



Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.
Animés par Dieu. Engagés pour les humains.

«Zwischen Sorgen und Hoffnung: Als Kirchgemeinde zukunftsfähig bleiben» November 2024

Inhaltliche Auswertung Präsidienkonferenzen 2024

Die Präsidienkonferenzen 2024 sollten es den Teilnehmenden Präsidentinnen und Präsidenten, Kirchgemeinderäten, Synodalen und Mitgliedern des Kirchgemeindevorstandes ermöglichen, sich gemeinsam auf breiter Ebene zur aktuellen Situation der Kirche Gedanken zu machen. Einerseits sollte Gelegenheit gegeben werden, Herausforderungen und Ängste für die kommenden Jahre offen zu benennen (Problemanalyse), andererseits sollte gemeinsam überlegt und diskutiert werden, welche konkreten Handlungsoptionen für die Kirchgemeinden und Refbejus bestehen, um bei aktuellen Problemen Verbesserungen zu erreichen. Zu diesem Zweck waren die Teilnehmenden zu Gesprächsrunden an Tischen von 4 bis 8 Personen eingeladen.

Nachfolgend sind die schriftlichen Rückmeldungen der Teilnehmenden auf Notizblättern und Flipcharts systematisch abgebildet und mit einem abschliessenden kurzen Fazit versehen.

1. Sorgen (Problemanalyse)

Ergebnisse Tischrunde 1 zur Frage:

«Wo sehen Sie als Kirchgemeindepäsidentin und Kirchgemeindepäsident die hauptsächlichen Schwierigkeiten und Herausforderungen hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit Ihrer Kirchgemeinde in einem Zeithorizont von drei bis zehn Jahren? Die drei wichtigsten schwierigen Punkte sind inskünftig (separat pro Tisch)»:

Konferenz in Spiez vom 18.06.2024:	Konferenz in Burgdorf vom 19.06.2024:	Konferenz in Lyss vom 25.06.2024	Konferenz in Tramelan vom 10.09.2024	Konferenz in Bern vom 17.09.2024
Fachkräftemangel/ Pfarrmangel	Personal-/Fachkräftemangel (Pfarrer, Sozialdiakone, Katecheten) Wie können Pfarrstellen noch attraktiv sein? (Suche Pfarrpersonen)	Fachkräftemangel/Rekrutierung von geeigneten Pfarrern		Stellenbesetzung Pfarrperson und Mitarbeitende/Personal Mitarbeitende und Pfarrpersonen
	Es sollte mehr gabenorientiert gearbeitet werden können.			Verbindliches Engagement
	Wie und wo schaffen wir Raum und Gelegenheit für Talente/Begeisterung/Stärken			
	Wie halten wir unsere Kirche attraktiv?	Freiwillige finden		Die Arbeit soll Spass machen!
Mangel an Ratsmitgliedern/KGR finden	-Vakanzen Kirchgemeinderatsmitglieder - Leute finden für den KG-Rat - Zeittressource (dem Amt gerecht werden)	- Anforderungen Ratsmitglieder/ - geeignete Ratsmitglieder mit entsprechenden Fähigkeiten und genügend Zeit/ - Rekrutierung von geeigneten Räten/Präsidium finden	Relève: conseil/paroissiens / limite dans les engagements pour la disponibilité	- Finden von guten und fähigen Ratsmitgliedern/ - Besetzung Kirchgemeinderat/Rät:innen



Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.
Animés par Dieu. Engagés pour les humains.

Konferenz in Spiez vom 18.06.2024:	Konferenz in Burgdorf vom 19.06.2024:	Konferenz in Lyss vom 25.06.2024	Konferenz in Tramelan vom 10.09.2024	Konferenz in Bern vom 17.09.2024
	Angebot individualisieren und digitalisieren		digitalisation	
	Administration nimmt ständig zu und kostet. Wie wird diese bezahlt? Reform. der Freiwilligenarbeit kostet. Aufwand in diesem Bereich ist hoch. Was hat die Digitalisierung für Kostenfolgen? Lohnt sich dies alles?	Auflagen Behörden (Kanton/Refbejuso) und die finanziellen Auswirkungen	Relevé bénévolat et autorités / mutualiser l'administratif	Unsicherheit betreffend Datenverwaltung
Finanzen (2x)	Rückgang/Zukunft der Finanzen	Genug Geld haben/Finanzen	Finanzen (2x)/Geld	
Kirchenaustritte/Mitglieder	Mitgliederschwund	Das Stoppen der Kirchenaustritte: Wie können wir reagieren/Mitgliederschwund	Le recrutement des enfants au cycle 1 et d'encourager leurs enfants à percevérer	Mitgliederschwund/Interessenschwund
	Imageproblem	Auftritt der Kirche – Wahrnehmung der Bevölkerung		Daseinsberechtigung erkämpfen
	Überalterung		l'interêt des 25 à 55 ans est une preoccupation	Altersstruktur
	Nähe zu den Menschen			
		fehlender Mut zur Verkündigung - mangelnde innere Botschaft		
Gebäudeunterhalt	Immobilien zu teuer		Les bâtiments (échéance 2032) /Entretien des bâtiments/entretien des immeubles anciens	Unterhalt Gebäude/Finanzierung/Betrieb und Unterhalt Gebäude
Gesellschaftliche Veränderung	Regionalisierung sollte in den Herzen der Menschen eingepflanzt sein			
Jugend nach Konfirmation behalten			Plus d'atrait pour les jeunes et familles (créativité)	Oberstufe nicht in der Kirchgemeinde
				Veraltete Strukturen und Funktionen
				Pfarrstellenzuordnung

Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.
Animés par Dieu. Engagés pour les humains.

Fazit zu den geäusserten Sorgen:

- (1) Insgesamt am meisten Sorgen bereiten den Teilnehmenden der (befürchtete) Mangel an Ressourcen. Bei den finanziellen Ressourcen werden sowohl ein schwindender Ertrag wie ein wachsender (administrativer und digitaler) Aufwand als Probleme genannt. In diesem Zusammenhang wird mehrfach auch der kostenintensive Unterhalt und Betrieb der Gebäude erwähnt, schliesslich auch die Pfarrstellenzuordnung.
- (2) Bei den personellen Ressourcen wird durchgehend die Sorge eines Mangels an Fachkräften ins Feld geführt, namentlich von Pfarrpersonen, dann aber auch von Rätinnen und Räten mit der nötigen Zeit und den erforderlichen Fähigkeiten. In diesem Zusammenhang wird eine stärkere Talent- und Gabenorientierung angemahnt, um die Attraktivität zu steigern.
- (3) Drittens bereitet die wachsende Administration Sorgen. Die kantonalen und kantonalkirchlichen Vorgaben bedeuten für die Kirchgemeinden einen grossen Aufwand, auf den sie wenig Einfluss haben.
- (4) Ein vierter Problembereich, der Sorgen bereitet, betrifft den Rückgang von Mitgliedern und Interessierten. In diesem Zusammenhang werden Wahrnehmung und Image der Kirche problematisiert, aber auch die aktive Verkündigung der christlichen Botschaft. Die Daseinsberechtigung müsse erkämpft werden.
- (5) Weitere Sorgen betreffen die Altersstruktur, die Nähe zu den Menschen, die erforderliche Regionalisierung, gesellschaftliche Veränderungen, die Generation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die Strukturen und Funktionen.

2. Hoffnung (Handlungsoptionen)

Ergebnisse Tischrunde 2 zur Frage:

«Wie könnte die zur Diskussion stehende Problematik für die Zukunft lösungsorientiert angegangen werden? a) insoweit es in den eigenen Händen als Kirchgemeinde liegt, b) mit Unterstützung durch Refbejus? In der Diskussion soll unterschieden werden zwischen Denkmustern, Verhaltensweisen und Strukturen.»

Fazit Sorgen	Frage/Thema	Denkmuster	Verhalten	Strukturen
(1) Mangel an finanziellen Ressourcen	Wie können wir sinnvoll Auf den Rückgang der Finanzen reagieren (Burgdorf, 19.6.24)	- Hinterfragen - welche Angebote beibehalten, welche allenfalls streichen oder ersetzen - Raum für neue Ideen	- Die Kirche geht zu den Menschen – Mitgliederpflege - gute Kommunikation - das Beste aus dem Machen, was man hat	- Regionale Arbeiten - Gesuche an Stiftungen/Bezirksfonds für spez. Projekte - das Beste aus dem Machen, was man hat
	Finanzproblematik (Bern, 17.9.24)	- Sparsamkeit? - Verschwenderisch? - Vorausschauen	- Investition in Menschen oder Gebäude? - Kein Land verkaufen (nur im Baurecht abgeben)	- HRM - Kooperationen
	Finanzierung des Kirchlichen Lebens und der Kirchengebäude (Spiez, 18.6.24)	- Nutzung - Umnutzung	- Offenheit mit Regeln	- In Stiftung



Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.
Animés par Dieu. Engagés pour les humains.

Fazit Sorgen	Frage/Thema	Denkmuster	Verhalten	Strukturen
	Betrieb und Unterhalt kirchliche Gebäude (Bern, 17.9.24)	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Flexibilität im Denken - Öffnung der Vorstellung von der Nutzung von (kirchlichen) Gebäuden 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziel: Nicht nur Gebäudeverwaltung: Menschen bringen Leben! - Mit allen Beteiligten sprechen (z.B. Einwohnergemeinde) - Öffentliches Interesse der Erhaltung von Kulturgütern - Bewusstes Abschliessen einer Tradition, um neu anzufangen (z.B. Ritual) - Wertschätzung der Geschichte der Gebäude (z.B. durch Führungen oder Jubiläumsschrift / Jubiläen nutzen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Fachpersonen in der KG anstellen - Synergien mit Einwohnergemeinde oder anderen KGs nutzen - Entlastung des KGR (z.B. durch Kommissionen) - Auflockerung der Verfahren bei Umbauten oder Umnutzung - Refbejuso vertritt KGs gegenüber Kanton (z.B. bei der Denkmalpflege) - Fachperson für kirchliche Liegenschaften (ev. auch Juristen) bei Refbejuso
2) Mangel an personellen Ressourcen (Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Freiwillige)	Gewinnung von neuen Ratsmitgliedern und Mitarbeitenden/Fachkräften (Spiez, 18.6.24)	<ul style="list-style-type: none"> - KGR gewinnen: - Distanzierte ansprechen => Interesse zur Mitgestaltung wecken - verändern, öffnen, öffentlicher in Gesellschaft hineinwirken, nicht nur als Selbstverständnis 	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehungen aufnehmen - Potenziale erkennen - «Neue» unterstützen/begleiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit auf allen Stufen/regionalen Gegebenheiten - Amtsverständnis überdenken, auch bzgl. RefModula Potenziale ausnutzen - Refbejuso: Information an Schulen, Uni etc. / Berufswahl - Ehrenamt. «entstauben», Professionalität des Amtes stärken
	Was können wir gegen den Fachkräftemangel (Pfarrpersonen, SD, Katecheten tun? (Burgdorf, 19.6.24)	<ul style="list-style-type: none"> - Stellen an gegenseitige Bedürfnisse anpassen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Beruf ausüben während Ausbildung - offen sein 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung überdenken
	Wie können wir dem Fachkräftemangel (Pfarrpersonen, Diakone, Katecheten) begegnen? (Lyss, 25.6.24)	<ul style="list-style-type: none"> - Veränderungen zulassen 	<ul style="list-style-type: none"> - Müssen Rituale angepasst werden? 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung durchlässiger / praxisorientierter
	Fachkräftemangel (Mitarbeitende, Pfarrpersonen, Rät:innen) (Bern, 17.9.24)	<ul style="list-style-type: none"> - Überlieferte Identitäten aufbrechen und Neues fördern - Verfestigte Pfarrbilder aufbrechen 	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehungsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> -theologischer Bachelor -Teamarbeit fördern über Austausch, Kooperation, Arbeitsteilung - Mehr Flexibilitäten bei der Stellenprofilierung



Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.
Animés par Dieu. Engagés pour les humains.

Fazit Sorgen	Frage/Thema	Denkmuster	Verhalten	Strukturen
	Wie kann stärker gabenorientiert gearbeitet werden? (Burgdorf, 19.6.24)	Kirche Pfarrer = Pfarrer (müssen alles machen) Kirche GD = Pfarrer (müssen alles können)	- Raum und Gelegenheiten schaffen - Positive Grundhaltung - Selbstbewusstsein, - Fehler machen dürfen (Fehlerkultur)	- Infragestellung Primat GD - Traditionen in Frage stellen von best. Practice Plattform - Vernetzung, - Vereinfachung - Bürokratie
	Gewinnung von neuen Ratsmitgliedern und Mitarbeitenden und Fachkräften (Burgdorf, 19.6.24)	immer wieder hinterfragen und verändern	Partizipativ, Fehler machen	«Läbig macht attraktiv»
(3) Wachsende Administration				
(4) Rückgang von Mitgliedern und Interessierten	Wie reagieren wir auf den Mitgliederschwund (Lyss, 25.06.24)	- Selbstbewusster auftreten - Regionalisierung	- offene Haltung mit Freiwilligen und Ihrer Umgebung, neue Leute, Interessierte erreichen - glaubwürdig Handeln (Umwelt / Klima / Asylsuchende - niederschwellig: Kaffee Philo	- die Infrastruktur der Gemeinde anpassen - Regionalisierung - Zusammenarbeit – Fusionen haben ausgedient
	Interessen- und Mitgliederschwund (Bern, 17.9.24)	- Gläubig sein? - Traditionelle Muster - Kirche ist nicht nur Gottesdienst	- Marketing - Mehr Offenheit - Mut zu Neuem - Mut, alte Zöpfe abzuschneiden	-Strukturen aufbrechen und neu zusammensetzen
	Durch attraktive Präsenz Freiwillige (+ Mitglieder?) finden (Spiez, 18.6.24)	- mehr Offenheit für alternative Formen bei Taufen, Hochzeiten - Offenheit im KGR und Pfarrteam	- Geburtstagskarten für 20, 25, 30 usw. - besondere Taufgottesdienste und Feste - Berg- und Waldgottesdienste mit Taufen - Jugendarbeit	- Raum - Finanzielle Ressourcen - Begleitung – personelle Ressourcen - Pfarrstellenprozente für Angebote in der Jugendarbeit



Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.
Animés par Dieu. Engagés pour les humains.

Fazit Sorgen	Frage/Thema	Denkmuster	Verhalten	Strukturen
	Was kann die Digitalisierung zur Steigerung der Attraktivität der Kirche (nicht) beitragen? (Burgdorf, 19.6.24)	a) mit gezielter Medieneinsatz Leute individuell ansprechen. Was im Reformiert steht, ist noch nicht bekannt. b) Support Refbejus	a) Social Media, Website Prozesse b) Übergreifende Zusammenarbeit Module auslagern - Ressourcenbewirtschaftung. - Support Datenschutz	a) Synodeverwaltung digital b) Kirchenein- und austritte digitalisieren
	Attraktivität erhöhen (Burgdorf, 19.6.24)	- Mut für Neues - Individuelle Sichtweisen und Interpretationen ermöglichen und fördern	- Offenheit, unterstützend und fördernd - sichtbarer KG-Rat - punktueller Rat - vernetzter Rat - Austausch im Dorf – Bedürfnisse abholen	- Umsetzbare und zeitgemässe Strukturen von Refbejus - bewährtes pflegen und zeitgemässe Angebotsstrukturen - Musik, GD attraktiv/zeitgemäss gestalten
(5) Gesellschaftliche Veränderungen	Wie gelingt es unsere Botschaften Zeitgemäss zu vermitteln? (Lyss, 25.06.24)	- Andersdenkende nicht ausgrenzen - defensive (Opfermentalität) - Selbstbewusster Glauben	- indem wir offen zum Evangelium stehen - Erkennbarer christlicher Lebensstil	- Fusionen - indiv. Rituale / Traditionen - Metalchurch - Förderverein - neue Leute ansprechen (Freiwilligenarbeit, Projekte etc.)
	Überalterung (Bern, 17.9.24)	- Abgrenzung überdenken (Freikirchen u.a.) - Überalterung wider Problem-trance (früher gingen auch oft die Älteren in den Gottesdienst... - Gesellschaftliche Trends können und müssen wir nicht ändern	- Davon reden, wo Kinder/Jugendliche/Eltern da sind (KUW, Lager, Konf., etc.) - Gezielt Jüngere anfragen - Sich bei 'passiven' Mitgliedern für finanzielle Ermöglichung bedanken und sich aktiv und attraktiv einbringen. - Was funktioniert – auch wenn nicht traditionell kirchlich - Weiter so: Kirche ist mehr als Du glaubst => Ressourcen	- Grenzen der Ortsgemeinde aufweichen, Regionalisierung erleichtern - KUW regionale denken/organisieren (z.B. Lager => Mehr Spass und Ressourcen)



Von Gott bewegt. Den Menschen verpflichtet.
Animés par Dieu. Engagés pour les humains.

Fazit zu den geäusserten Handlungsoptionen:

- (1) Betreffend möglicher Handlungsoptionen zur Verbesserung der Problematik mangelnder finanzieller Ressourcen werden allgemeine Überlegungen zu mehr Reflexivität, Offenheit/Öffnung, Flexibilität und Vielfalt geäussert, an das sich ein entsprechendes Verhalten anschliessen soll. Die kirchlichen Strukturen sollten in Zusammenarbeit mit Refbejus0 generell in Richtung grössere Einheiten und mehr Professionalität weiterentwickelt werden.
- (2) Bei den personellen Ressourcen wird die Überwindung alter Privilegien, Berufsbilder und Identitäten angemahnt; beim Verhalten eine verstärkte Beziehungsarbeit und Partizipation, aber auch mehr Selbstbewusstsein und offene Kommunikation. Beides sollte sich demnach auch strukturell abbilden. Mehrfach erwähnt wird die Notwendigkeit neuer Ausbildungsgänge auf der Grundlage moderner Berufsbilder sowie allgemein mehr Vernetzung, Professionalität und Profilierung.
- (3) Zur Problematik wachsender Administration fand keine Tischrunde statt. Sie betrifft eine allgemeine gesellschaftliche Tendenz im Zuge der Digitalisierung und ist insofern von Bedeutung für Refbejus0, als die Gesamtkirchlichen Dienste wenn immer möglich zu einer Entlastung der Kirchgemeinden beitragen und ihnen nur mit grosser Rücksicht zusätzliche Belastungen zumuten sollten.
- (4) Betreffend des aktuellen Mitgliederschwunds wird ein bunter Strauss an Massnahmen für ein lebendiges und vielfältiges Gemeindeleben sowie angepasste Strukturen vorgeschlagen. Insgesamt wird daraus eine grosse Offenheit spürbar, aber auch persönliches Engagement für die Kirche.
- (5) Den gesellschaftlichen Veränderungen gegenüber soll eine Opferhaltung vermieden werden. Stattdessen soll grundsätzliche Offenheit und Experimentierfreude auf der Grundlage einer christlichen Identität gepflegt werden.