



EVANGELISCH-LUTHERISCHER

KIRCHENKREIS
BURGDORF

Konzeption des Kirchenkreises Burgdorf für den Planungszeitraum 2017 – 2022

Gemeinsames Vorblatt zu allen Konzepten	6
--	----------

GRUNDSTANDARD I VERKÜNDIGUNG, GOTTESDIENST, SEELSORGE UND GEMEINDEAUFBAU	10
---	-----------

Allgemeine Bemerkungen	11
-------------------------------	-----------

1. Flächendeckende Dimension des gottesdienstlichen Lebens	12
---	-----------

2. Konzeptionelle Dimension	22
------------------------------------	-----------

3. Feste des Lebenslaufs / Kasualien	28
---	-----------

4. Seelsorge	34
---------------------	-----------

5. Missionarische Herausforderung der Kirche	42
---	-----------

GRUNDSTANDARD II KIRCHENMUSIK UND KIRCHLICHE KULTURARBEIT	48
--	-----------

Allgemeine Bemerkungen	49
-------------------------------	-----------

1. Flächendeckende Dimension der Kirchenmusik	50
--	-----------

2. Exemplarisch künstlerische Dimension der Kirchenmusik	60
---	-----------

3. Koordinierende und fachaufsichtliche Dimension der Kirchenmusik	65
---	-----------

4. Kunst und Kulturarbeit	69
----------------------------------	-----------

GRUNDSTANDARD III KIRCHLICHE BILDUNGSARBEIT	74
--	-----------

Allgemeine Bemerkungen	75
-------------------------------	-----------

1. Biographische und Biographie begleitende Dimension	76
--	-----------

2. Institutionelle Dimension	82
-------------------------------------	-----------

3. Konzeptionell / kooperierende Dimension der Bildungsarbeit	87
--	-----------

4A. Qualifizierende Dimension KiTa	96
---	-----------

4B. Qualifizierende Dimension KV	101
---	------------

GRUNDSTANDARD IV KIRCHLICHE ARBEIT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN	105
--	------------

Allgemeine Bemerkungen	106
1. Biographische und Biographie begleitende Dimension	107
2. Institutionelle Dimension	114
3. Konzeptionell / koordinierende Dimension	120
4. Qualifizierende Dimension	124

GRUNDSTANDARD V DIAKONIE (ohne Diakonieverband Hannover Land)	128
--	------------

Allgemeine Bemerkungen	129
1. Sonstige sowie selbständige diakonische Einrichtungen und Dienste	131
2. Ehe- und Lebensberatung	137
3. Schulung und Förderung haupt- u. ehrenamtlicher Mitarbeitender in diakonischen Handlungsfeldern	143
4. Gemeinde- und Gemeinwesendiakonie	148
5. Ökumenische Diakonie	153
6. Ökumenische Partnerschaft zum Kirchenkreis Johannesburg-West	157
7. Partnerschaft zum Kirchenbezirk Borna	161
8. Diakoniefonds	166
9. Krankenhausseelsorge	170

GRUNDSTANDARD VI LEITUNG	174
Allgemeine Bemerkungen und Zum Leitungsverständnis	175
1. Gremien und Kommunikation zwischen Gremien	184
2. Qualifizierung von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden	188
3. Leitung im ephoralen Amt und in der Gemeindegarbeit	192
4. Organisations- und Personalentwicklung, Personalführung	199
5. Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation	210
5.1. Öffentliche Verantwortung	224
5.2. Kirchenmitgliedschaft	236
5.3. Leitbild	242
5A. Anhang zur Öffentlichkeitsarbeit	245
6. Pfarrkonvent und Kirchenkreiskonferenz	250
7. Kirchengemeinden	252
8. Einrichtungen des Kirchenkreises	254
9. Fundraising	257
10. Gebäude- und Energiemanagement	263

**GRUNDSTANDARD VII
VERWALTUNG**

271

Allgemeine Bemerkungen	272
1. Inhaltliche Aufgaben des Kirchenkreises	273
2. Nutzergerechte Erledigung der Aufgaben im Kirchenkreisamt	281
3a. Qualität der Verwaltungsleistungen im KKA; Effektivität u. Effizienz	285
3b. Qualität der Verwaltungsleistungen im KKA; Einsatz der IT	288
4. Mitarbeitende im Kirchenkreisamt	292
5. Verwaltung im Gemeindebüro und anderen gemeindlichen Stellen	295
6. Verwaltung im Ephoralbüro und anderen Stellen im Kirchenkreis	300
Anlagen: Stellenplan KKA 2015 vorl. Konzept f. OE-Gemeindebüro/Kirchenbüro	

Gemeinsames Vorblatt zu allen Konzepten *** (S.u.)

Auswertung des Planungsprozesses

1.) Welches Gremium hat die aktuellen Konzepte erstellt?

Planungsgruppe besetzt aus Vertreterinnen/n aller Kirchenkreistags-Ausschüsse (in der Regel die/der Vorsitzende), Superintendent bzw. stv. Superintendent, Leiter des Kirchenkreisamtes

2.) Welche Gremien des Kirchenkreises waren außerdem beteiligt?

Bauausschuss, Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Finanzausschuss, Ausschuss für Gottesdienst und Mission, Ausschuss für Kirchliche Arbeit mit Kindern, Ausschuss für Jugend und Schule, Ausschuss für Kommunikation, Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene, Struktur- und Planungsausschuss, Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

3.) Wie waren landeskirchliche Fach(beratungs)stellen einbezogen?

Da die Planungsprozesse durch die vorangegangenen Planungsperioden bereits erfolgreich eingeübt waren und ohne Beanstandungen geblieben sind, wurde auf die Hinzuziehung landeskirchlicher Stellen verzichtet.

**4.) Hat seit Ende 2011 eine Visitation des Kirchenkreises stattgefunden?
Wenn ja, wann?** Mai 2012

5.) Haben sich aus der Visitation Anstöße für die Weiterentwicklung der Konzepte ergeben? Wenn ja, welche?

Ein Bericht der Visitatorin liegt bislang nicht vor.

6.) Welche Erkenntnisse aus der kirchenkreisinternen Nachbetrachtung der bisherigen Planungen sollen für die weitere landeskirchliche Planung, z.B. an das Landeskirchenamt weitergegeben werden?

(Auf das Blatt „Interne Nachbetrachtung des Planungsprozesses im Kirchenkreis“ kann ggf. verwiesen werden)

Kirchenkreis-Konzepte

- Die Aufteilung der einzelnen Grundstandards erscheint teilweise wenig sinnvoll: Die GS III und IV haben große gemeinsame Schnittmengen, die nicht vollständig voneinander getrennt betrachtet werden können; auch die Verteilung der „Seelsorge“ zwischen GS I und GS V überzeugt nicht.
- Der Ressourcen-Einsatz müsste noch präziser auf den Gebäudebedarf hin bedacht werden. Ähnlich dem Stellenrahmenplan müsste ein Gebäudebedarfsplan erhoben werden.

7.) Weitere An- /Bemerkungen:

-

Interne Nachbetrachtung des Planungsprozesses im Kirchenkreis

(s. Angaben zum Planungsprozess Nr. 6)

dient für interne Zwecke des Kirchenkreises; kann ggf. an das Landeskirchenamt weitergeleitet werden, wenn es aus der Sicht des Kirchenkreises sinnvoll erscheint

1.) Wer hat den Planungsprozess wie gesteuert?

Planungsgruppe, Leitung bis 4/2015 Sup. Dr. R. Charbonnier, ab 5/2015 stell. Sup. M. Peisert

2.) Wie war die Planungs-/ Steuerungsgruppe zusammengesetzt?

Alle Vorsitzenden der Kirchenkreistagsausschüsse, der KKT-Vorsitzende, sowie Mitarbeitende des KK-Amtes.

3.) Waren alle zu beteiligenden Gruppen des Kirchenkreises im notwendigen Umfang einbezogen?

Im Rahmen der letzten Grundstandardplanung wurden die Ausschüsse des Kirchenkreistages entsprechend der Grundstandards neu geordnet. Dadurch konnte die Erarbeitung der neuen Grundstandards größtenteils klar einem Ausschuss zugeordnet werden. Alle Ausschüsse des Kirchenkreises waren umfassend beteiligt. Im Rahmen eines öffentlichen Hearings und einer Kirchenkreiskonferenz wurden die interessierte Öffentlichkeit und sämtliche Hauptamtliche in den Prozess mit einbezogen.

4.) Gab es im Kirchenkreis ein verabredetes einheitliches Verfahren zum Planungsprozess, insbesondere in Bezug auf die Weiterentwicklung der vorhandenen Konzepte?

Die Planungsgruppe hat zu Beginn einen detaillierten Prozessverlauf mit genauem Zeitplan erarbeitet. Der Prozessplan konnte mit allen beteiligten Ausschüssen und Gremien, einem öffentlichen Hearing und in guter Zusammenarbeit mit dem Kirchenkreisamt gut umgesetzt werden. Die Erarbeitung des neuen Konzeptes hat hilfreich auf Probleme des vorhandenen Konzeptes hingewiesen. Der KKV begleitet die Umsetzung des vorhandenen Konzeptes.

5.) Welche Veränderungen im Prozess wurden gegenüber dem vorangegangenen Planungszeitraum bzw. seit der letzten Auswertung der Planungen vorgenommen?

Durch die Umstrukturierung der Kirchenkreistagsausschüsse und der entsprechend zusammen gesetzten Planungsgruppe konnte noch zielorientierter an den Grundstandards gearbeitet werden.

6.) Welche Erfahrungen im Umgang mit den Konzepten wurden seit der letzten Auswertung der Planungen gesammelt?

Kirchenkreis-Konzepte

Das Kirchenkreiskonzept stellt eine Visitenkarte des Kirchenkreises dar, die insbesondere auch neuen Mitarbeitenden im Kirchenkreis Orientierung gibt. Das Konzept ist Rahmen, Maßstab und Kriterium für inhaltliche und finanzielle Entscheidungen, Sie stellt zudem ein klar strukturiertes Arbeitsprogramm für die Kirchenkreistagsausschüsse dar. Das Konzept ermöglicht eine kritische Würdigung der zurückliegenden Arbeit und macht Probleme sichtbar.

7.) Beurteilung des Planungsprozesses durch die Planungs-/ Steuerungsgruppe:

Die Aussage trifft zu:	++	+	-	--
a) Die Motivation der Mitglieder war am <u>Anfang</u> des Planungsprozesses hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
b) Die Motivation der Mitglieder war auch noch am <u>Ende</u> des Planungsprozesses hoch.	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Zusammenarbeit in der Planungs-/ Steuerungsgruppe war konstruktiv.	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Zusammenarbeit mit den anderen beteiligten Ausschüssen / Gruppen war gut und zielführend.	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Unterstützung durch das Kirchen(kreis)amt war gut.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Die Unterstützung durch das Landeskirchenamt war gut.	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die landeskirchlichen Vorlagen (Stellenrahmenplan und Konzepte) waren gut nutzbar und im Planungsprozess hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
h) Aufwand und Ertrag des Planungsprozesses stehen in einem angemessenen Verhältnis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
i) Der Planungsprozess hat zu einem guten Ergebnis geführt.	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.) Sonstiges: -



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS
BURGDORF

Grundstandard I

**Verkündigung, Gottesdienst, Seelsorge und
Gemeindeaufbau**

Allgemeine Bemerkungen:

1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?

Ausschuss des Kirchenkreises für Gottesdienst und Mission, Ausschuss des Kirchenkreises für Diakonie

2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?

Ausschuss des Kirchenkreises für Gottesdienst und Mission in Zusammenarbeit mit Lektorenbeauftragter, KKT und KKV, Ausschuss des Kirchenkreises für Diakonie

3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?

Wenn ja: Was hat sich verändert?

Im Rahmen einer Projektstelle (2010 bis 2014) wurde ein Konzept für die Seelsorge im Bereich der Palliativ- und Hospizversorgung erarbeitet und erprobt. In den Jahren 2010 bis 2014 konnte an der Vernetzung der in der Palliativversorgung Tätigen durch die Projektstellen-Inhaberin (Stellenumfang: 25%) gearbeitet werden. Dies ist an manchen Stellen gut gelungen. Es wäre wünschenswert, wenn diese Aufgabe auch weiterhin durch eine/n Beauftragten aus der KKKonferenz übernommen werden könnte.

4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?

Es wurden keine Auflagen für diesen Bereich erteilt.

5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:

6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:

Dimension / Nr.:	1. Flächendeckende Dimension des gottesdienstlichen Lebens
Zuständig:	Ausschuss f. Gottesdienst und Mission und Ausschuss für Diakonie und Seelsorge

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	In allen Kirchengemeinden wird grundsätzlich zu jedem Sonn- und Feiertag Gottesdienst gefeiert. Nach Stellenkürzungen und pfarramtlicher Verbindung einiger Gemeinden kann nicht in jeder Gemeinde das „Gottesdienstprogramm“ im bisherigen Umfang fortgesetzt werden.	In unmittelbarer Nähe (i.R. in jeder Kirchengemeinde), mindestens in der Region, muss für jedes Gemeindemitglied an jedem Sonn- und Feiertag des Kirchenjahres ein Gottesdienst zu besuchen sein.	100%	6/2015 Kirchenkreis- klausur zum Thema regionale Entwicklung 2016 Thema regionale Entwicklung im KKT mit Entscheidung über OE-Prozess	Evaluation bis 2017 durch KKT und KKV
2	Die Vielfalt der Interpretationen des Evangeliums sollte hoch sein.	Die „Versorgung“ der Gottesdienste in den Kirchengemeinden durch	90%	Weiterführung der geplanten	Thema bei Visitationen

I.1. GSD 1

	Zugleich sollte die gottesdienstliche „Versorgung“ gesichert sein – auch unter den Bedingungen, dass Pastoren ein freies Wochenende pro Monat und ihren regulären Urlaub nehmen.	Pastoren, Lektoren und Prädikanten ist gesichert – auch unter den Bedingungen von Urlaub, freien Wochenenden der Pastoren und Dienstunfähigkeit wegen Erkrankung.		Fortbildungsangebote Weiterführung der gemeinsame KKKen mit Lektoren und Prädikanten	
3	Lektoren und Prädikanten haben Ansprüche an die Tätigkeit. Ebenso erwarten die Gemeinden eine qualitätvolle Arbeit dieser Mitarbeitenden-Gruppe. Ständig sind neue Mitarbeitende zu gewinnen.	Lektoren und Prädikanten sehen ihre Arbeit als attraktiv an und führen diese Arbeit auf angemessenem Niveau fort. Neue Lektoren und Prädikanten werden gewonnen.	80%	Weiterführung der geplanten Fortbildungsangebote Weiterführung der gemeinsamen KKKen mit Lektoren und Prädikanten	Thema bei Visitationen
4	Die ab 2017 zu erwartenden Stellenkürzungen werden dazu führen, dass mehr regionale Gottesdienste gefeiert werden. Außerdem erwarten Gemeindemitglieder zunehmend spezielle Gottesdienstformate , die nur in regionaler Zusammenarbeit durchgeführt werden können.	Es findet in den Regionen ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch über besondere Gottesdienste statt. Gottesdienste in Kooperation mit anderen Gemeinden werden regelmäßig gefeiert.	50%	6/2015 Kirchenkreis- klausur zum Thema regionale Entwicklung 2016 Thema regionale Entwicklung im KKT mit Entschluss über OE-Prozess	Evaluation bis 2017 durch KKT und KKV

*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

I.1. GS I D 1

06.11.2015

13

*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)

*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

II. Bleibende und neue Herausforderungen

Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	In allen Kirchengemeinden wird weiterhin grundsätzlich zu jedem Sonn- und Feiertag Gottesdienst gefeiert. Nach Stellenkürzungen und pfarramtlicher Verbindung einiger Gemeinden kann nicht in jeder Gemeinde das „Gottesdienstprogramm“ im bisherigen Umfang fortgesetzt werden.	In unmittelbarer Nähe (i.R. in jeder Kirchengemeinde), mindestens in der Region, muss weiterhin für jedes Gemeindemitglied an jedem Sonn- und Feiertag des Kirchenjahres ein Gottesdienst zu besuchen sein. Informationen zu Orten und Zeiten sind leicht zugänglich. Das Thema Fahrdienste wird bei der regionalen Planung von den	1 2 3	2022	Superintendent/in (Visitationen) KKT (Ausschuss GD/Mission) KKK

		Verantwortlichen im Blick behalten.			
2	Die Vielfalt der Interpretationen des Evangeliums sollte unverändert hoch sein. Zugleich sollte die gottesdienstliche „Versorgung“ weiter gesichert sein – auch unter den Bedingungen, dass Pastoren ein freies Wochenende pro Monat und ihren regulären Urlaub nehmen.	Die „Versorgung“ der Gottesdienste in den Kirchengemeinden durch Pastoren, Lektoren und Prädikanten ist weiterhin gesichert – auch unter den Bedingungen von Urlaub, freien Wochenenden der Pastoren und Dienstunfähigkeit wegen Erkrankung.	1	2022	Lektorenbeauftragte KKT (Ausschuss GD/Mission) Superintendent/in (Visitationen)
3	Lektoren und Prädikanten haben Ansprüche an die Tätigkeit. Ebenso erwarten die Gemeinden eine qualitätvolle Arbeit dieser Mitarbeitenden-Gruppe. Ständig sind neue Mitarbeitende zu gewinnen.	Lektoren und Prädikanten sehen ihre Arbeit auch in Zukunft als attraktiv an und führen diese Arbeit auf angemessenem Niveau fort. Neue Lektoren und Prädikanten werden gewonnen.	1	2022	Lektorenbeauftragte KKT (Ausschuss GD/Mission) Superintendent/in (Visitationen)
4	Die ab 2017 zu erwartenden Stellenkürzungen und Vakanzen (im ländlichen Bereich) werden dazu führen, dass mehr regionale Gottesdienste gefeiert werden.	Es findet in den Regionen ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch über besondere Gottesdienste statt. Gottesdienste in Kooperation mit anderen Gemeinden werden	2	2022	Regions-DB KKT (Ausschuss GD/Mission) Superintendent/in

	Außerdem erwarten Gemeindemitglieder zunehmend spezielle Gottesdienstformate , die besser in regionaler Zusammenarbeit durchgeführt werden können.	regelmäßig gefeiert.			(Visitationen) KKK
5	Pastoren und Pastorinnen erhalten wenig differenziertes Feedback zu gestalteten Gottesdiensten.	Feedback zum Gottesdienst vonseiten der Gemeinde, von Kollegen und durch professionelle Partner ist etabliert.	3	2022	KKK Superintendent/in

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Die Ergebnisse der KKK-Klausur und des möglichen OE-Prozesses zum Thema regionale Entwicklung werden an die regionalen Dienstbesprechungen und regionalen KV-Sitzung weitergegeben und hier konkretisiert.	2019	KKT Superintendent	
	2.	Workshop zum Thema Regionale Gemeindebriefe und Öffentlichkeitsarbeit	2019	Öffentlichkeitsbeauftragter KKT (Ö-Ausschuss)	Laufender Haushalt
	3.	Visitationen nehmen die Zusammenarbeit in einer Region stärker in den Blick.	Gesamter Planungs-	Superintendent/in	

			zeitraum		
2	1.	Fortbildungsangebot siehe unter 3.1.	Gesamter Planungszeit- raum	Lektorenbeauftragte	
	2.	Gespräch mit Lektoren und Prädikanten bei Visitationen	Gesamter Planungszeit- raum	Superintendent/in	
	3.	Gemeinsame KKKen	Gesamter Planungszeit- raum	KKK-Planungsgruppe	
3	1.	1) Regionaler Lektorenkurs, einmal im Planungszeitraum 2) jährliche Lektorenfortbildung (Wochenende) 3) 3-4 Abendfortbildungen jährlich 4) Vorhaltung von einer Lesepredigtreihe im KK 5) Prädikantenausbildung inkl. Büchergeld (3 Personen im Planungszeitraum)	Gesamter Planungszeit- raum	Lektorenbeauftragte	1) Einmalig 3000€/Haushalt 2) Jährlich 300€/Haushalt 3) jährlich 50€/Haushalt 4) jährlich

		6) 1/3 Mitfinanzierung des Lektorentalar			75€/Haushalt 5) insgesamt 1500€/Haushalt (Fortb.) 6) Talar komplett 500€/Haushalt
	2.	Ein neues, weniger zeitaufwändiges Ausbildungsformat speziell für Berufstätige wird entwickelt.	2022	Lektorenbeauftragte	
	3.	Die bestehende Altersgrenze wird diskutiert und infrage gestellt.	2018	KKT	
4	1.	Vorstellung regionaler Modelle im KKT und KKK	2018	KKT (Ausschuss GD/Mission)	
	2.	Begleitung des Themas durch KKK und regionale Dienstbesprechungen.	Gesamter Planungszeit- raum	KKT Superintendent/in	
5	1.	KKK finanziert im Planungszeitraum für 5 Kirchengemeinden ein professionelles Beratungsangebot.	Gesamter Planungszeit-	KKT (Ausschuss GD/Mission)	2500€ (kann durch

			raum		Mittel der Landeskirche und eine Eigenbeteiligung finanziert werden.)
	2.	Begleitung des Themas durch KKK	Gesamter Planungszeit- raum	KKK-Planungsgruppe	

*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

Dimension / Nr.:	2. Konzeptionelle Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Gottesdienst und Mission und Diakonie- und Seelsorgeausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Menschen erwarten eine Vielfalt gottesdienstlicher Angebote im Kirchenkreis (Gottesdienste an besonderen Orten und zu besonderen Zeiten, Gottesdienste für besondere Zielgruppen oder bei besonderen Anlässen), also eine reichhaltige Gottesdienstkultur	1) Besondere Gottesdienstangebote können finanziert werden. 2) Die Vielfalt der Angebote sind gut vernetzt und es wird gut darüber informiert. 3) Es wird an aktuelle Anlässe im Dorfleben oder politische Anlässe angeknüpft. 4) Es existieren Gottesdienst-Vorbereitungs-Teams aus mehreren Gemeinden	80% 80% 60% 20%	Der Kirchenkreis konnte das bestehende Angebot noch nicht evaluieren und daraufhin weitere Vernetzungsmöglichkeiten erstellen.	Evaluation der gottesdienstlichen Angebote durch KKT-Ausschuss GD/Mission bis 2017 Entwicklung von Vernetzungsangeboten und Angebote für Vorbereitungsteams.

2	Gemeindeübergreifende Gottesdienste	siehe Dimension 1./4			
3	Menschen kommen nicht „von selbst“ in die Sonntagsgottesdienste. Die Anlässe des Kirchenjahres, die das konventionelle Gottesdienstleben bestimmen, sind immer weniger Grund für die Menschen, Gottesdienste aufzusuchen. Zugleich gibt es eine Offenheit vieler Menschen, Kirche in die Lebensbereiche einzuladen, in denen sich Lebensfragen stellen. Kirche sollte auf diese Offenheit, auf dieses Interesse eingehen.	<p>1) Kirche ist in Schulen, Pflegeeinrichtungen und an besonderen Orten präsent.</p> <p>2) Es existiert eine Übersicht und ein Mindeststandard über gottesdienstliche Angebote in den Pflegeeinrichtungen und Schulen im Kirchenkreis</p> <p>3) Ansprechpartner Schulen und Pflegeeinrichtungen sind geklärt.</p>	<p>80%</p> <p>0%</p> <p>80%</p>	Der Kirchenkreis konnte das bestehende Angebot noch nicht evaluieren.	<p>KKK zum Thema 2016</p> <p>Evaluation durch KKT-Ausschuss GD/Mission bis 2017</p> <p>Erarbeitung gemeinsamer Standards durch KKT</p> <p>Erstellung einer Übersicht der Ansprechpartner bis 2017.</p>

II. Bleibende und neue Herausforderungen

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Menschen erwarten zunehmend eine Vielfalt gottesdienstlicher Angebote im Kirchenkreis (Gottesdienste an besonderen Orten und zu besonderen Zeiten, Gottesdienste für besondere Zielgruppen oder bei besonderen Anlässen), also eine reichhaltige Gottesdienstkultur	<p>1) Besondere Gottesdienstangebote können weiterhin finanziert werden.</p> <p>2) Die Vielfalt der Angebote sind gut vernetzt und es wird gut darüber informiert.</p> <p>3) Es wird an aktuelle Anlässe im Dorfleben oder politische Anlässe angeknüpft.</p> <p>4) Gottesdienst-Vorbereitungs-Teams aus mehreren Gemeinden werden gefördert.</p> <p>5) Vielfalt der Gottesdienste ist sichtbar. Unterschiedliche Angebote werden als Vielfalt anerkannt.</p>	3	Gesamter Planungszeitraum/ 2022	Superintendent/in KKT (Ausschuss für GD/Mission) KKK

2	Die Anlässe des Kirchenjahres, die das konventionelle Gottesdienstleben bestimmen, sind immer weniger Grund für die Menschen, Gottesdienste aufzusuchen. Zugleich gibt es eine Offenheit vieler Menschen, Kirche in die Lebensbereiche einzuladen, in denen sich Lebensfragen stellen. Kirche sollte auf diese Offenheit, auf dieses Interesse eingehen.	Kirche ist in Schulen, Pflegeeinrichtungen und an besonderen Orten weiterhin präsent. Ansprechpartner für Schulen und Pflegeeinrichtungen sind geklärt.	1	2022	Superintendent/in KKT (Ausschuss für GD/Mission) KKK
3	Die traditionelle Form des Gottesdienstes ist für viele Menschen immer weniger verständlich und zugänglich.	Missionarische Gottesdienste an verschiedenen Stellen des Kirchenkreises bieten einen neuen Zugang für Außenstehende. Musik spielt dabei eine herausragende Rolle.	2	2022	Superintendent/in KKT (Ausschuss für GD/Mission) KKK
4	An manchen Orten und zu bestimmten Zeiten kommen nur sehr wenige Besucher zum Gottesdienst.	Mit einer eigenen Liturgie werden Gottesdienste in „kleiner Form“ für eine kleine Gottesdienstgemeinde gefeiert.	3	2022	Superintendent/in KKT (Ausschuss für GD/Mission) KKK

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3 = wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *⁴
1	1.	Das Thema wird in der KKK weiter begleitet.	Gesamter Planungszeitraum	KKK-Planungsgruppe Superintendent/in	
	2.	Das Thema wird bei Visitationen angesprochen.	Gesamter Planungszeitraum	Superintendent/in	
	3.	Der Missionsfonds wird weiter geführt.	2022	KKT	Jährlich 3000€/ungeklärt
	4.	Die Nagelkreuzgemeinschaft bietet ihre Nagelkreuz-Andachten im ganzen Kirchenkreis an.	Gesamter Planungszeitraum	KKT (Ausschuss GD/Mission)	
2	1.	Die Kontaktpersonen für Schulen und Pflegeeinrichtungen werden jährlich abgefragt, Daten werden entsprechend veröffentlicht.	Gesamter Planungszeitraum	KKT (Ausschuss GD/Mission) Superintendent/in	

				Öffentlichkeits- beauftragter	
3	1.	Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Missionarische Gottesdienste“, die drei Gottesdienste in neuer Form mit einer verständlichen Liturgie entwickelt und an drei verschiedenen Orten im Kirchenkreis durchführt.	2022	KKT (Ausschuss GD/Mission)	500€/Haushalt
	2.	Vorstellung missionarischer Gottesdienste im KKT	2022	KKT (Ausschuss GD/Mission)	
4	1.	Workshop-Angebot „Gottesdienste feiern für eine kleine Gemeinde“	2022	KKT (Ausschuss GD/Mission)	500€/Haushalt

Dimension / Nr.:	3. Feste des Lebenslaufs / Kasualien
Zuständig:	Ausschuss für Gottesdienst und Mission und Diakonie- und Seelsorgeausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Siehe Dimension 2, Punkt 1; hier insb. auf Taufe bezogen.	Kasualien werden für den Gemeindeaufbau genutzt und als Gemeindeaufbauaktivitäten gefördert. Siehe auch Ziele unter Dimension 2/1., Ziele 1+2	70%	Siehe auch Ziele unter Dimension 2/1., Ziele 1+2	
2	Wachsende Entfremdung Erwachsener zur Taufe	Der Kurs in Hannover ist unter Interessierten im KK bekannt.	100%		
3	Das Bestattungsverhalten und die Bestattungskultur ändern sich deutlich.	Es ist in den Kirchengemeinden und in der Öffentlichkeit deutlich, welche Akzente die evangelische Kirche in der Bestattungskultur	60%		Das KK-Magazin „Kreuz und Quer“ nimmt das Thema bis 2016 auf.

		setzt. Die Möglichkeit von Aussegnungen ist in den Gemeinden bekannt.			
4	Eine effektive Mitgestaltung der Bestattungskultur gelingt nur in Zusammenarbeit mit den Bestattungsunternehmen.	Bestattungsunternehmen und Pfarrämter wissen wechselseitig von ihren Herausforderungen und pflegen eine kontinuierliche Beziehung.	60%	Noch keine gemeinsamer Austausch auf KK-Ebene	Gemeinsame KKK mit Bestattern 2016
5	Bestattungen von Menschen in prekären Lebenslagen (u.a. Sozialhilfeempfängern) finden nicht immer unter würdigen Bedingungen statt (keine Kapellennutzung, anonyme Bestattung, Bestattung an fern liegenden Orten u.a.m.). Kirche sollte für diese Menschen, ihre Angehörigen und Freunde eintreten.	1) Unter den kirchlichen Mitarbeitenden ist die beschriebene Herausforderung bekannt. 2) Bestattungen von Menschen in prekären Lebenslagen (sog. Sozialamtsbestattungen) finden unter würdigen Bedingungen statt (mit Kapellennutzung, Grabstein mit Namensnennung, Bestattung am Wohnort u.a.m.)	80%	Noch kein Thema im KKT oder in der KKK.	Thema wird bei der gemeinsamen KKK mit Bestattern angesprochen. Die Lehrter Vereinbarung zwischen Friedhofsträger und Stadt wird auf der KKK vorgestellt.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:
--

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Kasualien bilden für viele Menschen oft den ersten und einzigen Kontakt zur Kirchengemeinde.	Kasualien werden weiter für den Gemeindeaufbau genutzt und als Gemeindeaufbauaktivitäten gefördert.	2	2022	KKK Superintendent/in KKT (Ausschuss für GD/Mission, Ö-Ausschuss) Öffentlichkeitsbeauftragter
2	Das Bestattungsverhalten und die Bestattungskultur ändern sich weiter.	Das evangelische Profil einer Beerdigung wird transparent und verständlich.	2	2022	KKK Superintendenten/int Öffentlichkeitsbeauftragter
3	Bestatter sind die entscheidenden	Die Zusammenarbeit und der	2	2022	KKK

Akteure bei einer Beerdigung, die Kirche ist auf eine gute Zusammenarbeit angewiesen.	Austausch mit den Bestattern wird weiter gepflegt.			Superintendent/in
---	--	--	--	-------------------

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *⁴
1	1.	KKK verfolgt das Thema weiter.	Gesamter Planungszeitraum	KKK-Planungsgruppe	
	2.	Siehe auch Ziele unter Dimension 2/1., Ziele 1+2			
2	1.	Ein Tag des Friedhofes im Planungszeitraum	2022	KKT KK-Amt	1000€/Haushalt
	2.	Ein Workshop des Kirchenkreises zum Thema „Friedhöfe als spirituellen Orte gestalten“ wird angeboten.	2022	KKT (Ausschuss für GD/Mission, Ö-Ausschuss)	500€/Haushalt
	3.	Zusammenarbeit der Ausschüsse für Öffentlichkeitsarbeit, sowie Gottesdienst und Mission im Blick auf öffentlichkeitswirksame Maßnahmen.	Gesamter Planungszeitraum	KKT (Ausschuss für GD/Mission, Ö-Ausschuss)	

3	1.	Zwei gemeinsame Konferenz mit Bestattern im Planungszeitraum	2022	KKK-Planungsgruppe Superintendent/in	
----------	----	--	------	---	--

Dimension / Nr.:	4. Seelsorge
Zuständig:	Ausschuss für Gottesdienst und Mission und Diakonie- und Seelsorgeausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Gesundheitswesen (ambulante Pflegedienste, niedergelassene Ärzte, Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser) und Kirchengemeinden sind wenig vernetzt. Was Seelsorge „leisten“ kann, ist wenig bekannt. Seelsorger sind nicht Teil des „Systems Gesundheitswesen“.	Ambulante Pflegedienste, niedergelassene Ärzte und die Kliniken Lehrte und Wahrendorff kennen das seelsorgliche und diakonische Angebot der Kirche und Pastoren kennen die wichtigsten Ansprechpersonen in den o.g. Organisationen des Gesundheitswesens.	Siehe zu 2	Siehe zu 2	Siehe zu 2
2	In der Praxis von ambulanter Medizin und Pflege etabliert sich Palliativversorgung , die Seelsorge einschließt (Spezialisierte ambulante	SAPV-Teams, niedergelassene Ärzte und die Krankenhäuser wissen um die „Leistungen“ von Seelsorge und involvieren Seelsorge bei der	20%	Durch die Stelleninhaberin (25%-Stelle) ist die Notwendigkeit der Palliativversorgung in	In welcher Form und mit welchen personellen Mitteln die Vernetzung von Palliativversorgung und Seelsorge noch besser

I.4. GS I D 4

	Palliativversorgung, SAPV-Teams). Ein Zugang zu diesen Teams findet Seelsorge nur, wenn Seelsorger dort regelmäßig präsent sind.	Palliativversorgung, wenn die Patienten und Angehörigen dies wünschen.		Zusammenarbeit mit der pfarramtlichen Seelsorge exemplarisch in unterschiedlichen Regionen des KK gestärkt worden. Allerdings haben die zeitlichen Belastungen im Pfarramt in der Regel bisher nicht dazu geführt, dass dieses Thema offensiv angegangen werden konnte.	gestärkt werden kann, muss ein Thema der KKKonferenz und des Ausschusses für Diakonie und Seelsorge bleiben bzw. werden.
3	Trauernde bleiben mit ihren Sorgen allein oder suchen nach Angeboten für Austausch und Begleitung.	An verschiedenen Orten im KK gibt es Angebote für Trauernde, die in Zusammenarbeit von ambulantem Hospizdienst, Gemeinden und ggf. auch Pflegediensten o.ä. durchgeführt werden.	100%	Unterschiedliche Angebote des KK (Gesprächskreise, offene Angebote, Beratung) sind in Lehrte und in Burgdorf gut etabliert und kommuniziert.	

				Weitere Angebote in Hannover werden angenommen.	
4	Mitarbeitende im Rettungswesen (Polizei, Feuerwehr u.a.) wünschen die Zusammenarbeit mit der Notfallseelsorge (NFS). Seelsorge muss mit den Menschen in dem „System“ des Rettungswesens geschehen. Die NFS nach der derzeitigen Konzeption kann den Bedarf nicht zufriedenstellend decken.	NFS kann im ganzen Jahr sichergestellt werden. Die Mitarbeitenden (ehrenamtlich und beruflich) erfahren diese Mitarbeit als sinnvoll und hinsichtlich der Belastung (auch quantitativ, Stichwort: Zahl der Einsatzwochen) als gut tragbar. NFS wird als gemeindliche und nicht nur pastorale Aufgabe verstanden.	95%	NFS kann an einzelnen Tagen im Jahr nicht dargestellt werden. Die Neukonzeption der NFS hat eine deutliche Verbesserung erbracht.	Siehe Anlage mit Notfallseelsorge-Konzept
5	In manchen Bereichen ist Seelsorge durch ehrenamtliche Besuchsdienste gefragt. Mitarbeitende sind zunehmend nur dann zu dieser Arbeit bereit und in dieser Arbeit kompetent, wenn sie gut ausgebildet und kontinuierlich begleitet werden.	In allen Regionen gibt es Besuchsdienste, die kompetent Besuche bei Jubilaren, kranken Menschen und ihren Angehörigen machen können.	80%	Eine Evaluation über die bestehenden Angebote steht noch aus. Fortbildungen und Supervision für Mitarbeitende finden an verschiedenen	

			Orten im KK statt. Sind jedoch bisher nicht miteinander vernetzt.	
--	--	--	--	--

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	In der Praxis von ambulanter Medizin und Pflege etabliert sich Palliativversorgung , die Seelsorge einschließt (Spezialisierte ambulante Palliativversorgung, SAPV-Teams). Die Kommunikation zwischen den SAPV-Teams und den örtlichen Seelsorgern bleibt weiterhin eine Herausforderung.	SAPV-Teams, niedergelassene Ärzte und die Krankenhäuser wissen um die „Leistungen“ von Seelsorge und involvieren Seelsorge bei der Palliativversorgung, wenn die Patienten und Angehörigen dies wünschen.	2	---	---
2	Trauernde bleiben mit ihren Sorgen allein oder suchen auch in Zukunft nach Angeboten für Austausch und Begleitung. Eine sich wandelnde Bestattungskultur und multiple psychische Belastungen machen die Trauerarbeit komplexer.	Die bestehenden Angebote sind gut miteinander vernetzt, Hospizdienst, Pfarrrämer und Bestatter stehen regelmäßig im Kontakt miteinander. Die Mitarbeitenden werden begleitet und fortgebildet. Die differenzierten Angebote in Hannover werden im Blick behalten.	2	Gesamter Planungszeitraum	Ambulanter Hospizdienst

3	Mitarbeitende im Rettungswesen (Polizei, Feuerwehr u.a.) wünschen die Zusammenarbeit mit der Notfallseelsorge (NFS). Seelsorge muss mit den Menschen in dem „System“ des Rettungswesens geschehen.	NFS kann weiter im ganzen Jahr sichergestellt werden. Die Mitarbeitenden (ehrenamtlich und beruflich) erfahren diese Mitarbeit als sinnvoll und hinsichtlich der Belastung als gut tragbar. Die NFS wird nach der bestehenden Konzeption weiter geführt.	2	Gesamter Planungszeitraum/ 2022	NFS-Beauftragte Superintendent/in
4	In vielen Bereichen ist Seelsorge durch ehrenamtliche Besuchsdienste gefragt. Mitarbeitende sind zunehmend nur dann zu dieser Arbeit bereit und in dieser Arbeit kompetent, wenn sie gut ausgebildet und kontinuierlich begleitet werden.	In allen Regionen gibt es weiter Besuchsdienste, die kompetent Besuche bei Jubilaren, kranken Menschen und ihren Angehörigen machen können.	2	Gesamter Planungszeitraum	KKK Superintendent/in
5	Kirchenvorstände und Ehrenamtliche werden in den Gemeinden auch als Seelsorgende angefragt, aber fühlen sich immer wieder mit den Anfragen überfordert.	Kirchenvorstände und Ehrenamtliche sind über Seelsorge angebote informiert und haben Fortbildungsmöglichkeiten.	2	Gesamter Planungszeitraum	KKK Superintendent/in

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Der KKV prüft, ob und wie die Palliativseelsorge gefördert werden kann und worin geeignete Maßnahmen bestehen können.	2017	KKV	
2	1.	Fortführung der bestehenden Angebote.	Gesamter Planungszeitraum	Hospizdienst	
3	1.	Weiterführung des bestehenden Konzeptes.	Gesamter Planungszeitraum	NFS Beauftragter	0,5 WoStd. für Bürokräft/ Stellenrahmenpl.
	2.	Weitere Mitarbeiter, auch Ehrenamtliche, auch im ökumenischen Zusammenhang werden gewonnen, um die bestehenden Dienstzeiten reduzieren zu können.	2022	NFS Beauftragter	500€ jährlich/ungeklärt
	3.	Klärung, inwieweit NFS-Einsatztage als Bereitschaftsdienst	2017	Superintendent/in	

I.4. GS I D 4

		oder als Rufbereitschaft aufgefasst werden müssen.			
4	1.	Evaluation der bestehenden Besuchsdienstangebote	2017	Ausschuss für GD Mission	
	2.	Vorstellung der unterschiedlichen Besuchsdienstangebote im KKT und Vernetzung der Angebote	2018	Ausschuss für GD Mission	
5	1.	Kirchenvorstände werden auf Fortbildungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht.	Gesamter Planungszeitraum	Superintendent/in	
	2.	Der KKT prüft inwieweit im Kirchenkreis eine eigene Seelsorger-Fortbildung speziell für Kirchenvorstände angeboten werden kann.	Gesamter Planungszeitraum	KKT	

Dimension / Nr.:	5. Missionarische Herausforderung der Kirche
Zuständig:	Ausschuss für Gottesdienst und Mission und Diakonie- und Seelsorgeausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit *¹	Ziele *¹	Grad Ziel- Erreichung *²	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*³	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Im Kirchenkreis bieten Gemeinden eine Vielfalt von missionarischen und spirituellen Angeboten, sowie Angeboten zum Gemeindeaufbau an. Nicht immer sind diese Angebote im KK bekannt. Ein Erfahrungsaustausch könnte für die Akteure hilfreich sein (nicht alles muss neu erfunden werden).	Missionarische und spirituelle Angebote sowie Angebote zum Gemeindeaufbau der Gemeinden und/oder Regionen sind im KK bekannt. Ein Erfahrungsaustausch kann von Interessierten leicht initiiert werden und findet statt.	60%	Eine umfassende Evaluation steht noch aus.	Sichtung der unterschiedlichen Angebote durch den Ausschuss für Gottesdienst und Mission bis 2016.
2	Die Mitgliederzahlen im KK sinken kontinuierlich durch Austritte und entsprechend der demographischen Entwicklung. Zugleich suchen viele Menschen nach tragfähigen Lebensgewissheiten und	Gemeinden, Regionen und Einrichtungen des Kirchenkreises erhalten für Veranstaltungen und Maßnahmen mit explizit missionarischer Zielsetzung eine finanzielle Förderung, so dass diese Projekte leichter	100%	Mit der Gründung des Fonds für Mission und Gemeindeaufbau wurde 2014 das Ziel erreicht.	

	Orientierung für eine verantwortliche Lebensgestaltung.	durchführbar sind. In der internen Kommunikation und in der Öffentlichkeitsarbeit werden diese Themen beraten und präsent gehalten.	60%		Der Ausschuss für Gottesdienst und Mission muss die Themen kontinuierlich weiter verfolgen.
3	„Mission“ hat noch keinen festen Ort in den Leitungsstrukturen des Kirchenkreises.	Im Kirchenkreis gibt es ein Gremium, das grundsätzliche Überlegungen zum Themenfeld Mission/ geistliches Leben/ Spiritualität/ Gemeindeaufbau bearbeitet sowie regionale Kooperationen und gemeindliche Aktivitäten fördert.	100%	Durch Einrichtung des Ausschusses für Gottesdienst und Mission konnte das Ziel umgesetzt werden.	

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Im Kirchenkreis bieten Gemeinden eine Vielfalt von missionarischen und spirituellen Angeboten, sowie Angeboten zum Gemeindeaufbau an, über die ausreichend informiert wird und eingeladen.	Missionarische und spirituelle Angebote sowie Angebote zum Gemeindeaufbau der Gemeinden und/oder Regionen sind im KK bekannt.	3	2022	Ausschuss für Gottesdienst und Mission
2	Die Mitgliederzahlen im KK sinken kontinuierlich durch Austritte und entsprechend der demographischen Entwicklung. Zugleich suchen viele Menschen nach tragfähigen Lebensgewissheiten und Orientierung für eine verantwortliche Lebensgestaltung.	In der internen Kommunikation und in der Öffentlichkeitsarbeit werden diese Themen weiter beraten und präsent gehalten. Siehe dazu auch Grundstandard IV – 5.2. Kirchenmitgliedschaft	2	Über den gesamten Planungszeitraum	Ausschuss für Gottesdienst und Mission
3	Angesichts einer hohen Arbeitsbelastung bleibt für viele Mitarbeitende zu wenig Zeit für das eigene geistliche Leben.	Kirchenkreis-Konferenzen und Klausuren, sowie weitere Angebote bieten den Mitarbeitenden einen Raum für stärkende spirituelle Gemeinschaft und ein kollegiales geistliches Miteinander.	2	Über den gesamten Planungszeitraum	Superintendent/in Ausschuss für Gottesdienst und Mission KKK-Planungsgruppe

4	Kirchenvorsteher und Kirchenvorsteherinnen, sowie Ehrenamtliche fühlen sich nicht sprachfähig in Glaubensfragen, werden aber als Ansprechperson in Glaubensfragen wahrgenommen.	Ehrenamtliche und Kirchenvorstände werden sprachfähig in Glaubensfragen gemacht.	2	Über den gesamten Planungszeitraum	Ausschuss für Gottesdienst und Mission
----------	---	--	---	------------------------------------	--

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Workshop „Gemeindeaufbau“ für Interessierte	2017	Ausschuss für Gottesdienst und Mission	
	2.	Weiterführung des Fonds für Mission und Gemeindeaufbau	2022	Ausschuss für Gottesdienst und Mission	3000€ jährlich/ungeklärt
2	1.	Das Thema wird im KKT, in der KKK, im Kirchenkreismagazin „Kreuz und Quer“ aufgegriffen und als Jahresthema aufgenommen.	Gesamter Planungszeitraum	Ausschuss für Gottesdienst und Mission	
3	1.	Bei KK-Konferenzen und –Klausuren wird ausreichend Zeit für Andacht, Gebet und Gottesdienst eingeplant. Zeiten der Stille, geistlicher Austausch u.a. werden in diesem Rahmen aufgenommen.		Superintendent, Ausschuss für Gottesdienst und Mission KKK-Planungsgruppe	
4	1.	Zentraler Kirchenkreis-Glaubenskurs für Kirchenvorstände und Ehrenamtliche	2018	Ausschuss für Gottesdienst und Mission	500€ (durch Zuschüsse der Landeskirche)

					finanzierbar)
	2.	Jährlicher Oasen-Tag für Kirchenvorstände und Ehrenamtliche	Ab 2017	Ausschuss für Gottesdienst und Mission	Jährlich 500€ (durch Teilnehmerbeiträge finanzierbar)



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS
BURGDORF

Grundstandard II

Kirchenmusik und kirchliche Kulturarbeit

Allgemeine Bemerkungen:

1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?

- Hans-Dieter Pauli, Andreas Kiebeler, Birgit Queißner, Tina Röber-Burzeya und Martin Burzeya
- KK-Ausschuss Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?

- siehe Grundstandards
- S.O.

3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?

Wenn ja: Was hat sich verändert?

- *Gemeindegliederzahlen sind gesunken, Teilnehmerzahlen der musikalischen Gruppen sind gleichgeblieben*
- *Musikalisches Angebot ist vielfältiger geworden und hat sich qualitativ weiterentwickelt*
- *Für die Finanzierung der laufenden Arbeit ist eine permanente Suche nach externen Geldquellen unablässig*

4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?

Auflagen und Hinweise sind voll berücksichtigt worden.

5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:

- AG besteht aus Ehrenamtlichen

6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:

Dimension / Nr.:	1. Flächendeckende Dimension der Kirchenmusik
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Kinderchöre sind nicht flächendeckend in allen Regionen vorhanden.	Ausbau der Kinderchorarbeit, so dass es in jeder Region mindestens einen Kinderchor gibt	100 %	In jeder Region gibt es einen Kinderchor.	Ausbau dieses Zustands durch Unterstützung der fortlaufenden Arbeit.
2	An manchen Orten fehlt es an Organisten für Amtshandlungen.	Gewinnung neuer Orgelschüler	66 %	Es gibt neue Orgelschüler in Burgdorf, Lehrte und Immensen	Weiterentwicklung der Maßnahmen
3	An manchen Orten fehlt es an Organisten zu Gottesdiensten.	Planungssicherheit erhöhen	75 %	Die Planungssicherheit wurde erhöht, die	Keine, Zusammenfassung mit 2.

				Anfragen nach Organisten im planbaren Bereich hat abgenommen	
4	Musik in den Stilbereichen Jazz Rock Pop hat ihren festen Platz in unseren Gottesdiensten und Veranstaltungen gefunden.	Schon beschäftigte nebenberufliche und neu zu gewinnende Musiker/innen für diese Aufgabe auszubilden.	65 %	Die Ausbildungsangebote werden gut angenommen.	Das Ziel der Vernetzung untereinander ist noch weiter auszubauen.
5	Schulkinder sind in einen engen schulischen Zeitplan eingebunden, was die Gestaltung der Chorprobenzeiten erschwert.	Kooperationen mit Schulen werden aufgebaut.	66 %	In Sehnde, Lehrte und Burgdorf sind Kooperationen entstanden	weitere Fortschreibung
6	Parallel zu den Kirchenchören entstehen Chöre mit Populärmusikalischem Schwerpunkt. Beides hat seinen Platz im Gemeindeleben.	Förderung des "Nebeneinander" der verschiedenen Chorotypen	0 %	Maßnahmen wurden im letzten Konzept nicht als förderungsfähig angesehen. Ablösungsprozess der klassischen Kirchenchöre durch Chöre mit populärmusikalischem Schwerpunkt	Weitere Fortschreibung

				scheint zu beginnen.	
--	--	--	--	----------------------	--

- *1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.
- *2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)
- *3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

II. Bleibende und neue Herausforderungen

Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die Lebensumstände der nachwachsenden Organistengeneration verändern sich. Die Bedürfnisse nach Flexibilität steigen.	Die Anzahl an möglichen Organistinnen und Organisten muss erhöht werden.	1	2022	Kirchenkreiskantorat
2	Eine Herausforderung für kleine Kirchengemeinden ist die Weiterführung der regelmäßigen Kinderchorarbeit, wenn die projektierten finanziellen Förderungen wegfallen.	Regelmäßige Kinderchorarbeit, die über Projekte hinausgeht, muss gestärkt und unterstützt werden, insbesondere in den Gemeinden, die keine hauptamtliche Kirchenmusikerstelle unterhalten.	3	2022	Kirchenkreisaussuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung
3	Den meist eher klassisch ausgebildeten nebenberuflichen Musikerinnen und Musikern fehlt oft das Musizier-Know-	Die Ausbildung schon beschäftigter nebenberuflicher und neu zu gewinnender Musikerinnen und	3	2022	Kirchenkreiskantorat

	How in den Stilbereichen Jazz, Rock und Pop. Für Gesang und Instrumentalspiel im Bandbereich fehlt möglichen Interessierten die nötige gemeinsame Spielbasis.	Musiker in poplarmusikalischen Spielstilen muss durch instrumentenspezifische Workshops weiter ausgebaut werden. Den Musikerinnen und Musikern wird dadurch die Möglichkeit zum Kennenlernen, Weiterbilden und zum Zusammenspiel gegeben.			
4	Schulkinder sind in einen engen schulischen Zeitplan eingebunden, was die Gestaltung der Chorprobenzeiten erschwert.	Kooperationen mit Schulen aufbauen, bzw. dort, wo vorhanden ausbauen und pflegen	3	2022	Kirchenkreiskantorat
5	Die Vokal-Chorlandschaft wird zunehmend durch neue Formationen ergänzt.	Das Nebeneinander unterschiedlicher Vokal-Chorgruppierungen unterschiedlicher Stilrichtungen muss ermöglicht werden (Kinderchöre: Siehe Herausforderung 2)	3	2022	Kirchenkreiskantorat
6	Posaunenchöre unseres Kirchenkreises sind wesentlicher Bestandteil der Verkündigung.	Posaunenchöre nehmen an der Verkündigung des Evangeliums in der kirchengemeindlichen Arbeit wesentlich teil. Dazu bedarf es in den Gemeinden mit Posaunenchören der	1	2022	Kirchenkreisausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

		systematischen Nachwuchsförderung durch geeignete Fachkräfte.			
7	Schulen sind Orte, an denen Kinder und Jugendliche erreichbar sind. Hier können sie für die Kirchenmusik und das Musizieren in der Kirche begeistert werden.	Ausweitung und Aufbau von Kooperationen mit Musiklehrern und – lehrerinnen in Grund- und weiterführenden Schulen und mit den Lehrenden der Musikschulen	2	2022	Kreiskantorat
8	Musik- und Kulturprojekte werden von vielen Institutionen bezuschusst. Viele Akteure scheinen über die Quellen und Antragswege nicht informiert zu sein.	Die Möglichkeiten der Finanzierung von Musik- und Kulturprojekten durch systematisches Fundraising sind bekannt.	2	2017	Kirchenkreiskantorat

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Kontaktaufnahme zur Musikhochschule mit dem Zweck der Abfrage der Bedürfnisse der Kirchenmusikstudierenden mit Blick auf mögliches Übernehmen von Orgeldiensten	2017	Tina Röber-Burzeya	
	2.	Entwickeln von neuen Modellen zur Förderung einer kommenden Organistengeneration (z.B. Modell des neu entstandenen Orgelclub in Lehrte, Konfiworkshop Orgel, regelmäßige Orgelführung durch ortsansässige Organisten)	2022	Kirchenkreiskantorat	
	3.	Einrichten eines Orgelstipendiums auf der Basis von festgelegten Richtlinien (z.B. zu fördernde Person muss Mitglied einer der Mitgliedskirchen der ACK sein)	2017	Arbeitsgruppe „Orgelstipendium“	500 p.a./ Zielstellung

	4.	Klavierspielende Musikschulunterrichtende auf das mögliche Übernehmen von Klavierbegleitung im Gottesdienst ansprechen	2017	Kirchenkreiskantorat	
	5.	Siehe Herausforderung und Ziel 1 mit den Maßnahmen 1.-3. in der künstlerischen Dimension	Siehe Dimension Nr. 2, Ziel 1, Maßnahmen 1-3	Siehe Dimension Nr. 2, Ziel 1, Maßnahmen 1-3	Siehe Dimension Nr. 2, Ziel 1, Maßnahmen 1-3
2	1.	Kirchengemeinden ohne hauptberufliche Kirchenmusikerstelle sollen bei der dauerhaften Finanzierung einer Kinderchorleiterstelle Unterstützung erhalten, wenn der Kinderchor Teil der Gemeindegarbeit ist.	2022	Kirchenkreisausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung	1.000,00 € p.a./ ungeklärt
3	1.	Pro Jahr werden 3 instrumenten- bzw. themenspezifische Workshops (3x200 €) und ein Bandworkshop (600 €) durchgeführt (z.B. für Schlagzeug, PA, Jazz-Rock-Pop am Tasteninstrument, Chorklang im Gospelchor). Geeignetes Chormaterial für Chorworkshops bzw. zur Bereitstellung für die Chöre im Kirchenkreis soll angeschafft werden (300 €).	2022	Birgit Queißner	1.500,00 € p.a./ ungeklärt
	2.	Bildung eines Pools, bestehend aus Musikerinnen und Musikern, die für das gottesdienstliche Musizieren in den	Gesamter PZR	Birgit Queißner	

		Stilbereichen Jazz, Rock und Pop ausgebildet sind und die für punktuelle Anfragen aus Gemeinden zur Verfügung stehen. Innerhalb dieses Pools soll eine Vernetzung zu Bands oder kleinen Ensembles möglich sein.			
4	1.	Es werden neu Projekte der Schulkooperationen gesucht. Hierzu wird das Konzept des Handlungsfeldes „Schulnahe Jugendarbeit“ in die Überlegungen mit einbezogen.	2022	Kirchenkreiskantorat	1.500,00 € p.a./ ungeklärt
	2.	Bereits bestehende Kooperationen werden gepflegt und weiterentwickelt.	2022	Kirchenkreiskantorat	1.0000 € p.a./ ungeklärt
5	1.	Alle Gemeinden, in denen es Vokal-Chorgruppierungen unterschiedlicher Stilrichtungen gibt, überprüfen die Erfolgchancen für die vorhandene Gleichzeitigkeit.	2017	Kirchenkreiskantorat	
	2.	Für das Neu-Einrichten einer zweiten Vokal-Chorleiterstelle erhält eine Kirchengemeinde für den Zeitraum von 3 Jahren eine gestaffelte Unterstützung des Kirchenkreises (40% einer C-Chorleiterstelle im ersten Jahr, 30% im zweiten, 20% im dritten)	2022	Kirchenkreiskantorat	0,3 Stellenanteile einer C- Chorleiterstelle 15.300 € p.a./ ungeklärt
6	1	Zur dauerhaften Etablierung von Posaunenchören wird die Nachwuchsförderung durch Posaunenchorleiter durch Teilfinanzierung durch den Kirchenkreis unterstützt.	2017	Kirchenkreisausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche	1.000€ p.a./ Zielstellung

				Verantwortung	
7	1	Kontakte zu Musikschullehrern/innen und Lehrenden an Musikschulen werden geknüpft und Kooperationsmöglichkeiten analysiert.	2017	Kirchenkreiskantorat	
8	1	Die Möglichkeiten des systematischen Fundraisings werden vom Fundraiser des Kirchenkreises zur Verfügung gestellt.	2017	Fundraiser des Kirchenkreises	

*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

Dimension / Nr.:	2. Exemplarisch künstlerische Dimension der Kirchenmusik
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Die Chancen des Standortes St-Pankratiuskirche in Burgdorf im Bereich des künstlerischen Orgelspiels werden nicht ausreichend genutzt.	Schaffung eines künstlerisch attraktiven Angebotes exemplarisch für den ganzen Kirchenkreis mit positiver Auswirkung auf die Zahlen der Orgelschüler	10 %	Keine Mittel gewährt worden, daher nur geringe Ausweitung des Konzertangebotes im Bereich „künstlerisches Orgelspiel“, d.h. von außen eingekaufte attraktive Gastkonzerte enfielen.	Entwicklung eines Orgel-Konzert-Konzeptes auf KK-Ebene
2	Das musikalische und religionspädagogische Konzept	siehe: Konzept CampusMusik	100 %	Erweiterung hat stattgefunden, vor	Wird fortgeschrieben

	von CampusMusik an St. Pankratius Burgdorf fällt hier auf fruchtbaren Boden und muss dem Konzept entsprechend erweitert werden.			allem im religionspädagogischen Bereich und im Begleitprogramm zu den Aufführungen	
3	Immer wieder müssen neue Zugänge zu Stimme und Gesang gemeinsam mit anderen entdeckt und ausgebildet werden.	Förderung der Gesangskultur	100 %	„Woche der Stimme“ wird sehr gut angenommen und bietet die Möglichkeit zur gelungenen Zusammenarbeit mit anderen Institutionen	Wird fortgeschrieben

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Vielen Menschen sind die Vielfältigkeit und der Wert der Orgelinstrumente der „Musiklandschaft Kirchenkreis Burgdorf“ nicht ausreichend bewusst.	Die Instrumente als „Schatz“ aber auch der „Schatz“ der Orgelmusikkultur sollen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und ins Bewusstsein gerufen werden, u.a. mit dem weiterführenden Ziel, die Anzahl der Orgelschüler zu erhöhen.	3	2022	Kirchenkreiskantorat
2	Chorsängerinnen und Chorsänger jeglichen Alters erwarten immer wieder künstlerisch und pädagogisch hochwertige neue Impulse im Bereich „Stimme und Gesang“.	Förderung der Gesangskultur und der eigenen Fähigkeiten und damit auch der eigenen Persönlichkeit	3	2017/2022	Martin Burzeya

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Geeignete Gemeinden veranstalten in Zusammenarbeit mit dem Kirchenkreiskantorat und z.B. der Musikhochschule Hannover eine über das Jahr verteilte Orgel-Konzert-Reihe an verschiedenen Orten des Kirchenkreises. Begleitend dazu werden entsprechende Workshops, Werkeinführungen und Gesprächsabende angeboten.	2022	Kirchenkreiskantorat	2.000 € p.a. (4 Konzerte á ca. 500 €)/ ungeklärt
	2.	Wechselnde punktuelle Vorstellung eines Instrumentes in der „Musiklandschafts-Broschüre“	Gesamter PZR	Martin Burzeyya	
	3.	Werbung für besondere Konzerte mittels E-Mail-Verteiler	Gesamter PZR	Kirchenkreiskantorat	
2	1.	Weiterentwicklung von CampusMusik (Burgdorf)	Gesamter PZR	Tina Röber-Burzeyya, Caroline Singer und das Team CampusMusik	

	2.	Förderung der „Woche der Stimme“ (Lehrte): Innerhalb der Woche der Stimme soll es auch jeweils einen Workshop für Gesang/Populärmusik für den KK geben.	Gesamter PZR	Birgit Queißner	200 €/ Haushalt
	3.	Einzel-Stimmbildung in den Chören im Kirchenkreis über einen begrenzten Zeitraum ermöglichen.	2022	Kirchenkreiskantorat	1.000 € p.a./ ungeklärt
	4.	Förderung von jährlichen Oratorienaufführungen in Matthäus Lehrte und St. Pankratius Burgdorf	Gesamter PZR	Birgit Queißner und Martin Burzeya	Siehe Etat

Dimension / Nr.:	3. Koordinierende und fachaufsichtliche Dimension der Kirchenmusik
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016: .

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Nebenberufliche Kirchenmusiker können auf Grund ihrer hauptberuflichen Pflichten nur schwer die Chance zum persönlichen und fachlichen Austausch nutzen.	Die Bedürfnisse der einzelnen unterschiedlichen Fachrichtungen werden gebündelt und vernetzt.	75 %	Bündelung ist erfolgt, Teilnahme am Austausch hat sich gesteigert, könnte aber noch ausgebaut werden.	Keine, aber Beibehaltung der neustrukturierten Konferenzordnung
2	Der Informationsfluss zwischen Gemeinden und Kirchenkreiskantorat in Bezug auf stellenplanerische Maßnahmen ist nicht geregelt bzw. Empfehlungen werden nicht beachtet.	Der Informationsfluss zwischen Gemeinden und Kirchenkreiskantorat in Bezug auf stellenplanerische Maßnahmen wird geregelt und eingehalten.	50 %	Teils entscheiden Gemeinden eigenständig, teils mit Kontaktaufnahme zum Kirchenkreiskantorat	Keine, aber das Bewusstsein dafür weiterhin schärfen.
3	Der regelmäßige Dienst der Organisten und Chorleiter erfordert immer wieder neue Impulse.	Versorgung der Nebenberufler mit neuen Noten	100 %	Ist umgesetzt worden.	Wird fortgeschrieben.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die unterschiedlichen Erwartungen der nebenberuflichen Kirchenmusiker an das Niveau einer Fortbildung können nicht immer erfüllt werden.	Unterschiedliche Fortbildungsangebote entwickeln und umsetzen.	2	2017	Hauptberufliche Kirchenmusiker
2	Der regelmäßige Dienst der Organisten und Chorleiter erfordert immer wieder neue Impulse.	Informieren der Nebenberufler über neue Noten und Fachliteratur und Weitergabe von Informationen über Fortbildungen und Veranstaltungen (auch außerhalb des Kirchenkreises)	1	2017	Hauptberufliche Kirchenmusiker
3	Durch die kirchenmusikalische Arbeit kommt die Kirche in besonderer Form dem Auftrag der Verkündigung nach. Auf diesem Wege werden mit großem Erfolg Menschen zur aktiven Teilnahme am kirchlichen Leben gewonnen. Durch die kirchenmusikalischen Aufführungen kommt die Kirche zudem ihrem	Angesichts dieser Chancen muss den Gemeinden und ihren Leitungsgremien die Notwendigkeit stärker ins Bewusstsein rücken, Mittel für die Kirchenmusik und die dazugehörigen Stellenanteile bereitzuhalten.	1	2017	Kirchenkreiskantorat

Auftrag als Kulturträgerin nach. Im Zuge knapper werdender Mittel stehen alle Dienste, so auch die Kirchenmusik, immer wieder auf dem Prüfstand.				
--	--	--	--	--

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Eine der Fortbildungen pro Jahr wird durch eine von außen „eingekaufte“ Fachkraft geleitet (Orgel und Chorleitung im Wechsel)	Gesamter PZR	Hauptberufliche Kirchenmusiker	300,00 € p.a./ Haushalt
2	1.	Auf den jährlichen Treffen werden neue Noten und Fachliteratur vorgestellt und praktisch erprobt (Chorleitung und Orgel).	Gesamter PZR	Hauptberufliche Kirchenmusiker	100,00 € p.a./ Haushalt
	2.	Per E-Mail wird über Fortbildungen, besondere Konzerte oder herausragende Veranstaltungen (ggf. auch Veranstaltungen außerhalb des Kirchenkreises) informiert.	Gesamter PZR	Hauptberufliche Kirchenmusiker	
3	1.	In jeder Gemeinde werden Mittel für die Orgeldienste und für mindestens ein kirchenmusikalisches Gruppenangebot bereitgehalten.	Gesamter PZR	Kirchenkreiskantorat	

Dimension / Nr.: 4	4. Kunst und Kulturarbeit
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Es besteht der Bedarf nach Bündelung, Vernetzung und Koordination der kirchlichen Kulturarbeit der einzelnen Gemeinden des Kirchenkreises Burgdorf.	Die Kräfte, die jede einzelne Gemeinde für die Kulturarbeit einsetzt, wirken mit Hilfe einer zentralen Anlaufstelle zusammen.	0%	Die Einsetzung eines Kulturkoordinators wurde nicht umgesetzt. Statt dessen hat sich eine andere Idee entwickelt, die geeigneter erscheint (K hoch x)	keine Fortschreibung angedacht
2	Menschen möchten sich diskursiv mit theologischen und gesellschaftsrelevanten Fragen auseinandersetzen	Für diese Auseinandersetzung muss es über die Kirchenkreisgrenzen hinaus ein Forum und eine Anlaufstelle geben	0%		s. Oben

II. Bleibende und neue Herausforderungen:.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Etablierung des Konzeptes, so dass es als fester Bestandteil des Kirchenkreises wahrgenommen wird.	Erschließen von neuen gesellschaftlichen Gruppen; neue Ansprechpartner; für die Bewahrung der Schöpfung sensibilisieren; Kirche wird in anderen ggf. irritierenden Zusammenhängen an verschiedenen Orten des KK wahrgenommen. Eine Einbindung der örtlichen Gemeinde soll erfolgen.	3	ab 2015/2022	Koordinatorenkreis Anstelle des Kulturkoordinators tritt die Idee „Angeklopft und nachgefragt“ (s. separates Konzept)
2	Kirche ist ein Ort, der für viele Bevölkerungsgruppen fremd ist und daher skeptisch betrachtet wird. Hier bedarf es Konzepte, um Kirchenräume	In Kirchen finden kulturelle Angebote statt, die auch Menschen einen Zugang ermöglichen, die sich „eher	3	2022	Kirchenkreisausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und

II.4. GS II D 4

auch für andere Veranstaltungen als für Gottesdienste zu öffnen, um Schwellen (-ängste) zu überwinden.	kirchenfern“ einschätzen würden.			öffentliche Verantwortung
--	----------------------------------	--	--	---------------------------

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	ca. 3 Veranstaltungen pro Jahr.	2022	Koordinatorenkreis	6.000€ p.a. (2.000€ pro Veranstaltung)/ ungeklärt
	2.	fundierte Öffentlichkeitsarbeit			500,00 p.a./ Haushalt
	3.	suffiziente Werbung			oben enthalten
	4.	Fortbildung der eingebundenen Ehrenamtlichen			oben enthalten
2	1.	Kontakte mit Kulturvereinen und Kunstanbietern (z.B. Scena, Musikhaus ...) aufbauen und	2017	Kirchenkreisausschuss für Kultur, Bildung,	

		Kooperationsmöglichkeiten analysieren.		Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung	
	2	Durchführung von einer Veranstaltung pro Jahr in jeweils unterschiedlichen Kirchengemeinden des Kirchenkreises (inkl. fundierter Öffentlichkeitsarbeit und suffizienter Werbung)	2017	Kirchenkreisausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung	2.000€ p.a. (Refinanzierung durch Eintrittsgelder ggf. möglich)/ Haushalt



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS
BURGDORF

Grundstandard III

Kirchliche Bildungsarbeit

Allgemeine Bemerkungen:

1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?

Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?

Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung

3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?

Wenn ja: Was hat sich verändert?

(Hinweis: Hier reichen Stichworte aus. Lediglich bei weitreichenden Veränderungen gegenüber dem vorherigen Planungszeitraum ist eine detaillierte Beschreibung der Ausgangslage erforderlich.)

Zusammensetzung der KVs hat sich weiter verändert. Fast alle sind berufstätig und wollen ihre Freizeit bewusst einsetzen, auch für die Familien. Wertschätzung der KV-Arbeit durch den KK ist daher noch wichtiger geworden.

4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?

5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:

6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:

Dimension / Nr.:	1. Biographische und Biographie begleitende Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung und Ausschuss für Arbeit mit Kindern

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Immer mehr Kinder und Jugendliche wachsen in Patchwork-Familien oder mit nur einem Elternteil auf, so dass Vertrauens- und Gemeinschaftserfahrungen brüchig geworden sind. Ein zum Teil erheblicher Medienkonsum führt dazu, dass immer weniger soziale Basiskompetenzen erlernt und erprobt werden. Der religiöse	In jeder Gemeinde sollen Konfirmandenfreizeiten stattfinden. Die Jugendlichen sollen dabei tragfähige Gemeinschaftserfahrungen machen können sowie die Relevanz des christlichen Glaubens, der Glaubensinhalte und kirchlicher Riten erlebnisnah miterleben können. Hinsichtlich	70%		Kann an dieser Stelle entfallen, weil im Handlungsfeld IV mit dem geplanten Flottenmodell ein entsprechender Schwerpunkt gesetzt wird.

	Traditionsabbruch führt dazu, dass religiöse Rituale und Traditionen kaum bekannt sind.	der Länge der Freizeiten wird in jeder Gemeinde ein Optimum gefunden zwischen religionspädagogischem Interesse und Akzeptanz durch die Eltern (Stichwort: Fehlzeiten in Schule)			
2	Auf der einen Seite wächst das Interesse an lebenslangem Lernen, an Selbstreflexion und -vergewisserung sowie an wertorientiertem Handeln. Andererseits reflektieren nur manche Gemeinden im Detail, welchen Beitrag sie für Bildungsprozesse der Menschen in ihrer Gemeinde erbringen wollen und können.	Jede Gemeinde kommt – ggf. nach Beratung durch den Kirchenkreis (Bildungsausschuss, Kinder-Jugend-Schul-Ausschuss, KJD, Beauftragte für Erwachsenenbildung u.a.) und ggf. nach Beratung mit den Gemeinden der Region – zu einer Entscheidung über ihren Beitrag zu Bildungsprozessen bestimmter Zielgruppen in ihrer Gemeinde/Region.	0%	Eine systematische Erfassung der Beiträge zu Bildungsprozessen bestimmter Zielgruppen in den Gemeinden/Regionen erfolgte nicht	Bildungsaktivitäten unterliegen einer stetigen Dynamik. Diese ist geprägt von den Personen und aktuellen Themen. Zukünftig sollten Anreize zur Bildungsarbeit geboten werden, die eine Konzentration auf den Bereich der Bildung stärken (z.B. Bildungsfonds)
3	Von den bestehenden Projekten ist insbesondere eine „bürgerliche Mittelschicht“ die primäre	Erstellung einer „Bildungslandkarte“ (Übersicht über Bildungsaktivitäten der	0%	Die Erstellung einer Bildungslandkarte würde zum 1. einem	Die geplante Bildungslandkarte wurde im letzten

<p>Zielgruppe. Eine Ausnahme bilden z. B. die Hausaufgabenprojekte, in denen die soziale Inklusion im Vordergrund steht.</p> <p>Nicht jede Gemeinde kann Bildungsangebote für verschiedene Zielgruppen anbieten. Hieraus ergibt sich ein besonderer Kommunikations- und Koordinierungsauftrag für den Kirchenkreis.</p>	<p>Gemeinden und Einrichtungen) – siehe Dimension 3c.</p> <p>Die soziale Inklusion ist als wichtiger Gesichtspunkt von Bildungsangeboten für alle Altersgruppen zu fördern.</p>		<p>kontinuierlichen Aktualisierungsaufwand führen, der in einem unzureichenden Verhältnis ihres Nutzen stehen würde. 2. Besteht die Gefahr durch notwendige Definitionen von „Bildung“ entstehende Aktivitäten unbewusst zu exkludieren und eine Entstehung neuer Bildungsprofile entgegenwirken</p>	<p>Planungszeitraum nicht umgesetzt. Der Ausschuss hält sie auch nicht mehr für sinnvoll, da die Bildungsangebote in ihrer Vielfalt und ihrem Wechsel kaum für längere Zeit dokumentierbar sind.</p>
---	---	--	--	--

*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)

*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

II. Bleibende und neue Herausforderungen

Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die Vielfalt der Bildungsangebote ist im Kirchenkreis groß. Trotzdem kann nicht jede Gemeinde für jede Zielgruppe ein Angebot machen. Hieraus ergibt sich ein besonderer Kommunikations- und Koordinierungsauftrag für den Kirchenkreis.	Regelmäßige Veröffentlichung der Bildungsangebote im Kirchenkreis.	2	2017	Redaktion von Kreuz&Quer
2	Auf der einen Seite wächst das Interesse an lebenslangem Lernen, an Selbstreflexion und -vergewisserung sowie an wertorientiertem Handeln. Andererseits reflektieren nur manche Gemeinden im Detail, welchen Beitrag	Bildungsarbeit in den Gemeinden anregen.	2	2018	Ausschuss Kultur / Bildung

	sie für Bildungsprozesse der Menschen in ihrer Gemeinde erbringen wollen und können.				
3	Die Friedensarbeit in der Dokumentationsstätte Sievershausen ist ein wichtiger Bildungsfaktor in unserem Kirchenkreis	Sie sollte mit den anderen Akteuren im Bildungsbereich aus Gemeinden, dem Kirchenkreis und der Landeskirche weiter vernetzt werden	2	2018	Ausschuss Kultur / Bildung

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Die Redaktion von Kreuz&Quer wird gebeten, in jeder Ausgabe der Zeitung und von Kreuz&Quer Fokus eine Rubrik „Bildungsangebote im KK“ einzurichten und diese bei den Gemeinden und Einrichtungen abzufragen.	2017	Redaktion von Kreuz&Quer	Vorhandene Ressourcen
2	1.	Konzept für Anreize zur Bildungsarbeit erstellen	2018	Ausschuss Kultur / Bildung	Vorhandene Ressourcen
3	1.	In Federführung der/s Superintendenten/in findet ein erstes Treffen aller Beteiligten statt. Hier werden weitere Schritte zur Kooperation überlegt und verfolgt.	2017	Superintendent/in	Vorhandene Ressourcen

*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

Dimension / Nr.:	2. Institutionelle Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung und Ausschuss für Arbeit mit Kindern

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Die Umstrukturierung von Schulen zu Ganztagschulen führt dazu, dass eine „klassische Jugendarbeit “ an Nachmittagen kaum noch durchführbar ist. Hinzu kommt, dass die Schule zum primären Ort von Lernen und Freizeit wird.	Im zweiten Teil des Projektzeitraums des Projektes „ schulnahe Jugendarbeit “ soll die Frage geklärt werden, ob es erfolgversprechender ist, die Arbeit an den Schulen als Gemeindearbeit zu verstehen und bekanntzumachen (ohne dass eine messbare Steigerung der Intensität der Jugendarbeit im Gemeindehaus erwartet wird) oder ob es erfolgversprechender ist, die Arbeit in der Schule bewusst mit Jugendarbeit in den	15%	Es liegt kein ausformuliertes Konzept vor. Die Stelle ist nicht auf Grundlage der KK-Konzeption errichtet worden, sondern wurde vom KKV eingebracht. Als Schwerpunkt hat die Stelleninhaberin „Beratung von Gemeinden im Bereich der	Eine ausschließliche Beratungsarbeit seitens des Kirchenkreises ist nicht sinnvoll, das Projekt schulnahe Jugendarbeit soll nicht weitergeführt werden. Eine Alternative ist attraktive Konfirmandenarbeit.

		Gemeindehäusern zu verbinden und diese dadurch zu stärken. Nach Klärung dieser Frage kann im Planungszeitraum 2013-2014 (also vor der Stellenplanung für 2017ff) beraten werden, wie Jugendarbeit unter den Bedingungen der Ganztagschulen zukünftig strukturiert werden soll.		Ganztagschulen“ genannt. Das Angebot zur Beratung wurde gemacht, aber wenig bis gar nicht genutzt. „Die Gemeinden“ sagen, sie hätten für OGS-Arbeit keine Ressourcen, nur St. Paulus hat hier einen Schwerpunkt gelegt.	
2	In Kindergärten und insbesondere in Krippen ist der Bedarf an Vertretungskräften schon für die planbaren Urlaubszeiten, erst recht für nicht planbare Krankheits-Ausfallzeiten hoch. Weil insbesondere in Krippen die Kinder an Personal gewöhnt sein müssen, darf es keine dauernde Fluktuation geben.	Bis Ende 2012 ist ein Vertretungssystem für Erzieher/innen und Sozialassistent/innen geschaffen, auf das alle interessierten Kitas zugreifen können. Für jede Einrichtung soll möglichst immer dieselbe Vertretungskraft zur Verfügung stehen.	0%, bzw 80 %	Idee wurde seitens des KK nicht realisiert, Situation entspannt sich aber durch Kooperationsbereitschaft der Kommunen.	Die gemeinsame Trägerschaft wird Erleichterung bringen, aber der „Personalmarkt“ ist leer gefegt. Einrichtungen müssen an Attraktivität arbeiten (Fortbildung, Supervision, Begleitung bieten)

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die Umstrukturierung von Schulen zu Ganztagschulen führt dazu, dass eine „klassische Jugendarbeit “ an Nachmittagen kaum noch durchführbar ist. Hinzu kommt, dass die Schule zum primären Ort von Lernen und Freizeit wird.	Im zweiten Teil des Projektzeitraums des Projektes „ schulnahe Jugendarbeit “ soll die Frage geklärt werden, ob es erfolgversprechender ist, die Arbeit an den Schulen als Gemeindearbeit zu verstehen und bekanntzumachen (ohne dass eine messbare Steigerung der Intensität der Jugendarbeit im Gemeindehaus erwartet wird) oder ob es erfolgversprechender ist, die Arbeit in der Schule bewusst mit Jugendarbeit in den Gemeindehäusern zu verbinden und diese dadurch zu stärken. Nach Klärung dieser Frage kann im Planungszeitraum 2013-2014 (also vor der Stellenplanung für	Entfällt	Entfällt	Entfällt

		2017ff) beraten werden, wie Jugendarbeit unter den Bedingungen der Ganztagschulen zukünftig strukturiert werden soll.			
2	In Kindergärten und insbesondere in Krippen ist der Bedarf an Vertretungskräften schon für die planbaren Urlaubszeiten, erst recht für nicht planbare Krankheits-Ausfallzeiten hoch. Weil insbesondere in Krippen die Kinder an Personal gewöhnt sein müssen, darf es keine dauernde Fluktuation geben.	Mit der geplanten Übernahme der Kita-Trägerschaft auf den Kirchenkreis ein Vertretungssystem zwischen den Kitas einführen. Den einzelnen Einrichtungen soll möglichst eine feste Vertretungskraft zugeordnet werden.	1	2017	Künftige Pädagogische Kita-Leitung
3	Wegfall der Fachberatung seit Anfang 2015; die Alternative (Päd. Leitung [Fach- und Dienstaufsicht der KiTa-Ltg. und MA] u. Fachberatung in einer Person führt z. Rollenkonflikt	Einstellung einer Fachberatung für den Kirchenkreis (unbefristet)	1	2017	KKV, KiTa-Ausschuss

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1		Wird nicht weiter verfolgt.	Entfällt	Entfällt	Entfällt
2	1.	Vertretungssystem zwischen den Kitas entwerfen.	2017	KiTa-Trägersausschuss	Vorhandene Ressourcen
3	1.	Einstellung einer Fachberatung für den Kirchenkreis (unbefristet) – gemeinsam mit dem KK Burgwedel-Langenhagen -	2017	KKV, KiTa-Trägersausschuss	7.500€ p.a./ Zielstellung

Dimension / Nr.:	3. Konzeptionell / koordinierende Dimension der Bildungsarbeit
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung und Ausschuss für Arbeit mit Kindern

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Zielerreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	<p>Kindertagesstätten stehen vor einer dreifachen Herausforderung:</p> <p>a: In Zukunft wird der Wettbewerb um eine KiTa-Trägerschaft schärfer werden – bis hin zu kommerziellen Anbietern. Diesem kann nur durch ein überzeugendes pädagogisches Profil, möglichst geringe Kosten und eine reibungslose Administration (einschließlich einer erfahrenen</p>	<p>Bis Ende 2014 trifft der Kirchenkreistag eine Entscheidung darüber, ob der Kirchenkreis oder ein Verbund (ggf. zusammen mit dem KK Burgwedel-Langenhagen) den Kirchengemeinden anbietet, die Trägerschaft von Kitas zu übernehmen, die bislang in der Trägerschaft von Kirchengemeinden waren. Die Entscheidung basiert auf einem neutral moderierten Beratungsprozess, in dessen</p>	50 %		Wir warten auf eine Entscheidung zur gemeinsamen Trägerschaft

	<p>Verhandlungsführung gegenüber Kostenträgern) begegnet werden.</p> <p>b: Zur Profilschärfung der Kitas zugunsten der Kinder, der Eltern und der Konkurrenzfähigkeit der Einrichtungen müssen das religionspädagogische Konzept und seine Umsetzung sowie die wechselseitige Zusammenarbeit zwischen Kita und sonstigen Gemeindeaktivitäten überzeugend sein.</p> <p>c: Der Umfang der administrativen Begleitung der Kitas (Personalführung, Vertretungsfragen, Bau, Inventar etc.) durch Kirchenvorstände muss leistbar sein und darf nicht die religionspädagogischen und gemeindeentwicklerischen Überlegungen verdrängen.</p>	<p>Rahmen alle o.g. Herausforderungen geprüft wurden.</p>			
2	<p>Die Zahl der Kinder, die aus belasteten oder prekären sozialen Verhältnissen kommen (Armut,</p>	<p>Die Kirchenvorstände der Gemeinden, die eine Kita in ihrer Trägerschaft haben, prüfen bis</p>	10%	Es ist kein neues Familienzentrum	Bei Bedarf soll das Angebot „Familiensprechstunde“ auf

	<p>Trennung der Eltern, mangelnde deutsche Sprachkenntnisse der Eltern, Bildungsarmut u.a.) nimmt zu. Um diese Kinder zu unterstützen, ist die religionspädagogische Arbeit durch sozialpädagogische Arbeit, durch Elternarbeit und Beratungsarbeit (Lebensberatung, Schuldnerberatung, Suchtberatung, Kurenberatung u.a.) zu ergänzen. Dies legt eine verstärkte Einbettung in die sonstige Gemeindearbeit und die Verknüpfung mit diakonischer Beratungsarbeit nahe.</p>	<p>Ende 2014, ob sie ihre Kita (ggf. in Teilen) in Richtung Familienzentrum entwickeln (incl. Beratung, helfende Engel, Hausaufgabenbetreuung o.ä.).</p> <p>Diese Prüfung wird mit dem Evaluations- und Neuordnungsprozess der KiTa-Trägerschaft (s.o.) auf KK-Ebene verzahnt.</p> <p>Ggf. werden Umsetzungen eingeleitet.</p>		<p>entstanden.</p> <p>Allerdings gibt es das neue Beratungsangebot „Familiensprechstunde“ bis Ende 2017</p>	<p>weitere Einrichtungen ausgeweitet werden.</p> <p>Eine Evaluation ist vorgesehen, bei positiven Ergebnissen soll die Familiensprechstunde verlängert werden</p>
3	<p>Auch die konzeptionell-kordinierende Dimension der Bildungsarbeit außerhalb des Kita-Bereiches ist auf Kirchenkreis-Ebene entwicklungsfähig. Nicht jede Gemeinde kann</p>	<p>Eine „Bildungslandkarte“ zeigt eine Übersicht über Bildungsaktivitäten der Gemeinden und Einrichtungen unter Berücksichtigung der Bildungsziele und Zielgruppen. Stärken und Schwächen (insbes. hinsicht-</p>	0%	Bildungslandkarte wurde nicht erstellt.	Die geplante Bildungslandkarte wird nicht mehr für sinnvoll gehalten, da die Bildungsangebote in ihrer Vielfalt und ihrem Wechsel kaum für längere Zeit

	<p>Bildungsangebote zu den vier Feldern der Bildungsarbeit (s. Allg. Bemerkungen/II: religiöse Identitätsbildung, Bildungsarbeit zu gesellschaftlichen Themen, Kooperationen mit anderen Bildungsträgern, Handlungsorientierung) und für verschiedene Zielgruppen anbieten. Hieraus ergibt sich ein besonderer Kommunikations- und Koordinierungsauftrag für den Kirchenkreis.</p>	<p>lich der sozialen Inklusion) der Bildungsarbeit sind bekannt, so dass Kirchengemeinden und Regionen hinsichtlich ihrer Bildungsaktivitäten unterstützt werden können, so dass eine ressourcen- und bedarfsorientierte Bildungsarbeit im Kirchenkreis koordiniert werden kann und ggf. ergänzende Aktivitäten des Kirchenkreises geplant werden können.</p> <p>Anm.: Zu Glaubenskursen vgl. Grundstandard „Verkündigung, Gottesdienst, Seelsorge“, zu sozialer Bildungsarbeit vgl. Grundstandard „Diakonie“.</p>			dokumentierbar sind.
--	---	--	--	--	----------------------

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<p>Kindertagesstätten stehen vor einer dreifachen Herausforderung:</p> <p>a: In Zukunft wird der Wettbewerb um eine KiTa-Trägerschaft schärfer werden – bis hin zu kommerziellen Anbietern. Diesem kann nur durch ein überzeugendes pädagogisches Profil, möglichst geringe Kosten und eine reibungslose Administration (einschließlich einer erfahrenen Verhandlungsführung gegenüber Kostenträgern) begegnet werden.</p> <p>b: Zur Profilschärfung der Kitas zugunsten der Kinder, der Eltern und der Konkurrenzfähigkeit der Einrichtungen müssen das religionspädagogische Konzept und seine Umsetzung sowie die wechselseitige Zusammenarbeit zwischen</p>	<p>Konzept zur Trägerschaft der Kitas inhaltlich und finanziell konkretisieren, beschließen und umsetzen.</p>	1	2017	Kirchenkreistag

<p>Kita und sonstigen Gemeindeaktivitäten überzeugend sein.</p> <p>c: Der Umfang der administrativen Begleitung der Kitas (Personalführung, Vertretungsfragen, Bau, Inventar etc.) durch Kirchenvorstände muss leistbar sein und darf nicht die religionspädagogischen und gemeindeentwicklerischen Überlegungen verdrängen.</p>				
<p>2 Die Zahl der Kinder, die aus belasteten oder prekären sozialen Verhältnissen kommen (Armut, Trennung der Eltern, mangelnde deutsche Sprachkenntnisse der Eltern, Bildungsarmut u.a.) nimmt zu. Um diese Kinder zu unterstützen, ist die religions-pädagogische Arbeit durch sozialpädagogische Arbeit, durch Elternarbeit und Beratungsarbeit (Lebensberatung, Schuldnerberatung, Suchtberatung, Kurenberatung u.a.) zu ergänzen. Dies legt eine verstärkte Einbettung in die sonstige Gemeindegemeinschaft und die Verknüpfung mit diakonischer Beratungsarbeit nahe.</p>	<p>Evaluation des Angebotes „Familiensprechstunde“.</p>	<p>1</p>	<p>2017</p>	<p>Ausschuss für die Arbeit mit Kindern</p>

3	Beratungsbedarf im Rahmen der Familiensprechstunde	Beratung sicherstellen	3	2022	Ausschuss für die Kirchliche Arbeit mit Kindern
4	Veränderte Realitäten der Familien.	Kita- und Gemeindegarbeit muss vernetzt sein, insbesondere unter dem soziokulturellen Aspekt von Alleinerziehenden und „Patchwork“familien.	3	2022	Ausschuss für die kirchliche Arbeit mit Kindern

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Einstellung einer Fachkraft als pädagogische Leitung der in Trägerschaft des Kirchenkreises zusammengeführten Kitas.	2017	Kirchenkreistag	20.000€ p.a./ Zielstellung (Rest über StRPlan und Landeskirche)
	2.	Erarbeitung von Regelungen für die Zusammenarbeit der Kitas in Trägerschaft des Kirchenkreises, insbesondere: Inhaltlich zu pädagogischen Standards, Entscheidungszuständigkeiten (Kirchengemeinde/ örtliche Leitung/ Pädagogische Gesamtleitung/ Träger); Finanziell zur Abbildung im Haushalt, Gebäudenutzung und -unterhaltung, bisherige Unterdeckungen, Rücklagen.	2017	Kirchenkreistag	Vorhandene Ressourcen
2	1.	Evaluation des Angebotes „Familiensprechstunde“.	2017	Ausschuss für die kirchliche Arbeit mit Kindern	Vorhandene Ressourcen
3	1.	Bei positiver Evaluation Fortführung des Konzepts Familiensprechstunde	2022	KKV, Ausschuss für die kirchliche Arbeit	20.000 p.a./ ungeklärt

				mit Kindern	
4	1.	Bereits bestehende vernetzte Maßnahmen müssen ausgebaut und erweitert werden, Koordinationsstellen sollen in allen Familienzentren, je nach Größe im Sozialraum, eingerichtet werden: Funktionierende Familienzentren benötigen ein Netzwerk vor Ort und Beziehungspersonen. Weitere Familienzentren sollen eingerichtet werden.	2022	KKV, Ausschuss für die kirchliche Arbeit mit Kindern	20.000 EUR pro Familienzentrum/ ungeklärt

Dimension / Nr.:	4A. Qualifizierende Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung und Ausschuss für Arbeit mit Kindern

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit *¹	Ziele *¹	Grad Ziel-Erreichung *²	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*³	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Nur wenige Erzieher/innen sind bereits für den Krippenbereich speziell qualifiziert. Die (Religions-)pädagogische Fortbildung in Bezug auf Krippenkinder muss verstärkt werden.	Weitere Delfi-Plus-Fortbildungen sollen in Zusammenarbeit mit der Familienbildungsstätte Celle angeboten werden, außerdem sollen weitere Angebote entwickelt werden.	100%	Es ist ein sinnvolles Projekt	es soll unbedingt fortgeführt werden.
2	Die religionspädagogische Begleitung aller Mitarbeiter/innen muss kontinuierlich weitergeführt werden, um das evangelische Profil zu stärken.	Eine religionspädagogische Fachkraft übernimmt diese Arbeit.	50%	Noch nicht alle nehmen die Angebote an. Eine religionspädagogische Fachkraft wurde noch nicht angestellt.	Verstärkte Werbung

II. Bleibende und neue Herausforderungen

Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Nur wenige Erzieher/innen sind bereits für den Krippenbereich speziell qualifiziert. Die (Religions-)pädagogische Fortbildung in Bezug auf Krippenkinder muss verstärkt werden.	Das sinnvolle Fortbildungsprojekt soll weitergeführt werden.	2	Dauerhaft	Ausschuss für die Arbeit mit Kindern
2	Die religionspädagogische Begleitung aller Mitarbeiter/innen muss kontinuierlich weitergeführt werden, um das evangelische Profil zu stärken.	Einstellung einer Fachkraft (siehe auch 3. Konzeptionell / koordinierende Dimension der Bildungsarbeit, III. Maßnahmen)	1	2017	Kirchenkreistag
3	Religiöser Traditionsabbruch	Auffangen der Defizite, die originäre Aufgabe der Kirchengemeinde ist die Verkündigung. Sie soll gestärkt werden.	3	2022	KKV, Ausschuss für die kirchliche Arbeit mit Kindern.

4	Kindergottesdienste brauchen Highlights (Kinderkirchentag)	Stützung der Arbeit	1	2017	Beauftragte/r für den Kindergottesdienst
----------	--	---------------------	---	------	--

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3 = wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Fortbildungsprojekt weiterführen.	Dauerhaft	Ausschuss für die Arbeit mit Kindern	Vorhandene Ressourcen
2	1.	Einstellung einer Fachkraft (siehe auch 3. Konzeptionell / koordinierende Dimension der Bildungsarbeit, III. Maßnahmen)	2017	Kirchenkreistag	1,0 Stelle (siehe auch 3. Konzeptionell / koordinierende Dimension der Bildungsarbeit)
3	1.	Rel.-päd Langzeitfortbildungen werden angeboten	2017	Leitungen / KV's	Anträge an das freie Drittel
	2.	Rel.-päd. Angebote verstärken im KK: a) Fortbildung von rel.-päd. Multiplikatoren im KK und b) Krippenberaterinnen werden ausgebildet. Wenn die Ausbildung vom DW bezahlt wird, müssen sie in der LK zur Verfügung stehen, besser ist es im KK organisiert: KK bezahlt Ausbildung, 2 Pers. sind	2022	Ausschuss für die kirchliche Arbeit mit Kindern	Ausbildungskosten und 6 WoStd. auf KK-Ebene: 18.000 EUR p.a./ ungeklärt

		mit jeweils 3 Wostd. angestellt.			
4	1.	Fortführung der Kinderkirchentage	2017	Beauftragte/e für den Kinderkirchentag	5.000 EUR alle zwei Jahre/ Haushalt

Dimension / Nr.:	4B. Qualifizierende Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Kultur, Bildung, Kirchenmusik und öffentliche Verantwortung und Ausschuss für Arbeit mit Kindern

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	<p>Ein Budget für die Fortbildung Ehrenamtlicher wurde im Kirchenkreis in der letzten Planungsperiode aufgelegt. Abgerufen wurden Mittel in der Hauptsache für KV-Klausurtagungen. Hier liegt auf der einen Seite ein besonderes Interesse der Gemeinden, auf der anderen Seite wurden Regeln aufgestellt, die das Abrufen für solche Klausurtagungen eher behindern.</p> <p>Ehrenamtliche sollen nicht den vollen Teilnehmer-Beitrag selbst tragen oder aus dem Gemeinde-Budget zahlen</p>	<p>KV-Klausurtagungen werden stärker gefördert, weil es hier einen Bedarf gibt, und EA für eine längere Zeit relativ „garantiert“ in der Gemeinde tätig sind (6 Jahre).</p> <p>Die individuelle Fortbildung interessierter Ehrenamtlicher wird im bisherigen Umfang finanziell gefördert.</p>	40%	<p>2013 wurden 5473 €</p> <p>2014 wurden 1975 € beansprucht. Es stehen jährlich 10.000 € zur Verfügung</p>	<p>Hürden abbauen,</p> <p>evtl. Zuschüsse erhöhen,</p> <p>Werbung verstärken</p>

<p>(hierzu müssten sie als Kirchenvorsteher die Förderung durch die Gemeinde selbst beschließen). Es soll deutlich werden, dass der Kirchenkreis Interesse daran hat, dass KV-Klausuren durchgeführt werden.</p>				
--	--	--	--	--

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<p>Ein Budget für die Fortbildung Ehrenamtlicher wurde im Kirchenkreis in der letzten Planungsperiode aufgelegt. Abgerufen wurden Mittel in der Hauptsache für KV-Klausurtagungen. Hier liegt auf der einen Seite ein besonderes Interesse der Gemeinden, auf der anderen Seite wurden Regeln aufgestellt, die das Abrufen für solche Klausurtagungen eher behindern.</p> <p>Ehrenamtliche sollen nicht den vollen Teilnehmer-Beitrag selbst tragen oder aus dem Gemeinde-Budget zahlen (hierzu müssten sie als Kirchenvorsteher die Förderung durch die Gemeinde selbst beschließen). Es soll deutlich werden, dass der Kirchenkreis Interesse daran hat, dass KV-Klausuren durchgeführt werden.</p>	<p>KV-Klausurtagungen werden stärker gefördert, weil es hier einen Bedarf gibt, und EA für eine längere Zeit relativ „garantiert“ in der Gemeinde tätig sind (6 Jahre).</p> <p>Die individuelle Fortbildung interessierter Ehrenamtlicher wird im bisherigen Umfang finanziell gefördert.</p>	1	Begleitend über den gesamten Zeitraum	KKV, KKA

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Bewerbung der Förderung: Mindestens eine Erinnerungs-Mail vom KKA	01.02.2017	KKA	
	2.	Erhöhung des Förderbetrags pro Person mit dem Ziel, Teilnehmende vollständig von der Zuzahlung bei KV-Klausuren befreien zu können. Anpassung an gestiegene Preise: 85 € pro Person und Klausur. Bei Klausuren, die längere als drei Tage dauern, kann ein gesonderter Antrag gestellt werden. Höchstförderung: 120 €	01.02.2016	KKV	10.000 €/Haushalt (Fortb.)
	3.	Bei Klausuren bis drei Tage Dauer gilt der Zuschuss grundsätzlich als genehmigt. Gesonderte Anträge sind vor Beginn der Klausur zu stellen. Abzurechnen ist in beiden Fällen bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem die Klausur stattfand. Weitere Regeln sind nicht zu beachten.	Zeitbegleitend	KKV, KKA, KVs	



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS
BURGDORF

Grundstandard IV

Kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Allgemeine Bemerkungen:

1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?

Jugend- und Schulausschuss, Ausschuss für die Arbeit mit Kindern

2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?

Ausschuss für die Arbeit mit Kindern sowie Jugend- und Schulausschuss

3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?

Wenn ja: Was hat sich verändert?

(Hinweis: Hier reichen Stichworte aus. Lediglich bei weitreichenden Veränderungen gegenüber dem vorherigen Planungszeitraum ist eine detaillierte Beschreibung der Ausgangslage erforderlich.)

Schulische Anforderungen an Jugendliche haben sich erhöht

Freizeitverhalten verändert (technische Möglichkeiten, Medien, Schnelllebigkeit, Ganztagschule)

Hohe Zahl von Kirchaustritten im Alter von 17 bis 25 (KMU)

Projektstelle schulkooperative Arbeit läuft 2016 aus und stand während des vergangenen Planungszeitraums nicht tatsächlich im vorgesehenen Umfang zur Verfügung

4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?

Zum Handlungsfeld Kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bestehen keine Auflagen und Hinweise.

5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:

(Hinweis: Für das Konzept „Verwaltung im Kirchenkreis“ ist der Stellenplan des Kirchen(kreis)amtes beizufügen!)

UA 1120 Allgemeine Jugendarbeit/Kreisjugenddienst

Plan	Besetzt	
1,0	0,25	Kreisjugenddiakon/in (0,75 MAV-Freistellung)
0,0	0,75	Kreisjugenddiakon/in (befristet für MAV-Freistellung)
UA 0300 Diakone/innen auf Kirchenkreisebene (soweit Kinder- und Jugendarbeit in Dienstanweisung)		
1,0	1,0	Diakon/in Burgdorf Pankratius
1,0	1,0	Diakon/in Lehrte Matthäus
0,5	0,5	Diakon/in Ilten
0,25	0,25	Diakon/in Ahlten

6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:

Neue viertel Diakonenstelle (Klärung der Inhalte in 2016)

Dimension / Nr.:	1. Biographische und Biographiebegleitende Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Arbeit mit Kindern und Jugend- und Schulausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Förderung der Entwicklung von Kindern und deren soziokulturelle Integration durch Kinderfreizeiten bzw. Kinderferienprogramme in Kooperation mit Gemeinden/Region besteht.	Intensivierung der Kooperation und Koordinierung insbesondere in Hinblick auf den Einsatz von ausgebildeten Juleica-Inhaber/innen	17%	Soweit bekannt nur in drei Gemeinden umgesetzt.	Werben um die 15 anderen Gemeinden.
2	Die bestehende Vernetzung von Konfirmanden- u. Jugendarbeit ist ausbaufähig.	konzeptionelles Verankern der Vernetzung von Konfirmanden- und Jugendarbeit und damit Chancennutzung d. personellen Beziehungsarbeit und Beteiligungsmöglichkeit im Jugendverband der ev. Jugend / Glaubensbindung und –bildung in jugendgemäßer Art und Weise (jugendsensible Kirche)	70%	Es werden verschiedene Angebote durchgeführt (Flotte, Konfis auf Kurs, Konfirmandentage, Mini-Teamer, Schnupperkurse).	Die Arbeit auf regionaler Ebene soll gemeinsam mit dem KJD durch das Projekt „regionale Konfirmanden- und Jugendarbeit“ konzeptionell verankert werden.

2017-2022

3	Von den bestehenden Projekten ist insbesondere eine „bürgerliche Mittelschicht“ die primäre Zielgruppe. Eine Ausnahme bilden z. B. die Hausaufgabenprojekte, in denen die soziale Inklusion im Vordergrund steht. Die Vielfältigkeit der Projekte soll verstärkt werden.	Vielfalt/breites Spektrum von Angeboten vorhalten besonders unter Beteiligung der Jugendlichen entwickeln (jugendsensible Kirche sein!)	25%	Angebote im Bereich sozialer Inklusion sprechen eine schwer adressierbare Zielgruppe an und sind nicht immer dauerhaft erfolgreich. Attraktive und vielfältige Angebote sind vorhanden, aber ungleichmäßig verteilt. Eine Gemeinde ist weiterhin in diesem Feld aktiv, Uetze ist weggefallen. Die Verstärkung ist kaum gelungen, die Mitarbeit von Jugendlichen in Hausaufgabenprojekten ist schwierig.	Best Practice-Beispiele für breitere Angebotslandschaft in der Fläche bekannt machen. Es sollte weiter daran gearbeitet werden, das Thema in der Konzeption des KJD und der Gemeinden zu berücksichtigen. Inklusion wird durch Schule wichtiger, nicht nur unter dem sozialen Aspekt.
4	Förderung und Wertschätzung des Engagements von Jugendlichen durch den Kirchenkreisjugenddienst	Intensivierung der Förderung und Wertschätzung des Engagements von Jugendlichen durch den Kirchenkreis jugenddienst (Danken, Motivieren, Partizipation)	90%	Neujahrstreff, Forum, Hearing, Klausurtagung des KKJK sind Beispiele mit Ehrung von neuen JuLeiCa-Inhabern und Lob für die Begleitung von Maßnahmen. Wertschätzung findet statt und wird wahrgenommen.	Intensivierungsprozess wird 2016 abgeschlossen sein. Das erreichte Niveau ist dann dauerhaft zu halten.
5	Ausbau der bisher nur in geringem Maße vorhandenen inklusiven Angebote für Kinder und Jugendliche.	konzeptionelles Verankern von Staffelpreisen bei Angeboten des Kirchenkreisjugenddienstes	20%	Das formulierte Ziel wurde im wesentlichen nicht erreicht. Teilweise gibt es Staffelpreise, teilweise wurden sie wieder abgeschafft.	Andere Wege entwickeln, Inklusion in den Blick nehmen.

*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)

*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

II. Bleibende und neue Herausforderungen

Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Förderung der Entwicklung von Kindern und deren soziokulturelle Integration durch Kinderfreizeiten bzw. Kinderferienprogramme	Weiterer Ausbau des Einsatzes von ausgebildeten Juleica-Inhaber/innen, dadurch Integration sowohl der Teamer wie der Teilnehmenden in den kirchlichen Kontext und Angebot positiver Rollenvorbilder für die Teilnehmenden.	2	2019	Aussch.f.d.Arbeit m.Kindern Jugend-u.Schulaussch. KJD
2	Die Bindung der Mitglieder an die Kirche wird in der Jugendphase entschieden. Jugendarbeit besteht aus Beziehungsarbeit und Gruppenerfahrungen. Für eine tragfähige Beziehung zur Institution Kirchen sind verlässliche Ansprechpartner nötig. Freizeiten sind ein sehr geeigneter Ort für intensive Gruppenerfahrungen.	Regionale Aktionstage für Konfirmanden um die Konfirmanden und Teamer einer Region und den KJD zusammenzubringen und zur Sicherung der Schnittstellenarbeit als Angebot für den gesamten Kirchenkreis.	1	2017	Jugend-u.Schulaussch. KJD KKT
3	Unterstützungsfunktion des KJD für gemeindliche Arbeit stärken	Intensivierung der Kooperation und Koordinierung zwischen KJD und Gemeinden bzw. Regionen	2	2019	KJD

4	Die bestehende Vernetzung von Konfirmanden- und Jugendarbeit ist ausbaufähig.	Konzeptionelles Verankern der Vernetzung von Konfirmanden- und Jugendarbeit und damit Chancennutzung der personellen Beziehungsarbeit und Beteiligungsmöglichkeit im Jugendverband der ev. Jugend / Glaubensbindung und –bildung in jugendgemäßer Art und Weise (jugendsensible Kirche) Indikator ist die Beteiligung an vernetzten Maßnahmen wie dem Konfirmandentag, Landesjugendcamp, Schnupperkursen und Flottenmodell	1	2019	KJD
5	Ausbau der Vernetzung von Konfirmanden- und Jugendarbeit nicht nur zwischen den Ebenen, sondern auch in der Fläche	Vernetzte Angebote in den Regionen. Hauptamtliche für Jugendarbeit in jeder Region (unabhängig von organisatorischer Anbindung).	1	2019	KJD,
6	Von den bestehenden Projekten ist insbesondere eine „bürgerliche Mittelschicht“ die primäre Zielgruppe. Eine Ausnahme bilden z. B. die Hausaufgabenprojekte, in denen die soziale Inklusion im Vordergrund steht. Die Vielfältigkeit der Projekte soll verstärkt werden.	Vielfalt/breites Spektrum von Angeboten vorhalten und besonders unter Beteiligung der Jugendlichen entwickeln (jugendsensible Kirche sein!)	2	2019	KJD
7	Qualitätssicherung im Bereich der Förderung / Wertschätzung der Jugendlichen durch den KJD	Förderung und Wertschätzung des Engagements von Jugendlichen durch den Kirchenkreisjugenddienst (Danken, Motivieren, Partizipation) ist Standard.	3	dauerhaft	KJD
8	Ausbau der bisher nur in geringem Maße vorhandenen inklusiven Angebote für Kinder und Jugendliche.	Inklusion und Integration für Teilnehmende bei Maßnahmen der Jugendarbeit stärken	2	2019	KJD
9	Die Angebote des KJD sind in vielen Gemeinden nicht ausreichend bekannt.	Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit, Programmheft.	1	2017	KJD

10	Viele Kinder nehmen an kirchlichen Angeboten teil. Nach dem Konfirmandenunterricht bleiben nur wenige. Potentielle Teamer / ehrenamtliche Mitarbeiter gehen verloren.	Mehr jugendliche ehrenamtlich Mitarbeitende binden durch Schaffung von Einsatzmöglichkeiten. Gründung von GJKs und JUMAKs.	2	2020	
11	Erreichbarkeit der Jugendlichen wird anders (Soziale Netze, „Digital Natives“, „Cocooning“).	Stärkere Präsenz, mehr persönliche Begegnung, bessere Erreichbarkeit.	2	2017	KJD
12	Jugendlichen die Idee des Fremden als Nächsten nahebringen.	Möglichkeiten des persönlichen Kontaktes mit Menschen anderer Kulturen schaffen.	2	2017	KJD
13	Im Kirchenkreis leben viele ungetaufte Kinder und Jugendliche in Familien mit mindestens einem Kirchenmitglied.	Diese Kinder und Jugendliche für die Taufe gewinnen.	2	2019	

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3 = wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1.	1.	Verstärkte Werbung für das Thema Kinderfreizeiten und Kinderferienprogramme.	2018	Ausschuss für die Arbeit mit Kindern	Keine zusätzlichen Ressourcen
2, auch 1-6	1.	<p>Planung und Durchführung eines regionalen Aktionstages für Konfirmanden in Zusammenarbeit mit den Teamern aus der Region. An einem Samstag im Jahr wird ein sechsstündiger Aktionstag in einem Gemeindehaus der Region angeboten, der die Konfirmanden und Teamer einer Region zusammenbringt. Inhaltliches Programm und Material werden vom KJD gestellt und der Aktionstag mit den Teamern gemeinsam durchgeführt.</p> <p>Dieser Baustein ist mit allen Konfirmandenunterrichtsmodellen kompatibel und entlastet dadurch die Unterrichtenden. Die Jugendlichen der Gemeinden lernen die Mitarbeitenden des KJD persönlich kennen. Zudem bekommen die Konfirmanden Kontakt zu den Teamern der Region. Durch regelmäßige Durchführung entsteht eine regionale Tradition der Jugendarbeit.</p> <p>Die Projektstelle kommt damit allen Gemeinden im Kirchenkreis gleichermaßen zugute.</p>	2017	<p>Jugend-u.Schulaussch.</p> <p>KJD KKT</p>	0,25 Diakonenstelle = 16.900€ p.a./ungeklärt
8.	1.	Einbeziehung des Themas Inklusion in das Konzept des Kreisjugenddienstes und der Gemeinden.	2018	KJD	Keine zusätzlichen Ressourcen

2017-2022

3, 5, 11	2.	Erhöhung der personellen Präsenz von hauptamtlichen Jugendarbeiter/innen im Kirchenkreis als Ansprechpartner für Jugendliche, Teamer und Gemeinden durch Dienstanweisungen für Jugendarbeit.	2017	KJD, KKT	Keine zusätzlichen Ressourcen
3-12	3.	Stärkere Bekanntmachung der Arbeit des KJD vor Ort als Angebot für interessierte Gemeinden.	2018	KJD	Keine zusätzlichen Ressourcen
2, 5, 9, 11	4.	Einrichtung einer Viertelstelle Sekretariatsdienst im KJD, damit administrative und dokumentarische Aufgaben kostengünstiger durch eine Sekretariatskraft erledigt werden, so dass eine zusätzliche Viertelstelle für diakonische Arbeit verfügbar wird, ohne dass die Kosten einer diakonischen Kraft aufzubringen sind. Außerdem sollen damit feste Präsenzzeiten angeboten werden, in denen die persönliche Erreichbarkeit des KJD garantiert wird.	2022	StruPla, KKT	0,25 Sekretariatsstelle/ ungeklärt
1-11	5.	Ausbau der Internetseite, neues Programmheft: Berücksichtigung der unterschiedlichen Nutzer (Jugendliche, Teamer, Gemeinden/KV).	Ende 2017	KJD	2.000 €/ Haushalt
12	6	Zusammenarbeit des KJD mit der Dokumentationsstelle Antikriegshaus Sievershausen bei der Begegnung von Jugendlichen mit Teilnehmern des International Workcamp.	2017	KJD	Keine zusätzlichen Ressourcen
13	7	Erarbeitung Zielgruppenorientierter Angebote für Familien mit nicht getauften Kindern und Jugendlichen.	2020	Gemeinden	Keine zusätzlichen Ressourcen

*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

Dimension / Nr.:	2. Institutionelle Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Arbeit mit Kindern und Jugend- und Schulausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Begonnen hat die konzeptionelle Kooperation von Kirche und Schule in der schulnahen Jugendarbeit (2009). Diese gilt es anzupassen, nachhaltig zu verankern und zu intensivieren durch Angebote der Jugendarbeit an und mit Schulen im Kirchenkreis	Intensivierung und nachhaltige Etablierung von Kooperationsprojekten a) Entfristung eines Stellenanteils b) Entfristung und Anbindung des anderen Stellenanteils an eine Region	50 %	Die „All about Team“ AG an der IGS Hämelerwald hat sich etabliert und weitet sich im Bereich von Schulseelsorge aus.	Fortführung der „All about Team“ AG.
2	Förderung der Entwicklung im weiteren Aktionsradius, punktuelle Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche durch Kirchenkreis, Region und Kirchengemeinden.	Transparenz und Vernetzung der Freizeitangebote für alle Kinder und Jugendliche im Kirchenkreis.	80 %	Neu etabliert wurden: 14-tägige Sommerfreizeit, 5-tägige Segelfreizeit (ehrenamtlich geleitet), 5-tägige Kinderferientage.	Fortführung der bewährten Arbeit.
3	Begegnungen von Kindern in einem Umfeld außerhalb der eigenen Gemeinde sind weiter zu fördern. Alle zwei Jahre einen Kinderkirchentag im ländlich geprägten Kirchenkreis Burgdorf mit teilweise langen Anfahrtswegen der Teilnehmenden. Dadurch großer organisatorischer Aufwand, um Kindern die Teilnahme zu ermöglichen.	Auch Kinder aus räumlich entfernteren Kirchengemeinden die Teilnahmen niedrigschwellig ermöglichen.	50%		Diese Herausforderung wird nicht fortgeschrieben.

4	In den Jahren, in denen kein Kinderkirchentag stattfindet, gibt es keine weiteren übergemeindlichen Angebote für Kinder der Kindergottesdienste.	Einrichtung von regionalen Kinderkirchentagen im zweijährlichen Rhythmus.	0%		Diese Herausforderung wird nicht fortgeschrieben.
5	Förderung von Begegnungen Jugendlicher ist ansatzweise vorhanden. Punktuelle Jugendgruppen und Projektgruppen für/mit Jugendliche/n sollen das Angebot erweitern	Aktionen und Projekte, an denen Jugendliche und junge Erwachsene ehrenamtlich mitwirken können.	75 %	Teamereinbeziehung im KJD bei Juleica, Projekten, Aktionen, Konfi-Tag, Lajucamp, etc. immer vorhanden. Die Möglichkeiten, sich in den Gemeinden einzubringen, sind für die Teamer stark unterschiedlich.	Förderung der Schnittstellenarbeit durch das Projekt „regionale Konfirmanden- und Jugendarbeit“ / ungeklärt

II. Bleibende und neue Herausforderungen:
--

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Begonnen hat die konzeptionelle Kooperation von Kirche und Schule in der schulkooperativen Jugendarbeit (2009). Diese gilt es anzupassen, nachhaltig zu verankern und zu intensivieren durch Angebote der Jugendarbeit an und mit Schulen im Kirchenkreis	Fortführung der „All about Team“-AG	2	dauerhaft	KJD
2	Förderung der Entwicklung im weiteren Aktionsradius, punktuelle Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche durch Kirchenkreis, Region und Kirchengemeinden.	Transparenz und Vernetzung der Freizeitangebote für alle Kinder und Jugendliche im Kirchenkreis.	2	dauerhaft	KJD und Gemeinden
3	Förderung von Begegnungen Jugendlicher ist ansatzweise vorhanden. Punktuelle Jugendgruppen und Projektgruppen für/mit Jugendliche/n sollen das Angebot erweitern	Aktionen und Projekte, an denen Jugendliche und junge Erwachsene ehrenamtlich mitwirken können. Jugendliche können sich als Teamer oder Organisator einbringen, wichtig ist aber, dass es dabei immer einen konkreten Ansprechpartner und klare Strukturen gibt. Neues Projekt „regionale Konfirmanden- und Jugendarbeit“ berücksichtigt diese Ziele.	1	2017	Jugend- und Schulausschuss, KJD und Regionen
4	Die Kooperation des Kirchenkreises mit der Dokumentationsstelle Antikriegshaus Sievershausen als gesamtkirchlich relevante Institution der Friedensarbeit und Gewaltprävention stärker mit Leben erfüllen und für den Kirchenkreis nutzbar machen.	Die Veranstaltungen der Dokumentationsstelle Antikriegshaus Sievershausen im Kirchenkreis besser bekannt machen.	3	2017	KJD, Antikriegshaus

5	Religiöse Sozialisation der Kinder muss unterstützt werden; „Stabilität des Abbruchs“: Familien und Kinder gemeinsam betrachten	Erarbeiten von Formaten / Projekten vor Ort und im Kirchenkreis.	3	2022	Ausschuss für Arbeit mit Kindern
6	Konkurrenz zu anderen Angeboten	Orientierung an den Bedürfnissen von Familien und Alleinerziehenden.	3	2022	Ausschuss für Arbeit mit Kindern
7	Veränderte Situation von Familien - Alleinerziehende etc.	Orientierung an den Bedürfnissen von Familien und Alleinerziehenden.	3	2022	Ausschuss für Arbeit mit Kindern

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Fortführung der „All about Team“ AG.		KJD	Vorhandene Ressourcen
	2.	Unterstützung des Schüler-Mentoren-Ausbildungsprogrammes (SMAP) in Region V weiterführen.		KJD	Vorhandene Ressourcen
	3.	Fortbildung zu Juleica für SMAP-Teilnehmer anbieten.		KJD	Vorhandene Ressourcen
2	1.	Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende im Kirchenkreis, in den Regionen und in den Kirchengemeinden, die kirchliche Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche anbieten, treffen sich zur Koordinierung der Angebote. Diese Angebote werden auch von den kirchlichen Regionen und Kirchengemeinden kirchenkreisweit ausgeschrieben. Der Kreisjugenddienst übernimmt die koordinierende Funktion insbesondere zur Einbindung von Jugendlichen mit JuLeiCa, um ihnen Einsatzmöglichkeiten anzubieten.		KJD	Vorhandene Ressourcen
3	1.	Der KJD erarbeitet im Kontakt mit dem Jugend- u. Schulausschuss und einzelnen Kirchengemeinden zwei bis drei Modelle, in denen Jugendliche entsprechend eingebunden werden. Die Modelle können danach den anderen Kirchengemeinden vorgestellt und weiter empfohlen werden.	2018	Jugend- und Schulausschuss und KJD	Vorhandenen Ressourcen

2017 -2022

4	1.	<p>Der KJD informiert in seinen Gremien regelmäßig über die Arbeit des Antikriegshauses. Informationsmaterial wird weiter geleitet.</p> <p>Der KJD prüft neue Kooperationsmöglichkeiten und Veranstaltungsformate in Zusammenarbeit mit dem Antikriegshaus.</p> <p>Der KJD sucht den Kontakt und den Informationsaustausch zu den Mitarbeitenden im Antikriegshaus.</p> <p>Der KJD prüft inwieweit die Arbeit der Nagelkreuzgemeinschaft in die Arbeit des KJD implementiert werden kann.</p>	Gesamter Planungszeitraum	KJD	Vorhandene Ressourcen
5-7	1.	Stelle für Arbeit mit Kindern im KK für fünf Jahre einrichten: Entwicklung von Formaten wie Familienfreizeiten, Kinderbibeltagen mit und ohne Familien, Projekte für die Grundschule (wie fit for five) für Regionen und Gemeinden	2022	Ausschuss für die Arbeit mit Kindern	0,5 Diakonenstelle = 33.800€ p.a./ ungeklärt
8	1.	Planung und Durchführung eines regionalen Aktionstages für Konfirmanden in Zusammenarbeit mit den Teamern aus der Region als Projekt „regionale Konfirmanden- und Jugendarbeit“-	2017	Jugend- u. Schulaussch., Gemeinden, Regionen, KJD, KKT	0,25 Diakonenstelle (s. D1 Ziffer 2) / ungeklärt
9	1.	Berücksichtigung der aktuellen Veranstaltungen der Dokumentationsstelle Antikriegshaus Sievershausen in der Planung des KJD und Werbung in den Kirchengemeinden.	2017	KJD	Vorhandene Ressourcen

Dimension / Nr.:	3. Konzeptionell / koordinierende Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Arbeit mit Kindern und Jugend- und Schulausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Verschiedene Modelle von Konfirmandenarbeit (Flotte, Blockmodelle etc.) als "Brücke" zur Jugendarbeit nutzen.	Transparenz, Verknüpfung und Vernetzung der vielfältigen Konfirmandenarbeit und Schaffung von überregionalen Begegnungsfeldern für Konfis.	70%	Konfirmandentag , Laju-Camp, Schnupperkurse, und Konfimodelle etc. finden statt. In einigen Gemeinden Einbindung der Teamer in den Konfirmandenunterricht.	Verstärkung der Schnittstellenarbeit zwischen Konfirmandenunterricht und Jugendarbeit.
2	Zeit- und jugendgemäße Auseinandersetzung mit spirituellen Fragen und Eröffnung von gemeinschaftsstiftenden und spirituellen Begegnungsfeldern	Ausbau und Intensivierung von Angeboten, die Jugendlichen die Möglichkeit für gemeinschaftsstiftende und spirituelle Erfahrungen bietet (jugendsensible Kirche)	50%	Regelmäßiger Jugendgottesdienst im KK des KJD, zielgruppengerechte Andachten und Godis bei Projekten und Freizeiten.	Fortführen.

3	(Ganztags-)Schule als zentralen Lebensort und bestimmenden Zeitfaktor von Kindern und Jugendlichen verstehen und Konsequenzen von schulkooperativer Arbeit evangelischer Jugendarbeit überdenken	Integration der schulnahen Jugendarbeit in die bereits bestehende Jugendarbeit des Kirchenkreises unter Berücksichtigung der aus der Projektstelle Schulnahe Jugendarbeit gewonnenen Erkenntnisse	50%	Projekt etabliert, Reichweite stärker begrenzt als erwartet, teilweise auch durch fehlende Ressourcen limitiert. Langfristige, regelmäßige und zuverlässige Arbeit durch ehrenamtliche Jugendliche nicht realistisch.	Schul-Kooperatives-Angebot „All about Team“ an der IGS Hämelerwald festigen.
4	Verstärkung von Jugendarbeit in den Regionen durch Bereitstellung von hauptamtlichen Mitarbeiter/innen in jeder Region	Initiierung eines Prozesses zur Entwicklung von regionaler Jugendarbeit im Kirchenkreis mit dem Ziel, dass in jeder Region eine/n hauptamtliche/n Mitarbeiter/in tätig ist, die/der auch Formen von schulnaher Jugendarbeit als Tätigkeitsfeld berücksichtigt. Dieser Prozess soll in die Überlegungen zur Regionalentwicklung im Kirchenkreis mit verankert werden	0%	Der Prozess hat nicht stattgefunden.	Konzeptentwicklung an den Regional-entwicklungsprozess im Kirchenkreis andocken

II. Bleibende und neue Herausforderungen:
--

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Verschiedene Modelle von Konfirmandenarbeit (Flotte, Blockmodelle etc.) als "Brücke" zur Jugendarbeit nutzen.	Transparenz, Verknüpfung und Vernetzung der vielfältigen Konfirmandenarbeit und Schaffung von überregionalen Begegnungsfeldern für Konfis. KJD als Koordinator / Impulsgeber für die zeitgemäße Konfirmandenmodelle	1	2017	Jugend-u.Schulaussch. KJD
2	Zeit- und jugendgemäße Auseinandersetzung mit spirituellen Fragen und Eröffnung von gemeinschaftsstiftenden und spirituellen Begegnungsfeldern	Ausbau und Intensivierung von Angeboten, die Jugendlichen die Möglichkeit für gemeinschafts-stiftende und spirituelle Erfahrungen bietet (jugendsensible Kirche)	2	2018	KJD
3	(Ganztags-)Schule als zentralen Lebensort und bestimmenden Zeitfaktor von Kindern und Jugendlichen verstehen und Konsequenzen von schulkooperativer Arbeit evangelischer Jugendarbeit überdenken	Integration der schulkooperativen Jugendarbeit in die bereits bestehende Jugendarbeit des Kirchenkreises unter Berücksichtigung der aus der Projektstelle Schulnahe Jugendarbeit gewonnenen Erkenntnisse	3	dauerhaft	KJD
4	Verstärkung von Jugendarbeit in den Regionen durch Bereitstellung von hauptamtlichen Mitarbeiter/innen in jeder Region	Initiierung eines Prozesses zur Entwicklung von regionaler Jugendarbeit im Kirchenkreis mit dem Ziel, dass in jeder Region jährlich ein von Region und KJD gemeinsam ausgerichteter Aktionstag stattfindet.	1	2017	Jugend-u.Schulaussch. KJD

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1+4	1.	Planung und Durchführung eines regionalen Aktionstages für Konfirmanden in Zusammenarbeit mit den Teamern aus der Region als Projekt „regionale Konfirmanden- und Jugendarbeit“.	2017	Jugend- u. Schulaussch., Gemeinden, Regionen, KJD, KKT	0,25-Diakon/innen-Stelle (s. D1 Ziffer 2) / ungeklärt
2	2.	Klostertage für KKJK/GJK	2021	KJD	Vorhandene Ressourcen
3	3.	Fortführung der „All about Team“ AG.	dauerhaft	KJD	Vorhandene Ressourcen

Dimension / Nr.:	4. Qualifizierende Dimension
Zuständig:	Ausschuss für Arbeit mit Kindern und Jugend- und Schulausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Die Vermittlung gewaltfreier und urchristlicher Werte ist eine Notwendigkeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im schulischen und kirchlichen Kontext.	Intensivierung und nachhaltige Etablierung von Projekten der Gewaltprävention.	20%	Primäres Ziel der frühzeitig beendeten Projektstelle für schulnahe Jugendarbeit. Antikriegshaus Sievershausen „Schritte gegen Tritte“ (Maik Bischoff) läuft Ende 2016 aus.	Neues Konzept finden.
2	Jugendliche wollen sich ehrenamtlich an der Konfirmand/innen-Arbeit beteiligen. Für die Qualifizierungsmaßnahme "Juleica-Schulung" gilt ein Mindestalter von 16 Jahren. Es gibt viele Jugendliche, die schon vorher mitarbeiten möchten.	Jugendliche unter 16 Jahren für die Mitwirkung an der Konfirmand/innen-Arbeit fortbilden.	70%	Angebote Schnupperkurse in Kooperation mit Gemeinden ausbauen.	Fortführen, Traineeemodelle für Gemeinden entwickeln.

3	Im Kirchenkreis werden mehr und mehr Ganztagschulen entstehen. Angebote der Jugendarbeit müssen dem angepasst werden.	Jugendliche unter 16 Jahren an Schulen für die Durchführung von Aktionen und Projekten schulischer und kirchlicher (schulnaher) Jugendarbeit fortbilden.	20%	Das Beratungsangebot des KJD im Rahmen einer 1/4 –Stelle wurde von den Regionen nur in geringem Maße in Anspruch genommen. Realisiert wurden: Beteiligung des KJD an SMAP in Form eines Rechtsseminars, Initiierung Kinderkirchen-Entdeckertag in Haimar und Projekt „Fit 4 Five“.	Klären, ob Ressourceneinsatz für schulkooperative Arbeit von den Regionen gewollt ist.
4	Jugendliche ab einem Alter von 16 Jahren, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, müssen dafür qualifiziert werden.	Jugendliche für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen qualifizieren und fortbilden.	90 %	Juleica-Kurse mit steigenden Teilnehmerzahlen.	Hauptamtliche aus den Gemeinden als aktive Kooperationspartner auch in der Durchführung beteiligen.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die Vermittlung gewaltfreier und urchristlicher Werte ist eine Notwendigkeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im schulischen und kirchlichen Kontext.	Neukonzeption von Projekten.	3	2020	Ausschuss für Arbeit mit Kindern, Jugend- und Schulausschuss.
2	Jugendliche wollen sich ehrenamtlich an der Konfirmand/innen-Arbeit beteiligen. Für die Qualifizierungsmaßnahme "Juleica-Schulung" gilt ein Mindestalter von 16 Jahren. Es gibt viele Jugendliche, die schon vorher mitarbeiten möchten.	Jugendliche unter 16 Jahren weiterhin für die Mitwirkung an der Konfirmand/innen-Arbeit fortbilden.	2	dauerhaft	KJD
3	Im Kirchenkreis entstehen mehr und mehr Ganztagschulen. Angebote der Jugendarbeit müssen dem angepasst werden.	Klären, ob Ressourceneinsatz für schulkooperative Arbeit von den Regionen gewollt ist.	2	2018	Jugend- und Schulausschuss
4	Jugendliche ab einem Alter von 16 Jahren, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, müssen dafür qualifiziert werden.	Jugendliche für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen qualifizieren und fortbilden.	2	dauerhaft	KJD

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Neukonzeption von Projekten.	2020	Ausschuss für Arbeit mit Kindern, Jugend- u. Schulaussch.	Ehrenamtliche Arbeit
1	2.	Berücksichtigung der aktuellen Veranstaltungen der Dokumentationsstelle Antikriegshaus Sievershausen in der Planung des KJD und Werbung in den Kirchen-gemeinden.	dauerhaft	KJD	Vorhandene Ressourcen
1	3.	Angebot des erprobten Modells „Konfirmandentag“ im Kontext der Dokumentationsstelle Antikriegshaus Sievershausen für weitere Gemeinden.	dauerhaft	KJD	Vorhandene Ressourcen
2	4.	Schnupperkurse fortführen	dauerhaft	KJD	Vorhandene Ressourcen
3	5.	Klärung, ob Ressourceneinsatz für schulkooperative Arbeit von den Regionen gewollt ist, an Regionalisierungsprozeß andocken.	2018	Jugend- und Schulausschuss	Ehrenamtliche Arbeit
4	6.	Durchführung von Juleica-Schulungen und "KleFo's" (Kleine Fortbildungen).	dauerhaft	KJD	Vorhandene Ressourcen



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS
BURGDORF

Grundstandard V

**Diakonie
(ohne Diakonieverband Hannover Land)**

Allgemeine Bemerkungen:

1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?

Das Konzept 2013-2016 wurde vom Diakonieausschuss, jetzt Ausschuss für Diakonie und Seelsorge erarbeitet. Des Weiteren haben daran der Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene, der Partnerschaftsbeauftragte für Borna und Johannesburg West und der Beauftragte für „Brot für die Welt“ mitgewirkt. Für die Krankenhausseelsorge hat Frau Pn. De Maeyer, KHS-Seelsorgerin mitgewirkt. Der Bereich „Seelsorge“ ist in diesem Planungszeitraum unter dem Grundstandard 1: „Verkündigung, Gottesdienst, Seelsorge und Gemeindeaufbau“ bearbeitet worden.

2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?

Der Ausschuss für Diakonie und Seelsorge in den Abschnitten des Grundstandards 5: 1. Sonstige sowie selbstständige diakonische Einrichtungen und Dienste 2. Ehe- und Lebensberatung 3. Schulung und Förderung haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitender in diakonischen Handlungsfeldern 4. Gemeinde- und Gemeinwesendiakonie und 8. Diakoniefonds. Der Beauftragte für „Brot für die Welt“ für 5. Ökumenische Diakonie. Die Partnerschaftsausschüsse für die Abschnitte 6. Partnerschaft zum Kirchenkreis Johannesburg West in Südafrika und 7. Partnerschaft zum Kirchenkreis Borna. Der Ausschuss für Seelsorge und Diakonie, die Krankenhausseelsorgerinnen im Klinikum Warendorff und im Klinikum Lehrte und der/die Superintendent/in waren und sind in Zukunft für den Bereich Krankenhausseelsorge verantwortlich. Die Herausforderung 2 bisher auch im Grundstandard 1/ 4. Seelsorge aufgeführt, liegt nun im Verantwortungsbereich des KKV und des Ausschusses für Diakonie und Seelsorge.

3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?

Wenn ja: Was hat sich verändert?

(Hinweis: Hier reichen Stichworte aus. Lediglich bei weitreichenden Veränderungen gegenüber dem vorherigen Planungszeitraum ist eine detaillierte Beschreibung der Ausgangslage erforderlich.)

a) Bei Erstellung des aktuellen Konzepts war noch nicht mit der steigenden Anzahl von Flüchtlingen zu rechnen. Gerade im Bereich der Diakonie stellt sich die Herausforderung auf diese Situation zu reagieren. Fragen von Kirchenasyl, die Entwicklung einer Willkommenskultur, die Entwicklung von ehrenamtlichen Unterstützungsmaßnahmen und die Beratung von Flüchtlingen sind mögliche Antworten auf diese Veränderung. Vielfach ist ein erhöhtes bürgerschaftliches Engagement in diesem Bereich festzustellen. Die Organisationsstrukturen müssen aber in den Ortschaften noch entwickelt werden und die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren noch gefestigt und erweitert werden. Auf diese neue Ausgangslage möchte der Kirchenkreis mit dem Projekt „Diakonie in der Region 2“ neue Akzente und Erprobungsmöglichkeiten schaffen.

Das Projekt „Seelsorge in der Palliativ- und Hospizversorgung“ (Dauer 2010-2014) ist nicht weitergeführt worden. Es wurde festgestellt, dass der Fokus auf die seelsorgerliche Begleitung von Sterbenden gerichtet sein muss. Allerdings ist die Umsetzung dieses Zieles nur zum Teil gelungen. Die Belastung der Gemeindepastor/innen ist erheblich. Der Freiraum, der erforderlich ist, um sich der Aufgabe zu stellen aber kaum vorhanden. Der KKV hat im Herbst 2014 beschlossen, das Projekt nicht wie bisher weiter durchzuführen, sondern geeignete Formen zu suchen, durch die das Thema weiterverfolgt werden kann.

Im Haus der Diakonie in Burgdorf ist das Angebot „Ehe- und Lebensberatung“ zunächst bis 2017 eingerichtet worden. Es ist zu überprüfen, in welchem Umfang das Angebot danach fest installiert und vielleicht sogar erweitert werden kann.

b) Zustrom von Flüchtlingen in allen Gemeinden, wachsendes bürgerschaftliches Engagement als Integrationshilfe und Zusammenarbeit mit kirchlichen Akteuren.

c) Die 35jährige Partnerschaft zum früheren Kirchenbezirk Borna (heute Kirchenbezirk Leipziger Lnad) steht auf dem Prüfstand vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland seit 1990 (Vereinigung mit dem Gebiet der DDR, neuer jeweiliger gesellschaftlicher Hintergrund).

4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?

Keine Auflagen und Hinweise

5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:

* Die Stelle für Ehe- und Lebensberatung finanziert durch die Landeskirche ist bis 31.12.2016 gesichert. Ab 2017 muss erneut über die Stelle entschieden werden.

* Die Krankenhausseelsorge im Klinikum Lehrte mit 0,5 Stellenanteil (davon 0,25 fremdfinanziert) und im Klinikum Warendorff mit 0,75 Stellenanteil

6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:Die obengenannten Stellen sind nur teilweise im Stellenrahmenplan festgeschrieben. Im Planungszeitraum müssen die Stellenanteile und ihre Finanzierung erneut in den Blick genommen werden.

Dimension / Nr.:	1. Sonstige sowie selbständige diakonische Einrichtungen und Dienste
Zuständig:	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge sowie Ausschuss für weltweite Ökumene

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Konfirmandenunterricht für Jugendliche mit Behinderungen	Aufrechterhaltung des Unterrichts für kirchenkreisweit ca. 10 Jugendliche, die aufgrund ihrer Behinderung nicht am Regelunterricht teilnehmen können	100 %		Weitere Aufrechterhaltung des Unterrichts für kirchenkreisweit ca. 10 Jugendliche, die aufgrund ihrer Behinderung nicht am Regelunterricht teilnehmen können
2	Diakoniestation Burgdorf e.V.	Weitere Vernetzung mit KG, helfenden Engeln und Hospizdienst	30 %	Die vorgeschlagene Maßnahme war nicht zielführend, da die handelnden Personen in einem eng	Abstimmung über die Herausforderung mit allen in der Altenhilfe tätigen Einrichtungen,

				abgestimmten Prozess miteinander agieren müssen	Kirchengemeinden
3	Bahnhofsmision Lehrte	Fahrschülern mit einem Angebot entgegentzukommen	20 %	Wegen der Ganztagschule kommen nur sehr wenig Schüler zur Bahnhofsmision.	Das Ziel wird nicht weiter verfolgt.
		Aufstellung eines offenen Bücherschranks	100%	Der Bücherschrank wurde aufgestellt. Er wird sehr gut angenommen.	Der Bücherschrank ist regelmäßig durchzusehen und mit Büchern zu ergänzen. Nachschub wird immer wieder gebracht
4	Ev. Alters - und Pflegeheim Rosemarie-Nieschlag-Haus Lehrte	Keine Konkurrenz im Bereich Hospizbegleitung	100%	Für beide Hospizdienste wurde ein Kooperationsvertrag geschlossen.	

*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.*2

„Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)

*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

II. Bleibende und neue Herausforderungen

Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Konfirmandenunterricht für Jugendliche mit Behinderungen	Aufrechterhaltung des Unterrichts, weil die Jugendlichen aufgrund der Schwere ihrer Behinderungen nicht am gemeindlichen Unterricht teilnehmen können	1	fortlaufend	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Unterrichtende/r, Ausschuss für Kinder, Jugend und Schule
2	Diakoniestation Burgdorf e.V.	Die Angebote der Altenhilfe sollen bekannter werden. Hilfebedürftige kennen die Möglichkeiten oft nicht.	2	2018	Diakoniestation, Kirchengemeinde und andere Angebote (Helfende Engel, Hospizdienste)
3	Bahnhofsmision Lehrte	Hilfestellung für die zunehmende Anzahl von Flüchtlingen durch Weiterleitung an betreffende Stellen	1	ab sofort	Leiterin Frau Bachmann und alle Mitarbeitenden

4	Kooperation der Hospizdienste pflegen und stärken	Weiterentwicklung der Kooperation beider Hospizdienste	2		
----------	---	--	---	--	--

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Zusammenführung der Jugendlichen in einer Gruppe für ca. 2 Jahre in Zusammenarbeit mit der Schule am Wasserwerksweg in Burgdorf. Übernahme der Stellenanteile in den Stellenrahmenplan	fortlaufend	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Unterrichtende/r, Ausschuss für Kinder, Jugend und Schule	Diakonenstelle: 5 Wochenstunden 8.500 €/p.a./ StRPlan
2	1.	Intensive Öffentlichkeitsarbeit in Kirchengemeinden, Seniorenkreisen und Veranstaltungen	2018	Diakoniestation und Kirchengemeinden	Lfd. Haushalt
	2.	Vernetzung mit Kirchengemeinden (Pfarramt, KV´s und Mitarbeiterkreise) und regionaler Dienstbesprechung	2018	Diakoniestation und Kirchengemeinden	Lfd. Haushalt
	3.	Multiplikatoren ansprechen und lfd. informieren	2018	Diakoniestation	Lfd. Haushalt
3	1.	Kontaktaufnahme mit dem „Runden Tisch Flüchtlinge“ in Lehrte	ab sofort	Leiterin Frau Bachmann	

4	1.	Evaluation der Kooperation zwischen den Hospizdiensten	2017	Hospizdienste / Koordinatorinnen, Rosemarie-Nieschlag- Haus, Diakoniepastor (Verband)	
	2.	Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten der kooperierenden Hospizdienste identifizieren	2017	Hospizdienste / Koordinatorinnen, Rosemarie-Nieschlag- Haus, Diakoniepastor (Verband)	

*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

Dimension / Nr.:	2. Ehe- und Lebensberatung
Zuständig:	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge sowie Ausschuss für weltweite Ökumene

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Eine Ehe- und Lebensberatungsstelle ist im Kirchenkreis Burgdorf zurzeit nicht vorhanden. Hier gilt es ein Angebot zu schaffen, das gut zu erreichen ist.	Sicherstellung eines Beratungsangebotes zur "Ehe- und Lebensberatung"	100%	Das Beratungsangebot ist eingerichtet.	Fortführung des Angebots
2	Die Kooperation mit einer bestehenden Ehe- und Lebensberatungsstellen im Bereich des Diakonieverbandes ist aufgrund der geringen Personal- und Sachmittel notwendig.	<ul style="list-style-type: none"> • Anbindung an einen Träger mit Erfahrung • Supervision und Arbeit im Team für den Mitarbeiter / die Mitarbeiterin • langfristige Planungssicherheit 	100 %	Zwischen der Ehe- und Lebensberatungsstelle Langenhagen und dem Kirchenkreis Burgdorf wurde ein Kooperationsvertrag	Verlängerung des Kooperationsvertrages

				abgeschlossen allerdings ist der Vertrag nur bis 2016 gültig.	
3	Eine "ambulante" Ehe- und Lebensberatung ermöglicht den Klienten eine gute Erreichbarkeit und kann das Beratungsangebot der größeren Kirchengemeinden erweitern.	Menschen bei Lebens- und Partnerschaftskonflikten nicht alleine lassen. Mit einem professionellen Beratungsangebot konkrete Hilfestellung bieten.	In den Kirchengemeinden ist vor Ort keine Ehe- und Lebensberatung durchgeführt worden	Das Beratungsangebot wird im Haus der Diakonie gut angenommen. Die Klienten kommen auch aus weiter entfernten Orten.	Eine „ambulante“ Beratung ist nicht erforderlich, weil die Klienten keine weiten Wege scheuen.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Sicherstellung des Angebotes der Ehe- und Lebensberatung im Haus der Diakonie in Burgdorf	Sicherstellung des Beratungsangebotes zur Ehe- und Lebensberatung	1	2017	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Ehe- und Lebensberatungsstelle Langenhagen, KKT
2	Die Kooperation mit der Ehe- und Lebensberatungsstelle Langenhagen wird fortgesetzt	Erhaltung eines kontinuierlichen Beratungsangebots	1	fortlaufend	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Struktur- und Planungsausschuss Ehe- und Lebensberatungsstelle Langenhagen, KKT

3	Durchführung von Veranstaltungen über die Einrichtung der Ehe- und Lebensberatungsstelle und Themen aus dem Arbeitsbereich in den Kirchengemeinden	Über das Beratungsangebot und die Möglichkeiten der Hilfestellung wird eine größere Öffentlichkeit informiert	2	2017	Mitarbeiter/ in der Beratungsstelle, Ausschuss für Diakonie und Seelsorge
----------	--	---	---	------	---

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Die finanziellen Möglichkeiten, die für die Sicherstellung erforderlich sind, werden festgeschrieben.	2017	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Struktur- und Planungsausschuss, KKT	25.000€ p.a./vertragl. Verpflichtung (Vorabzug)
	2.	Evaluation des Angebots unter der Fragestellung eines erhöhten Bedarfs	2017	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Struktur- und Planungsausschuss, KKT	
2	1.	Die Möglichkeiten zur Aufstockung und Entfristung der Stelle werden überprüft und verbindlich geregelt.	2017	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Struktur- und Planungsausschuss, KKT	s.1.1.

3	1.	Der Berater / die Beraterin wird in den Kirchengemeinden oder im Kirchenkreis über seine/ihre Tätigkeit berichten oder zu bestimmten Themenschwerpunkten informieren.	2017		s.1.1.
----------	----	---	------	--	--------

Dimension / Nr.:	3. Schulung und Förderung haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitender in diakonischen Handlungsfeldern
Zuständig:	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge sowie Ausschuss für weltweite Ökumene

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Diakonische Arbeit wird häufig in den Kirchengemeinden nur am Rande aber nicht als zentrale Aufgabe verstanden. Die Chancen und die Notwendigkeit diakonischer Arbeit sollen ins Blickfeld von Leitungsgremien genommen werden.	Diakonie wird als eine der Hauptaufgaben gemeindlicher Arbeit verstanden		Es bestehen keine verabredeten Indikatoren zur Zielerreichung, verabredete Maßnahmen wurden aus zeitlichen Gründen nicht durchgeführt.	Fortschreibung
2	Verknüpfung der diakonischen Arbeit mit der Arbeit in den Kirchengemeinden und dem Kirchenkreis	Schulung von Hauptamtlichen, Diakoniebeauftragten und Kirchenvorsteher/innen	70 %	Schulung im Jahr 2013, gute Beteiligung, allerdings wenige KV-Mitglieder	Weitere Angebote sinnvoll

3	Planung und Durchführung von Einzelveranstaltungen	Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen und besondere Gottesdienste zum Thema "Diakonie" werden in den Regionen angeregt	100 %	Gottesdienste in der Woche der Diakonie haben einen festen Platz, themenbezogene Einzelveranstaltungen wurden von einzelnen Gemeinden durchgeführt	Fortführung und Ausweitung
----------	--	---	-------	--	----------------------------

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Diakonische Arbeit wird häufig in den Kirchengemeinden nur am Rande aber nicht als zentrale Aufgabe verstanden. Die Chancen und die Notwendigkeit diakonischer Arbeit sollen ins Blickfeld von Leitungsgremien genommen werden.	Diakonie wird als Aufgabe gemeindlicher Arbeit verstanden	2	2022	Kirchenkreissozialarbeiter, Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, leitende Gremien des Kirchenkreises
2	Ehrenamtliche engagieren sich zunehmend an zeitlich befristeten Projekten. Sie sind interessiert an themenbezogenen Fortbildungen.	Schulung von Ehrenamtlichen zu ausgewählten Themen aus dem Bereichen Diakonie und Seelsorge	3	2021	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge in Zusammenarbeit mit dem Diakonieverband Hannover Land
3	Planung und Durchführung von Einzelveranstaltungen	Informationsveranstaltungen zu speziellen Themen und besondere Gottesdienste zum Themenbereich „Diakonie“	2	fortlaufend	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, KKK

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3 = wünschenswert

V.3. GSV D 3

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Bei den Visitationen der Kirchengemeinden gibt es separate Gespräche für die Mitarbeitenden in diakonischen Arbeitsfeldern. Zu diesen Gesprächen wird der/die Diakoniebeauftragte der Kirchengemeinde und des Kirchenkreises eingeladen.	fortlaufend	Superintendent/in Beauftragte/r für Diakonie	Lfd. HH
	2.	Auf der Internetseite des Kirchenkreises wird mindestens 2x jährlich über ein diakonisches Projekt oder eine diakonische Einrichtung des Kirchenkreises berichtet.	2017	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Beauftragter für Öffentlichkeitsarbeit	Lfd. HH
2	1.	Fortbildungsangebot zu einem aktuellen Thema	fortlaufend		500 € pro Jahr/ Haushalt
3	1.	Gottesdienst zum Abschluss der Woche der Diakonie abwechselnd in den Regionen des Kirchenkreises	jährlich		250,- € Werbekosten etc.p.a./ Haushalt
	2.	Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen	nach Anlass		Referenten-

					honorare: 500€ p.a./ Haushalt
--	--	--	--	--	----------------------------------

Dimension / Nr.:	4. Gemeinde- und Gemeinwesendiakonie
Zuständig:	Diakonie- und Seelsorgeausschuss und Ausschuss für weltweite Ökumene

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Die Nachhaltigkeit erfolgreicher sozial-diakonischer Projekte ist mit den finanziellen Ressourcen der Kirchengemeinden alleine nicht zu gewährleisten (z.B. "Gelbes Haus" Hänigsen, Familienzentrum Paulus-Burgdorf, Hausaufgabenprojekt Uetze). Einige Projekte strahlen weit über die Grenzen des Kirchenkreises hinaus, gelten als "best practice"-Projekte der Landeskirche. Erfahrungen aus diesen Projekten fließen schon jetzt ein in den landeskirchen-	Erfolgreiche Projekte erhalten, Stellenanteile sichern, Kooperation zwischen Kirchengemeinde und Diakonischem Werk aus- bzw. aufbauen.	90 %	Hausaufgabenprojekt in Uetze wurde eingestellt wegen fehlender Kooperation seitens der Grundschule.	Förderung von Projekten durch den Diakoniefonds. Zusätzlicher Mittelbedarf von 10.000 € pro Jahr weiter festschreiben.

	weiten Ausbau der Gemeinwesen-diakonie. Der Kirchenkreis hat damit gute Voraussetzungen, um sich zukünftig als Referenzstandort für gemeinwesen-diakonische Projekte zu profilieren.				
2	Aufbau weiterer Gemeinwesen-diakonie-Projekte im Kirchenkreis, wobei erfahrene Projektträger "Aufbauhilfe" bei Konzeption und Antragsstellung leisten können.	Bereits erprobte Konzepte ausweiten. Aufbau eines breit gefächerten Gemeinwesen-diakonie-Angebotes im Kirchenkreis.	100 %	„Diakonie in der Region 2“-gemeindeübergreifende Konzeption als Antwort auf die aktuelle Flüchtlingssituation. (Aufbau ab 2015)	Förderung durch den Innovationsfonds und den Diakoniefonds des KK ermöglichen.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die Nachhaltigkeit erfolgreicher sozial-diakonischer Projekte ist mit den finanziellen Ressourcen der Kirchengemeinden alleine nicht zu gewährleisten. (Z.B. "Gelbes Haus" Hänigsen, Familienzentrum Paulus-Burgdorf, Sozialfonds für Kinder und Jugendliche, „Diakonie in der Region 2“)	Erfolgreiche Projekte erhalten, Stellenanteile sichern, Kooperation zwischen Kirchengemeinde und Diakonischem Werk aus- bzw. aufbauen. Weitere Fördermöglichkeiten in den Kirchengemeinden entwickeln.	3	2022	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge
2	Aufbau weiterer Gemeindegewesendiakonie-Projekte im Kirchenkreis, wobei erfahrene Projektträger "Aufbauhilfe" bei Konzeption und Antragsstellung leisten können.	Kooperation mit Diakonieverband Hannover Land und anderen Akteuren, z.B. in der Flüchtlingssozialarbeit oder im Bereich der Hilfe für Migrantenfamilien	2	2017	Ausschuss für Diakonie und Seelsorge, Kirchenkreissozialarbeit

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	<p>Stärkung diakonischer „Leuchtturm“-Projekte im Kirchenkreis (z.B. „Diakonie in Region 2“, Paulus-Familienzentrum), finanzielle und personelle Absicherung.</p> <p>Das Familienzentrum wirkt weit über die Gemeindegrenzen hinweg. Familien aus dem gesamten Kirchenkreis werden von den verschiedenen Angeboten angesprochen.</p>	2022	KKV, Struktur- und Planungsausschuss des KKT	<p>1 halbe Stelle für Sozialarbeit für die Region II</p> <p>(1/4 Stelle aus KK-Mitteln [ca. 15.000€ p.a.]; ¼ Stelle aus Drittmitteln)/ ungeklärt</p> <p>Stellenanteil (10 Wstd.)Koordinationszentrum ca. 18.400 € p.a./ ungeklärt</p>

	2.	Kirchenkreiskollekten für o.g. Projekte	fortlaufend	KKV	
2	1.	Erstellung einer Broschüre über herausragende diakonische Projekte im Kirchenkreis	2019	Diakonieausschuss	5.000 €/einmalig/ Haushalt
	2.	Möglichkeiten zur Hospitation bei diakonischen Projekten schaffen	2019	Diakonieausschuss	Lfd. HH

Dimension / Nr.:	5. Ökumenische Diakonie
Zuständig:	Diakonie- und Seelsorgeausschuss und Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Brot für die Welt als Organisation der evangelischen Kirchen, die Hilfe zur Selbsthilfe in den Ländern des Südens leistet, bekannter machen	Anzahl der am Spendeneinwerben beteiligten Gemeinden halten	100%		weiterführen
2	Das Aufkommen von Spenden und Kollekten erhalten bzw. erhöhen	Die Identifikation der Gemeindemitglieder mit Brot für die Welt erhöhen.	100%		weiterführen
3	Entwicklungspolitische Bildungsarbeit betreiben	Entwicklungspolitisches Bewusstsein wecken	10%		verstärken
4	Spielräume der eigenen Handlungsmöglichkeiten entdecken	Menschen zur Beteiligung an Kampagnen von Brot für die Welt gewinnen	40%		weiterführen
5	Mittel durch Spenden und Kollekten zur Nothilfe gewinnen	Umsetzung von Spendenaufrufen des Landesverbandes des DW für die Diakonie- Katastrophenhilfe	50%		verstärken

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Brot für die Welt als Organisation der evangelischen Kirchen, die Hilfe zur Selbsthilfe in den Ländern des Südens leistet, bekannter machen	Anzahl der am Spendeneinwerben beteiligten Gemeinden halten	1	beständig	BfdW Beauftragter
2	Das Aufkommen von Spenden und Kollekten erhalten bzw. erhöhen	Die Identifikation der Gemeindemitglieder mit Brot für die Welt erhöhen.	1	beständig	KVs, BfdW Beauftragter
3	Entwicklungspolitische Bildungsarbeit betreiben	Entwicklungspolitisches Bewusstsein wecken	2	beständig	BfdW Beauftragter
4	Spielräume der eigenen Handlungsmöglichkeiten entdecken	Menschen zur Beteiligung an Kampagnen von Brot für die Welt gewinnen	2	beständig	BfdW Beauftragter
5	Mittel durch Spenden und Kollekten zur Nothilfe gewinnen	Umsetzung von Spendenaufrufen des Landesverbandes des DW für die Diakonie- Katastrophenhilfe	1	beständig	

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Der Kirchenkreis unterstützt die Beauftragung für Brot für die Welt und sorgt dafür, dass sowohl die Themen von Brot für die Welt als auch die Frage des Kollektenaufkommens in den Gemeinden im Blick bleiben (z. B. auf Kirchenkreiskonferenzen etc.)	Beständig	KKV	Lfd. HH
2	1.	Gründung eines Arbeitskreises Brot für die Welt, bestehend aus Vertretern der Kirchengemeinden, dem Diakonischen Werk und dem Kirchenkreis	2017	BfdW Beauftragter mit Hintergrund Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	Lfd. HH
3	1.	Bildung eines Arbeitskreises „Brot für die Welt“	2017	BfdW Beauftragter mit Hintergrund Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	Lfd. HH
4	1.	Bildung eines Arbeitskreises „Brot für die Welt“	2017	BfdW Beauftragter mit Hintergrund Ausschuss für	Lfd. HH

				Partnerschaft und weltweite Ökumene	
5	1.	Veröffentlichung der Spendenaufrufe des Diakonischen Werks für die Diakonie Katastrophenhilfe auf verschiedenen Kanälen (emails, Presse)	Beständig	BfdW Beauftragter mit Hintergrund Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	

Dimension / Nr.:	6. Ökumenische Partnerschaft zum Kirchenkreis Johannesburg-West in Südafrika
Zuständig:	Diakonie- und Seelsorgeausschuss und Ausschuss für weltweite Ökumene

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Organisation und Durchführung von Partnerschaftsbegegnungen	Im zweijährigen Wechsel finden Partnerschaftsbesuche zwischen dem Kirchenkreis Burgdorf und dem Partnerkirchenkreis Johannesburg-West (Südafrika) statt	100	Es fanden Partnerschaftsbesuche größerer Gruppen 2011 und 2014 statt. Weiterer Besuch des Dean und der Partnerschaftsbeauftragten in 2013 zur Unterzeichnung neuer Vereinbarungen	
2	Entwicklung und Durchführung von diakonischen und allgemeinen Partnerschaftsprojekten	Vorhandene Partnerschaftsprojekte werden fortgeführt, weiterentwickelt und neue Projekte geschaffen	100	Weiterentwicklung des Stipendienfonds und des Kirchbauprogramms in 2013 mit Wirkung ab 1.1.2014, entsprechende Umsetzungen	

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Organisation und Durchführung von Partnerschaftsbegegnungen	Im grundsätzlich zweijährigen Wechsel finden Partnerschaftsbesuche zwischen dem Kirchenkreis Burgdorf und dem Partnerkirchenkreis Johannesburg West (Südafrika) statt Daneben werden soziale Praktika und Hospitationen von Kirchenmusikern ermöglicht und gefördert.	1 1	laufend	Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene
2	Entwicklung und Durchführung von diakonischen und allgemeinen Partnerschaftsprojekten	Vorhandene Partnerschaftsprojekte werden grundsätzlich überprüft und fortgeführt oder weiterentwickelt und neue Projekte bedarfsgerecht geschaffen vor dem jeweiligen gesellschaftlichen Hintergrund. Ergänzend Praktika und Hospitationen für Musiker und soziale Berufe	1	laufend	Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene
3	Umsetzung des Prinzips der Augenhöhe bei allen Zielen und Maßnahmen	Vertragliche Vereinbarungen und Umsetzungsprogramme berücksichtigen die Bedürfnisse beider Partner auf Kirchenkreis- und -gemeindeebene	1	laufend	Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Partnerschaftsbesuche finden in 2016, im Luther-Jubiläumsjahr 2017, dann folgend in 2018, 2020 und 2022 statt	laufend	Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	Bei Reisen aus dem KK Burgdorf zunächst 10000 € mit Anpassungen im Rahmen der allgemeinen Kostenentwicklung, aus Südafrika je Reise 20000 € (Rücklagen, Spenden und Eigenbeteiligung, Zuschüsse und Haushaltsmittel)
	2.	Hospitationen und soziale Praktika werden ermöglicht und zwischen den Partnern bedarfsgerecht umgesetzt	bedarfsgerecht	Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	5000 € als Richtwert. Finanzierung grundsätzlich aus Haushaltsmitteln unter

					Heranziehung von vorhandenen Rücklagen
2	1.	Die Umsetzung des Stipendienfonds für alle Gemeinden auf der Basis der ab 2014 wirkenden neuen Vereinbarungen wird vorangetrieben. Besondere Förderung von Pastorenkindern bis zu einem Drittel des Höchstförderbetrags (10.000 €)	laufend	Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	10000 € jährlich in Vorleistung des Kirchenkreises mit Umlageverfahren für die Gemeinden unter Nutzung vorhandener Rücklagen Pastorenkinder jährlich bis zu insgesamt 3333 € aus Kirchenkreismitteln (unter Rückgriff auf Rücklagen)
	2.	Kirchbauprojekte werden im Rahmen und auf der Basis der 2013 geschlossenen Vereinbarung auf entsprechenden Anträgen bezuschusst	laufend	Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	Je Bauprojekt und Kirchengemeinde bis zu 12800 €
3	1.	Das Prinzip „Augenhöhe“ wird bei allen Vereinbarungen und Umsetzungsplanungen berücksichtigt	laufend	Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	

Dimension / Nr.:	7. Partnerschaft zum Kirchenbezirk Borna (heute Leipziger Land)
Zuständig:	Diakonie- und Seelsorgeausschuss und Ausschuss für weltweite Ökumene

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung) *3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Begegnungen der Kirchenkreis- vorstände	Durch regelmäßige, jährlich wiederkehrende Wochenendbegegnungen wird die langjährige Partnerschaft der Kirchenkreise unter den gegenüber Zeiten der existierenden DDR veränderten Bedingungen weiterentwickelt	60 bis 80	Die jährlichen Begegnungen wurden bis 2014 auf KKV-Ebene durchgeführt. Es wurde aber der Anstoß gegeben, vor dem Hintergrund der auf gemeindlicher Ebene kaum noch stattfindenden praktischen Begegnungen der Partner über neue Formen durch Schwerpunktsetzung auf der Kirchenkreis-	

				ebene nachzudenken. Eine ursprüngliche Idee, die Partnerschaft in eine freundschaftliche Beziehung umzuwandeln, wurde nicht umgesetzt.	
2	Förderung von kirchlichen Aktivitäten und Projekten im Bereich des Partnerbezirks	Gewährung von Zuschüssen für kirchliche Projekte (z.B. bauliche Investitionen oder Kirchenbezirksbus, etc.)	0	Es ergaben sich kaum praktische Umsetzungen, obwohl weiterhin in den 90er Jahren gebildete Rücklagen zur Verfügung stehen. Aber: ein Zuschuss zu den Kosten des Luther-Denkmal in Borna vor der Stadtkirche (Burgdorfer Künstler Hilko Schomerus)	
3	Förderung von partnerschaftlichen Begegnungen übergemeind-	Partnerschaftsarbeit übergemeindlicher Gruppen (z.B. Frau-	100	Bis 2014 wurden übergemeindliche	

	licher Art	enarbeit) wird durch Zuschüsse angeregt, bzw. gefördert		Begegnungen im Rahmen der Frauenarbeit regelmäßig bezuschusst.	
4	Förderung der partnerschaftlichen Begegnungen auf Gemeindeebene	Gemeindliche Partnerschaftskontakte werden durch den Kirchenkreis gefördert	0	.-	

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Bisherige Formen der partnerschaftlichen Beziehungen zum Kirchenbezirk Leipziger Land (früher Borna) werden überarbeitet und dahingehend entwickelt, dass im (zweijährigen) Wechsel stattfindende Begegnung auf Schwerpunkte konzentriert werden. Tragfähige Modelle dazu sind zu entwickeln	Die bisherigen Begegnungen auf Ebene der Kirchenkreisvorstände werden abgelöst und in eine neue Form partnerschaftlicher Beziehung mit wechselnden Schwerpunktsetzungen (z. B. 2014 Diakonie) gebracht. Die wechselnden Zuständigkeiten (Schwerpunkte) erfordern eine entsprechende Bindungsfunktion, die noch zu entwickeln ist.	2-3	jährlich	Partnerschaftsbeauftragte/r und Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene
2	Förderung von Partnerschaftsprojekten	Soweit Rücklagemittel für Projekte zur Verfügung stehen, können Projekte in Abstimmung beider Leitungsgremien gefördert werden.	3	Nach Bedarf	Partnerschaftsbeauftragte/r und Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Im grundsätzlich zweijährigen Rhythmus werden Tagungen der beiden Kirchenkreise (-bezirke) mit einem speziellen Schwerpunkt veranstaltet. Dazu müssen in den folgenden Jahren Themenkataloge entwickelt werden.	zweijährlich	Partnerschaftsbeauftragte/r und Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	Reisekosten und Sachkosten aus vorhandenen Rücklagen
2	1.	s. II.		Partnerschaftsbeauftragte/r und Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene	

Dimension / Nr.:	8. Diakoniefonds
Zuständig:	Diakonie- und Seelsorgeausschuss und Ausschuss für weltweite Ökumene

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Zusammensetzung u. Leitung der Vollversammlung des Diakoniefonds.	Beteiligung der Kirchengemeinden aktivieren. Die Diakoniebeauftragten zu Beginn der Mitarbeit über die Herkunft und Vergabe der Mittel aufklären.	100 %		
2	Motivation von Einzelspendern	Zusätzliche Einnahmen ermöglichen mehr diakonische Einsätze und verbessern die finanzielle Absicherung bestehender Projekte	0 %	Bislang wurde nicht gezielt um Einzelspender geworben. Die Anzahl der Einzelspender hat sich nicht erhöht.	Im Planungszeitraum 2017-2022 wird diese Herausforderung nicht weiter verfolgt.

3	Möglichkeit der Einzelfallhilfe durch Kirchenkreissozialarbeit klären	Spontanes diakonisches Handeln durch Kirchenkreissozialarbeit stärken	0 %	Bisher wurden die Möglichkeiten nicht genutzt	Die Information über diese Möglichkeit soll zukünftig über den Kirchenkreissozialarbeiter auch an die anderen Einrichtungen des DWHL weitergegeben werden.
4	Sicherstellung der Handlungsfähigkeit des Fonds	Finanzielle Spielräume für Mittelvergabe und Förderung erhalten	100 %	Aus Zinsrücklagen werden jährlich 10.000 € für den Diakoniefonds bereitgestellt	Diese Mittel sind notwendig, damit der Diakoniefonds schon bestehende oder neue Projekte und Maßnahmen fördern kann.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Zusammensetzung u. Leitung der Vollversammlung des Diakoniefonds	Beteiligung der Kirchengemeinden aufrechterhalten und ausweiten. Die Diakoniebeauftragten zu Beginn der Mitarbeit über die Herkunft und die Vergabe der Mittel aufklären.	2	2018	Diakoniefonds gemeinsam mit dem Ausschuss für Diakonie und Seelsorge
2	Möglichkeiten der Einzelfallhilfe durch Kirchenkreissozialarbeit schaffen	Einmalige Einzelfallhilfen durch den Diakoniefonds ermöglichen	2	2017	Kirchenkreissozial- arbeiter Diakoniefonds
3	Sicherstellung der Handlungsfähigkeit des Fonds	Finanzielle Grundlagen für Entscheidungen zur Mittelvergabe sicherstellen	3	2022	Diakoniefonds Kirchenkreisvorstand KKT

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen :

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Alle 2 Jahre werden die Diakoniebeauftragten der Kirchengemeinden eingeladen und anhand der Satzung über den Diakoniefonds informiert. Die Satzung und die Vergaberichtlinien wird den Kirchenvorständen zugesendet	2017	Diakoniefonds gemeinsam mit dem Ausschuss für Diakonie und Seelsorge	Lfd. HH
2	1.	Der Kirchenkreissozialarbeiter informiert die Dienste und Einrichtungen des DVHL über die Möglichkeiten von Einzelfallhilfen im Bereich des Kirchenkreises Burgdorf	2017	Kirchenkreissozialarbeiter Diakoniefonds	Lfd. HH
3	1.	Der Diakonieausschuss geht davon aus, dass der Diakoniefonds wie im vergangenen Planungszeitraum durch Mittel des Kirchenkreises gespeist wird.	2022	Diakoniefonds KKT	a) Zinsabsch. ca. 10.000 zz. b) 10.000 € p.a./ ungeklärt

Dimension / Nr.:	9. Krankenhauseelsorge
Zuständig:	Ausschuss für Diakonie- und Seelsorge

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Kirche ist an besonderen Orten präsent.	Initiative zur Einrichtung eines Andachtsraums im Klinikum Warendorff für regelmäßige Gottesdienste	20 %	Gespräch mit der Klinikleitung ist in Vorbereitung	Weiterführung

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Kirche ist an besonderen Orten präsent.	Initiative zur Einrichtung eines Andachtsraums im Klinikum Warendorff für regelmäßige Gottesdienste	2	2020	SuperintendentIn, KrankenhausseelsorgerInnen, Ausschuss für Diakonie und Seelsorge
2	Kirche wird erfahrbar in einer säkularisierten Welt. PatientInnen, BewohnerInnen (Klinikum Warendorff), Angehörige und Mitarbeitende erleben Seelsorge als Halt und Orientierung in Krisensituationen. Das Sprechen „über“ Seelsorge geschieht so, dass verständlich wird, was in der Seelsorge geschieht und wozu Seelsorge gut ist.	Die Kliniken Lehrte und Warendorff kennen und nutzen das seelsorgerliche Angebot. Die vorhandenen Stellen bleiben erhalten (Klinikum Lehrte 0,5) bzw. werden aufgestockt (Klinikum Warendorff, zur Zeit 0,75). Eine Beteiligung der Kliniken an der Finanzierung ist gegeben (Klinikum Lehrte) bzw. erwünscht (Klinikum Warendorff). Die Stellen werden mit in der Seelsorge ausgebildeten Hauptamtlichen besetzt.	2	fortlaufend	KrankenhausseelsorgerInnen, KKT, Stellenplanungsausschuss, SuperintendentIn, Ausschuss für Diakonie und Seelsorge

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	In Gesprächen mit der Klinikleitung soll die Einrichtung eines Andachtsraumes im Klinikum Wahrendorff für regelmäßig stattfindende Gottesdienste erreicht werden.	2020	SuperintendentIn, KrankenhausseelsorgerIn	Lfd. HH
2	1.	Kontinuierlich hohe Präsenz der Krankenhausseelsorge in den Kliniken	fortlaufend	KrankenhausseelsorgerIn	Lfd. HH
	2.	Teilnahme an Leitungskonferenzen und Informationsveranstaltungen (Klinikum Lehrte)	fortlaufend	s.o.	s.o.
	3.	Teilnahme am Runden Tisch Hospiz- und Palliativarbeit (Klinikum Lehrte)	fortlaufend	s.o.	s.o.
	4.	Vorstellung der Arbeit in den jeweiligen Pflegeschulen (Klinikum Lehrte und Klinikum Wahrendorff), bei Willkommenstagen für neue Mitarbeitende (Klinikum Wahrendorff), Mitarbeit in den jeweiligen Pflegeschulen (Klinikum Lehrte und Klinikum Wahrendorff)	regelmäßig	s.o.	s.o.
	5.	Veröffentlichungen in jeweiligen Patientenbroschüren (Klinikum Lehrte und Klinikum Wahrendorff), in Informationsmappen für neue Mitarbeitende (Klinikum	gegebenenfalls aktualisieren	s.o.	s.o. Kosten tragen die

		Wahrendorff), in der Presse			Kliniken
	6.	Berichte über die Arbeit im KKT	Nach Absprache	s.o.	s.o.
	7.	Gespräche mit der jeweiligen Klinikleitung	Nach Absprache	SuperintendentIn, Krankenhausseel- sorgerIn	s.o.



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS
BURGDORF

Grundstandard VI

Leitung

Allgemeine Bemerkungen:

1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?

Konzeptgruppe Leitung und Kommunikation, Fundraiser, Ausschuss für Kommunikation, Bauausschuss in Zusammenarbeit mit KKA (Seidlitz)

2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?

Ausschuss für Kommunikation, Sup., KKV, KKT, Fundraiser, Bauausschuss, KKA

3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?

Wenn ja: Was hat sich verändert?

- Die Qualifizierung von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden soll verstärkt in den Blick genommen werden.
- Mit Blick auf die Entwicklung von Kirche in unserer Gesellschaft wird immer deutlicher, dass Kirche neben ihrem institutionellen Charakter immer stärker einen organisationalen Charakter annimmt. Hiermit wachsen die Anforderungen an Veränderungsprozesse innerhalb der Kirche.
- Im Verlauf der letzten Planungsperiode wurde deutlich, dass das KK-Konzept eine hohe Qualität und Detailtiefe hat, die Leitung, Steuerung und das Controlling der Umsetzung dagegen mit vorhandenen Leitungsressourcen (KKT-Vorstand, KKV, Sup.) kaum zu leisten ist.
- Die Landessynode hat ein Erprobungsgesetz für Kirchenkreispfarrstellen verabschiedet. Die Anwendung auf den KK ist zu prüfen.
- Aktuelle Mitgliederentwicklung (z.B. durch Austrittswelle zum Thema Kapitalertragssteuer), aber auch gesellschaftliche Entwicklungen (wie in der KMU V beschrieben), verstärken die Notwendigkeit, sich dieses Themas anzunehmen.
- In Ansätzen verändert sich der Ertrag in den Fundraisinginstrumenten (Spendebriefe scheinen langsam rückläufige Erträge zu haben, Anzahl der Angeschriebenen sinkt aufgrund des Mitgliederschwundes (vor allem bei der älteren Generation)).
- Bisher kam das Thema Gebäude- und Energiemanagement in den Grundstandards nicht vor, Gleichwohl hat das Thema an Wichtigkeit gewonnen und ist umfassender geworden:
Neben dem Flächenmanagement Gemeindehäuser sollen nunmehr auch für Kirchen und Pfarrhäuser ein Gebäudebedarfsplan erstellt werden. Außerdem soll das Energiemanagement (Erfassen der Verbräuche der Gebäude kirchenkreisweit) neben den Gemeindehäusern auch auf Kirchen und Pfarrhäuser ausgeweitet werden.

4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?

Keine Hinweise

5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:

(Hinweis: Für das Konzept „Verwaltung im Kirchenkreis“ ist der Stellenplan des Kirchen(kreis)amtes beizufügen!)

- bislang Sup.Stelle: 90/10 (KK/KG); es ist zu prüfen, ob die Sup.Stelle zu 100% vom KK finanziert werden soll.
- halbe Diakonenstelle
- 0,5 Stelle Fundraiser
- GEM: 2 x 0,5 Stellen befristet bis 10/2018

6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:

- Wegfall des kw-Vermerkes für die Stelle des Referates für Öffentlichkeitsarbeit

Dimension / Nr.:	0. Zum Leitungsverständnis
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Kirchliche Arbeit unterliegt schnellen gesellschaftlichen Veränderungen, findet unter Bedingungen eines kirchlichen Traditionsverlustes statt, muss mit gleich bleibenden oder schwindenden finanziellen Mitteln auskommen und geschieht durch Mitarbeitende, deren Erwartungen an die Arbeit sich erheblich wandeln. Einerseits steigen die Erwartungen an kirchliche Arbeit.	Alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden pflegen eine Leitungskultur u.a. mit folgenden Aspekten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kirchliches Handeln muss zum einen den einzelnen Menschen, die zweckfreie Begegnung und den Augenblick im Blick haben, zum anderen aber auch an Zielen, Zwecken und Zukunft orientiert sein. ▪ Ziele kirchlichen Handelns 	60%	Die Sensibilität für zielorientierte, konzeptionelle Leitungsarbeit auf allen Ebenen und in allen Arbeitsfeldern nimmt zu, unterliegt jedoch auch noch Missverständnisses („Konzepte als Planungshilfe vs. als Rechtfertigungs- und	Weiterhin ist es notwendig, die Leitungsarbeit nicht nur durchzuführen, sondern über Sinn und Zweck und konkrete Ausführung ins Gespräch zu kommen.

<p>Sie soll immer individueller, gehaltvoller und professioneller geschehen. Andererseits dürfen Freude, Kreativität und die Gesundheit der Mitarbeitenden unter dem Erwartungsdruck nicht in Mitleidenschaft gezogen werden. Unter diesen Bedingungen ist das Erarbeiten, Kommunizieren und Umsetzen eines Leitungsverständnisses und einer Leitungskultur notwendig.</p>	<p>sind aus dem Bezug zwischen der Auslegung biblischer Schriften, gegenwärtiger gesellschaftlicher Bedingungen und personeller und finanzieller Möglichkeiten heraus zu entwerfen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielgerichtetes Handeln gelingt dann besonders gut, wenn individuelle Ziele von Mitarbeitenden, Gemeinden, Regionen und Kirchenkreis zugleich mit den Zielen anderer Mitarbeitender, Gemeinden, Regionen, Einrichtungen und des Kirchenkreises abgestimmt werden. <p>Da Aufgabenorientierung und Mitarbeiter/innen-Orientierung gleichermaßen wichtig sind, ist die Handlungsmotivation durch das gemeinsame Erarbeiten von Zielen wie auch durch Förderung der inneren Motivation zu</p>		<p>Kontrollinstrument“) und Einwänden.</p>	
--	---	--	--	--

		stärken.			
--	--	----------	--	--	--

- *1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.
- *2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)
- *3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

II. Bleibende und neue Herausforderungen

Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Kirchliche Arbeit unterliegt schnellen gesellschaftlichen Veränderungen, findet unter Bedingungen eines kirchlichen Traditionsverlustes statt, muss mit gleich bleibenden oder schwindenden finanziellen Mitteln auskommen und geschieht durch Mitarbeitende, deren Erwartungen an die Arbeit sich erheblich wandeln. Einerseits steigen die Erwartungen an kirchliche Arbeit. Sie soll immer individueller, gehaltvoller und professioneller geschehen. Andererseits dürfen Freude, Kreativität	Alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden pflegen eine Leitungskultur u.a. mit folgenden Aspekten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kirchliches Handeln muss zum einen den einzelnen Menschen, die zweckfreie Begegnung und den Augenblick im Blick haben, zum anderen aber auch an Zielen, Zwecken und Zukunft orientiert sein. ▪ Ziele kirchlichen Handelns sind aus dem Bezug zwischen der Auslegung biblischer Schriften, gegenwärtiger 	1	kontinuierlich	Sup., KKV, Ausschuss für Mitarbeitende und Fortbildung

	<p>und die Gesundheit der Mitarbeitenden unter dem Erwartungsdruck nicht in Mitleidenschaft gezogen werden. Unter diesen Bedingungen ist das Erarbeiten, Kommunizieren und Umsetzen eines Leitungsverständnisses und einer Leitungskultur notwendig.</p>	<p>gesellschaftlicher Bedingungen und personeller und finanzieller Möglichkeiten heraus zu entwerfen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielgerichtetes Handeln gelingt dann besonders gut, wenn individuelle Ziele von Mitarbeitenden, Gemeinden, Regionen und Kirchenkreis zugleich mit den Zielen anderer Mitarbeitender, Gemeinden, Regionen, Einrichtungen und des Kirchenkreises abgestimmt werden. <p>Da Aufgabenorientierung und Mitarbeiter/innen-Orientierung gleichermaßen wichtig sind, ist die Handlungsmotivation durch das gemeinsame Erarbeiten von Zielen wie auch durch Förderung der inneren Motivation zu stärken.</p>			
2	<p>Kirche entwickelt sich zu einer „Hybrid-Gestalt“: Sie ist Bewegung, Institution und Organisation mit jeweils eigenen Formen der</p>	<p>Mitarbeitende, insbesondere leitende Mitarbeitende wissen um die Veränderungen der Kirche als einer Institution zu stärker organisationalen</p>	2	kontinuierlich	Sup., KKV

Strukturen, Leitung und des Kommunikationsstils.	Anteilen (ständige Veränderungen, Zielorientierung u.a.m.)			
--	--	--	--	--

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der KKKonferenz zu Themen der Leitungskultur	kontinuierlich	Sup., Ausschuss für Mitarbeitende und Fortbildung	HHSt Fortbildung
2	1.	Fortbildung der beruflich Mitarbeitenden und der leitenden Ehrenamtlichen zu Fragen der Veränderung des Charakters von Kirche (Kirche als Organisation , Kirchentheorie)	kontinuierlich	Sup., Ausschuss für Mitarbeitende und Fortbildung	HHSt Fortbildung

*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

Dimension / Nr.:	1. Gremien und Kommunikation zwischen Gremien
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	<p>Regionalentwicklung:</p> <p>Schon vor über 20 Jahren wurde der Kirchenkreis in fünf Regionen unterteilt. Die Struktur der Regionen (regionale Dienstbesprechungen, regionale Treffen von Kirchenvorsteher/innen) und die Funktionen der Regionen haben sich unterschiedlich entwickelt. In der gegenwärtigen Form können die Regionen den Anforderungen einer regionalen Stellenplanung nicht mehr gerecht werden – insbes. in Zukunft, wenn umfangreichere</p>	<p>Bis Ende 2014 werden mit breiter Beteiligung der leitenden ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden die Möglichkeiten regionaler Zusammenarbeit in inhaltlicher und struktureller Hinsicht neu beraten. Als Ergebnis sollen Funktionen (ggf. regionale Vereinbarungen) und ggf. neue Zuschnitte der Regionen beschrieben werden. Es ist zu vermeiden, dass Regionen als zusätzliche Ebene mit zusätzlicher Gremienarbeit eingezogen werden.</p>	20%	<p>Wegen Verlängerung des „OEP Kitas unterwegs“ bis mind. Juni 2015 wurde der „OEP Regionalentwicklung“ durch zwei KKV-Klausuren (Januar (moderiert vom Zentrum für Mission in der Region der EKD) und November 2014) und eine KKKonferenz-Klausur (Juni 2015) vorbereitet. Ein Ergebnis dieser Klausuren ist, dass</p>	

<p>Stellenkürzungen geplant werden müssen. Vor allem zeigen neue Erfahrungen gelungener Gemeindeentwicklung und missionarischer Aufbrüche aus anderen Kirchenkreisen, dass missionarische Impulse insbesondere von regional verantworteter Arbeit ausgehen.</p>		<p>der OEP den programmatischen Namen „Forum regionale Zusammenarbeit“ tragen soll. Außerdem wurden Eckpunkte der Zielsetzungen erarbeitet.</p> <p>Wegen der Vakanz im Superintendentenamt wird das Forum vorr. ab 2. Hj. 2016 gestartet.</p>	
--	--	---	--

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	s. Tab. I.	s. Tab. I.	1	Ab 2016	KKT, KKV

2	Das KK-Konzept beinhaltet eine Fülle gehaltvoller Überlegungen und Ansätze. Dem großen Engagement und den umfangreichen Ressourcen, die hierfür eingesetzt wurden steht eine unzureichende und deutlich weniger stringente Umsetzung gegenüber.	Die Umsetzung des KK-Konzeptes geschieht im angemessenen Umfang, jedoch stringent und im Einvernehmen sowie in Zusammenarbeit aller verantwortlichen Gremien und Mitarbeitenden.	1	Ab 2017	KKT-Vorstand, KKV
3	Die Kommunikation zwischen den Leitungsgremien geschieht effektiver und in größerem Konsens, wenn über Kommunikation kommuniziert wird, wenn also ein hinreichend großer Konsens über das Leitungsverständnis herrscht.	Hinreichend großer Konsens über das Leitungsverständnis und entsprechende Kommunikationsstile und –methoden.	2	kontinuierlich	KKV

Legende zur Gewichtung: **1 = dringend** **2 = notwendig** **3= wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	„ Forum regionale Zusammenarbeit “, Details siehe Teilkonzept Leitung und Kommunikation, Dimension 4			

Dimension / Nr.:	2. Qualifizierung von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Eine besondere Herausforderung in Bereich der ehrenamtlich Mitarbeitenden liegt in den Veränderungen des Ehrenamtes, die stattgefunden haben und weiter stattfinden werden. Neue Ehrenamtliche, aber auch lange aktive Ehrenamtliche entwickeln zum Teil neue Motivationen zu ihrem freiwilligen Einsatz.	Der Einsatz von Freiwilligen wird gefördert. Neuste Entwicklungen im Freiwilligenmanagement werden berücksichtigt.		Punktuell- keine qualifizierte Messung möglich.	Wird Fortgeführt
2		Der freiwillige Einsatz von Ehrenamtlichen findet Anerkennung. Freiwillig und beruflich Tätige werden gleich behandelt.		Punktuell- keine qualifizierte Messung möglich.	Wird Fortgeführt
3		Kirchengemeinden erkennen die neuen Entwicklungen in der Arbeit mit Freiwilligen.		Punktuell- keine qualifizierte Messung möglich.	Wird Fortgeführt

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Eine besondere Herausforderung in Bereich der ehrenamtlich Mitarbeitenden liegt in den Veränderungen des Ehrenamtes, die stattgefunden haben und weiter stattfinden werden. Neue Ehrenamtliche, aber auch lange aktive Ehrenamtliche entwickeln zum Teil neue Motivationen zu ihrem freiwilligen Einsatz.	Der Einsatz von Freiwilligen wird gefördert. Neuste Entwicklungen im Freiwilligenmanagement werden berücksichtigt.	2	beständig	
2		Der freiwillige Einsatz von Ehrenamtlichen findet Anerkennung. Freiwillig und beruflich Tätige werden gleich behandelt.	1	2016	
3		Kirchengemeinden erkennen die neuen Entwicklungen in der Arbeit mit Freiwilligen.	2	2016	
4	Steigende Anforderungen und gesellschaftliche Veränderungen fordern von allen Mitarbeitenden	Kirche als Arbeitgeber (für Ehren- wie Hauptamtliche) übernimmt Verantwortung für die Mitarbeitenden,	1	Bis 2018	KKV

	(ehren- wie hauptamtlich) eine Bereitschaft zur Veränderung.	fördert Qualifizierungsmaßnahmen und motiviert Mitarbeitende, sich fortzubilden und zu entwickeln.			
5	Die gestiegene Anzahl der Berufseingliederungsmaßnahmen (BEM) sind eine Herausforderung für den Arbeitgeber.	Arbeitgeber sollen BEM entsprechend anleiten können.	1	Bis 2018	KKV, KVs
6	Ausschuss für Mitarbeitende ist zurzeit nicht arbeitsfähig.	Ausschuss nimmt Arbeit auf.	1	Bis 2017	KKT

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3 = wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Verstärkter Einsatz von Methoden des Freiwilligenmanagements . Ggf. Unterstützung durch Fortbildung, Vermittlung von Freiwilligenmanagern/innen		KVs, KKV	s- GS kirchliche Bildungsarbeit
2	1.	Einführung von Jahresgesprächen bei Ehrenamtlichen nach dem Konzept für Jahresgespräche des Kirchenkreises.	2016	KVs, Steuerungsgruppe Jahresgespräche	
2.	2.	Controlling, ob Jahresgespräche (für alle Mitarbeitenden) stattfinden.	2017	Ausschuss für Mitarbeitende	
3	1.	Einsetzen von Ehrenamtsbeauftragten im Kirchenkreis und in den Kirchengemeinden.	2016	KKT, KKV	
4	1.	Jahresgespräche nutzen um Mitarbeitende zur Fortbildung einzuladen und zu motivieren.	2018	KVs, Steuerungsgruppe Jahresgespräche	
5	1.	Arbeitgeber (KVs) lassen jeweils eine Person zum Anleiten von BEM schulen	2018	KVs	
6	1.	Ergänzung/Neubesetzung des Ausschusses für Mitarbeitende	2017	KKT	-

Dimension / Nr.:	3. Leitung im ephoralen Amt und in der Gemeindegarbeit
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Pastoren(innen), Diakone(innen) und ehrenamtlich Mitarbeitende haben i.R. ein bis zwei Beauftragungen für Aufgabenfelder des Kirchenkreises. Hier fallen u.U. aufwändige technische Arbeiten an (z.B. Massenversand von Einladungen und Flyern), die verlässlich und qualitativ hochwertig erstellt werden müssen, für die in Zeiten der Arbeitsverdichtung in den Gemeinden kaum Zeit bleibt, für	Die Beauftragten erfahren für ihre inhaltliche Arbeit eine gute administrative Unterstützung , so dass die von ihnen eingesetzte Zeit und Energie möglichst weitgehend den Inhalten zu Gute kommt. Aufgrund dieser Unterstützung ist es für die Mitarbeitenden attraktiv, Beauftragungen im Kirchenkreis anzunehmen und auszufüllen.	100%		

	die die Beauftragten auch zu hoch bezahlt werden.				
2	Der Stellenumfang des Superintendenten in der St.-Pankratius-Gemeinde ist auf 10% gesenkt worden. Bei einem Stellenanteil von 10% sind kaum eine ausreichende Kommunikation innerhalb der recht großen Gemeinde und kaum eine effektive Mitarbeit in Prozessen der Gemeindeentwicklung möglich. Die Rollenerwartungen sind den Gegebenheiten anzupassen.	Unter den Kirchenvorstehern/innen und Mitarbeitenden der St.-Pankratius-Gemeinde und in den Gemeinden der Region 1 sowie in der Öffentlichkeit Burgdorfs ist präsent, dass der Superintendent in quantitativer Hinsicht vorwiegend für den Kirchenkreis wirkt (entsprechend der Dienstbeschreibung).	20%	So lange der/die Sup. Mitglied des KV und des Pfarramtes ist, wird er/sie als Verantwortliche/r für die Gemeindegarbeit angesehen. Die Einschränkung der Stelle auf 10% ohne Einschränkung der Mitverantwortung lässt sich kaum vermitteln.	Herausforderung ist weiterhin unvermindert gegeben.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Pastoren(innen), Diakone(innen) und ehrenamtlich Mitarbeitende haben i.R. ein bis zwei Beauftragungen für Aufgabenfelder des Kirchenkreises. Hier fallen u.U. aufwändige technische Arbeiten an (z.B. Massenversand von Einladungen und Flyern), die verlässlich und qualitativ hochwertig erstellt werden müssen, für die in Zeiten der Arbeitsverdichtung in den Gemeinden kaum Zeit bleibt, für die die Beauftragten auch zu hoch bezahlt werden.	Die Beauftragten erfahren für ihre inhaltliche Arbeit eine gute administrative Unterstützung , so dass die von ihnen eingesetzte Zeit und Energie möglichst weitgehend den Inhalten zu Gute kommt. Aufgrund dieser Unterstützung ist es für die Mitarbeitenden attraktiv, Beauftragungen im Kirchenkreis anzunehmen und auszufüllen.	1	kontinuierlich	Sup., KKT
2	Der Stellenumfang des Superintendenten in der St.-Pankratius-Gemeinde beträgt zur Zeit 10%. Bei einem Stellenanteil von 10% sind kaum eine ausreichende	Die Handlungsmöglichkeiten in der Suptur-Gemeinde entsprechen dem Stellenanteil bzw. dem Auftrag in der Gemeinde.	1	2016 (aufgrund der Neubesetzung der Sup.-	KV St. Pankratius, KKV, KKT

<p>Kommunikation innerhalb der recht großen Gemeinde und kaum eine effektive Mitarbeit in Prozessen der Gemeindeentwicklung möglich. Verantwortlichkeit und Handlungsmöglichkeiten (bei 10% Stellenanteil) fallen auseinander.</p> <p>Der/die Sup. kann leicht in Rollenkonflikte zwischen Aufsicht und Kirchenkreis-Interessen auf der einen und Kollege/in-sein im Pfarramt auf der anderen Seite kommen. Dieser Rollenkonflikt schwächt die Position und Arbeit im Pfarramt sowie im Sup.-amt.</p> <p>Visitationen finden im KK i.R. im Zusammenhang der Kirchengemeinden einer Region statt. Manche Termine (z.B. mit den Bürgermeistern) finden als gemeinsame Visitationstermine statt. All das geschieht, um die regionale Arbeit wahrzunehmen und zu fördern. Da die Suptur-Gemeinde</p>	<p>Es ist eine Rollenklarheit des/der Sup. in der Kirchengemeinde, in der er/sie predigt, in der Region und im Kirchenkreis unter Mitarbeitenden sowie in der Öffentlichkeit hergestellt.</p> <p>Visitationen können auch im regionalen Zusammenhang erfolgen.</p>		stelle)	
--	--	--	---------	--

<p>bislang von der Landessuperintendentin visitiert wird, kann keine Gemeindevisitation mit regionalen Bezügen stattfinden.</p> <p>Bei der Wahl eines/einer Sup. hat die Suptur-Gemeinde besondere Teilnahmerechte. Bei der Entscheidung über die Fortsetzung der Amtstätigkeit kann der KV der Suptur-Gemeinde die Wiederwahl verhindern. In beiden Fällen stehen die Einflussmöglichkeiten der Suptur-Gemeinde in keinem adäquaten Verhältnis zu den Stellenanteilen (10/90 – KG/KK).</p> <p>Das Erprobungsgesetz gibt die Möglichkeit der Anstellung des/der Sup. auf KK-Ebene. Ob diese Möglichkeit genutzt wird, sollte im KK und in der KG St. Pankratius intensiv beraten werden.</p>	<p>Einflussmöglichkeiten der wählenden/entscheidenden Gremien entsprechen den Umfängen der Amtsausführung in den Handlungsbereichen, die von den Gremien verantwortet werden.</p> <p>Kirchenvorsteher/innen und KKT-Mitglieder haben die Vor- und Nachteile einer Anstellung des/der Sup. auf Kirchengemeinde- und Kirchenkreisebene abgewogen und sind zu einer Überzeugung und</p>			
--	--	--	--	--

		Entscheidung gekommen.			
3	Sowohl bei einer Anstellung des/der Sup. auf Gemeinde- als auch auf Kirchenkreisebene, ist zu beraten, ob diese Stelle eine 100%-Stelle sein soll (mit Predigtauftrag in St. Pankratius) oder ob es bei der bisherigen Aufteilung (10/90) bleiben soll.	Umfang der Tätigkeiten des/der Sup. sind in dem beschlossenen Stellenumfang zu leisten (Qualitätssicherung, Arbeitszufriedenheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsschutz)	1	2016	s. Zeile 2

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Unterstützung der Kirchenkreis-Beauftragten bei administrativen Tätigkeiten.	jährlich	KKV, KKA	
2	1.	Beratungen im KV St. Pankratius, im KKV, im KKT Stellenbeschreibung aktualisieren, Stellenbewertung auch durch Vergleich mit anderen Kirchenkreisen (incl. unterstützende Stellen wie Ephoralsekretärin, Öffentlichkeitsreferent, Fundraising etc.)	1. Hj. 2016	KV-Pankratius, KKV, KKT	
3	1.	s. Zeile 2	s. Zeile 2	s. Zeile 2	

Dimension / Nr.:	4. Organisations- und Personalentwicklung, Personalführung
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	<p>Organisations- und Entwicklungsprozess (OEP):</p> <p>Zur Entwicklung des Kirchenkreises stehen die verfassten Gremien zur Verfügung, die durch interne Kommunikation mit den Gremien der Kirchengemeinden und Einrichtungen wirken können. Sollen jedoch fach- und gremienübergeordnete Themen wie z.B. Gebäude- und Energiemanagement,</p>	Das Instrument des OEP ist als reguläres Instrument der Kirchenkreisentwicklung zu etablieren.	80 %	<p>Folgende OEProzesse wurden durchgeführt:</p> <p>KK-Konzeptentwicklung, OEP-Kirchenkreisämter, OEP Kitas unterwegs, OEP Gemeindebüros, für 2016 vorbereitet: Forum regionale Zusammenarbeit</p> <p>Abstriche bei der</p>	

	Spiritualität, Leitungskultur, regionale Zusammenarbeit, die eine breite Akzeptanz und darum eine breite Partizipation voraussetzen, weiterentwickelt werden, ist hierzu ein adäquates Instrument zu etablieren. Gute Erfahrungen wurden seit 2006 mit dem sog. Organisations-Entwicklungs-Prozesses gemacht.			Zielerreichung aufgrund der kaum vorhandenen Ressourcen für die Leitung der Umsetzung (gilt für KK-Konzept)	
2		Durchführung eines OEP ca. alle zwei Jahre.	100%		

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<p>Organisations- und Entwicklungsprozess (OEP):</p> <p>Zur Erfüllung der Aufgaben des Kirchenkreises (insbesondere der Veränderungsprozesse) benötigt der Kirchenkreis mindestens die Zustimmung, meist jedoch auch die Mitarbeit der KKT-Mitglieder und Kirchengemeinden.</p> <p>Zur Einleitung und Umsetzung von Veränderungsprozessen eignen sich Organisations-Entwicklungs-Prozesse mit einer externen Moderation und einem strukturierten Prozessdesign sehr gut.</p>	Das mehrfach praktizierte Instrument eines OE-Prozesses ist als reguläres Instrument der Kirchenkreisentwicklung akzeptiert, etabliert und entsprechend ausgestattet.	1	kontinuierlich	KKT, KKV, Sup.
2	Kirchenkreiskonzept 2017-2022 ist	Die Umsetzung des	1	2017	KKT, KKV

	umzusetzen	Kirchenkreiskonzeptes 2017-2022 ist hinsichtlich der Verantwortlichkeiten, der Leitung/Steuerung und der personellen und sächlichen Ausstattung geklärt.			
3	Kirchliche Arbeit in den Orten kann in Zukunft an vielen Orten nur noch durch die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden angemessen geleistet und attraktiv gestaltet werden. Gründe hierfür sind u.a. eingeschränkte Pfarrstellen (insbes. in Region Lehrte-Land), höhere und individuellere Erwartungen der Gemeindemitglieder (z.B. Konfirmandenarbeit nach dem „Flotten-Modell“), Wunsch der Mitarbeitenden nach begabungsorientierter Tätigkeit.	<p>Kirchengemeinden verstehen sich in Zusammenarbeit mit anderen Kirchengemeinden als Gestalter kirchlichen Lebens in ihrer Region.</p> <p>Es ist den Mitarbeitenden deutlich, was eine Region zu einer Region macht (u.a. geographische, soziale, kulturelle, infrastrukturelle, kirchengeschichtliche „Verdichtungen“/ Faktoren). Die regionalen „Zuschnitte“ sind überzeugend.</p> <p>Mitarbeitende und Kirchenvorstände sehen als attraktiv und unterstützend an, ihre Arbeit mit Mitarbeitenden und Kirchenvorständen der Nachbargemeinden abzustimmen.</p>	3	2022	KKT, KKV

		Es bestehen Vereinbarungen zu der regionalen Zusammenarbeit der Kirchengemeinden und ihrer Zusammenarbeit mit den KK-Einrichtungen.			
4	Die Landeskirche schreibt verpflichtend vor, dass das doppische Rechnungswesen eingeführt werden soll. In Verhandlungen mit der Landeskirche wurde als Zeitpunkt dieser Einführung das Jahr 2019 vorgesehen.	<p>Die verwaltungstechnischen Ziele der Doppik werden im Teilkonzept Verwaltung beschrieben.</p> <p>Die Kirchenvorstände und KKT-Mitglieder (insbes. Mitglieder der Finanzausschüsse und Finanzbeauftragte) können kompetent mit dem doppelischen Rechnungswesen umgehen.</p> <p>Die Kirchenvorstände können mit der anderen Kultur des Rechnungswesens kompetent umgehen (z.B. Abschreibungen für Gebäude)</p>	2	2019	KKV, Leitung des Kirchenkreisamtes, Ausschuss für Mitarbeitende und Fortbildung
5	Im Jahr 2018 werden die Kirchenvorstände neu gewählt . Die Anforderungen an die Mitglieder sind hoch. Die Gewinnung von	Für alle Kirchenvorstände werden genügend geeignete Kandidaten/innen gefunden. Der Wissens- und Erfahrungstransfer	3	2022	KKT, Sup., Kirchenvorstände, Öffentlichkeitsreferat,

	Kandidaten/innen wird nicht einfach sein.	gelingt. Die Einarbeitung der neuen Kirchenvorsteher/innen gelingt.			KKA
6	Im Jahr 2021 muss voraussichtlich das KK-Konzept 2023ff entwickelt werden.	Das KK-Konzept 2017-2022 ist evaluiert. Das Konzept 2023ff enthält alle wichtigen Planungsaspekte für die Planungsperiode. Das Konzept genießt unter den Mitarbeitenden hohe Akzeptanz und wird kontinuierlich umgesetzt.	1	2021	KKT, KKV
7	Personalführung der beruflich Mitarbeitenden	Personalführung ist hinsichtlich ihres Sinns (u.a. Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Förderung der begabungsorientierten Arbeit und berufsbiographischen Weiterentwicklung, Abstimmung von Mitarbeitenden-Interessen mit Gemeinde-Interessen und Arbeitgeber-Interessen, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung des Erhalts von Gesundheit) akzeptiert und gehört selbstverständlich zur kirchlichen	2	kontinuierlich	Sup., KKV

		Organisations-Kultur.			
8	Wie man auf Zukunftsherausforderungen gut eingehen kann, lässt sich leichter erkennen, wenn man sich mit anderen Personen und Gremien berät, die unter anderen Bedingungen und mit anderen Sichtweisen vor denselben Herausforderungen stehen. Mit dem Partnerkirchenkreis Leipziger Land besteht die Möglichkeit, ausgewählte Themen gemeinsam zu bearbeiten.	Zu ausgewählten Themenfeldern werden im Gespräch mit Vertretern/innen des Kirchenbezirks Leipziger Land neue Einsichten für kirchenleitendes Handeln im Kirchenkreis gewonnen.	2	Kontinuierlich	Sup., KKV, Partnerschaftsbeauftragter

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Der KKV berät in Zusammenarbeit mit dem KKT-Vorstand und auf Grundlage des KK-Konzeptes mittel- und langfristige Veränderungsprozesse . Er entwickelt eine Agenda der hierfür notwendigen OE-Prozesse .	Kontinuierlich	KKV, KKT-Vorstand	
	2.	KKT- und KKV-Mitglieder sowie die Mitglieder der KKKonferenz werden im Rahmen von Fortbildungen und Klausuren in die Überlegungen zu Veränderungen der kirchlichen Strukturen und Kulturen („Kirche als Bewegung, Institution und zunehmend auch dynamisch sich verändernde Organisation“) involviert.	Kontinuierlich	KKV, KKKonferenz-Planungsgruppe	Fortbildungsmittel
2	1.	Die Frage der Steuerung/Leitung der Umsetzung des Kirchenkreiskonzeptes ist zu klären. Siehe Dimension 1	2017	KKT, KKV	
	2.	Die Umsetzung des KK-Konzeptes 2017-2022 wird kontinuierlich durchgeführt (incl. Controlling und Nachsteuerung)	kontinuierlich	je nach Ergebnis Zeile 1	je nach Ergebnis Zeile 1

3	1.	Es soll eine besondere Form eines Organisations-Entwicklungs-Prozesses, ein „ Forum regionale Zusammenarbeit “ durchgeführt werden. Die Charakterisierung als „Forum“ soll deutlich machen, dass vorwiegend die Kirchengemeinden die Akteure der regionalen Zusammenarbeit sind/sein sollen. Der Kirchenkreis hat das Interesse, bestimmte Leitungsaufgaben (z.B. Stellenplanung, Gebäude- und Energiemanagement, Arbeit der KK-Einrichtungen) zusammen mit „starken“ Regionen durchzuführen.	2022	KKT, KKV	10.000 Euro einmalig/ ungeklärt
4	1.	Es wird ein OE-Prozess „doppisches Rechnungswesen“ (Arbeitstitel) durchgeführt. (Anm.: die Weiterbildung und organisatorischen Maßnahmen im KKA werden im Teilkonzept Verwaltung beschrieben).	2019	KKV, KKA, Ausschuss für Mitarbeitende und Fortbildung	s. Konzept Verwaltung
5.	1.	Entwicklung und Durchführung eines „ Organisationsentwicklungs-Prozesses KV-Wahl “ mit allen Aspekten der Administration, Öffentlichkeitsarbeit, Gewinnung, Verabschiedung/ Einführung, Begleitung, Fortbildung der Kirchenvorsteher/innen, Mentoringprogramm potentielle Kirchenvorsteher/innen.	2022	KKT	7000 Euro einmalig / ungeklärt
6.	1.	Entwicklung und Durchführung eines Organisationsentwicklungs-Prozesses KK-Konzept	2021	KKT, KKV	

		2023ff.			
7.	1.	Elemente, Methoden und Instrumente der Personalführung (Anlassgespräche, Konfliktgespräche, Moderation, Supervision, Mediation, Perspektivgespräche u.a.m.) werden im KKV und in der KKKonferenz thematisiert.	2017	Sup., KKV, Planungsgruppe KKKonferenz	
	2.	Jahresgespräche werden regelmäßig durchgeführt (s. KK-Konzept zu Jahresgesprächen)	kontinuierlich	Sup., Steuerungsgruppe Jahresgespräche bzw. Ausschuss für Mitarbeitende und Fortbildung	
	3.	Die Funktion der Steuerungsgruppe Jahresgespräche wird vom Ausschuss für Mitarbeitende und Fortbildung wahrgenommen.	2017	KKT	
	4.	Perspektivgespräche im Rahmen der Visitationen werden durchgeführt	kontinuierlich	Sup.	
8.	1.	Klausurtage mit Vertretern/innen des Kirchenbezirkes Leipziger Land zu ausgewählten Themen , die für beide Seiten von Interesse für die kirchenleitende Tätigkeit sind. Klausurtage nach dem	2016	KKV, Sup., Partnerschaftsbeauftr agter	1.000/Klausur (aus Mitteln der Partnerschaft)

		Modell „Learning Communities/ Lernende Gemeinschaften“ (vgl. KKV-Klausur mit dem KK Iserlohn 2014). Teilnehmende: KKV-Vertreter/innen und am jeweiligen Thema Interessierte. Etwa alle zwei Jahre.			LL/Rücklage)
--	--	---	--	--	--------------

Dimension / Nr.:	5. Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Interne Kommunikation: Kirche ist als „Organismus“ zu denken (Paulus), der eine ständige Kommunikation zwischen ihren „Organen“ und „Körperteilen“ voraussetzt. Somit kann jede Kirchengemeinde und Einrichtung sich nicht selbst genug sein, sondern muss im eigenen Interesse und im Interesse anderer mit anderen Kirchengemeinden (in der Region), dem Kirchenkreis, der Landeskirche, der weltweiten Ökumene kommunizieren.	Mitarbeitende [ehrenamtlich (1) und beruflich (2) Tätige] stehen über Konferenzen [Kirchenkreiskonferenz], Gremien [Kirchenkreistag], Zusammenkünfte [Tage des Kirchenkreises], Internet (3), Mitarbeitenden-Magazin (4) oder/und Newsletter (5) in ständigem Austausch. Mitarbeitende sind über Entwicklungen und Entscheidungsprozesse im Kirchenkreis gut informiert (Partizipation!) und finden Foren	(1) 70% (2) 90% (3) 90% (4) 60% (5) 0%	Der Internetauftritt und die Konferenzen im Kirchenkreis sind die Medien/Gremien, in denen die gewünschten Ziele bislang am besten umgesetzt wurden. Das Mitarbeitendenmagazin kann dem Anspruch in seiner jetzigen Form nicht gerecht werden. Der Prozess einer	Die Medien in digitaler und analoger (Print) Form sind kontinuierlich weiterzuentwickeln. Sie sind unverzichtbarer Bestandteil der internen und beim Internet auch der externen Kommunikation.

	Veränderungsprozesse kirchlichen Lebens (z.B. Regionalentwicklung, Trägerschaftsfrage bei Kindertagesstätten, Stellenrahmenplanung) werden zum großen Teil auf der Ebene des Kirchenkreises oder der Regionen geplant und durchgeführt. Solche Prozesse verlaufen nur dann erfolgreich, wenn möglichst viele leitende Mitarbeitende in die Beratung, Planung und Umsetzung einbezogen werden.	für Beratung und Meinungsbildung.		Umsetzung ist im Gang. Ein Newsletter ist bislang noch nicht eingerichtet.	
2	Presse- und Internetarbeit: Das Bild von Kirche in der Öffentlichkeit und bei „Kirchendistanzierten“ wird wesentlich von der Darstellung kirchlicher Arbeit in den Medien (Presse, Internet) bestimmt. Die Art und Weise der Berichterstattung hat großen Einfluss auf das Teilnahmeverhalten zu Veranstaltungen (Mission!), auf die	Die Kirchengemeinden(1) und der Kirchenkreis(2) pflegen einen kontinuierlichen Austausch mit Verantwortlichen der lokalen Presse . Dabei werden die Regeln und Qualitätsstandards der Medienwelt anerkannt und bei eigenen Pressebeiträgen (Pressemitteilungen, Pressekonferenzen) eingehalten. Durch einen regelmäßigen	(1)60% (2)90%	Die Arbeit der Kirchengemeinden ist gegenwärtig lediglich zu schätzen. Nach Visitation aller Gemeinden in diesem Bereich ist eine Bewertung präziser zu benennen. Im	Die Herausforderungen sind fester Bestandteil der Arbeit und bestehen weiterhin uneingeschränkt.

<p>Mitarbeitendengewinnung und auf die Identifikation mit Kirche.</p> <p>Zeitungen und Internet (z.B. my-Heimat) bieten der Kirche kostenlose und hoch effektive Foren für Verkündigung („Wort zum Sonntag“) und Werbung (Veranstaltungshinweise).</p> <p>Insbesondere in Krisensituationen (z.B. innergemeindlicher Streit, Fehlverhalten von Mitarbeitenden, Stellenkürzungen, Konflikte zwischen Kirchengemeinden und Kommune) muss durch offensive Öffentlichkeits- und Pressearbeit einer unsachlichen und/oder unkorrekten Berichterstattung in Presse und Internet begegnet werden können.</p>	<p>Kontakt zu Pressevertretern wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufgebaut, die auch in Krisen belastbar ist.</p>		<p>Bereich Zeitung (HAZ – Anzeiger) müssen die Umstrukturierungen in die weiteren Überlegungen einbezogen werden. Myheimat ist keine Option mehr und „Wort zum Sonntag“ soll beim Marktspiegel platziert werden.</p>	
<p>3 Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen: Ein Zugehörigkeitsgefühl zu Kirchengemeinden, Einrichtungen</p>	<p>Gemeindebriefe, Internet-Auftritte und Flyer der Kirchengemeinden, Einrichtungen und des Kirchenkreises sind</p>	80%	Ist gut und weiterhin auf einem richtigen Weg. Es hat sich in diesem	

<p>und zum Kirchenkreis bilden sich (insbes. unter den gegenüber der Kirche nicht „Hochverbundenen“) u.a. durch Information und verständliche und ansprechende Darstellung der kirchlichen Arbeit. Den Gemeindebriefen, dem Internet-Auftritt und Flyern kommen dabei eine hohe Bedeutung zu – in Zukunft wohl auch den sozialen Netzwerken wie facebook etc. Bei der in Zukunft noch wichtiger werdenden Mitarbeitengewinnung („Fachkräfte-/ Pastoren/innenmangel“) spielen diese Medien in der Phase vor einer formellen Bewerbung eine entscheidende Rolle. Bei Einladungen zu Einführungen, Verabschiedungen, Jubiläen, Einweihungen etc. sind qualitätvolle Pressemitteilungen und ansprechende Einladungen ein Zeichen von „einladender Kirche“ sowie von Wertschätzung der</p>	<p>informativ, inhaltlich wie äußerlich qualitativ und ästhetisch ansprechend gestaltet. Sie werben (missionarische Dimension) für die jeweilige kirchliche Arbeit und setzen eine kontinuierliche Fortbildung der Verantwortlichen voraus.</p> <p>Einladungen drücken gegenüber den Mitarbeitenden bzw. Gemeinden/ Einrichtungen sowie gegenüber den Einzuladenden Wertschätzung aus.</p>		Bereich viel getan ...	
---	--	--	------------------------	--

	Mitarbeitenden sowie der Einzuladenden.				
4	<p>Kampagnen: Manche Themen und Maßnahmen können im Rahmen einer Kampagne wirkungsvoller dargestellt und umgesetzt werden. Dies gilt für Kampagnen, die sich eher nach innen (Organisations-Entwicklungsprozess/OEP) oder nach außen (Kirchenvorstandswahl, Jahresthema, Eintrittskampagne) richten.</p> <p>Entscheidend für Kampagnen ist das Zusammenspiel von Gremienentscheidungen, Motivierung der Mitarbeitenden durch interne Kommunikation und zeitgemäßer Öffentlichkeits- und Pressearbeit.</p>	In den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis wird das Basiswissen über Chancen und Grenzen von Kampagnen sowie deren Aufbau und Umsetzung präsent gehalten, so dass sich bei Bedarf eine Kampagnen-Bereitschaft und -Fähigkeit ergibt. Der Öffentlichkeitsreferent steht als Berater und/oder federführend Verantwortlicher für Kampagnenarbeit zur Verfügung.	40%	Hier ist ein Ausbau mit entsprechender Manpower in der Beratungs- und Federführung erforderlich.	

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<p>Interne Kommunikation: Kirche ist als „Organismus“ zu denken (Paulus), der eine ständige Kommunikation zwischen ihren „Organen“ und „Körperteilen“ voraussetzt. Somit kann jede Kirchengemeinde und Einrichtung sich nicht selbst genug sein, sondern muss im eigenen Interesse und im Interesse anderer mit anderen Kirchengemeinden (in der Region), dem Kirchenkreis, der Landeskirche, der weltweiten Ökumene kommunizieren.</p> <p>Veränderungsprozesse kirchlichen Lebens (z.B. Regionalentwicklung, Trägerschaftsfrage bei Kindertagesstätten, Stellenrahmenplanung) werden zum</p>	<p>Mitarbeitende [ehrenamtlich und beruflich Tätige] stehen über Konferenzen [Kirchenkreiskonferenz], Gremien [Kirchenkreistag], Zusammenkünfte [Tage des Kirchenkreises], Internet, Mitarbeitenden-Magazin oder/und Newsletter in ständigem Austausch. Mitarbeitende sind über Entwicklungen und Entscheidungsprozesse im Kirchenkreis gut informiert (Partizipation!) und finden Foren für Beratung und Meinungsbildung.</p>	2	kontinuierlich	Ausschuss für Kommunikation / Ref. für Oef.-Arb / Sup.

<p>großen Teil auf der Ebene des Kirchenkreises oder der Regionen geplant und durchgeführt. Solche Prozesse verlaufen nur dann erfolgreich, wenn möglichst viele leitende Mitarbeitende in die Beratung, Planung und Umsetzung einbezogen werden.</p>				
<p>2 Presse- und Internetarbeit: Das Bild von Kirche in der Öffentlichkeit und bei „Kirchendistanzierten“ wird wesentlich von der Darstellung kirchlicher Arbeit in den Medien (Presse, Internet) bestimmt. Die Art und Weise der Berichterstattung hat großen Einfluss auf das Teilnahmeverhalten zu Veranstaltungen (Mission!), auf die Mitarbeitengewinnung und auf die Identifikation mit Kirche.</p> <p>Zeitungen und Internet (z.B. my-Heimat) bieten der Kirche kostenlose und hoch effektive Foren für Verkündigung („Wort zum Sonntag“)</p>	<p>Die Kirchengemeinden(1) und der Kirchenkreis(2) pflegen einen kontinuierlichen Austausch mit Verantwortlichen der lokalen Presse. Dabei werden die Regeln und Qualitätsstandards der Medienwelt anerkannt und bei eigenen Pressebeiträgen (Pressemitteilungen, Pressekonferenzen) eingehalten. Durch einen regelmäßigen Kontakt zu Pressevertretern wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufgebaut, die auch in Krisen belastbar ist.</p>	2	kontinuierlich	Sup. / Ref. für Oef.-arbeit

	<p>und Werbung (Veranstaltungshinweise).</p> <p>Insbesondere in Krisensituationen (z.B. innergemeindlicher Streit, Fehlverhalten von Mitarbeitenden, Stellenkürzungen, Konflikte zwischen Kirchengemeinden und Kommune) muss durch offensive Öffentlichkeits- und Pressearbeit einer unsachlichen und/oder unkorrekten Berichterstattung in Presse und Internet begegnet werden können.</p>				
3	<p>Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen: Ein Zugehörigkeitsgefühl zu Kirchengemeinden, Einrichtungen und zum Kirchenkreis bilden sich (insbes. unter den gegenüber der Kirche nicht „Hochverbundenen“) u.a. durch Information und verständliche und ansprechende Darstellung der kirchlichen Arbeit. Den Gemeindebriefen, dem Internet-Auftritt und Flyern kommen dabei eine hohe Bedeutung zu – in Zukunft</p>	<p>Gemeindebriefe, Internet-Auftritte und Flyer der Kirchengemeinden, Einrichtungen und des Kirchenkreises sind informativ, inhaltlich wie äußerlich qualitativ und ästhetisch ansprechend gestaltet. Sie werben (missionarische Dimension) für die jeweilige kirchliche Arbeit und setzen eine kontinuierliche Fortbildung der Verantwortlichen voraus.</p>	2	ab 2015	<p>Ref. für Oef-Arb.</p> <p>Ref. für Oef.-Arb</p>

	<p>wohl auch den sozialen Netzwerken wie facebook etc. Bei der in Zukunft noch wichtiger werdenden Mitarbeitengewinnung („Fachkräfte-/ Pastoren/innen-mangel“) spielen diese Medien in der Phase vor einer formellen Bewerbung eine entscheidende Rolle. Bei Einladungen zu Einführungen, Verabschiedungen, Jubiläen, Einweihungen etc. sind qualitätvolle Pressemitteilungen und ansprechende Einladungen ein Zeichen von „einladender Kirche“ sowie von Wertschätzung der Mitarbeitenden sowie der Einzuladenden.</p>	<p>Einladungen drücken gegenüber den Mitarbeitenden bzw. Gemeinden/ Einrichtungen sowie gegenüber den Einzuladenden Wertschätzung aus.</p>			
4	<p>Kampagnen: Manche Themen und Maßnahmen können im Rahmen einer Kampagne wirkungsvoller dargestellt und umgesetzt werden. Dies gilt für Kampagnen, die sich eher nach innen (Organisations-Entwicklungsprozess/OEP) oder nach außen (Kirchenvorstands-Wahl,</p>	<p>In den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis wird das Basiswissen über Chancen und Grenzen von Kampagnen sowie deren Aufbau und Umsetzung präsent gehalten, so dass sich bei Bedarf eine Kampagnen-Bereitschaft und -Fähigkeit ergibt. Der Öffentlichkeitsreferent steht als</p>	2	ab 2015	Sup. / Ausschuss für Kommunikation / Ref. für Oef.-Arb.

	Jahresthema, Eintrittskampagne) richten. Entscheidend für Kampagnen ist das Zusammenspiel von Gremienentscheidungen, Motivierung der Mitarbeitenden durch interne Kommunikation und zeitgemäßer Öffentlichkeits- und Pressearbeit.	Berater und/oder federführend Verantwortlicher für Kampagnenarbeit zur Verfügung.			
5	Umstrukturierungen beim Madsack-Konzern (Anzeiger), wie z.B. Neuaufteilung der Lokalredaktionen (Kürzungen), Einschränkung der lokalen Berichterstattung, Wegfall der Rubrik „zum Sonntag“ als Andachtsformat u.ä., führen in der Öffentlichkeitsarbeit zu einem deutlichen Mehraufwand, wenn Kirche weiter gleichbleibend in der Presse vertreten bleiben will.	Der Kirchenkreis und die Gemeinden sind in der Presse mit Veranstaltungshinweisen und –berichten, Einladungen und Andachtsformaten weiterhin so präsent wie bisher	2	bis 2017	Ref. für Oef.-Arb. / KGs
6	Auch über 2018 hinaus werden die Herausforderungen der Öffentlichkeitsarbeit (s. 1-5 und 7) bestehen bleiben. Ein Wegfall der	Stelle für Öffentlichkeitsarbeit wird im Umfang einer halben Stelle über 2018 hinaus erhalten und im Stellenplan	2	Bis 2018	KommAusschuss, KKV, KKT

	Stelle macht die Erreichung der geplanten Ziele unmöglich.	verankert.			
7	Die Internetpräsenz des Kirchenkreises, Soziale-Medien und evtl. weitere neue Medien werden zunehmend wichtiger, da immer mehr Menschen ausschließlich über diese Wege zur Kirche Kontakt suchen. Die Pflege dieser Medien ist unumgänglich und personalaufwendig. Zur Zeit existiert keine Konzept für diesen Arbeitsbereich	Konzept für den Umgang mit neuen Medien (Homepage, Soziale-Medien) ist erstellt und wird umgesetzt.	2	2017	KommAusschuss, KKT

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Neugestaltung Mitarbeitendenmagazin „Kreuz & Quer“	2015	Ausschuss für Kommunikation / Ref. für Oef.-Arb / Sup.	
	2.	Newsletter Das Magazin (3-4mal jährlich) kann die Aktualität eines internetbasierten Newsletters nicht erreichen. Ein Newsletter per Email würde monatlich erscheinen und auf die Inhalte der Internetseite hinweisen (anteasern). Hier muss eine Entscheidung für einen zusätzlichen Newsletter getroffen werden.	2016	Ausschuss für Kommunikation / Ref. für Oef.-Arb / Sup.	
2	1.	„Kirche kommt zu Wort“ Regelmäßiger wöchentlicher Beitrag der Hauptamtlichen im „Marktspiegel“	kontinuierlich	Ref. für Oef.-Arb.	
	2.	„Am Ball bleiben“ Weitere Gespräche mit dem „Anzeiger der HAZ“ über das zukünftige Kirchen-Profil.	kontinuierlich	Sup. / Aussch. Für Kommunikation / Ref. für Oef.-Arb.	

	3.	Bei Visitationen die Kontakte der Gemeinden zur Presse evaluieren und ggf. Maßnahmen entwickeln.	kontinuierlich	Ref. für Oef.-Arb.	
3	1.	Gemeinden weiterhin das Internetsystem des Kirchenkreises anbieten. Zu Schulungen einladen / organisieren. System mit Möglichkeiten einer Userbeteiligung verstärken.	kontinuierlich	Ref. für Oef.-Arb. / Externe	
	2.	Fortbildungen für Gemeindebriefredakteure Bildbearbeitung, Texte, Layout, Software, ...	kontinuierlich	Ref. für Oef.-Arb.	
	3.	Überprüfung ob ein Relaunch der Internetseite notwendig ist	2018	Ref. für Oef.-Arb	
4	1.	Beratung und/oder Federführung bei Planung, Durchführung und Reflexion von Kampagnen (wie z.B. Tage des Kirchenkreises, Jahresthemen, Kircheneintritt, KV-Wahlen)	kontinuierlich	Ref. für Oef.-Arb	Zur kompletten Erfüllung dieser Maßnahme müsste der Stellenumfang erweitert werden.
5	1.	„Kirche kommt zu Wort“ Regelmäßiger wöchentlicher Beitrag der Hauptamtlichen im „Marktspiegel“	kontinuierlich	Ref. für Oef.-Arb.	
	2.	Verstärktes Produzieren von Artikeln in Wort und Bild für den Kirchenkreis, die von der Lokalpresse direkt	kontinuierlich	Ref. für Oef.-Arb.	

		übernommen werden können			
	3.	Fortbildung und Beratung von Gemeinden im Know-how über das Erstellen von Texten und Bildern.	kontinuierlich	Ref. für Oef.-Arb.	
6	1.	Erfassung aller bisherigen Tätigkeiten und Aufgaben des Ref. für Oef.-Arb. und deren Bewertung.	2015	KommAusschuss	
	2.	Wahrnehmen und Überprüfen des Konzeptes für die Öffentlichkeitsarbeit im Kirchenkreis. Ein entsprechender Stellenumfang wird festgeschrieben. (s. aktualisiertes Konzept für Öffentlichkeitsarbeit im Kirchenkreis als Anlage)	2015	KommAusschuss, KKV, KKT	
	3	Anpassung des Stellenplanes 2017-2022. KW-Vermerk (künftig wegfallend) bei 0,25 Stelle Öffentlichkeitsarbeit wird aufgehoben.	2015	KKT	0,25 Stelle (Diakon/Journalist) ab 3. Quartal 2018 über Stellenplan (= 65.000€ gesamt)/ Zielstellung
7.	1.	Erarbeitung eines Konzeptes über den Umgang mit neuen Medien und deren Nutzung für interne und externe Öffentlichkeitsarbeit im Kirchenkreis .	2017	KommAusschuss	

Dimension / Nr.:	5.1. Öffentliche Verantwortung
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung) *3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	<p>Öffentliche Verantwortung:</p> <p>Das Wort Gottes gewinnt in Christen nur dann eine Kraft, wenn es sich mit dem Alltag im privaten wie im beruflichen Leben verwebt. Darüber hinaus ist das Evangelium eine Botschaft, die in die Öffentlichkeit getragen werden soll. Wenn sie sich dort mit den Gegenwartsfragen verwebt, wird zum einen das Wort Gottes in seiner gesellschaftlichen Bedeutung verständlich (Beitrag</p>	<p>Die Bedeutung des Evangeliums im privaten, beruflichen und öffentlichen Leben der Mitarbeitenden wird regelmäßig reflektiert.</p>	20%	<p>Das Stichwort „öffentliche Verantwortung“ wurde vielfach als Aufgabe kirchlichen Handelns erwähnt. Insofern fand/findet eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden statt. In der Umsetzung jedoch wurden lediglich in den Bereichen Partnerschaftsarbeit, Friedensarbeit</p>	<p>Die Herausforderungen bestehen uneingeschränkt.</p>

<p>zur Mission) und es trägt zur ethisch verantwortlichen Gestaltung des Lebens Einzelner und des Gemeinwesens bei.</p> <p>Zwei Aspekte erschweren die öffentliche Wirksamkeit kirchlichen Handelns: Zum einen entwickelt sich im kirchlichen Alltag eine Selbstbezüglichkeit, so dass sich eine Aufmerksamkeitsverengung und eine Milieuverengung verstärken können. Themen, die nicht im eigenen Aufmerksamkeitspektrum und im eigenen Milieu vorkommen, bleiben weitgehend ausgeblendet. Zum zweiten machen es die Aufteilung der Gesellschaft in verschiedene Bereiche (Wirtschaft, Rechtswesen, Politik, Gesundheitswesen, Bildung etc.) immer schwerer, kompetent auf gesellschaftlich relevante Themen</p>			<p>(Dokumentationsstätte), interreligiöse Arbeit (Jesiden-Kundgebung) Akzente gesetzt.</p>	
--	--	--	--	--

	<p>einzu gehen. Wie soll in Predigt und gemeindlichen Angeboten auf Alltagsfragen kompetent eingegangen werden, wenn diese Fragen so unterschiedlicher Natur sind? Darauf kann mit Versuchen einer Sensibilisierung für fremde Themen fremder Milieus sowie durch Kooperationen mit jeweils fachlich kompetenten Personen bzw. Einrichtungen reagiert werden.</p>				
2	<p>Die Sensibilität der Mitarbeitenden (insbes. der beruflich Tätigen) für fremde, private und berufliche Lebenswelten und gesellschaftspolitische Themen soll gestärkt werden.</p>	40%	Bei der Programmplanung der KKKonferenzen wurde die „öff. Verantwortung“ mit bedacht und berücksichtigt.	Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist und bleibt eine kontinuierliche Aufgabe.	
3	<p>Es finden regelmäßig Veranstaltungen zu</p>	20%	Der Kirchenkreis hat einschlägige	Allerdings wurde in den Jahren 2014/2015 das	

		gesellschaftlichen Themen als Ausdruck der öffentlichen Verantwortung der Kirche statt.		Veranstaltungen der Kirchengemeinden finanziell gefördert, jedoch keine eigenen Veranstaltungen angeboten.	Projekt „khochx – Kirche, Kunst, Kommunikation“ entwickelt. Start des Projektes: 2015. Ziele dieses Projektes sind die Zielsetzungen dieses Handlungsfeldes.
4		Bis 2013 ist ein Veranstaltungsformat etabliert, mit dem auf aktuelle regionale oder gesamtgesellschaftliche Fragestellungen zeitnah eingegangen werden kann.	20%	Bis 2013 konnte dies nicht umgesetzt werden. Allerdings im Jahr 2015 (Projekt khochx, s. Zeile 3)	

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<p>Öffentliche Verantwortung:</p> <p>Das Wort Gottes gewinnt in Christen nur dann eine Kraft, wenn es sich mit dem Alltag im privaten wie im beruflichen Leben verwebt. Darüber hinaus ist das Evangelium eine Botschaft, die in die Öffentlichkeit getragen werden soll. Wenn sie sich dort mit den Gegenwartsfragen verwebt, wird zum einen das Wort Gottes in seiner gesellschaftlichen Bedeutung verständlich (Beitrag zur Mission) und es trägt zur ethisch verantwortlichen Gestaltung des Lebens Einzelner und des Gemeinwesens bei.</p> <p>Zwei Aspekte erschweren die</p>	Die Bedeutung des Evangeliums im privaten, beruflichen und öffentlichen Leben der Mitarbeitenden ist exemplarisch präsent.	2	kontinuierlich	KKT, KKKonferenzen

<p>öffentliche Wirksamkeit kirchlichen Handelns: Zum einen entwickelt sich im kirchlichen Alltag eine Selbstbezüglichkeit, so dass sich eine Aufmerksamkeitsverengung und eine Milieuverengung verstärken können. Themen, die nicht im eigenen Aufmerksamkeitsspektrum und im eigenen Milieu vorkommen, bleiben weitgehend ausgeblendet. Zum zweiten machen es die Aufteilung der Gesellschaft in verschiedene Bereiche (Wirtschaft, Rechtswesen, Politik, Gesundheitswesen, Bildung etc.) immer schwerer, kompetent auf gesellschaftlich relevante Themen einzugehen. Wie soll in Predigt und gemeindlichen Angeboten auf Alltagsfragen kompetent eingegangen werden, wenn diese Fragen so unterschiedlicher Natur sind? Darauf kann mit Versuchen einer Sensibilisierung für fremde Themen fremder Milieus sowie durch</p>				
--	--	--	--	--

	Kooperationen mit jeweils fachlich kompetenten Personen bzw. Einrichtungen reagiert werden.				
2		Die Sensibilität der Mitarbeitenden (insbes. der beruflich Tätigen) für fremde, private und berufliche Lebenswelten und gesellschaftspolitische Themen ist stärker ausgeprägt als zurzeit (2015).			s. Zeile 1
3		Menschen im Bereich des Kirchenkreises erfahren exemplarisch den Gegenwartsbezug des Evangeliums bzw. dass die Kirche ihre Verantwortung für öffentlich relevante Themen exemplarisch wahrnimmt. Es ist ein Veranstaltungsformat etabliert, mit dem auf aktuelle regionale oder gesamtgesellschaftliche Fragestellungen zeitnah	2	ab 2015	Projektgruppe Khochx, Kommunikationsausschuss

		eingegangen werden kann.			
4	Angesichts der weltweiten kriegerischen und terroristischen Auseinandersetzungen und angesichts der Gewalterfahrungen im eigenen Land wird die Bedeutung der Friedensarbeit gesamtgesellschaftlich und innerhalb der Kirche neu erkannt.	Nach innen (Mitarbeitende) wie nach außen (Kirchenmitglieder und breite Öffentlichkeit) wird exemplarisch (und wenn möglich erfahrungsnah) dargestellt, welches die Gründe und Auswirkungen von Gewalt sind. Es wird exemplarisch erkennbar, welche Maßnahmen der Friedenssicherung und Friedensherstellung , der Deeskalation von Gewalt möglich sind und welchen Beitrag hierzu Christinnen und Christen, die Kirchen und die Öffentlichkeit leisten können. Die spirituelle Dimension von Gewalt, Krieg und Frieden wird exemplarisch erkennbar.	2	kontinuierlich	Ausschuss für Kultur, Bildung und öff. Verantwortung
5	Im Jahr 2017 wird das Reformationsjubiläum gefeiert (500 Jahre; Kampagnen der EKD und der LK, Kirchentag 2017 u.a.m.). In der Bevölkerung wie auch unter	Kirchenmitglieder und kirchliche Mitarbeitende erkennen (neu), welche geistlichen und theologischen Einsichten die Reformation ausmachen, welche	2	2017	Projektgruppe Reformationsjubiläum , KKV, Öffentlichkeitsreferat

	<p>Mitgliedern der Kirche sind die historischen und Gegenwarts-relevanten Inhalte der Reformation wenig bis gar nicht bekannt. Diese Inhalte sind zugleich wesentlich für das Verständnis des Evangeliums, die Identität der evangelisch-lutherischen Kirche sowie die ökumenischen und interreligiösen Begegnungen.</p>	<p>Gegenwartsbedeutung diese Einsichten haben und welche Konsequenzen diese Einsichten für die Kirchengeschichte und die geistesgeschichtliche Entwicklung (Politik, Aufklärung etc.) hatte und hat.</p> <p>Die Öffentlichkeit findet auch vor Ort die Möglichkeit, Kernpunkte der reformatorischen Einsichten in ihrer Gegenwartsbedeutung erfahrungsbezogen kennenzulernen.</p> <p>Zu Details siehe Konzept zu Aktivitäten anlässlich des Reformationsjubiläums, das auf dem KKT am 10.6.15 verabschiedet wurde.</p>			
6	<p>Die Fragestellungen um menschenwürdige Lebensbedingungen weltweit, der Gerechtigkeit zwischen „Süd und Nord“ sowie der Zusammenhänge von</p>	<p>Grundfragen menschlicher Existenz (menschenwürdige Lebensverhältnisse, Leben in Sicherheit und materieller Absicherung, Bildung u.a.m.) in</p>	1	kontinuierlich	<p>Beauftragter für Brot-für-die-Welt, Ausschuss für Kultur, Bildung und öff. Verantwortung,</p>

	<p>Weltwirtschaft, Politik, Völkerwanderungen, Klimawandel u.a.m. gerät leicht in Vergessenheit. Die Arbeit von Brot-für-die-Welt kann und soll durch Christinnen und Christen unterstützt werden und bietet Hilfen, die Themen vor Ort präsent zu halten.</p>	<p>Abhängigkeit zu gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen sind exemplarisch präsent. Beteiligungsmöglichkeiten zur Unterstützung einer Arbeit zur Linderung von Not und zur Bildungsarbeit bietet die Aktion „Brot-für-die-Welt“.</p>			<p>Ausschuss für Partnerschaft und weltweite Ökumene.</p>
7	<p>Zum Christsein gehört, die christliche Kirche in ihrer weltweiten Ausdehnung und jeweiligen Unterschiedlichkeit exemplarisch wahrzunehmen (weltweite Ökumene). Hinzu kommt die Solidarität in materieller Hinsicht zu leben. Beidem dient die Partnerschaftsarbeit.</p> <p>Vgl. hierzu den Abschnitt im Handlungsfeld Diakonie.</p>	<p>s. Handlungsfeld Diakonie</p>			

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	In der Planungsgruppe KKKonferenzen und in dem jährlichen Treffen der KKT-Ausschuss-Vorsitzenden (und stellv. Vors.) wird thematisiert, in welchen Veranstaltungen und Ausschuss-Vorhaben Themen der öff. Verantwortung aufgenommen werden können.	2017	Sup (für KKKonf.), KKT-Vors. (für KKT-Ausschuss-Vorsitzenden-Treffen)	
2	1.	s. Zeile 1			
3	1.	Projektgruppe „khochx“ plant und führt durch: Ca. 2 Veranstaltungen/Jahr an verschiedenen außerkirchlichen Orten (s. Grundstandart III. Kirchliche Bildungsarbeit Dimension4)			
4	1.	(Falls noch nicht in 2015/2016 geschehen): Der Kooperationsvertrag mit der „Dokumentationsstätte zu Kriegsgeschehen und über Friedensarbeit e.V.“ wird aktualisiert (insbes. hinsichtlich der Zusammenarbeit des KJD und der Bildungs- und Akademiearbeit mit der	2017	KJD, Ausschuss für Bildung, Kultur und öff. Verantwortung	

		Doku).			
5	1.	<p>Projektgruppe erarbeitet auf Basis des Konzeptes „Reformationsjubiläum 2017“</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... ein Rahmenprogramm für Veranstaltungen des Kirchenkreises, • ... zeigt auf, auf welche Weise der Kirchenkreis die Kirchengemeinden bei eigenen Veranstaltungen unterstützen kann. 	2016	Projektgruppe Reformationsjubiläum, Öffentlichkeitsreferat	5.000 Euro (für ges. Projekt)/ Haushalt
6	1.	Der Beauftragte für Brot-für-die-Welt stellt in der Kirchenkreiskonferenz regelmäßig deren Arbeit und spezielle Projekte vor und unterstützt Kirchengemeinden bei Fragen des Fundraisings und der Bildungsarbeit für Brot-für-die-Welt.	kontinuierlich	Beauftragter für Brot-für-die-Welt, Ausschuss für Kultur, Bildung, öff. Verantwortung	
7	1.	Zur Partnerschaftsarbeit mit dem Kirchenkreis Johannesburg-West vgl. Ausführungen zum Handlungsfeld Diakonie			

Dimension / Nr.:	5.2. Kirchenmitgliedschaft
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	<p>Kirchenmitgliedschaft:</p> <p>In den vergangenen 8 Jahren (2003 - 2010) verloren die Kirchengemeinden im Kirchenkreis Burgdorf 3.089 Gemeindeglieder durch Austritt (nach Tabelle II). Demgegenüber stehen 942 Kircheneintritte getaufter Christen. Hinzu kommt, dass wesentlich weniger Menschen getauft werden als sterben, so dass sich die Mitgliederzahl insgesamt von 61.446 im Jahre 2003 auf 56.820</p>	<p>Die Kirchenaustritte sollen kurzfristig reduziert und langfristig gestoppt werden.</p>	0%	<p>Kirchenaustrittswelle (auch bedingt durch neue Art des Einzuges der Kirchensteuer auf die Kapitalertragssteuer) und Ergebnisse des KMU V lassen Ziel unrealistisch erscheinen</p>	<p>Ziel neu und modifiziert formulieren</p>

	im Jahr 2010 verringert hat.				
2		Jedes Pfarr- und/oder Gemeindehaus soll einen öffentlichkeitswirksamen Hinweis auf die Möglichkeit des Wiedereintritts in die Kirche tragen.	0%	Keine Handlungen bisher erfolgt. Sollte bis 2016 erfolgt sein.	
3		Ein mobiles Angebot für den Wiedereintritt wird vorgehalten.	0%	Keine Handlungen bisher erfolgt. Sollte bis 2016 erfolgt sein.	
4		Eltern (ggf. Alleinerziehende), die Kirchenmitglied sind, ihr/e Kind/er aber bislang nicht taufen ließen, werden aktiv über die Bedeutung der Taufe und die praktische Durchführung der Taufe informiert, so dass eine begründete Entscheidung getroffen werden kann und unnötige Hindernisse beseitigt sind.	40%	Vereinzelt Schreiben der Gemeinde zum Thema. Tauffeste.	

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<p>Kirchenmitgliedschaft:</p> <p>In den vergangenen 8 Jahren (2003 - 2010) verloren die Kirchengemeinden im Kirchenkreis Burgdorf 3.089 Gemeindeglieder durch Austritt (nach Tabelle II). Demgegenüber stehen 942 Kircheneintritte getaufter Christen. Hinzu kommt, dass wesentlich weniger Menschen getauft werden als sterben, so dass sich die Mitgliederzahl insgesamt von 61.446 im Jahre 2003 auf 56.820 im Jahr 2010 verringert hat.</p>	Die Kirchenaustritte sollen mittelfristig reduziert und langfristig gestoppt werden.	2	2018	KVs, KKV
2		Jedes Pfarr- und/oder Gemeindehaus soll einen öffentlichkeitswirksamen Hinweis auf die Möglichkeit des Wiedereintritts in die Kirche tragen.	1	Ab 2016	KVs, Öffentlichkeitsarbeit

3		Ein mobiles Angebot für den Wiedereintritt wird vorgehalten.	2	Ab 2016	Ausschuss für Komm. ?
4		Eltern (ggf. Alleinerziehende), die Kirchenmitglied sind, ihr/e Kind/er aber bislang nicht taufen ließen, werden aktiv über die Bedeutung der Taufe und die praktische Durchführung der Taufe informiert, so dass eine begründete Entscheidung getroffen werden kann und unnötige Hindernisse beseitigt sind.	1	2015	KVs, evlt. zentrale Zuarbeit Ausschuss für Komm.
5	KMU V zeigt deutlich auf, dass sich auch die Mitgliedschaft in Kirche verändert.	Kirche muss sich verstärkt an den Mitgliedern orientieren .	2	2022	
6		Kirchenmitgliedschaft soll attraktiver werden. Bindung der Mitglieder verstärkt werden.	2	2018	

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Erstellung einer aussagekräftigen Analyse der Ursachen . Gegenwärtige Erkenntnisse aus z.B. Milieu- und Feldstudien sind einzubeziehen. Konkrete Handlungsschritte sind im Kirchenkreistag-Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit zu erarbeiten. Das Ergebnis aus Tabelle II erfordert eine umgehende Auseinandersetzung auf verschiedensten Ebenen im Kirchenkreis.	Ende 2015	Ausschuss für Komm.	
2	1.	Der Ausschuss für Komm. wirbt zusammen in den Kirchenvorständen für die Möglichkeiten des Wiedereintritts .	Ende 2016	Ausschuss für Komm	Ausschuss für Komm
	2.	In der Öffentlichkeit wird auf die Möglichkeiten des Kirchen(wieder)eintritts hingewiesen, z.B.: durch Schilder an Pfarr- und Gemeindehäusern	Ende 2016	Öff.-Ref. und Ausschuss für Komm.	ca. 1.800 €/ Haushalt
3	1.	Der Ausschuss für Komm. lotet Möglichkeiten einer Wiedereintrittsstelle in „schwollenarmem Ambiente“ aus (Laden, Wochenmarkt, Supermarkt).	Ende 2017	Ausschuss für Komm.	
4	1.	Eltern von nichtgetauften Kindern werden über die Bedeutung der Taufe und über Möglichkeiten der Taufe informiert. Jedem Interessierten wird leicht zugänglich		Ausschuss für Gottesdienst und	

		gemacht, wie und wo er sich taufen lassen kann.		Mission	
	2.	Unterstützung von Tauffesten in den Regionen und der Absprache unter den Kirchengemeinden. Der Ausschuss für Gottesdienst und Mission entwickelt konkrete Maßnahmen.		Ausschuss für Gottesdienst und Mission und Regionen	
1.-4.	1.	Öffentlichkeitsreferent und Ausschuss für Komm. entwickeln gemeinsam eine Kampagne für den (Wieder)eintritt in die Kirche (Plakate, Buswerbung, Presse, etc.).	Ende 2016	Ausschuss für Komm. Öff.-Ref.	Öff.-Ref.
1.-4.	1.	Begleitende Pressearbeit in allen Bereichen.	beständig	Öff.-Ref.	Öff.-Ref.
5.	1.	Gemeinde werden für das Thema „Mitgliederorientierung“ sensibilisiert	2017	Ausschuss für Komm. und Ausschuss für Gottesdienst und Mission	
6	1.	Gemeinden setzen Maßnahmen der Mitgliederorientierung ein und um.	2018	Ausschuss für Komm. und Ausschuss für Gottesdienst und Mission	

Dimension / Nr.:	5.3. Leitbild
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Das 2001 für den Kirchenkreis verabschiedete Leitbild muss an der Gegenwart überprüft und gemessen werden.	Das Leitbild des Kirchenkreises ist Grundlage gegenwärtigen kirchlichen Handels.	50%		Kontinuierliche Herausforderung
2		Das Leitbild wird mit Leben gefüllt und findet in der alltäglichen Arbeit Anwendung und Beachtung.	40%		Kontinuierliche Herausforderung

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Das 2001 für den Kirchenkreis verabschiedete Leitbild muss an der Gegenwart überprüft und gemessen werden.	Das überprüfte Leitbild des Kirchenkreises bleibt Grundlage gegenwärtigen kirchlichen Handels.	2	kontinuierlich	Ausschuss f. Komm, KKV, KKT
2	Nach Abschluss des KK-Prozesses zur Kita-Trägerschaft voraussichtlich im Herbst 2015 sowie im Zusammenhang bevorstehender Klärungen zur regionalen Zusammenarbeit gilt es, das Leitbild erneut zu überprüfen.	Das überprüfte Leitbild wird neu mit Leben gefüllt und findet in der alltäglichen Arbeit Anwendung und Beachtung.	2	Im Anschluss an die offenen Prozesse	Ausschuss f. Komm, KKV, KKT

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Kontinuierliche Beratungen der kirchenleitenden Gremien	kontinuierlich	Ausschuss f. Komm, KKV, KKT	
2	1.	Überprüfung des Leitbildes nach Abschluss des KK-Prozesses zur Kita-Trägerschaft	1. Quartal 2017	Ausschuss f. Komm, KKV, KKT	
	2.	Überprüfung des Leitbildes nach Abschluss der Klärungen zur regionalen Zusammenarbeit	2. Halbj. 2017	Ausschuss f. Komm, KKV, KKT	

Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation im Kirchenkreis Burgdorf

Theologische Grundlegungen

Das Evangelium richtet sich an alle Menschen. Christinnen und Christen¹ sind aufgefordert, von ihrem Glauben Zeugnis zu geben – den Schwestern und Brüdern wie auch denjenigen, denen christlicher Glaube fremd ist (z.B. Mt 28, 18-20).

Glaubenskommunikation ist ein Beziehungsgeschehen: Absender und Adressaten müssen „eine Sprache“ sprechen und die jeweiligen Verstehensvoraussetzungen und -hindernisse hinreichend gut kennen und berücksichtigen, damit Kommunikation gelingt. „Zungenrede“, also Kommunikation, die man nur selbst versteht, isoliert und schafft keine Beziehung (1. Kor 14,2).

Kirche als Organisation hat ihre interne Kommunikation zu gestalten. Sie ist „Leib mit vielen Gliedern“ (1. Kor 12, 12ff), die nur durch Kommunikation voneinander erfahren, sich aufeinander abstimmen können, die nur bei Pflege der jeweiligen Funktionen und ihrer Zusammenhänge lebensfähig ist.

Kirche als Organisation hat die Kommunikation nach außen zu gestalten, sonst bleibt sie mehr oder weniger unverbunden unter sich und gesamtgesellschaftlich isoliert. Langfristig fehlen ihr dann Ressourcen (Mitarbeiter, Ideen, Inhalte, Weltbezüge, Finanzen u.a.m.) und es fehlen ihr Adressaten für ihre Botschaft und das Wissen um deren Verstehensvoraussetzungen. Kirche würde an ihren Adressaten „vorbei reden“.

Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit ist Sache aller Christen und zugleich Aufgabe spezieller Beauftragter: Nach dem Modell des Priestertums aller Getauften (Augsburger Bekenntnis Art. 5 und 7 und 14) sollen alle Christen nach innen wie nach außen von ihrem Glauben zeugen (**Öffentlichkeitsarbeit im weiten Sinne**). Zugleich sollen bestimmte Personen und Gremien mit speziellen Aufgaben der Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit beauftragt werden, damit Kirche als Organisation in ihrem Handeln gehört und verstanden wird (**Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit im engen Sinne**).

Ausgangslage: Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit in unserer Zeit

„Der Kirchenkreis - das sind wir alle. Wir betrachten den Kirchenkreis nicht nur als Organisationsform, sondern vor allem als die Summe der Gaben und Fähigkeiten, die in den Gemeinden, Einrichtungen und Initiativen vorhanden sind.“

aus: Leitbild des Kirchenkreises Burgdorf

Diese Gaben und Fähigkeiten kommen erst dann zur Wirkung, wenn sie auch innerhalb des komplexen Gebildes Kirchenkreis kommuniziert werden.

¹Es sind stets Personen weiblichen und männlichen Geschlechts gleichermaßen gemeint; aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

Die Öffentlichkeitsarbeit hat deshalb die unverzichtbare Funktion, die Kirchengemeinden und Einrichtungen in ihrer Kommunikation nach innen und außen zu unterstützen.

Hinsichtlich der internen Kommunikation:

- Berufliche Mitarbeiter sehen sich einer Informationsflut gegenüber. Es fällt schwer, Informationen zu filtern, zu gewichten, zu bewerten.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter haben gegenüber den beruflichen Mitarbeitern ein Informationsdefizit.
- Gemeinsames Handeln verlangt gleich gute Informationslage und gemeinsame Identitätsbildung.
- Mitarbeiter und Gremien sind stark eingebunden in ihren Arbeitsbereich (KV, Kirchengemeinde, Einrichtung o.a.) und nehmen oftmals nur wenig oder manchmal unzureichend oder zu spät kirchliche Arbeit in ihrem Umfeld (Region, Kirchenkreis u.a.) wahr.
- Der Stil der Kommunikation drückt Wertschätzung (oder eben Gleichgültigkeit) aus (z.B. bei Einladungskarten, Kirchenkreiskonzepten, Informationsmappen, Raumgestaltung, Redekultur, ...).
- Das Wissen um Regeln und Qualitätsmaßstäbe der Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit ist unterschiedlich ausgeprägt, so dass Fortbildung nötig ist.

Hinsichtlich der Kommunikation nach außen:

- Christlicher Glaube und kirchliche Traditionen (z.B. „Kasualien“, Kirchenjahr, Gottesdienstablauf, ...) sind vielen Menschen unbekannt/wenig bekannt.
- Der in der Kirche vorherrschende Kommunikationsstil („Kirchendeutsch“, Bildsprache u.a.m.) ist für viele Menschen fremd.
- Wer in der Informationsflut der Gesellschaft gehört werden will, muss sein Anliegen aus Sicht der Adressaten attraktiv und verständlich darstellen. Er muss alle Medien nutzen, die die Adressaten bevorzugen. Dies schließt auch besonders die sich ständig verändernden und fortentwickelnden neuen Medien ein.
- Die Einstellung zum christlichen Glauben und zur Kirche wird wesentlich vom Einfluss der Printmedien und elektronischen Medien bestimmt. „Medienmacher“ sollten ein möglichst positives und wirklichkeitsgerechtes Bild von der kirchlichen Arbeit und ihren Anliegen haben.
- Die Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit nach außen bestimmt wesentlich mit, welche Menschen sich eine ehrenamtliche oder berufliche Mitarbeit in der Kirche vorstellen können (Öffentlichkeitsarbeit als Medium der Mitarbeitenden-Gewinnung).
- Der Bereich der Medien erfährt zurzeit bedeutende Veränderungen. So werden im Madsack Konzern, zu dem auch der „Anzeiger“ gehört, die Lokalredaktionen komplett umstrukturiert und dort massiv Stellen gekürzt. Dies führt dazu dass zukünftig verstärkt Pressemitteilungen in Wort und Bild geliefert werden müssen, die direkt von der Presse übernommen werden können.

Zielsetzungen der Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit

Menschen, Funktionsträger, Organisationen in der Gesellschaft sollen das Evangelium und die kirchliche Arbeit mit ihren Mitarbeitenden wahrnehmen und im Zusammenhang ihrer Lebenswelt, also in der Alltagsrelevanz verstehen können. Christlicher Glaube soll als

wertvolle Lebenseinstellung und evangelische Kirche soll als kompetenter Gesprächspartner für gesellschaftliche Anliegen erkennbar sein.

Mitarbeiter und Mitglieder der Kirche in den Gemeinden, Regionen und im Kirchenkreis sollen durch die interne Kommunikation Glauben untereinander teilen und sich über ihre jeweilige Arbeit in der Kirche informieren, beraten, unterstützen und auf bestimmten Feldern zusammen arbeiten. Sie sollen als Dienstgemeinschaft eine gemeinsame Identität der Verschiedenen entwickeln und erfahren.

Verantwortlichkeiten und Strukturen in der Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit

Entsprechend der aus dem Modell des Allgemeinen Priestertums entwickelten Unterscheidung geht es im Folgenden nur um die Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit der hierfür besonders Beauftragten:

Zum Aufgabenfeld des **Superintendenten** gehört es, den Kirchenkreis **gegenüber „der Gesellschaft“**, also den Organisationen, Vereinen, Verbänden, der Politik und den Medien zu repräsentieren. Dies geschieht durch Grußworte, Stellungnahmen, Predigten, Vorträge, Diskussionsteilnahmen, Pressemitteilungen und -gespräche u.a.m.

Ebenso gehört es zu seinem Aufgabenfeld, die **interne Kommunikation** zu pflegen und weiter zu entwickeln. Dies geschieht durch persönliche Gespräche, Konferenzen, Dienstbesprechungen, Briefe bzw. E-mails, Predigten, Vorträge, Beratungen u.a.m.

Der **Vorsitzende des Kirchenkreistages** ist für die Vermittlung der Aufgaben des Kirchenkreistages (KKT) in die Öffentlichkeit sowie für die interne Kommunikation zwischen den Kirchenkreistagsmitgliedern, zwischen KKT und seinen Ausschüssen sowie zwischen KKT und Kirchenkreisvorstand (KKV) verantwortlich.

Der **KKT-Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation** hat die in der Konzeption für die Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation genannten Aspekte im Blick, unterstützt und betreibt die Umsetzung der Konzeption, berät über die Weiterentwicklung des Konzeptes und schlägt diese ggf. dem Kirchenkreisvorstand und Kirchenkreistag vor.

Der **Referent für Fundraising** ist verantwortlich für die Kommunikationsarbeit, die im Zusammenhang mit dem Fundraising und Spendenwesen (u.a. Fördervereine, Stiftungen, Kampagnen, ...) betrieben wird.

Die Aufgaben des **Referenten für Öffentlichkeitsarbeit** werden im folgenden Abschnitt beschrieben. Sie werden in Zusammenarbeit dieses Referenten mit dem Kommunikationsausschuss wahrgenommen:

Aufgaben des Öffentlichkeitsreferenten?

Corporate Identity:

Pflege und Weiterentwicklung der Wort-Bild-Marke

Sorge für den einheitlichen Auftritt auf Papier (Briefpapier, Flyer, Plakate u.a.) und in allen elektronischen Medien (Internetseiten und soziale Medien)

Beratung und Fortbildung von Mitarbeitern zum Corporate Design von Kirchengemeinden und Kirchenkreiseinrichtungen

Internet

Pflege der Website, Einstellen aktueller Nachrichten
Konzeptionelle Weiterentwicklung der Website
Erweiterung der Funktionalität der Website (z.B. für Notfallseelsorge, geschützte interne Bereiche)
Service und Beratung der Gemeinden für deren Websites
Fortbildung von Mitarbeitern in der Internet-Arbeit
Entwurf von Kommunikationsmodellen des Kirchenkreises in Sozialen Medien
Beratung der Gemeinden zur Kommunikation in Sozialen Medien

Pressearbeit

Erstellung von Pressemitteilungen in Text und Bild, die direkt von der Presse übernommen werden können.
Entwürfe für Pressemitteilungen
Einladungen und organisatorische Vorbereitungen zu Pressegesprächen
Beratung von Gemeinden zur Pressearbeit
Fortbildung für Mitarbeiter zu Themen der Pressearbeit
Kontaktpflege und -vermittlung zu Redaktionen und Reportern
Organisation des „Wort zum Sonntag“ im Marktspiegel

Druckerzeugnisse für die externe Kommunikation

Entwerfen und Erstellen von Flyern und Plakaten (z.B. Image- und Programmflyer),
Abwicklung des Drucks und der Verteilung

Druckerzeugnisse für die interne Kommunikation

Entwerfen und Erstellen von Einladungskarten für Kirchengemeinden und Kirchenkreis
Infomappen zum Kirchenkreis für Kirchenvorsteher und Mitarbeiter
Infomappen für OE-Prozesse (Kirchenkreiskonzept, KiTa-Prozess u.a.m.)
Redaktion, Layout und Versandorganisation für ein Mitarbeitendenmagazin und einen Newsletter

Gemeindebriefe

Beratung und Fortbildung für Mitarbeiter der Redaktionsteams von Gemeindebriefen
Vermittlung von Fortbildungen

Foto- und Filmmaterial

Fotodokumentation von Veranstaltungen
Kontaktpflege zu externen Fotografen
Beratung und Fortbildung von Mitarbeitern

Jahresmotto und Kampagnen

Öffentlichkeitsarbeit, Pressearbeit und interne Kommunikationsarbeit bei Jahresmotti und Kampagnen (z.B. zur Kirchenvorstandswahl, zur Mitgliederwerbung)

Erstellen besonderer Werbemittel (Roll-Ups, Veranstaltungsstände, Großplakate u.a.m.)

Zusammenarbeit der Kirchenkreisleitung und mit landeskirchlichen Öffentlichkeitsarbeit

Beratung des Superintendenten und des KKV zu Fragen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und internen Kommunikation, insbes. zur Pressearbeit bei Krisen.

Mitarbeit im Visitationsteam zu Fragen der Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit (mit eigenen Visitationsberichten und ggf. anschließender Beratung der Gemeinden)

Informationsaustausch mit Öffentlichkeitsreferenten des Sprengels und der Landeskirche

Wahrnehmen von Innovationen aus dem Bereich der Öffentlichkeitsarbeit

Stellenumfang / Finanzierung

Halbe Stelle (Diakon oder Pastor)

Erstentwurf: R. Charbonnier, 2. Mai 2015

Ergänzungen Ausschuss für Kommunikation, 27. Mai 2015

Dimension / Nr.:	6. Pfarrkonvent und Kirchenkreiskonferenz
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Zurzeit keine Herausforderungen				

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Zurzeit werden keine Herausforderungen für 2017-2022 gesehen.				

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Keine			

Dimension / Nr.:	7. Kirchengemeinden
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit *¹	Ziele *¹	Grad Ziel- Erreichung *²	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*³	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Regionalentwicklung: siehe Dimension 1.				
2	Trägerschaft Kindergärten: siehe Grundstandards „Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ und „kirchliche Bildungsarbeit“				

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Regionalentwicklung: siehe Dimension 1.				
2	Trägerschaft Kindergärten: siehe Grundstandards „Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ und „kirchliche Bildungsarbeit“				

Legende zur Gewichtung: **1 = dringend** **2 = notwendig** **3 = wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	keine			

Dimension / Nr.:	8. Einrichtungen des Kirchenkreises
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	<p>Neuordnung des Kirchenkreisamtes:</p> <p>Die administrative Unterstützung der Kirchengemeinden und Einrichtungen durch das Kirchenkreisamt muss im Zeitraum bis 2016 und darüber hinaus in qualitativer und quantitativer Hinsicht sichergestellt werden. Das Landeskirchenamt hat den Kirchenkreisen Laatzen-Springe, Ronnenberg, Burgdorf und</p>	Umsetzung der Beschlüsse zur Neuordnung der Kirchenkreisämter bzw. der Ergebnisse der Organisationsberatung.	100 v.H.	Im aktuellen Planungszeitraum fanden in den Ämtern Burgdorfer Land und Ronnenberg umfangreiche Organisationsberatungen durch die Firma BSL statt. Die Ergebnisse der Beratungen wurden im LKA, gemeinsam mit dem Kirchenkreisamts-	Die Herausforderung ist somit auch im kommenden Planungszeitraum von Relevanz, wird in der neuen Konzeption jedoch im Handlungsfeld „Verwaltung im KK“ dokumentiert.

<p>Burgwedel-Langenhagen zur Auflage gemacht, bis zum Ende des Jahres 2012 eine Entscheidung über die Fusion des Kirchenkreisamtes Burgdorfer Land mit dem Kirchenkreisamt Ronnenberg zu treffen oder nachzuweisen, dass die Kirchenkreisämter selbständig ihrer Aufgabe nachkommen können. Im Jahr 2011 wird eine Organisationsberatung der Ämter durch eine externe Firma erfolgen, die die Grundlagen für die o.g. Entscheidung erarbeiten wird. Je nach Ergebnis dieser Beratung und der Beschlüsse in den vier Kirchenkreisvorständen müssen in den Jahren 2013ff Maßnahmen zur Umsetzung des Beschlusses getroffen werden, die zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht benannt werden können.</p>			<p>ausschuss Ronnenberg vorgetragen und erörtert.</p> <p>Aufgrund der festgestellten Ergebnisse wurden bisherige Vereinbarungen mit dem LKA aufgehoben und ersetzt. Es ist nun vorgesehen, dass im Jahre 2020 die dann aktuelle Sachlage in den 4 Kirchenkreisen mit ihren Ämtern im LKA erörtert wird.</p>	
--	--	--	---	--

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Herausforderungen und Ziele für 2017-2022 im Grundstandard Verwaltung.				

Legende zur Gewichtung: **1 = dringend** **2 = notwendig** **3 = wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressour- ceneinsatz * ⁴
1		keine			

Dimension / Nr.:	9. Fundraising
Zuständig:	Kommunikationsausschuss

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Schwindende Mitgliederzahlen, eine stärkere Konkurrenz auf dem Spendemarkt und ein allg. Rückgang der Spenden sind Herausforderung für das Spendenaufkommen im Kirchenkreis.	Halten des bisherigen Spendenvolumens im Kirchenkreis auf dem Niveau von 2010. Dabei wird nicht mit dem absoluten Spendenaufkommen gerechnet, sondern mit dem Spendenaufkommen pro Gemeindeglied. Dieses liegt aktuell bei 12,50 Euro pro Gemeindeglied.	95-105%	2012: 12,07 Euro 2013: 13,00Euro	Maßnahmen fortführen
2	Mit der allg. Entwicklung der Gesellschaft verändert sich die Wirksamkeit von Fundraisinginstrumenten (z. B.	Neue Fundraisinginstrumente werden etabliert und eingesetzt. Anlassspenden, Großspenden- und Erbschaftsfundraising sollen	40	Anlassspenden findet weg in das Fundraising der Gemeinden.	Maßnahmen fortführen

	Spendenbriefe zukünftig abnehmend, Erbschaften zukünftig zunehmend). Neue Entwicklungen im Fundraising müssen auch in Kirche stattfinden.	bis Mitte 2013 zum Standardrepertoire im Kirchenkreis gehören.		Großspendenfundraising im Einzelfall. Erbschaftfundraising wird noch zu wenig angegangen	
3	Aufgrund des Rückganges des hauptamtlichen Personals und der steigenden Belastung der Hauptamtlichen, verlagern sich gerade im Bereich Fundraising mehr Aufgaben auf Ehrenamtliche.	Stärkung des ehrenamtlichen Potentials fürs Fundraising im Kirchenkreis. Die Zahl der ehrenamtlich Engagierten soll weiter wachsen. Es gilt die vorhanden Ehrenamtlichen, zu motivieren und für die anstehenden Aufgaben zu schulen.	40	Muss ständig weiter gemacht werden	Maßnahmen fortführen
4	Wechselnde ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende machen das Halten bestehender Qualitätsstandards im Fundraising zu einer Herausforderung.	Qualität des Fundraisings auf aktuellem Stand sichern.	80	Stand wird gehalten, mehr Dokumentation von Abläufen	Maßnahmen fortführen

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Schwindende Mitgliederzahlen, eine stärkere Konkurrenz auf dem Spendenmarkt und ein allg. Rückgang der Spenden sind Herausforderung für das Spendenaufkommen im Kirchenkreis.	Halten des bisherigen Spendenvolumens im Kirchenkreis auf dem Niveau von 2010. Dabei wird nicht mit dem absoluten Spendenaufkommen gerechnet, sondern mit dem Spendenaufkommen pro Gemeindeglied. Dieses liegt aktuell bei 12,50 Euro pro Gemeindeglied.	1	Beständig	Fundraiser/KG
2	Mit der allg. Entwicklung der Gesellschaft verändert sich die Wirksamkeit von Fundraisinginstrumenten (z. B. Spendenbriefe zukünftig abnehmend, Erbschaften zukünftig zunehmend). Neue Entwicklungen im Fundraising müssen auch in Kirche stattfinden.	Neue Fundraisinginstrumente werden etabliert und eingesetzt. Anlassspenden, Großspenden- und Erbschaftsfundraising sollen bis Mitte 2013 zum Standardrepertoire im Kirchenkreis gehören.	2	Bis 2018	Fundraiser

3	Aufgrund des Rückganges des hauptamtlichen Personals und der steigenden Belastung der Hauptamtlichen, verlagern sich gerade im Bereich Fundraising mehr Aufgaben auf Ehrenamtliche .	Stärkung des ehrenamtlichen Potentials fürs Fundraising im Kirchenkreis. Die Zahl der ehrenamtlich Engagierten soll weiter wachsen. Es gilt die vorhanden Ehrenamtlichen, zu motivieren und für die anstehenden Aufgaben zu schulen.	2	beständig	Fundraiser
4	Wechselnde ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende machen das Halten bestehender Qualitätsstandards im Fundraising zu einer Herausforderung.	Qualität des Fundraisings auf aktuellem Stand sichern.	3	2017	Fundraiser

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Kirchengemeinden, Fördervereine, Stiftungen und Einrichtungen werden beim Fundraising durch den KK-Fundraiser beraten	beständig	Fundraiser	0,5 Stellenanteil für alle hier genannten Maßnahmen/ StRPlan
	2.	Ausgesuchte und herausragende Projekte werden durch den Fundraiser operativ unterstützt	beständig	Fundraiser	
	3.	Spendenbriefe im Kirchenkreis werden operativ vom Kirchenkreis-Fundraiser unterstützt	beständig	Fundraiser	
2	1.	Die neuen Instrumente werden durch Schulung den Verantwortlichen nahe gebracht	Regelmäßig 1-2 im Jahr	Fundraiser	
	2.	In ausgesuchten Projekten kommen neue Instrumente in Zusammenarbeit mit dem Fundraiser zum Einsatz	Bei Bedarf	Fundraiser	
	3.	Ein spezieller Aufbaukurs wird einzelnen Fördervereinen, Stiftungen und Einrichtungen angeboten um neue Instrumente (s. o.) konkret umzusetzen	Auf Anfrage	Fundraiser	

3	1.	Schulungen für Ehrenamtliche durch den Fundraiser	Regelmäßig 1-2 im Jahr + Vermittlung an Angebote des EMSZ	Fundraiser	
	2.	Der KK-Fundraiser ist Ansprechpartner für ehrenamtliche Fundraiser und unterstützt deren Einsatz. Die Grundlagen modernen Freiwilligenmanagements finden Anwendung	Beständig	Fundraiser	
4	1.	Dokumentation von Abläufen auf Ebene Kirchenkreis und Kirchengemeinde werden erstellt	2017	Fundraiser	
	2.	Neuen Mitarbeitenden wird die Chance gegeben, sich durch den Fundraiser in die Arbeitsweisen im Fundraising im Kirchenkreis einführen zu lassen	Auf Anfrage	Fundraiser	
	3.	Zur Sicherung der Qualität werden die Database Context K und weitere notwendige elektronische Datenverarbeitung eingesetzt	Beständig	Fundraiser KKA	

Allgemeine Bemerkungen:

Dimension / Nr.:	10. Gebäude- und Energiemanagement
Zuständig:	Superintendentur

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	---				

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<u>Gebäudebedarfsplanung</u> <u>Gemeindehäuser</u>	<p>Ermittlung eines zukunftsorientierten Bedarfs an Gemeindehäusern/ Gemeinderäumen anhand eines zu entwickelnden Kriterienkataloges</p> <p>Mögliche Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flächenmanagement (Reduktion gemäß KKT- Beschlusses auf 120 – 130 % des von der Landeskirche vorgegebenen Niveaus) - baulicher/energetischer Zustand - Standort/Gemeindeentwicklung 	1	Ende 2016	BA, KKV, KKA (GEM-Abteilung)
		Praktische Umsetzung des Gebäudebedarfsplanes Gemeindehäuser	2	2022	

2	<u>Energiemanagement</u> <u>Gemeindehäuser</u>	mittelfristige Reduktion von Energieverbräuchen bzw. energetische Sanierung der Gemeindehäuser (Kostenreduzierung und Bewahrung der Schöpfung)	1	2015 und Folgejahre	BA, KKV, KKA (GEM-Abteilung)
3	<u>Gebäudebedarfsplanung</u> <u>Kirchen</u>	Einstufung der Kirchgebäude anhand eines zu entwickelnden Kriterienkataloges Mögliche Kriterien: - Denkmalschutz ja/nein - Standort/Anzahl der Kirchen in KG - baulicher Zustand/ Investitionsbedarf	2	Ende 2018	BA, KKV, KKA (GEM-Abteilung)
		Berücksichtigung/Konsequenzen aus der erfolgten Einstufung	3	2022	
4	<u>Energiemanagement</u> <u>Kirchen</u>	mittelfristige Reduktion von Energieverbräuchen (Kostenreduzierung und Bewahrung der Schöpfung)	1	2015 und Folgejahre	BA, KKV, KKA (GEM-Abteilung)
5	<u>Gebäudebedarfsplanung</u> <u>Pfarrhäuser</u>	Ermittlung eines zukunftsorientierten Bedarfs an Pfarrhäusern anhand eines zu	2	Mitte 2017	SPA, BA, KKV,

		entwickelnden Kriterienkataloges Mögliche Kriterien: - Stellenplanung - baulicher/energetischer Zustand - Standort/Gemeindeentwicklung			KKA (GEM-Abteilung)
		Praktische Umsetzung des Gebäudebedarfsplanes	2	2022	
6	<u>Energiemanagement</u> <u>Pfarrhäuser</u>	mittelfristige Reduktion von Energieverbräuchen bzw. energetische Sanierung der Pfarrhäuser => Steigerung der Attraktivität der Pfarrhäuser durch reduzierte Energiekosten und erhöhtem Wohnkomfort Bewahrung der Schöpfung	2	2015 und Folgejahre	BA, KKV, KKA (GEM-Abteilung)

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3 = wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Entwicklung/Feinabstimmung eines Konzeptes für einen zukunftsorientierten Bedarf an Gemeindehäusern (Kriterienkatalog)	Ende 2015	BA, KKA (GEM-Abteilung)	Insgesamt 2 x 0,5 Stelle GEM im KKA (Finanzierung LKA)
	2.	Ermittlung der relevanten Daten für das beschlossene Konzept Gemeindehäuser (baulicher Zustand, energetische Einordnung, Gemeindeentwicklung,...)	Mitte 2016	BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	3.	Wertung der verschiedenen Daten, Einordnung auf KK-Ebene; auch in Abhängigkeit von den Größenmaßgaben der Landeskirche Überprüfung/Anpassung der unter 1.1. formulierten Kriterien	Ende 2016	BA, KKV, KKA (GEM-Abteilung)	
	4.	Weiterführung der Flächenmanagement-Konsequenzen (Rückbau, Umbau, Vermietung von GHS-Flächen)	2022	BA, KKV, KKA (GEM- und Bau-Abteilung)	
2	1.	Aktualisierung der Energiedatenbank Gemeindehäuser	Mitte 2015 und Folgejahre	KKA (GEM-Abteilung)	

	2.	Sensibilisierung der KG´n für ihr Energieverhalten Festigung des Energiemanagements in den Kirchengemeinden (Energiemanager)	laufend	KG´n, KKA (GEM-Abteilung)	
	3.	Energetische Untersuchungen besonders betroffener Gebäude	2018	BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	4.	Gezielte energetische Sanierungen besonders betroffener Gebäude mit hohem Priorisierungsgrad (s. Ziel Nr. 1)	2022	BA, KKA (GEM- und Bau-Abteilung)	
3	1.	Entwicklung/Feinabstimmung des Konzeptes für eine Einstufung (Priorisierung) von Sakralgebäuden (Kriterienkatalog)	Ende 2015	BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	2.	Ermittlung der relevanten Daten für das beschlossene Konzept Kirchen (baulicher Zustand, Nutzungshäufigkeit, Gemeindeentwicklung,...)	Ende 2017	BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	3.	Wertung der verschiedenen Daten, Einordnung auf KK-Ebene; Überprüfung/Anpassung der unter 2.1. formulierten Kriterien	Ende 2018	BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	4.	Konsequenzen aus den Wertungen: Unterschiedliche Bauliche Zuwendungen je nach Priorität?	Ende 2020	BA, KKA (GEM-, Finanz-Abteilung)	
4	1.	Erstellung einer Energiedatenbank Kirchen	Mitte 2015 und Folgejahre	KKA (GEM-Abteilung)	

	2.	Sensibilisierung der KG´n für ihr Energieverhalten Festigung des Energiemanagements in den Kirchengemeinden (Energiemanager)	laufend	KG´n, KKA (GEM-Abteilung)	
	3.	Gezielte (sinnvolle) energetische Sanierungen/Optimierung Gebäudesteuerung besonders betroffener Gebäude mit hohem Priorisierungsgrad (s. Ziel Nr. 3)	Nach Bedarf	BA, KKA (GEM-Abteilung)	
5	1.	Entwicklung/Feinabstimmung des Konzeptes für einen zukunftsorientierten Bedarf an Pfarrhäusern (Kriterienkatalog)	Ende 2015	BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	2.	Ermittlung der relevanten Daten für das beschlossene Konzept Pfarrhäuser (Stellenplan, baulicher Zustand, energetische Einordnung, Gemeindeentwicklung,.....)	Ende 2016	SPA, BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	3.	Wertung der verschiedenen Daten, Einordnung auf KK-Ebene; Überprüfung/Anpassung der unter 3.1. formulierten Kriterien	Mitte 2017	SPA, BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	4.	Konsequenzen aus den Wertungen: - Sanierungen der Pfarrhäuser mit vorderer Priorität - ggf. Verkauf/Vermietungen von Pfarrhäusern hinterer Priorität	Ab 2017	SPA, BA, KKA (GEM-, Bau- und Liegenschafts-Abteilung)	
6	1.	Erstellung einer Energiedatenbank Pfarrhäuser auf freiwilliger Basis der Pfarrstelleninhaber	Mitte 2016 und Folgejahre	KKA (GEM-Abteilung)	

	2.	Festigung des Energiemanagements in den Kirchengemeinden (Energiemanager)	laufend	KG ´n, KKA (GEM-Abteilung)	
	3.	Energetische Untersuchungen besonders betroffener Gebäude	2018	BA, KKA (GEM-Abteilung)	
	4.	Gezielte energetische Sanierungen besonders betroffener Gebäude mit hohem Priorisierungsgrad (s. Ziel Nr. 5)	2022	BA, KKA (GEM- und Bau-Abteilung)	



EVANGELISCH-LUTHERISCHER
KIRCHENKREIS
BURGDORF

Grundstandard VII

Verwaltung

Allgemeine Bemerkungen:

1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?

Die Kirchenkreisamtsausschussmitglieder Dietrich Vollbrecht (für den KKV Burgdorf), Christian Frehrking (für den KKV Burgwedel-Langenhagen) und Uwe Neumann, Leiter des KKA.

2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?

Der Kirchenkreisamtsausschuss Burgdorfer Land.

3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?

Wenn ja: Was hat sich verändert?

** In den zurückliegenden Jahren hat eine signifikante Ausweitung des KiTa-Geschehens in beiden Kirchenkreisen stattgefunden, wodurch die Arbeitsumfänge im KKA deutlich zugenommen haben*

- Der Vollzug der Konzeption hat auf allen Beratungs- und Arbeitsebenen für spürbaren Mehraufwand gesorgt. Dem steht ein Mehrertrag gegenüber, doch gilt, dass die Zunahme an Qualität auch seinen Preis hat.*

4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?

Für das Handlungsfeld lagen keine Auflagen oder Hinweise vor.

5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:

(Hinweis: Für das Konzept „Verwaltung im Kirchenkreis“ ist der Stellenplan des Kirchen(kreis)amtes beizufügen!)

Der Stellenplan für das HHJahr 2015 befindet sich in der Anlage.

6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum: Voraussichtlich sind Stellenänderungen durch die Geschäftsführung „KiTa“ im KK Burgdorf, sowie durch die Einführung der Doppik zu erwarten.

Dimension / Nr.:	1. Inhaltliche Aufgaben des Kirchenkreises	26.6.15
Zuständig:	KKA-Leitung	

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Die Landeskirche hat die flächendeckende Einführung der Doppik beschlossen.	Komplette Umstellung aller Rechtsträger in beiden Kirchenkreisen auf die Doppik im Jahre 2014	10 v.H.	Mit dem LKA wurde die Umstellung zum 01.01.2019 vereinbart. Die Bestandsaufnahme von Gebäuden und Liegenschaften hat begonnen. Fällige Anpassungen der IT-Infrastruktur	Demzufolge ist mit den vorlaufenden Arbeiten später zu beginnen, voraussichtlich Dezember 2016. Die Herausforderung ist in den kommenden Planungszeitraum zu übertragen.

				auf „Doppikfähigkeit“ werden geprüft.	
2	Die finanziellen Ressourcen nehmen spürbar ab, die finanziellen Lasten von Gebäuden werden jedoch nicht kleiner.	Einführung eines Gebäude- und Energiemanagement ¹ , gestützt durch Archikart ²	Ca. 20 – 40 v.H.	Die Ziele können nur in einem langfristig angelegten Prozess erreicht werden.	Insofern ist die Herausforderung in den kommenden Planungszeitraum zu übertragen. <i>(Für den KK B-L wird die Herausforderung im Handlungsfeld „Leitung des KK“, dort in der Dimension „7. Kirchengemeinden“, für den KK Burgdorf an entsprechender Stelle in der Dimension 10 beschrieben).</i>
3	Im Kirchenkreis Burgdorf wird in den Jahren April 2012 bis	Entscheidung in den zuständigen Gremien über die	100 v.H. (wenn die	Die Prozessverzögerung ist in der	Eine Verfestigung der Trägerschaft wird sich auch

¹ Gebäude- und Energiemanagement ist notwendig, um einen noch bewussteren Umgang kirchlicher Körperschaften mit ihrem Gebäudebestand zu erzielen. Ein bedarfsgerechter, wirtschaftlicher und zeitgemäßer Gebäudebestand muss inhaltliche Arbeit kirchlicher Körperschaften langfristig unterstützen. Demzufolge geht es um eine sorgfältige Bestandsaufnahme der vorhandenen Immobilien, um deren Nutzungsanalyse, um Prioritätenfindung und um die Optimierung des Gebäudebestandes. Gebäude- und Energiemanagement ist ein auf Dauer angelegter Prozess, der PC-Unterstützung bedarf.

² Modulares Programm zur Erledigung von Flurstücks-, und Grundstücksverwaltung, der Verwaltung von Miet-, Pacht- und Erbbaurechtsverträgen, Inventar-, Vermögens- und Gebäudeverwaltung sowie der Betriebskostenabrechnung. (Darüber hinaus werden weitere Module angeboten, die zunächst nicht zum Einsatz kommen sollen.)

VII.1. GS VII D 1

	April 2014 geklärt, ob und ggf. in welcher Form KiTa-Trägerschaften verändert werden.	Frage der Trägerschaft bis April 2014	<i>Entscheidung Ende 2015 vorliegt).</i>	Komplexität der Thematik begründet.	noch in den kommenden Planungszeitraum erstrecken, dort ca. 2 – 3 Jahre andauern.
--	---	---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

- *1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.
- *2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)
- *3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

II. Bleibende und neue Herausforderungen

Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	<p>Die Landeskirche hat die flächendeckende Einführung der Doppik beschlossen. Eine Einführung hat in ca. 55% aller kirchlichen Körperschaften der Landeskirche stattgefunden.</p> <p>Dabei ist es noch nicht gelungen, den kirchlichen Körperschaften Sinn und Zweck der Doppik zu vermitteln. Diese Aufgabe liegt wesentlich in der Zuständigkeit der Landeskirche.</p>	Komplette Umstellung aller Rechtsträger in beiden Kirchenkreisen auf die Doppik zum 01.01.2019	1	31.12.2018	<p>(siehe unten)</p> <p>Landeskirche!</p>

	Die Herausforderung für die mittlere Ebene wird darin gesehen, Kirchenvorstände in die Lage zu versetzen, die doppelten Berichte zu verstehen und nachfolgend sachgerechte Schlüsse zu ziehen.	Haupt- und Ehrenamtliche in KKen und KGen begeben sich in doppelte Lernprozesse	1	31.12.2018 - 31.12.2022	Kirchenkreistage, Kirchenkreisvorstände, Kirchenkreisamtsausschuss in formaler Verantwortung, operative Verantwortung und Ausführung liegt bei KKA-Leitung und der Projektleitung
2	Im Kirchenkreis Burgdorf ist im Jahr 2015 die übergemeindliche KiTa-Trägerschaft beschlossen und umgesetzt worden.	Verfestigung der Umsetzung, Hereinnahme der KiTas, die noch nicht der übergemeindlichen Trägerschaft zugeführt wurden.	1	31.12.2018	KKV Burgdorf in rechtlicher Verantwortung unter Beteiligung von pädagogischer und betriebswirtschaftlicher Geschäftsführung.

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3 = wünschenswert**

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Erarbeitung und Verabschiedung eines umfassenden Prozessplanes in den KKTen beider KKe. (Damit gehen intensive nutzergerechte Info-Veranstaltungen einher, die sich an die Gremien der kirchlichen Körperschaften richten. Ebenso der Einkauf der notwendigen Hard- und Software im KKA).	31.03.2017	Gemeinsamer Doppikausschuss beider KKe, (Geschäftsführung liegt beim Projektleiter, der im KKA angesiedelt ist) und Prozessteam LKA	280.000€ (Drittmittel) davon: 80.000€ für Schulungen, Hard- u. Software 200.000€ für befristet einzurichtende Projektstelle, 4 Jahre a 50.000€

					sowie dauerhafter Mehraufwand in der FinAbt, ca. 30 v.H. bezogen auf die derzeitige Ressource (ca. 120.000 p.a.) – Finanzierung wird beim LKA beantragt.
	2.	Schulung des KKA-Personals	30.06.2017	s.o.	25.000€ Mittel der Landeskirche (zu beantragen)
	3.	Abschluss vorbereitender Maßnahmen	30.09.2018	s.o.	Mittel der Landeskirche (zu beantragen)
	4.	Das LKA (Doppik-Team) wird beauftragt, den Haupt- und Ehrenamtlichen entsprechendes Wissen in geeigneten Schulungen zu vermitteln. Das KKA wird diesen Prozess begleiten	2018 – 2021		

2	1.	Unterstützung und Beratung der Leitungsgremien, die für die übergemeindliche Trägerschaft zuständig sind, durch die päd. – und betriebl. GF im KK bzw. KKA	fortlaufend	KKV, zusammen mit geschäftsführenden Ausschuss	
----------	----	--	-------------	--	--

*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

Dimension / Nr.:	2. Nutzergerechte Erledigung der Aufgaben im Kirchenkreisamt	26.6.15
Zuständig:	KKA-Leitung	

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Punktuell feststellbare Unzufriedenheit mit Verwaltungsleistungen	Minimierung der Beschwerden	90 v.H.	Beschwerden werden ernst genommen, deren Ursachen erforscht und Abhilfe geschaffen	Auch künftig ist die kontinuierliche Verbesserung von Verwaltungsleistungen wichtig.
2	Ehrenamtliche (und Hauptamtliche) verwenden zunehmend ihre Ressourcen darauf, die komplexer werdenden Vorgänge und Prozesse entscheiden und durchführen zu können	Vermittlung nötiger Fachkompetenz	100 v.H. (bezogen auf den aktuellen Planungszeitraum)	Dieses Ziel konnte durch Seminare und Fortbildungsangebote an Ehrenamtliche erreicht werden (z.B. durch Info-Tage für KVe)	Fortschreibung bzw. Modifikation der Angebote auch im neuen Planungszeitraum

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Gelegentlich feststellbare Unzufriedenheit mit Verwaltungsleistungen	1. Minimierung der Beschwerden 2. Optimierung der Verwaltungsleistungen	2 2	jährlich (permanente Aufgabe)	KKA-Leitung
2	Haupt- und Ehrenamtliche verwenden zunehmend ihre Ressourcen darauf, die komplexer werdenden Vorgänge und Prozesse entscheiden und durchzuführen	Vermittlung und Ausbau nötiger Fachkompetenz	2	jährlich (permanente Aufgabe)	KKVe

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Interne „Kundenzufriedenheit“ (= Gremien der Kirchengemeinden und der Kirchenkreise) durch Umfragen erheben:		DoppikA beider KKe + Kirchenkreisamtsausschuss und KKA-Leitung	5.000€/ Haushalt
		a) Vor der Einführung der Doppik b) Nach einjährigem Echtbetrieb der Doppik	2018 2022		
	2.	Teilnahme von KKA-Mitarbeitenden an externen Veranstaltungen zum Qualitätsmanagement in der Verwaltung (z.B. vom Studieninstitut des Landes Nd.)	2017 und 2021	KKA-Leitung	1.000€/ Haushalt
2	1.	Aufgabenbezogene Seminarangebote an Ehrenamtliche nach Neubildung der Gremien auf Ebene der Kirchengemeinden und der Kirchenkreise	Herbst 2018	KKA-Leitung	500€/ Haushalt
			Frühjahr 2019	KKA-Leitung	
	2.	Wiederholung von Seminaren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), sofern nach vorheriger	2020	KKA-Leitung	200€/ Haushalt

		Abfrage daran Interesse besteht.			
	3.	Begleitung der Haupt- und Ehrenamtlichen in den KGen nach Einführung der Doppik durch gezielte Fortbildungsangebote	2020, 2021	Gemeinsamer Doppikausschuss beider KKe	2.000€/ Haushalt

Dimension / Nr.:	3a. Qualität der Verwaltungsleistungen im KKA; Effektivität und Effizienz	
Zuständig:	KKA-Leitung	13.5.2015

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit *¹	Ziele *¹	Grad Ziel-Erreichung *²	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*³	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Teils abweichende Regelung von Inhalten und nicht gleichmäßige Gestaltung von Abläufen der Verwaltungsleistungen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Einrichtungen	Möglichst gleichmäßige Regelung von Inhalten und möglichst gleichmäßige Gestaltung der Verwaltungsabläufe	100 v.H.	In beiden Kirchenkreisen (mit ihren Kirchengemeinden) hat die weitestgehend mögliche Angleichung stattgefunden.	Nicht erforderlich
2	Die gegenwärtigen Aufgaben können mit dem Personalbestand kaum noch wahrgenommen werden	a) Wegfall von Aufgaben und Verbesserung von Abläufen b) Steigerung der Refinanzierung um 5 Prozentpunkte gegenüber dem Status quo bis zum 31.12.2016	100 v.H. 100 v.H.	Die Ausschussbetreuung in beiden Kirchenkreisen wurde etwas reduziert Die Verwaltungskostenumlagen konnten angemessen erhöht werden	Status quo soll nicht verändert werden Das Niveau soll beibehalten werden, es sei denn, die fremdfinanzierten Aufgaben nehmen quantitativ oder qualitativ zu.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die gegenwärtigen Aufgaben können mit dem Personalbestand wahrgenommen werden, sofern es nicht zu längerfristigen Ausfällen (z.B. durch Krankheit kommt)	Balance zwischen Aufgaben und Personalbestand sicherstellen	1	Jährlich zu überprüfen	KKA-Leitung und Kirchenkreisamtsausschuss

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	Soll/Ist-Vergleiche, ob die Balance stimmig ist	Dez. 2019	KKAA, der von der Amtsleitung beraten wird	aus dem laufenden Haushalt

Dimension / Nr.:	3b. Qualität der Verwaltungsleistungen im KKA, Einsatz der Informationstechnik (IT) 18.05.2015
Zuständig:	KKA-Leitung

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung * 2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)* 3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	1. zunehmende Komplexität von Arbeitsprozessen und wachsender Arbeitsdruck	Arbeitserleichterung durch IT ausbauen	50%	Nur teilweise Zielerreichung; noch in der Umsetzung. (je Maßnahme aus vorherigem Planungszeitraum in absteigender Reihenfolge: 15%, 5%, 10%, 15%, 5% = 50%)	<ul style="list-style-type: none"> - Fortführung der teilweise umgesetzten Maßnahmen aus dem vorherigen Planungszeitraum. - Umsetzung von landeskirchlichen IT-Vorgaben (IT-Standards, LK-AD, Lizenzierung) - Erhöhung der Ausfallsicherheit / Verkürzung von Reaktionszeiten der IT; insbesondere Server-Struktur (KKA, KK, KGen, Einrichtungen) - Ausbau von IT-Support-

						<p>Leistungen („erweiterte Systembetreuung“) des KKA für KK, KGen, Einrichtungen</p> <ul style="list-style-type: none">- Anbieten von zentralen IT-Diensten (wie z.B. Groupware, SD.Net) für KKA, KK, KGen und Einrichtungen- Fort- und Ausbildung für Mitarbeitende
--	--	--	--	--	--	---

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	1. Fortsetzung der zunehmenden Komplexität von Arbeitsprozessen und wachsenden Arbeitsdrücken	Arbeitserleichterung durch IT ausbauen	2	2022	IT / Amtsleitung
2	1. Schaffung technischer IT-Grundlagen zur Einführung der Doppik unter Berücksichtigung und Umsetzung von landeskirchlichen IT-Standards (insbesondere schrittweise Anpassung/Umstellung auf das Active Directory der LK, Microsoft Lizenzierung, allg. IT-Standards)	Einführung der Doppik und Umsetzung von landeskirchlichen IT-Vorgaben und Standards.	2	2018/2019	IT / Finanzen / Amtsleitung

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1u. 2	1.	<p>Im Zuge der durchschnittlichen Lebenserwartung von IT-Systemen (ca. 5 Jahre bei Hardware / bis 10 Jahre bei Software) und der zu kalkulierenden Planungs- und Umsetzungszeiträume, wurde die Schaffung der technischen Grundlagen zum Einsatz der Doppik bereits Mitte 2015 geplant und teilweise umgesetzt. (Vorlage 82/2015)</p> <p>Hauptmerkmale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung zum Beitritt in das LK-AD (Active Directory) • Bereitstellung von hochverfügbarer und ausfallsicherer IT im KKA • Umsetzung von landeskirchlichen IT-Standards wie z. B. Lizenzierung 	- 2022	IT / Finanzen	<p>2020/2021 – ca. 50.000€ – 70.000 € Erneuerung Hardware / teilweise Aktualisierung Software-Lizenzen) – hierfür sind Rückstellungen zu bilden.</p> <p>Ab 2018/2019</p> <p>Kosten für New Systems (Infoma)/ Haushalt/Rücklagen</p>

Dimension / Nr.:	4. Mitarbeitende im Kirchenkreisamt
Zuständig:	KKA-Leitung 26.6.2015

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel- Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Ausbildung muss systematisch, insbesondere im Blick auf einen drohenden Fachkräftemangel, betrieben werden	Ausbildungsplan für Beamte wie für privatrechtlich Beschäftigte für zeitgerechte Gewinnung neuer Fachkräfte	100 v.H. (bezogen auf den aktuellen Planungszeitraum)	Wurde in allen Bereichen erfüllt (4 Azubis ausgebildet, mindestens 5 Seiteneinsteiger qualifiziert)	Wird als ständige Aufgabe gesehen, gilt somit auch für die Zukunft

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Ausbildung muss systematisch, insbesondere im Blick auf den bereits spürbaren Fachkräftemangel betrieben werden	Ausreichend Beamte und privatrechtlich Beschäftigte (z.B. Azubis) gewinnen, ebenso Seiteneinsteiger	1	Jährlich im Hinblick auf Azubis Dreijährlich im Hinblick auf Beamtenanwärter	KKA-Leitung und Kirchenkreisamtsausschuss
2	Fortbildung des vorhandenen Personals	Personal regelmäßig fortbilden, bezogen auf die jeweiligen fachlichen Einsatz	1	jährlich	KKA-Leitung

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen :

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Bedarfsplan Ausbildung erstellen (je Ausbildungsjahr 1 Azubi, jährliche Kosten 7.500€/Person)	jährlich	KKA-Leitung	22.500€ p.a./ Haushalt
2	1.	Fortbildungsangebote der Landeskirche und Dritter auswerten und den Mitarbeitenden die Teilnahme ermöglichen	31.03. eines jeden Jahres	KKA-Leitung	jährlich 3.500€/ Haushalt
3	1.	Bedarfe klären, z.B. in Jahresgesprächen	jährlich	KKA-Leitung und andere Leitungspersonen	s.o.

Dimension / Nr.:	5. Verwaltung im Gemeindebüro und anderen gemeindlichen Stellen	
Zuständig:	KKA-Leitung	02.07.2015

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit * 1	Ziele * 1	Grad Ziel-Erreichung *2	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Belastung der Pfarramtssekretärinnen mit Verwaltungsangelegenheiten	Zeitbudgets an die realen Anforderungen anpassen bzw. die definierten Aufgaben mit den Zeitbudgets in Einklang zu bringen	20 v.H.	In einem klärenden Vorprozess wurden zunächst die Ziele konkretisiert und eine gemeinsame Projektlenkungsgruppe, für die KK Burgdorf + Burgwedel-Lgh. aufgestellt. Die Gruppe nimmt ihre Arbeit im Sommer 2015 auf, die auf ca. 1 ½ Jahr angelegt ist.	Die Relevanz für den kommenden Planungszeitraum ist gegeben, da ein Abschluss des Projektes ca. Anfang 2017 erwartet wird und sich daran die Umsetzungen anschließen.

2	Belastung der Kirchenvorstandssitzungen mit Verwaltungsangelegenheiten, (zu) lange Kirchenvorstandssitzungen	Bildung von beschließenden Fach- und/ oder Verwaltungsausschüssen	80 v.H.	Die Bildung entsprechender Ausschüsse wurde allen KGen empfohlen. Nicht alle KGen haben die Empfehlung umgesetzt.	Auch im neuen Planungszeitraum soll die Thematik aufgegriffen werden.
3	Kirchengemeinden müssen angesichts zurückgehender Mitgliederzahlen und dementsprechend geringerer Zuweisungen zunehmend die finanziellen Ressourcen und die finanziellen Lasten genau bedenken und Verantwortung wahrnehmen	a) Einführung eines/einer Finanzbeauftragten mit Fundraising-Kompetenzen in allen Kirchengemeinden (1 oder 2 Personen) b) Wissenssteigerungen	100 v.H.	Wurde umgesetzt	Wiederholung bzw. Verfestigung nach Neubildung der KVe im Frühjahr 2018.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Belastung der Pfarramtssekretärinnen mit Verwaltungsangelegenheiten	Zeitbudgets an die realen Anforderungen anpassen bzw. die definierten Aufgaben mit den Zeitbudgets in Einklang zu bringen	1	2018	Die eigens dafür gebildete Projektgruppe sowie KKe beider KKe
2	Belastung der Kirchenvorstandssitzungen mit Verwaltungsangelegenheiten, (zu) lange Kirchenvorstandssitzungen	Bildung von beschließenden Fach- und/ oder Verwaltungsausschüssen	2	2018/2019	KVe mit Unterstützung der KKA-Leitung
3	Kirchengemeinden müssen angesichts zurückgehender Mitgliederzahlen und dementsprechend geringerer Zuweisungen zunehmend die finanziellen Ressourcen und die finanziellen Lasten genau bedenken und Verantwortung wahrnehmen. Hierbei soll das neue Rechnungswesen unterstützen.	a) Einführung eines/einer Finanzbeauftragten mit Fundraising-Kompetenzen in allen Kirchengemeinden (1 oder 2 Personen) b) Wissenssteigerungen	1	2018/2019 2017 - 2022	KVe mit Unterstützung der KKA-Leitung KKT + KKV

Legende zur Gewichtung:**1 = dringend****2 = notwendig****3 = wünschenswert**

VII.5. GS VII D 5

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz *4
1	1.	Abschluss des zweijährigen Projektes „Gemeindebüro/Kirchenbüro“, Abgabe eines Schlussberichtes an die KKTen, darin sind Handlungsempfehlungen an die KGen aufgelistet (eine Projektskizze befindet sich im Anhang)	2017 - 2018	Projektlenkungsgruppe, von beiden KKTen eingesetzt, die Letztverantwortung liegt bei den KKTen	5.000€ (einmalig)/ Zielstellung
	2.	Vernetzung mit dem KKA fortführen und stärken. (Mitarbeitende des KKA nehmen regelmäßig an den jährlichen Arbeitstreffen der Pfarramtssekretärinnen teil, neue Pfarramtssekretärinnen erhalten ein Kurz-Praktikum im KKA)	2017 - 2022	KKA-Leitung und Ephoralsekretärinnen (von denen die Treffen organisiert werden)	100€ für Bewirtung/Haushalt
2	1.	KKT und KKA informieren KVe über die Möglichkeiten beschließender Verwaltungs- und Fachausschüsse	2018	KKT-V und KKA-Leitung	
	2.	Nach Neubildung der KVe werden die KGen informiert, z.B. durch Infoveranstaltungen, Berichte auf Kirchenkreistagen	2018/2019	KKT-V und KKA-Leitung	1.000€/ Haushalt
3	1.	Die kirchengemeindlichen Finanzbeauftragten werden durch Einzelgespräche im KKA fortgebildet sowie in	2018/2019	KKT-V und KKA-Leitung	500€/Haushalt

		gelegentlich angebotenen Seminaren (z.B. nach Neubildung der KVe, ab Herbst 2018)			
	2.	Hinsichtlich genereller Schulungen der Ehren- und Hauptamtlichen zum neuen Rechnungswesen (Doppik) wird auf die Dimension 1 verwiesen.			
	3.	Alle Kirchengemeinden des Kirchenkreises arbeiten mittlerweile intensiv und erfolgreich mit dem Fundraiser des KK zusammen, generieren mittels gut durchgeführter Mailings spürbare Erträge	2017 - 2022	KKT über den Rahmenstellenplan und Fundraiser des KK	Finanzierung der Planstelle über den Rahmenstellenplan

Dimension / Nr.:	6. Verwaltung im Ephoralbüro und anderen Stellen im Kirchenkreis
Zuständig:	KKA-Leitung

I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

	Herausforderungen an die Arbeit *¹	Ziele *¹	Grad Ziel-Erreichung *²	Bemerkungen (zur Zielerreichung)*³	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Die Mittel für die Verwaltung sind äußerst knapp bemessen, sodass genau bedacht werden muss, was das Ephoralbüro leisten soll und was nicht	Vermeidung überflüssiger Arbeitsgänge und abgewälzter Arbeit von Dritten (Hauptamtliche, Gemeinden, LKA)	20 %	Aufgaben haben deutlich zugenommen (insbes. Email-Verkehr), Arbeitsabbau, -delegation gelingt kaum, mangels Alternativen, Zeitbudgets können nicht ausgeweitet werden.	Überführung in den neuen Planungszeitraum.

II. Bleibende und neue Herausforderungen:

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die Mittel für die Verwaltung sind äußerst knapp bemessen, sodass genau bedacht werden muss, was das Ephoralbüro leisten soll und was nicht	Vermeidung überflüssiger Arbeitsgänge und abgewälzter Arbeit von Dritten (Hauptamtliche, Gemeinden, LKA)	1	2018	KKV

Legende zur Gewichtung:
1 = dringend
2 = notwendig
3 = wünschenswert

III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen:

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz * ⁴
1	1.	<p>Die E-Mail-Kommunikation ist grundsätzlich zu überdenken. Wir werden permanent mit Informationen überflutet. Das führt dazu, dass eine Tendenz zu erkennen ist, dass Inhalte nicht mehr wahrgenommen, E-Mails nicht mehr gelesen werden.</p> <p>Um die große E-Mail-Flut, die täglich in der Superintendentur eingeht, auf die wirklich wichtigen Informationen zu beschränken, sind Hauptamtliche und Gemeinden darauf hinzuweisen, die E-Mail-Adresse der Superintendentur nur in den Verteilerlisten oder unter cc zu führen, wenn die Information für den Superintendenten/die Superintendentin oder die Ephoralsekretärin wichtig ist.</p>	2018	Superintendent	
	2.	Eine einheitliche Datenbank/Adressdatei unter Outlook, auf die das KKA und die Superintendentur Zugriff haben.	2017	KKA (IT)	

	3.	Durch Kirchenkreisvorstände den Wunsch an das Landeskirchenamt herantragen, stärker den Direkt-Versand an Kirchengemeinden zu wählen (weniger über die Superintendentur); dies gilt z. B. für Bücher, Agenden, Broschüren etc.	2017	Superintendent	
--	----	--	------	----------------	--

Stellenplan Kirchenkreisamt 2015

Stand: 15.10.2014

Nr.:	Bezeichnung der Stelle	TV-L EG	Umfang der Stelle
1	Amtsleitung	A 14	1,000
2a	Stellvertr. Amtsleitung u. Bereichsleitung I Hauptverwaltung, Personal, Diakonie	A 12	1,000
2b	Sachbearbeitung Finanzen	E 5	
3a	Hauptverwaltung	A 11	1,000
3b	Sachbearbeitung Finanzen	E 5	
4	Sachgebietsleitung Haushalte	A 11	1,000
5	Stellvertr. Amtsleitung u. Bereichsleitung II Gebäude und Liegenschaften, Haushalte, Kasse/Buchhaltung	E 11	1,000
6a	Sachgebietsleitung Kindertagesstätten	E 11	1,000
6b		E 6	
7	Sachbearbeitung EDV-Betreuung	E 11	1,000
8	Sachbearbeitung Grundsatzangelegenheiten und Haushaltssachbearbeitung Kindertagesstätten	E 10	1,000
9	Sachbearbeitung Bau	E 9	1,000
10	Sachbearbeitung Kindertagesstätten	E 9	1,000
11	Sachbearbeitung Pachten / Hausverwaltung	E 9	0,500
12	Sachbearbeitung Personal	E 9	1,000
13	Sachbearbeitung Personal	E 9	1,000
14	Sachbearbeitung Personal	E 9	1,000
15a	Sachbearbeitung Personal	E 9 "k"	1,000
15b	Sachbearbeitung Personal	E 9	
16	Sachbearbeitung Personal	E 9	1,000
17	Sachbearbeitung Bau / Friedhof	E 9 "k"	1,000
18	Kassenleitung	E 9 "k"	1,000
19	Sachbearbeitung Haushalte	E 9 "k"	0,779
20a	Sachbearbeitung Kindertagesstätten	E 9 "k"	1,000
20b	Sachbearbeitung Kindertagesstätten	E 9 "k"	
20c	Sachbearbeitung Kindertagesstätten	E 5	
21	Sachbearbeitung Pachten / Hausverwaltung/Friedhof	E 9 "k"	1,000
22	Sachbearbeitung IT + stellvertr. Kassenleitung	E 9 "k"	1,000
23	Sachbearbeitung Grundstücke/Meldewesen/ stellvertr. Kassenl.	E 8	1,000
24a	Sachbearbeitung Finanzen	E 8	1,000
24b	Sachbearbeitung Finanzen	E 5	
25	Sachbearbeitung Liegenschaften	E 8	0,750
26	Sachbearbeitung Friedhof ⁴	E 6	0,500

Nr.:	Bezeichnung der Stelle	TV-L EG	Umfang der Stelle
27a	Sachbearbeitung Finanzen	E 6	
27b	Sachbearbeitung Finanzen	E 5	0,779
28	Sachbearbeitung Kasse	E 6	0,779
29	Sachbearbeitung Bau	E 6	0,500
30	Sachbearbeitung Kindertagesstätten	E 6	
31	Sachbearbeitung Friedhof	E 6	1,000
32	Sachbearbeitung Kindertagesstätten	E 5	1,000
33	Sachbearbeitung Kindertagesstätten	E 5	1,000
34a	Zentrale Dienste	E 5	0,519
34b	Zentrale Dienste	E 5	0,649
35	Zentrale Dienste / Chefsekretärin	E 5	0,779
36	Sachbearbeitung Finanzen	E 5	0,312
37	Sachbearbeitung Kindertagesstätten	E 5	0,500
38	Sachbearbeitung Finanzen + GEM	E 5	
Zwischensumme 1:			32,346
Sanierungsgeld:			2,00%
Summe 1:			
Auszubildende			
38	Auszubildende/r Verwaltungsfachangestellte/r		1,000
39	Auszubildende/r Verwaltungsfachangestellte/r		1,000
40	Auszubildende/r Verwaltungsfachangestellte/r		1,000
41	Auszubildende/r Verwaltungsfachangestellte/r		1,000
42	Kircheninspektoranwärter/in		1,000
Zwischensumme 2:			5,000
Sanierungsgeld:			2,00%
Summe 2 :			
Technischer Dienst			
43	Hausmeister	E 2	0,078
44	Raumpflege	E 2	0,260
45	Raumpflege	E 2	0,260
Zwischensumme 3:			0,598
Sanierungsgeld:			2,00%
Summe 3:			
Summe 1-3 insgesamt:			37,944

abzüglich Erstattungen:

Stelle Nr. 7	50,00%
Stelle Nr. 7	22,10%
Stelle Nr. 27a	
Stelle Nr. 26	50,00%
Stelle Nr. 38-42	50,00%
Stelle Nr. 9 + 38	50,00%

Projektskizze für „OE Gemeindebüro/Kirchenbüro“ (Anlage)

Die beiden Kirchenkreise Burgdorf und Burgwedel-Langenhagen, mit ihrem gemeinsamen Kirchenkreisamt Burgdorfer Land, haben in ihren Planungskonzepten, dort im Grundstandard „Verwaltung im Kirchenkreis“ Herausforderungen und Ziele für die Arbeit der Pfarramtssekretärinnen in den Kirchengemeinden formuliert. Ziel ist es, durch verschiedene Maßnahmen der festgestellten Belastung der Pfarramtssekretärinnen wirkungsvoll zu begegnen.

In einer vorläufigen Lenkungsgruppe wurde aufgrund der in den Konzepten formulierten Vorgaben ein Prozesskonzept entwickelt. Im Verlauf dieses Prozesses sollen Arbeitsumfang und die Gründe der Überlastung der Mitarbeiterinnen erhoben werden und Möglichkeiten der Entlastung, z.B. durch Automatisierung und Standardisierung von Arbeitsabläufen aufgezeigt werden.

Dazu schlägt die vorläufige Lenkungsgruppe folgende Schritte vor:

1. Einrichtung einer Projektgruppe

Um eine möglichst hohe Akzeptanz und Qualität des Projektvorhabens und seiner Ergebnisse zu erreichen, ist es nötig, die im Mittelpunkt stehende Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen, als auch die Anstellungsträger in den Kirchengemeinden (Kirchenvorstand), Pfarramt, die MAV, das KKA und Vertreter des KKV in einer Projektgruppe zu beteiligen, die den Prozess durchführt und vorantreibt.

2. Situationsanalyse

Zunächst ist der IST-Zustand hinsichtlich der Ausstattung der Gemeindebüros/ Kirchenbüros, so wie eine vollständige Aufgabenliste inklusive des Anteils der einzelnen Aufgabenfelder anhand eines geeigneten Erhebungstools zu ermitteln und auszuwerten. An der Erhebung der Daten sind alle Pfarramtssekretärinnen, Pfarrämter und Kirchenvorstände zu beteiligen.

3. Entwicklung einer Empfehlung von Standards für Gemeindebüro/Pfarrbüro in beiden Kirchenkreisen

Darin sollten enthalten sein:

a) die Definition einer Mindestbüroausstattung in den Kirchengemeinden

- b) Die Entwicklung konkreter Dienstanweisungen für Pfarramtssekretärinnen in beiden Kirchenkreisen, entwickelt aus der landeskirchlichen Muster-Dienstanweisung

Das Ziel sollte im Sinne eines Qualitätsmanagements die Vergleichbarkeit und Überprüfbarkeit hinsichtlich Arbeitsplatzbeschreibung und -ausstattung sein, um im weiteren Prozess immer wieder anhand der Empfehlungen und Vorgaben des Grundstandards „Verwaltung im Kirchenkreis“ den Ist-Stand z.B. bei Visitationen überprüfen zu können.

4. Akzeptanz des Projektes

Um eine Akzeptanz des Projektes innerhalb der verschiedenen beteiligten Gruppen zu erreichen, ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Gruppen

- a) rechtzeitig über die einzelnen Schritte des Projektes informiert werden
- b) an den einzelnen Schritten mitbeteiligt werden
- c) für ihre Mitwirkung Anerkennung erhalten, insofern sich die beiden Kirchenkreise das Projektergebnis im Anschluss zu eigen machen.

Das Projekt „Gemeindebüro/Kirchenbüro“ ist als erfolgreich zu bewerten, wenn ein Jahr nach Abschluss des Prozesses in mindestens 50% der Kirchengemeinden eine Umsetzung der erarbeiteten und empfohlenen Standards auf den Weg gebracht wird.

Dazu wird ein Jahr nach Prozessende eine Evaluation durchgeführt.

Insgesamt verfügbare Mittel für 2017 - 2022

1.010.000 €

nachrichtlich Mittelherkunft:

Auflösung Sonderrücklage Steuerüberschüsse LKA	290.000
Entnahme aus der allg. Sachkostentrücklage	290.000
Entnahme aus der allg. Personalkostenrücklage	50.000
voraussichtl. Überschüsse aus lfd. Mittelbewirtschaftung	215.000
voraussichtl. Ausgabereste Zielstellungsmittel 2013-2016	165.000

davon **Vorabzug** zur Erhaltung des Status Quo:

jährlich

gesamt

Aufstockung der Sachkostengrundzuweisung

30.000 €

180.000 €

Aufstockung der Bewirtschaftungskostengrundzuweisung

35.000 €

210.000 €

Aufstockung der Bauergänzungszuweisungen

50.000 €

300.000 €

Vorabzug gesamt:

115.000 €

690.000 €

-690.000 €

Verbleibt für weitere Zielstellungen:

320.000 €

Grundstandard	Inhalt	jährl. Kosten	Gesamtkosten
II. Verkündigung, Gottesdienst, Seelsorge und Gemeindeaufbau	Orgelstipendium	500 €	3.000 €
	Nachwuchsförderung Posaunenchor	1.000 €	6.000 €
III. Kirchliche Bildungsarbeit	Pädagogische Leitung KiTa-Trägerschaft (Rest)	20.000 €	120.000 €
	Pädagogische Fachberatung (1/8 Anteil)	7.500 €	45.000 €
IV. Kirchl. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	0,25 Diakonenstelle	16.900 €	101.400 €
VI. Leitung	Wegfall kw-Vermerk Öffi-Arbeit ab 10/2018	3800/15300	65.000 €
VII. Verwaltung	Projekt "Gemeindebüro" (2017-2018)		5.000 €
	Gesamt		345.400 €

-345.400 €

Unterdeckung

-25.400 €

Für die Unterdeckung iHv. 25.400€ ist kein Lösungsvorschlag erarbeitet worden; es soll versucht werden, diesen Teilbetrag innerhalb des 6-jährigen Planungszeitraumes durch Einsparungen zu kompensieren.