schnittstelle zur Kunst eine Rolle.
- Dem Anliegen, die Ordinierten in ihrem Selbstverständnis als Kommunikator*innen des Evangeliums zu stärken und zu vernetzen, diente eine "Welle-Tagung" im Sommer 2020 im Expo-Wal unter dem Titel "Das Wort und ich". Eingeladen waren diejenigen, die erst bis zu zehn Jahren im Amt sind, weil es dieser Berufsgruppe in der "Rushhour" von Einarbeitung plus Familienphase

häufig nicht leichtfällt, sich von Fremderwartungen freizumachen und der Arbeit am Wort Raum zu geben. Der Auftrag war, Worte zu finden für die eigene Mission und diese ins Gespräch zu bringen. Mit 50 Teilnehmenden war die Tagung ausgebucht.

- Eine Arbeitsgruppe gruppiert sich seit Osnabrück um die Frage nach den Quellen der Verkündigung und denkt an den Dimensionen von Erfahrung, Lehre und Gemeinschaft weiter. Das Bedürfnis nach Rückbindung an die Quellen christlicher Existenz ist gerade in aller Transformationsaufregung groß. Das Interesse hat sich vom "Wie" verstärkt auf das "Was" der Verkündigung ausgedehnt; hier ist Erschütterung durch die "Einschläge" der Coronazeit und die ausgebrochenen Kriege in der Ukraine und in Israel mit Händen zu greifen. Es dürfte als ein Zeichen für die Lebendigkeit des hauptamtlichen Personals zu lesen sein, dass es für diese Fragen nachdrücklich einen Raum einfordert. Der "Welleprozess" versucht, diesen Raum zusammen mit den einschlägigen Fortbildungseinrichtungen zu ermöglichen, damit alle die wunderbaren Chan-geaktivitäten und Prozesse nicht inhaltlich ins Leere laufen.

2.4 Segensnetzwerk

EKD-weit haben seit einigen Jahren neue Formen von Segen Konjunktur; ergänzende Formen erneuerter Kasualkultur brechen sich Bahn: von "st.moment" in Hamburg über das "Segensbüro" in Berlin, vom Fokus auf Trauerkultur in Kassel bis zur Abschaffung der "Dimissiorale" in Baden. Auch in der hannoverschen Landeskirche wird seit einiger Zeit in den verschiedensten Regionen, auf unterschiedlichen Ebenen und mit vielfältigen Schwerpunkten an dem Thema gearbeitet. Eine multiprofessionell besetzte Arbeitsgruppe innerhalb des "Welleprozesses" hat sich seit Osnabrück dem Thema verschrieben. Sie hat sich vernetzt mit einer thematisch ähnlich ausgerichteten Initiative aus dem Zukunftsprozess mit Schwerpunkt auf der Stadt Hannover, mit der Arbeit des Michaelisklosters und mit der unter der Federführung von Frau Dr. Julia Helmke (Referat 22 im Landeskirchenamt) arbeitenden "AG Kasualien". Ansprechpartnerin und Koordinatorin für ein landeskirchenweit agierendes Segensnetzwerk ist Frau Pastorin Elisabeth Rabe-Winnen. Um die Energie zu bündeln und die verschiedenen Initiativen zusammenzuhalten, haben die "Welleverantwortlichen" am 21. September 2023 einen Studientag zum Thema angeboten, den 25 Personen aus allen Bereichen der Landeskirche und aus allen Hierarchieebenen von der Absolventin des "Freiwilligen Sozialen Jahres" bis zum Superintendenten und zur Referatsleiterin besucht haben. Vorläufig zeichnen sich die Konturen der hannoverschen Variante eines Segensnetzwerkes wie folgt ab:

- Neben dem städtischen Raum ist in Anbetracht dessen, dass Hannover eine ländlich geprägte Landeskirche ist, von vornherein auch der ländliche Raum im Fokus (Vorreiter sind hier für den ländlichen Raum z.B. die Kirchenkreise Burgdorf und Gifhorn sowie Grafschaft Diepholz). Zielbild ist ein breit gefächertes Angebot von Segenshandlungen. Die Schwerpunkte liegen je nach regionaler Situation unterschiedlich, z.T. auf den klassischen Kasualien, wobei sich in manchen Regionen ein Fokus auf Tauffeste anbietet, in anderen steht die Bestattung im Zentrum.
- Angesichts der Erfahrung, dass Segenshandlungen auch abseits der klassischen drei Kasualien eine hohe Akzeptanz finden, wird an einer Verbreiterung des Angebotes von Segenshandlungen gearbeitet.
Beispiele hierfür sind: Ein Segenszelt auf dem Schützenfest und auf dem Weihnachts- und Wochenmarkt, Spontantrauungen, ein Segensangebot im diakonischen Beratungszentrum oder im Supermarkt, Segen anlässlich einer Scheidung, anlässlich des Übergangs in den Ruhestand.
- Mit wenigen Ausnahmen arbeiten in den Segens- bzw. Kasual-Initiativen, die im Raum der hannoverschen Landeskirche gerade starten, die Verantwortlichen - ganz entsprechend der "Welle-Signatur" - berufsgruppenübergreifend zusammen. Hier tragen insbesondere die Diakon*innen, die Kirchenkreissozialarbeitenden und die Beschäftigten aus der Einrichtungsdiakonie zur Schärfung des Profils bei, Kasualagentur nicht nur als das Sahnehäubchen bei der Wunscherfüllung für die Gesellschaft der Singularitäten zu sehen. Vielmehr als Angebot für die, die von den äußeren Lebensumständen her einen Segen für ihr Leben dringlich brauchen können:
 - Segen für Klienten der Schuldnerberatung
 - Schwarze Kleidung für solche, die sich aus Scham nicht auf eine Beerdigung trauen.
 - Ein festlicher Rahmen für die Konfirmation, trotz des begrenzten Budgets von Alleinerziehenden.
 - Auch Kirchenmusiker*innen bringen sich intensiv in die Planungen ein. Sie machen die Chancen sichtbar, die diesbezüglich in einer breit aufgestellten Kirchenmusik liegen. Sie weisen andererseits auf die finanziellen Aspekte hin, die die Aktivitäten der Musiker*innen im Rahmen von Segensnetzwerkangeboten berücksichtigt werden müssen.

Es ist bemerkenswert, dass das Interesse an der Schaffung eines breit aufgestellten Segensnetzwerkes massiv auch seitens der Gruppe der Gemeindepastor*innen vorangetrieben wird. Vielleicht zeichnet sich hier in zarten Anfängen schon die Entwicklung in Richtung einer Kirche ab, in der sich die Parochie nicht mehr in Konkurrenz zu anderen Gestalten von Kirche versteht, sondern mit ihnen zusammenwirkt (Artikel 3 der Kirchenverfassung).

Deutlich ist, dass die umrissene Vision nicht ohne einen (überschaubaren) Anteil an zusätzlichen personellen Ressourcen zu realisieren sein wird.

2.5 Verwaltungsvereinfachung

Ein frühes Projekt im "Welleprozess" war die Entlastung der Verkündigungsberufe von Verwaltungsaufgaben. Hierzu gab es eine besonders enge Kooperation zwischen "Welle-Beteiligten" und Verwaltungsexpert*innen aus verschiedenen Abteilungen des Landeskirchenamtes (federführend waren die Abteilung 7 und das Referat 24). Nicht, dass Verwaltung kein Thema mehr wäre, aber die Bearbeitung innerhalb der "Welle" ist mit der Implementierung des Programms "Attraktives Gemeindebüro" und der Möglichkeit, Gemeindemanager zu beschäftigen, zu einem gewissen Abschluss gekommen. Das Anliegen hat seinen Weg in den kirchlichen Alltag gefunden. Eine Fortsetzung der Problembearbeitung geschieht unter etwas anderen Vorzeichen im Kontext einer Thematik, die die "Welleteilnehmenden" in Osnabrück neu zur Bearbeitung auf die Tagesordnung gebracht haben.

2.6 Aufräumen!

Eine berufsübergreifende Gruppe schart sich seit Osnabrück um das Thema "Entwicklung einer Kultur des Lassens". Das Thema ist nicht neu; es sei erinnert an das "Jahr der Freiräume". Angesichts von fortschreitender Komplexitätszunahme und Arbeitsverdichtung durch Fachkräftemangel ist jedoch die Dringlichkeit verständlich, mit der die "Welle" die Arbeit an diesem Thema einfordert. Ein entsprechendes Signal kommt auch aus dem Zukunftsprozess-Team: Nach vielen Gesprächen mit Haupt- und Ehrenamtlichen wird die zurückhaltende Teilnahme am Zukunftsprozess darauf zurückgeführt, dass die große Mehrzahl der kirchlichen Akteure sich am Limit ihrer Kräfte und Möglichkeiten sieht. Überlastung und Zeitnot erscheinen als das große Hemmnis für die notwendigen Veränderungen, lustvolle Experimente und offensives Mitspielen im Konzert der zivilgesellschaftlichen Player. In ähnliche Richtung votiert seit Jahren der Pastorenausschuss, angesichts von zunehmenden Vakanzen mit zunehmender Dringlichkeit.

Um über die bloße Analyse von Überforderungsfaktoren hinauszukommen, einigte sich die Gruppe darauf, das Problem versuchsweise praktisch anzugehen. Diesen praktischen Zugang verdankt die "Welle" der Anregung einer jungen Diakonin: "Wir brauchen eine kirchliche Marie Kondo!" (Sie kennen eventuell die japanische "Aufräumqueen" mit ihrem Prinzip: Ausuferndes mal anders falten; mit dem Leichten anfangen; an das Aufzuräumende die Frage stellen: "Macht mich das noch glücklich?") Christlich gefasst: Ist in diesem Termin/Raum/dieser Verpflichtung/Gruppenveranstaltung/Gewohnheit noch "Evangelium" drin? Aufräumen statt Lassen: das ist ein produktiveres, weniger depressiv angehauchtes Bild des Umgangs mit Grenzen. Darauf liegt die Verheißung von mehr Licht, mehr Luft, mehr Klarheit, mehr Spielraum - vielleicht auch für den Heiligen Geist.

Zum konkreten Stand der Dinge: Den Auftakt hat die Personalabteilung zusammen mit einer auf das "Marie-Kondo-Verfahren" spezialisierten Organisationsentwicklerin gemacht. Das hier für kirchliche Verhältnisse adaptierte Verfahren wurde auf den Studientagen "Personalentwicklung" mit 46 Superintendent*innen und vier Einrichtungsleitenden erprobt. Im kommenden Juni wird, flankierend zur Einführung des Terminstundenmodells, die Methode in einem von der Arbeitsstelle "Personalberatung" angebotenen Workshop für 50 Pastor*innen und Diakon*innen erprobt; Veranstaltungen in Kirchenkreiskonferenzen sind ebenfalls bereits in Planung.

Die bisherigen Erfahrungen sind verheißungsvoll. Es verbindet sich damit die Hoffnung, hiermit möglicherweise auch Ehrenamtlichen ein Hilfsmittel an die Hand geben zu können, mit dem sie überbordenden Pflichten und Ansprüchen entgegenwirken und dabei froh und konstruktiv bleiben können. Dies sprengt jedoch den Rahmen des "Welleprozesses".

So viel zum Stand des "Welleprozesses" und seinen fachlichen Dimensionen.

Höhere Kirchenaustrittszahlen als seit Jahrzehnten, Fachkräftemangel, Erosion von Glauben und strukturelle Umbrüche bedrängen die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers zum Ende des Jahres 2023. Zugleich erscheint der Beitrag der Kirchen im Konzert der gesellschaftlichen Player zentral wichtig angesichts von nahen Kriegen, zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung und Verrohung, angesichts eines wieder auflebenden Antisemitismus und angesichts der noch längst nicht bewältigten psychischen und sozialen Nachwehen der Corona-Pandemie.

Die hauptamtlich im Verkündigungsdienst Beschäftigten haben in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle mit ihrer je speziellen Expertise: in Musik, im Trösten, in tatkräftiger Hilfe, in der Konstellierung von Gemeinschaft und der Wahrnehmung von öffentlicher Verantwortung durch das prophetische Wort erinnern sie vom Evangelium her daran, dass nichts bleiben muss, wie es ist.

Der "Welleprozess" zielt letztlich auf ein "Empowerment" dieser Berufsgruppen, damit sie unter schwierigen Bedingungen diesen Aufgaben mit Freude und Professionalität nachkommen können. Ein Dank an die Landessynode, die die finanziellen Mittel für diesen Prozess bisher bereitgestellt hat.