

# Wohin gehen wir?



## Leitbild 2004

## Impressum

### Layout und Satz

Fachstelle Kommunikation

### Druck

Schaub Medien, Sissach

### Titelbild (Kirche Ziefen)

Foto Jehle, Ettingen

März 2004

## Dokumentation

Eine vollständige Materialsammlung über den gesamten Leitbild-Prozess kann auf dem Kirchensekretariat bezogen werden.  
(Preis: CHF 10.- zuzüglich Versandkosten)

## Kontakt

Evangelisch-reformierte Kirche  
des Kantons Basel-Landschaft  
Obergestadeck 15, 4410 Liestal

Telefon	061 926 81 81
Telefax	061 926 81 89
e-mail	<a href="mailto:kirchensekretariat@refbl.ch">kirchensekretariat@refbl.ch</a>
	<a href="http://www.refbl.ch">www.refbl.ch</a>



# Leitbild 2004

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
Vorwort	4
Einleitung	6
<b>Leitbild</b>	
- Grundlage	8
- Strukturen	10
- Interne Beziehungen	12
- Identitäten	14
- Dialoge	16
Am Leitbild-Prozess Beteiligte	18

## Vorwort

### So ist es dazu gekommen

Es bewegt sich etwas: Im Schlussbericht der Visitation 1995/96 hat die reformierte Baslerbieter Kirche sieben Visionen entwickelt. Diese bildeten die Ausgangslage für die Leitbildarbeit. Nun liegt das Resultat dieser Arbeit vor.

### Was ist dabei geschehen?

In einer ersten Phase sind in breit angelegten Workshops Fragen angegangen worden, die nach guten und schlechten Erfahrungen mit der Kirche und nach einem möglichen Veränderungsbedarf gefragt haben. Daraus resultierten gleichsam vier Problemfelder oder „Erhebungen“ in der kirchlichen Landschaft. In der zweiten Phase wurde nach der Beschaffenheit dieser Erhebungen gefragt: Welche Qualitäten haben sie und welche Werte beinhalten sie?

Aufgrund dieser Analysen kam es dann zu den Formulierungen für das Leitbild 2004: Mit der Grundlage und vier thematischen Abschnitten gibt es einen Einblick in aktuelle Problemfelder und legt Spuren für den zukünftigen Weg.

### Was ist das Leitbild 2004 nicht?

Das Leitbild 2004 ist kein zeitloses Grundsatzdokument. Es macht in den Leitsätzen keine umfassenden Aussagen zu den vielfältigen Aufgaben und Tätigkeiten der Kirche - und unterscheidet sich darin von andern Leitbildern. Es will und es kann nicht alles abdecken.

Und vor allem: Das Leitbild 2004 ist kein Produkt für die Schublade, wo es ein unbeachtetes Dasein fristen und der Vergessenheit anheimfallen könnte.

## Was ist das Leitbild 2004 der reformierten Baselbieter Kirche?

Das Leitbild 2004 ist ein Leitbild von der und für die reformierte Baselbieter Kirche. Es hat seine Wurzeln nicht im luftleeren Raum, sondern es nimmt Themen auf, die Menschen in unsrer Kirche jetzt beschäftigen und die für die unmittelbare Zukunft von Bedeutung sind. Es stützt sich auf die Verfassung und die Ordnung unsrer Kirche. Es ist Teil eines grösseren Prozesses. Es ist ein Produkt, das von vielen Mitgliedern der reformierten Baselbieter Kirche erarbeitet worden ist und das mit seinen Aussagen und Formulierungen auf diese Kirche im Jahr 2004 zutrifft. Es ist ganz bewusst auf einige wesentliche Punkte konzentriert.

## Dank und Hoffnung

Der Kirchenrat dankt allen Beteiligten für ihr Mitwirken. Eine grosse Zahl von Menschen - engagierte Freiwillige, beruflich Mitarbeitende, Mitglieder aus Synode und Kirchenpflegen - haben sich für die Leitbildarbeit Zeit genommen, haben ihre Erfahrungen und ihre Ideen eingebracht. Das Resultat ist in sehr konzentrierter Form ein Spiegel dieser grossen Arbeit. Das Leitbild ist im Internet publiziert; auch über die Vorarbeiten und die Hintergründe informiert die entsprechende Internetseite unter [www.refbl.ch](http://www.refbl.ch) „Leitbild“.

Der Kirchenrat hofft auf eine gute Aufnahme dieser wichtigen Arbeit und wünscht sich eine konstruktive Auseinandersetzung mit den angesprochenen Themen. Wenn es gelingt, dadurch in unsrer Baselbieter Kirche Anstösse zu einer neuen Lebendigkeit zu geben, dann hat sich die grosse Arbeit gelohnt.

## Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft

Der Kirchenrat

*Pfr. Markus B. Christ*  
*Präsident*

*Ines Belser*  
*Sekretärin*

Liestal, 19. Januar 2004

# Einleitung

Der Leitbild-Prozess der Evangelisch-reformierten Kirche Baselland wollte durch den Einbezug vieler Menschen in seine Gesprächsrunden schon selber Bewegung und Veränderung sein und vorbereiten. Von Anfang an stand das Bild vor Augen, das Leitbild solle durch diesen Prozess aus einer lebendigen Pflanze und ihren Wurzeln wachsen.

## Dynamische Verben

Das Leitbild 2004 will aktuelle gemeinsame Ziele für anstehende Veränderungsbewegungen zur Verfügung stellen. Es will konkrete Massnahmen und Handlungen anregen. So wurden dynamische Tätigkeitsverben für die Formulierung der Leitsätze gewählt: Wir erarbeiten, setzen uns ein, fördern, nutzen, begegnen einander, sprechen an, suchen nach, entwickeln, arbeiten zusammen, ... . Diese Verben wurden den statischen (wir sind, wir haben, wir sehen, ...) vorgezogen, die eher zur Beschreibung einer Vision, eines erschauten und dabei schon erreichten Ziels passen.

## Vier statische Aussagen

Ausnahmen bilden allerdings vier Aussagen. Je eine in jedem der vier thematischen Abschnitte. Sie nehmen Gegebenes einfach einmal wahr und benennen es. Diese Ausnahmen setzen Akzente:

- Wir anerkennen ihre verschiedenen, aber gleich wichtigen Funktionen (gemeint: der Organe und Ebenen unserer Kirche).
- Wir stehen zu Konflikten.
- Wir wissen, dass es in unserer Volkskirche in Glaubensfragen und ethischen Haltungen nicht nur Gemeinsamkeiten gibt, sondern auch Unterschiede.
- Wir anerkennen, dass es Mitglieder mit unterschiedlicher Nähe bzw. Distanz zum kirchlichen Leben gibt.

## Nähe und Distanz

Alle vier Aussagen unterstützen die Wertschätzung der Distanz. Sie bildet den anderen Pol, die spannungsreiche Ergänzung zum Wert der Nähe, deren Verwirklichung die Stärke, sozusagen die Kernkompetenz der Kirche darstellt.

Die Ergebnisse der zweiten Phase des Leitbild-Prozesses haben nahe gelegt, dass für ein besseres Zusammenwirken der Kräfte, ja zur Herstellung einer guten Nähe sowohl in der internen Zusammenarbeit und in der Identitätsfindung, als auch in der Kontaktaufnahme nach aussen das Halten respektvoller Distanz einen höheren Stellenwert in der kirchlichen Kultur erhalten dürfte.

## Eine Grundlage und vier thematische Abschnitte

Die Gliederung des Leitbildes in vier thematische Abschnitte ergab sich einerseits aus der Zusammenfassung der Workshop-Themen der ersten Phase des Leitbild-Prozesses. Andererseits folgt die Gliederung einer bestehenden „Themen-Landkarte“, auf der die für die Erfüllung der Institutionsaufgaben wichtigsten Fragen eingezeichnet sind. Den Kernbereich bilden dort die Fragen nach dem Auftrag und nach den Mitteln zur Auftrags Erfüllung. Im Leitbild werden diese unter der Bezeichnung „Strukturen“ zusammengefasst. Aus den verschiedenen Mitteln werden dann die „internen Beziehungen“ noch einmal herausgenommen und getrennt behandelt, weil die Gestaltung der Beziehungen so eine eigene wichtige Grösse darstellt. Aus demselben Grund werden auch aus den Fragen zum Auftrag diejenigen nach den eigenen „Identitäten“ und deren Kontaktfähigkeit mit ihrem Umfeld („Dialoge“) noch einmal gesondert gestellt. Unter jeden der vier thematischen Abschnitte ordnen sich dann vier Leitsätze, welche jeweils aktuelle Herausforderungen zur Sprache bringen. Wenn es im Abschnitt „Identitäten“ nur drei sind, so liegt das daran, dass der scheinbar fehlende Satz, der das Gemeinsame reformierter Identitäten im Baselbiet formulieren will, unter der Bezeichnung „Grundlage“ dem Leitbild vorangestellt wurde.

## Zwei Spalten:

### Leitsätze mit Erklärungen und Massnahmen

Damit das Leitbild eine gewisse elegante Schlankeheit, aber auch inhaltliche Prägnanz erhält, wurde es im Formulierungsprozess um viele Sätze erleichtert. Da diese allerdings für die Verständlichkeit der Leitsätze und auch für das Verstehen ihrer Absicht wichtig blieben, schliessen sich die „Erklärungen“ den Leitsätzen an. Die Spalte „Massnahmen“ gibt eine erste Sammlung von Umsetzungsmöglichkeiten und Veränderungsprojekten wieder, die durch die Arbeit am Leitbild angeregt wurden. Diese Sammlung kann und soll ergänzt werden. Entscheidend ist, dass eine konkrete Umsetzung von Massnahmen bald und eine Überprüfung periodisch an die Hand genommen wird.

## Hoffnung und Dank

Mit der Hoffnung, dass im Leitbild 2004 viele ihre Veränderungswünsche wieder erkennen und noch mehr zu einem neuen Handeln angeregt werden, bedanke ich mich für das Vertrauen, für die vielen herausfordernden Gespräche und für die gute Zusammenarbeit während des nun etwas mehr als zwei Jahre dauernden Leitbild-Prozesses.

*Christian C. Adrian, Projektleitung*

## Grundlage

In unserer Kirche leben und handeln wir\*

im Vertrauen auf den dreieinigen Gott,

im Respekt vor unseren Mitmenschen  
und vor der Schöpfung,

im Bewusstsein eigener Stärken  
und Schwächen.

\* Mit dem „Wir“ sind in diesem Leitbild unterschiedliche Menschengruppen in der Kirche gemeint (Kirchenmitglieder allgemein, freiwillige und angestellte Mitarbeitende, Leitende, Kirchenpflegen, Kirchenrat, Synode etc.). Dieses „Wir“ bietet damit die Möglichkeit, aus verschiedenen Perspektiven Aussagen zu machen, ohne den Text durch Aufgliederungen des „Wir“ zu überladen. Den Leserinnen und Lesern bleibt hier also ein Interpretationsspielraum und die Aufgabe, durch die Beachtung des Zusammenhanges sich und andere als Handelnde wiederzuerkennen.

Die Gliederung (Seiten 10 bis 17) folgt einer bestehenden „Themen-Landkarte“ mit den für die Erfüllung der Institutionsaufgaben wichtigsten Fragen. Den Kernbereich bilden dort die Fragen nach dem Auftrag und nach den Mitteln zur Auftrags Erfüllung. Im Leitbild werden diese unter der Bezeichnung „Strukturen“ zusammengefasst. Aus den verschiedenen Mitteln werden dann wegen ihrer hohen Bedeutung die „internen Beziehungen“ noch einmal herausgenommen und getrennt behandelt. Aus demselben Grund werden auch aus den Fragen zum Auftrag diejenigen nach den eigenen „Identitäten“ und deren Kontaktfähigkeit mit ihrem Umfeld („Dialoge“) noch einmal gesondert gestellt.



## Aktualisierung der gemeinsamen Identität

Diese Glaubens-Grundlage wurde anhand der Worte Jesu in Matthäus 22,37-40 formuliert:

„Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben von ganzem Herzen, von ganzer Seele und von ganzem Gemüt. Dies ist das höchste und grösste Gebot. Das andere aber ist dem gleich: Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst. In diesen beiden Geboten hängt das ganze Gesetz und die Propheten.“

Die Erwähnung der Dreieinigkeit Gottes soll die Überzeugung zum Ausdruck bringen, dass wir Menschen den lebendigen Gott mit unserem Verstand nicht fassen und ihn so auch nicht einfach für uns vereinnahmen können. Der Theologe Eberhard Jüngel schreibt dazu: „Die Trinitätslehre ist der unerlässliche, aber auch unerlässlich schwierige Ausdruck der einfachen Wahrheit, dass Gott lebt.“ (E. Jüngel, Gott als Geheimnis der Welt, Tübingen 1977, S. 470)

Erinnert sei an dieser Stelle an die Artikel 1 und 2 der Kirchenverfassung:

### Artikel 1

Die aus der Reformation hervorgegangene Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft verkündet das Evangelium von Jesus Christus, dem Sohne Gottes, allein nach der Heiligen Schrift Alten und Neuen Testaments.

Sie anerkennt demnach kein anderes Oberhaupt über sich als den gekreuzigten, auferstandenen und wiederkommenden Herrn Jesus Christus. Sie kennt für die gesamte Menschheit und für jeden Einzelnen kein anderes Heil als die unverdiente Gnade Gottes, die uns offenbart ist in Jesus Christus.

Sie bezeugt, dass vor Gott kein Unterschied des Geschlechts oder der sozialen Stellung, der Rasse oder des Volkstums gilt. Sie verkündigt die Herrschaft Gottes über das gesamte Leben des Volkes in Staat und Gesellschaft, in Wirtschaft und Kultur und bittet um das Kommen seines Reiches.

### Artikel 2

Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft hat von ihrem Herrn den Auftrag, allem Volk die frohe Botschaft von Jesus Christus zu verkündigen. Sie leistet diesen Dienst durch Predigt, Taufe und Abendmahl, Unterweisung der Kinder, Jugendarbeit, Seelsorge, Evangelisation, Liebestätigkeit und auf jede andere ihr mögliche Weise.

Sie ruft alle Menschen zum Glauben und ermahnt sie zur tätigen Teilnahme am Leben der Gemeinde.

Sie ist durch Jesus Christus verpflichtet zur Bekämpfung jeder leiblichen und geistigen Not sowie ihrer Ursachen. Sie setzt sich ein für die Aufrechterhaltung der Würde und Integrität jedes Menschen.

Sie anerkennt ihre Verantwortung für die Werke der inneren und äusseren Mission und für die Glaubensbrüder in der Diaspora. Als Mitglied des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes pflegt sie die Beziehungen zu den übrigen Kirchen der Schweiz und der Ökumene.

# Strukturen

*Leitsätze*  
Erklärungen

## Ziele

*Wir erarbeiten gemeinsam und regelmässig Ziele für unsere Kirche.  
Wir kommunizieren diese offen und überprüfen sie.*

Gemeinsame mittel- und langfristige Ziele (Strategie) werden in Prozessen entwickelt. Sie ermöglichen zusammenhängendes und zielorientiertes, überprüfbares und korrigierbares Entscheiden und Handeln. Zudem eröffnen sie Mitarbeitenden Möglichkeiten selbständiger Mitwirkung und verleihen ihnen die Kompetenzen selbständiger Entscheidung, Überprüfung und Korrektur.

## Zusammenspiel

*Wir setzen uns ein für ein gutes Zusammenspiel zwischen den Organen und Ebenen unserer Kirche.  
Wir anerkennen ihre verschiedenen, aber gleich wichtigen Funktionen.*

Die Kräfteverhältnisse müssen so ausgeglichen sein, dass ein gutes Zusammenspiel möglich ist zwischen den Organen (z.B. Kirchenpflege, Synode, Kirchenrat) und zwischen den Ebenen (Kirchgemeinde, Kantonalkirche, Kirchenbund). Ein gutes Zusammenspiel bedarf einer Aufteilung von Verantwortung und der Möglichkeit, der jeweiligen Verantwortung gerecht zu werden (Rahmenbedingungen, Kompetenzen, Abläufe etc.)

## Personalentwicklung

*Wir fördern eine professionelle Begleitung und Leitung unserer angestellten und freiwilligen Mitarbeitenden.*

Es sollen Strukturen entstehen, die die Führungs-, Lern- und Konfliktkultur unterstützen und damit auch die Entwicklung der Fähigkeiten der angestellten und freiwilligen Mitarbeitenden.

## Verschiedene Berufe

*Wir nutzen die unterschiedlichen Kompetenzen der verschiedenen kirchlichen Berufe und stärken die fachübergreifende Zusammenarbeit.*

Die Unterscheidung beruflicher Identitäten und die Nutzung der entsprechenden Kompetenzen werden ermöglicht durch eine klare und kantonal einheitliche Stellung jeder Berufsgattung, durch Zuordnung entsprechender Grundrechte und Pflichten sowie durch Arbeitsaufteilung und Kompetenzübertragung.

Dies bildet auch die Basis für eine gute Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufe miteinander.

## Massnahmen

---

- Regelmässige Strategie-Sitzungen in Kirchenrat, Kirchenpflegen, Amtspflegen, Begleitkommissionen (Legislatur- und Jahresziel formulieren und überprüfen, Finanzströme analysieren, neue Vorschläge prüfen etc.)
  - Einbezug von Betroffenen bzw. Beteiligten an Strategie-Sitzungen
  - Kommunikation der Strategie
- 

- Synodale Geschäfte werden in den Kirchenpflegen bzw. Amtspflegen und Begleitkommissionen traktandiert und besprochen. Synodale erhalten Aufträge.
  - Schulungen, auch gemeinsame, für Kirchenpflegen, Synodale und Mitglieder des Kirchenrates.
  - Stärkung der Synode und ihrer Funktionalität:
    - Revision des Geschäftsreglements der Synode (innere Arbeitsabläufe und Strukturierung)
    - Schaffung von Kommissionen (ständige und projektbezogene)
    - Schaffung von Fraktionen (nach Dekanaten, nach Überzeugungen oder nach Sachgebieten)
    - Zusammensetzung und Anzahl der Mitglieder (Nur Kirchgemeindevertretungen? Auch Einbezug z.B. der Konvente, weiterer Ämter und Dienste, der Fachstellen, des Leuenbergs?)
    - Amtszeiten für Büro und Kommissionen
    - Mehrere kürzere Synoden
- 

- Einrichtung einer Fachstelle Personal und/oder Beizug externer Fachleute für die Personalentwicklung
    - Die Fachstelle umfasst vor allem die Bereiche Rekrutierung, Schulung und Konfliktbewältigung.
    - Zu beachten:
      - Bestehende Angebote und Ressourcen nutzen
      - Beizug externer Fachpersonen fallweise
- 

- Profile für die verschiedenen Berufe erstellen
- Schaffung klarer Funktions-, Aufgaben- und Kompetenzbeschreibungen für alle Angestellten
- Schaffung gleicher Mitsprachemöglichkeiten und je einheitliche Anstellungsbedingungen für Pfarrpersonen, katechetische, sozialdiakonische und Fachstellen-Mitarbeitende:
  - Angemessene Vertretungen in Kirchenpflegen und Synode
  - Kantonal verbindliche Anstellungsbedingungen (Rechte und Pflichten)
  - Schaffung einer Fachkommission für kirchliche Berufe

## Interne Beziehungen

### Leitsätze Erklärungen

#### Umgang mit Mitarbeitenden

*Wir begegnen einander mit Respekt und Wertschätzung. Wir berücksichtigen individuelle Fähigkeiten und Möglichkeiten. Wir beteiligen Mitarbeitende an Entscheidungen.*

Es geht darum, unterschiedliche Fähigkeiten, verschiedene Lebenssituationen und Bedürfnisse zu erkennen und zu berücksichtigen, eine selbständige und verantwortliche Beteiligung verschiedener Menschen zu ermöglichen und die Zusammenarbeit in Teams zu fördern.

#### Förderung von Mitarbeitenden

*Wir bieten unseren Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen. Wir fördern attraktive, den Aufgaben und den Mitarbeitenden angepasste Weiterbildungsmöglichkeiten.*

Eine Austausch- und Lern-Kultur wird unterstützt. Die Weiterbildung muss einerseits einem Konzept für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden entsprechen, andererseits aber auch der Erhöhung der qualitativen Leistung in deren Tätigkeitsfeldern dienen. Mitarbeitende sollen ihre Arbeit mit Freude leisten und sich mit ihr identifizieren können. Der Ausgewogenheit zwischen Beruf, Familie und Freizeit wird Beachtung geschenkt.

#### Interne Zusammenarbeit

*Wir nutzen das unterschiedliche Wissen, die Erfahrungen und die jeweiligen Netzwerke sowohl von den allgemein ausgerichteten als auch von den spezialisierten Mitarbeitenden.*

Im Blickfeld sind hier Austausch, Durchlässigkeit, gegenseitige Ergänzung und Zusammenarbeit zwischen Ortsgemeinden (territorial verfasst) und Thema-Gemeinden (lebenssituationen- oder interessenorientiert).

Die unterschiedlich ausgerichteten Mitarbeitenden lassen sich auch als „Generalisten“ (z.B. Gemeindepfarramt ) bzw. Spezialisten (z.B. Fachstellen und Spezialpfarramt) bezeichnen.

#### Umgang mit Konflikten

*Wir stehen zu Konflikten. Sie werden offen, konstruktiv und fair ausgetragen - falls notwendig mit externer Unterstützung.*

Wo Menschen miteinander tätig sind, treffen unterschiedliche Auffassungen und Ideen aufeinander. Das kann zu Konflikten führen und in einzelnen Fällen auch zu Mobbing. Wir streben eine transparente und konstruktive Konflikt-Kultur an.

## Massnahmen

---

- Förderungs- und Anerkennungs-, bzw. Belohnungskonzepte (Bescheinigungen, Ausweise, Fortbildungen, Entschädigungen etc.) erstellen
  - Zuständigkeiten und Kompetenzen klären und übertragen
  - Fähigkeiten fördern
  - Projekte für Team-Arbeit (zwischen Angestellten, zwischen Angestellten und Freiwilligen und zwischen Kirchgemeinden) entwickeln
  - Professionelle Begleitung (Intervision, Supervision, Coaching, Team-Entwicklung) anbieten
- 

- Gelegenheiten schaffen zum gegenseitigen Erfahrungs- und Wissensaustausch
  - Ausarbeitung von Weiterbildungskonzepten
  - Regelmässig Personalgespräche durchführen
  - Sicherstellen einer guten internen Kommunikation
  - Förderung von Selbstmanagement-Fähigkeiten (Verantwortung für die eigene Person)
- 

- Zusammenwirken von Pfarrpersonen, sozial-diakonischen und Fachstellen-Mitarbeitenden im kirchlichen Alltag und in Projekten
  - Vernetzung (Diakoniekonvent, Pfarrkonvent, Dekanate, Kapitel etc.)
  - Schaffung einer Ressourcenbörse (Möglichkeiten: ein jährliches Treffen für ihre Aktualisierung und für die Planung von Anlässen, Intranet etc.)
- 

- Leitfaden zum Umgang mit Konflikten (Vorbeugen gegen Eskalationen und ihre zerstörerischen Folgen: Konflikte als Lernchancen erkennen, Früherkennung, Bewältigung, Begleitung)
- Angebot interner und externer Unterstützung
- Angehen bekannter Konfliktthemen

# Identitäten

## Leitsätze Erklärungen

### Christliche Identitäten

*Wir wissen, dass es in unserer Volkskirche in Glaubensfragen und ethischen Haltungen nicht nur Gemeinsamkeiten gibt, sondern auch Unterschiede. Dies betrachten wir als eine unserer Stärken.*

Das Finden der eigenen Identität und der eigenen Grenzen soll gestärkt werden.

Eine Dialog-Kultur soll entwickelt werden:

Die Unterschiede werden in Berufs- und Gemeindealltag offen angesprochen; die Auseinandersetzung geschieht kritisch und respektvoll.

### Berufliche Identitäten

*Wir sprechen unterschiedliche Rollenverständnisse offen an. Im Dienst guter und zielorientierter Arbeit verhandeln wir Rollen neu und entwickeln wir neue Formen der Zusammenarbeit.*

Die Suche nach neuen Rollen- und Zusammenarbeitsmodellen wird unterstützt (Rollenverständnis von Pfarrerinnen und Pfarrern, sozial-diakonischen Mitarbeitenden, Kirchenpflegen, Freiwilligen etc. im 21. Jahrhundert).

### Gesellschaftliche Identitäten

*Wir suchen gemeinsame Grundhaltungen, die von der Kantonalkirche und den Kirchgemeinden klar in der Öffentlichkeit vertreten werden.*

Angestrebt wird das Einbringen der eigenen kirchlichen Identität(en) in die Gesellschaft.

Absprachen, zu welchen Themen Stellung bezogen wird und zu welchen nicht, ob mit einer oder mit verschiedenen Stimmen, werden getroffen und respektiert.

## Massnahmen

---

- Schaffung von Gesprächsrunden für inhaltliche Auseinandersetzungen (kirchenintern und/oder mit Externen)
- Weiterbildung über theologische Standpunkte
- Nutzung bestehender Institutionen (z.B. Leuenberg, Forum für Zeitfragen etc.)

- 
- Gesprächsrunden oder Retraiten von Mitarbeitenden zu Rollenverständnis und Zusammenarbeit
  - Team-Sitzungen, Team-Entwicklung, Supervision

- 
- Erstellen eines Konzepts zur Findung gemeinsamer Grundhaltungen und deren Kommunikation
  - Dialog suchen mit der Gesellschaft (andere Konfessionen, Religionen, Arbeitswelt, Politik, Wissenschaft etc.)
  - Projekt kantonaler oder regionaler Kirchentag
  - Aussprachesynoden nutzen

# Dialoge

Leitsätze  
Erklärungen

## Wertschätzung aller Mitglieder

*Wir anerkennen, dass es Mitglieder mit unterschiedlicher Nähe bzw. Distanz zum kirchlichen Leben gibt. Wir schätzen bei den einen insbesondere ihre aktive Teilnahme und Mitarbeit, bei den anderen ihr finanzielles Mittragen. Beide sind für uns wertvolle Partnerinnen und Partner.*

Ziel ist eine innere Haltung, die ein Insidertum verhindert und einen konstruktiven und respektvollen Umgang mit der Nähe bzw. Distanz von Mitgliedern ermöglicht. Eine wichtige Aufgabe besteht darin, einen Kontakt zu entwickeln, der die jeweilige Distanz respektiert und Wertschätzung zum Ausdruck bringt.

## Vielfältige Angebote

*Wir achten aufmerksam auf Veränderungen in unserer Gesellschaft. Wir entwickeln Neues den verschiedenen Bedürfnissen und Zielgruppen entsprechend. Wir freuen uns über vielfältige und gezielte Angebote.*

Kirchliche Angebote unterstützen die Erfahrung von Kernwahrheiten des christlichen Glaubens und deren Integration in das eigene Leben.

Kirchliche Angebote werden bewusst anschlussfähig gestaltet und orientieren sich an den aktuellen Bedürfnissen von Menschen.

Der Ausdruck Gesellschaft umfasst dabei u.a. die Arbeitswelt sowie das Freizeitverhalten, aber auch die politischen Entwicklungen etc.

## Neue Mitarbeitende

*Wir berücksichtigen bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden das Aufgabenprofil und die dafür nötigen Fähigkeiten und Kompetenzen.*

Der Austausch zwischen kirchlichen und gesellschaftlichen Kulturen soll erhöht werden.

Bei den Kompetenzen lassen sich Sozial-, Fach- und Selbstkompetenz unterscheiden.

## Externe Zusammenarbeit

*Wir arbeiten mit verschiedensten ökumenischen und gesellschaftlichen Partnern zusammen.*

In dieser Zusammenarbeit geht es nicht um eine Ein-Weg-Kommunikation oder einseitige Prägungsversuche. Ein wechselseitiger Dialog wird angestrebt, damit auf allen Seiten Lernprozesse in Gang kommen.



## Massnahmen

---

Zu prüfende Kontaktmöglichkeiten:

- Gemeindebrief
- Jährlicher Dankesbrief
- Jahresbericht an alle Mitglieder
- Gratulation zu Geburtstagen (auch 30, 40 Jahre)
- Anfragen zur Mitarbeit für zeitlich begrenzte, thematische Aktivitäten (Projekte)
- Niederschwellige Angebote
- Veranstaltungen, an denen „Outsider“ als solche nicht auffallen

- 
- Angebote für Menschen in allen Lebensphasen und in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen  
Beispiele:
    - Angebote und Aktivitäten für einen verschiedenen Lebensphasen angepassten Wiedereinstieg oder Wiedereintritt in die Kirche und das kirchliche Leben
    - Angebote für verschiedene Schicksalsgruppen
    - Angebote für Menschen, für die die kirchlichen Anlässe (Taufe, Konfirmation, Hochzeit, Bestattung) nicht aktuell sind („Menschen ohne kirchliches Ereignis“).
  - Angebote werden begleitet und ihre Ergebnisse im Blick auf gesteckte Ziele besprochen (Evaluation)

- 
- Fachliche Unterstützung für Kirchenpflegen bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden
  - Definition von Aufgaben- und Kompetenzprofilen sowie des erforderlichen zeitlichen Aufwandes
  - Ausreichende und offene Vorgespräche führen

- 
- Verstärkung der Zusammenarbeit mit Schwester-Kirchen
  - Verstärkung oder Neuaufnahme der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (z.B. kirchliche Werke, soziale, wirtschaftliche und Umwelt-Organisationen; Partner an einen Tisch bekommen, Synergien nutzen etc.)

## Am Leitbild-Prozess Beteiligte

### Projektleitung:

Christian C. Adrian  
Yvonne Kihm  
Karin Vey  
Alex von Sinner

Gesamtleitung  
Phasen 2+3  
Phase 2  
Phase 1

*Folgende Personen haben sich in den Jahren 2002 und 2003 an den diversen Workshops aktiv beteiligt:*

Ackermann Stephan, Pratteln  
Angerer Bettina, Allschwil  
von Arx Raphael, Thürnen  
Baer Maria, Liestal  
Bärtschi Stefanie, Böckten  
Belser Ines, Lausen  
Beutler Recher Thekla, Oberdorf  
Bieri Pia, Rickenbach  
Blattner Charlotte, Sissach  
Brauchart Heinz, Wintersingen  
Brodbeck Peter, Liestal  
Brönnimann Walter, Liestal  
Brügger Peter, Anwil  
Brunner Hans, Basel  
Buchmann Fredi, Bottmingen  
Buess Elisabeth, Binningen  
Buess Yvonne, Wenslingen  
Bühler Christian, Gelterkinden  
Bühler Renate, Binningen  
Christ Markus, Sissach  
Dalcher Paul, Reinach  
Diethelm Adrian, Aesch  
Felber Tobias, Bennwil  
Ferkel Jörg, Itingen  
Fiechter Michael, Böckten  
Fischer Beat, Aesch  
Grimm Werner, Lausen  
Guggenbühl Jacqueline, Allschwil  
Gysin Robert, Hemmiken  
Haas-Graf Hildy, Hölstein  
Häberlin Jürg, Allschwil  
Häfelfinger Hans, Diegten  
Handschin Frieder, Sissach  
Hartmann Juliane, Therwil  
Haug Theo, Frenkendorf  
Heitz Aernscht, Münchenstein  
Herren Frieder, Allschwil  
Herren Iren, Allschwil  
Herrmann Christoph, Reinach  
Hoch Heinz, Liestal  
Hodel Claude, Reinach  
Hofer Sabine, Muttenz  
Holinger Elisabeth, Liestal  
Hoskyn Mark, Birsfelden

Huggel Samuel, Münchenstein  
Humbel Elisabeth, Allschwil  
Imboden Cornelia, Allschwil  
Inäbnit Philipp, Münchenstein  
Jehle Felix, Ettingen  
Jenni-Nyfelner Ruth, Langenbruck  
Kamber Alexander, Sissach  
Kellenberger Corina, Liestal  
Kellenberger Edgar, Liestal  
Klee Theo, Frenkendorf  
Kruysse Anja, Liestal  
Kundert Lukas, Basel  
Lange Martha, Oberwil  
Langel Marc, Füllinsdorf  
Lattner Lorenz, Buus  
Lehmann Heinz, Tecknau  
Leuenberger Georg, Allschwil  
Lorenz Doris, Aesch  
Marti Pascal, Thürnen  
Meier Dominique, Thürnen  
Meschberger Regula, Birsfelden  
Mohler Hanspeter, Liestal  
Molteni Pascal, Sissach  
Moser René, Hölstein  
Müller Christine, Bubendorf  
Müller-Schaub Walter, Buckten  
Nebiker Ornella, Basel  
Oppliger Heinz, Bottmingen  
Paul Esthi, Oberdorf  
Plattner Matthias, Bennwil  
Preis Markus, Reinach  
Preisig David, Itingen  
Preiswerk Thomas, Itingen  
Remy Pat, Hölstein  
Rhinow Verena, Seltisberg  
Rickhaus Sabrina, Sissach  
Rodriguez Juan, Füllinsdorf  
Rudin Margrit, Gelterkinden  
Ruegg Beatrice, Seltisberg  
Ruszkowski Leszek, Lupsingen  
Schädler Ivo, Lausen  
Schär Walter, Pratteln  
Schären Doris, Bubendorf  
Schaub Werner, Wenslingen

Scherer-Erb Edith, Ormalingen  
Schlatter Rolf, Bubendorf  
Schmid-Scheibler Magdalen, Muttenz  
Schmidhalter Birgit, Bubendorf  
Schori Sonja, Lausen  
Schreiber Wolf, Zunzgen  
Schürch Hanspeter, Waldenburg  
Schulter Maria, Duggingen  
Schwob Monique, Sissach  
Sommer Jeremia, Thürnen  
Sprenger Remo Marc, Itingen  
Staufenegger Mischa, Böckten  
Stierli Samuel, Liestal  
Stingelin Martin, Reigoldswil  
Störi Fritz, Arlesheim  
Straumann Rosmarie, Wintersingen  
Strub Heidi, Muttenz  
Strub Markus  
Suter Christoph, Eptingen  
Suter Daniel, Sissach  
Sutter Rahel, Sissach  
Thommen Katharina, Giebenach  
Tissot Georges, Laufen  
Tosoni Martin, Sissach  
Vogelsanger Fredy, Binningen  
Vökt Rita, Maisprach  
Wagner Doris, Wintersingen  
Weber Christoph, Sissach  
Weber-Larsen Heinz, Lausen  
Widmer Feigenwinter Rosmarie, Liestal  
Winkelmann Helene, Lausen  
Wüthrich-Pelloli Urs, Sissach  
Zbinden-Kübler Gaby, Wintersingen  
Zbinden Heinz, Gelterkinden  
Zbinden Walter, Wintersingen  
Zeier Sibylle, Birsfelden  
Ziegler Robert, Pratteln  
Zimmer Yvonne, Liestal  
Zink Walter, Liestal

