



## **Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche – Beschreibung des Öffnungsprozesses (Prozessdesign)**

Ergebnis des von der Kirchenleitung im Januar 2017 eingesetzten beratenden Ausschusses.

(auf der Sitzung der Ersten Kirchenleitung am 3.11.2017 in Kiel beschlossen)

### **Zum Status des Papiers**

Bevor die Beschreibung des Prozessdesigns inhaltlich mit dem folgenden Punkt „0. Vorbemerkungen“ beginnt, sei an dieser Stelle einleitend kurz der Status des Papiers erläutert.

Das vorliegende Prozessdesign wurde am 3.11.2017 in der Sitzung der Kirchenleitung intensiv beraten und verabschiedet. In der Diskussion wurde deutlich, dass das vorliegende Prozessdesign nicht als eine ein für alle Mal feststehende „Richtlinie“ für die Durchführung interkultureller Öffnung in der Nordkirche zu verstehen ist. Vielmehr ist das Papier als Zustandsbeschreibung und Ausgangspunkt für eine gemeinsame Bewegung anzusehen, die zusammen mit den handelnden Akteurinnen und Akteuren immer wieder reflektiert und im Lichte der Erfahrungen aktualisiert werden muss. In diesem Sinne möchte die Kirchenleitung insbesondere die Themen „interkulturelle Öffnung und der Bildungsauftrag“ und „die Verhältnisbestimmung zwischen interkultureller Öffnung und interreligiösem Dialog“ fortlaufend weiter entwickelt sehen, die im Grundlagenpapier der Kirchenleitung zur Interkulturellen Öffnung (vom 13.1.2017) beschrieben wurden (dort unter 1.3 interkulturelle Öffnung und evangelische Vergewisserung und 3.2 Verhältnis zwischen interkultureller Öffnung und interreligiösem Dialog). Weitere Schwerpunkte, in denen sich die Kirchenleitung eine Klärung im laufenden Prozess wünscht, sind die Fragen nach einer ausführlichen Benennung und inhaltlichen Beschreibung der unter III. Gesamtkonzept angerissenen Lernfelder und nach dem Aufbau eines tragfähigen Netzwerks und einer gelingenden Kommunikation des Prozesses.

Aus dieser kurzen Zusammenfassung geht hervor, wie wichtig der Beitrag der handelnden Akteurinnen und Akteure im Arbeitsfeld interkulturelle Öffnung für die Weiterentwicklung des Prozessdesigns und seiner inhaltlichen Füllung ist. Ansprechpartner für Rückmeldungen in diesem Zusammenhang ist Hauke Christiansen im Dezernat Mission, Ökumene und Diakonie im Landeskirchenamt der Nordkirche ([hauke.christiansen@lka.nordkirche.de](mailto:hauke.christiansen@lka.nordkirche.de)).

### **0. Vorbemerkungen**

Interkulturelle Öffnung geschieht nicht von allein oder im Vorbeigehen. In einer Organisation wie der Nordkirche wirkt sich interkulturelle Öffnung auf die Struktur und Kultur ihrer Einrichtungen und das Verhalten ihrer Mitarbeitenden (ob haupt- oder ehrenamtlich) aus. Aus diesem Grund muss die interkulturelle Öffnung als längerfristiger Prozess strategisch geplant und gestaltet werden mit dem Ziel, allen Menschen - unabhängig ihrer Herkunft oder ihrer kulturellen Prägung - zu ermöglichen, die befreiende Botschaft des Evangeliums zu hören und am kirchlichen Leben teilzunehmen.





Der vorgelegte Entwurf skizziert den Prozess der interkulturellen Öffnung der Nordkirche.

Das im Folgenden beschriebene Prozessdesign erfindet interkulturelle Öffnung in der Nordkirche nicht neu. Es stellt die vielfältigen Initiativen, Projekte und Vorhaben zur interkulturellen Öffnung in Kirchengemeinden, Diensten und Werken und in vielen anderen Bereichen unserer Kirche nicht in Frage. Es steht nicht einmal in Konkurrenz zu ihnen. Das hier entfaltete Prozessdesign zur interkulturellen Öffnung der Nordkirche verfolgt vielmehr das Ziel, die wertvollen, sicher auch unterschiedlichen Erfahrungen, Beobachtungen und Handlungsweisen in diesem Themenbereich zu bündeln und daraus einen Rahmen für ein gemeinsames, professionelles und verbindliches Handeln in der Organisation Nordkirche, sozusagen ein Gesamtkonzept für Interkulturalität in der Nordkirche zu entwickeln. Der Gewinn liegt im Kompetenzzuwachs im Handlungsfeld IKÖ – im besten Fall für die Nordkirche insgesamt und für die einzelnen Einrichtungen und Akteure vor Ort.

Die Diakonie ist bereits seit einigen Jahren auf dem Feld interkultureller Öffnung aktiv. Dabei hat sie es im Vergleich mit der verfassten Kirche mit anderen Rahmenbedingungen zu tun. Daher beschränkt sich der hier beschriebene Prozess auf Bedarfe und Bedingungen der verfassten Kirche. Erstrebenswert ist, dass sich verfasste Kirche und Diakonie als Lernpartner im Bereich interkultureller Öffnung verstehen und einen regen thematischen Austausch dazu im Prozess pflegen.

Der vorliegende Entwurf eines interkulturellen Öffnungsprozesses ist nicht das Endergebnis, sondern der Ausgangspunkt. Wünschenswert wäre, wenn sich zahlreiche Menschen in einem partizipativen Suchprozess an der Fortentwicklung des Entwurfs beteiligen. Der Entwurf jedenfalls sieht dies methodisch vor.

Der Prozess setzt sich aus den aufeinander folgenden Phasen **I. Referenzrahmen, II. Orientierung und Analyse, III. Gesamtkonzept, IV. Umsetzung, V. Evaluation und Implementierung** zusammen. Diese werden nun im Einzelnen vorgestellt. Daran schließen sich Überlegungen zur **Steuerung und Begleitung (VI.)** und zum **Zeitplan (VII.)** des Prozesses an.

## I. Referenzrahmen

Der Referenzrahmen beschreibt Vision und Mission des angestrebten Öffnungsprozesses. Er beschreibt Strategie, Ziele und Aktivitäten des Prozesses. Nach innen gibt er den Mitarbeitenden und Mitgliedern Orientierung. Nach außen vermittelt er der Öffentlichkeit das Anliegen und schafft Bewusstsein.

=====

### Ausformulierter Referenzrahmen für die „interkulturelle Öffnung“ in der Nordkirche

I. Kirche Jesu Christi besteht seit ihren Anfängen in einer **Vielfalt von Sprachen und Kulturen**. Heute findet sich dieser Reichtum in unseren Kirchen vor Ort wieder.

Wir sind durch das Evangelium herausgefordert, die Gemeinschaft der Getauften verschiedener Sprachen und Kulturen in den Gemeinden, Einrichtungen, Diensten und





Werken zu fördern und Partizipation besser zu ermöglichen. Deshalb initiiert die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland in den kommenden Jahren den **Prozess der interkulturellen Öffnung**.

II. Dieser Prozess orientiert sich an folgenden **vier Leitlinien**:

*a) Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche ist evangelisch profiliert*

Der Öffnungsprozess der Nordkirche geschieht theologisch reflektiert und orientiert sich am evangelischen Verständnis des Glaubens. Die Vielzahl religiöser und weltanschaulicher Orientierung verpflichtet dazu, das Verhältnis interkultureller Öffnung zum interreligiösen Dialog sorgsam zu bedenken und zu beraten.

*b) Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche ist antizipatorisch*

In Auseinandersetzung mit dem gesellschaftspolitischen Diskurs zu Interkulturalität und Vielfalt und im Lichte theologischer Urteilsbildung und ihres kirchlichen Profils gestaltet die Nordkirche interkulturelle Öffnung vorausschauend und aktiv als Organisationsprozess nach der Vision einer Kirche aus vielen Völkern und Sprachen.

*c) Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche ist kontextbezogen.*

Die Nordkirche passt den Öffnungsprozess den jeweiligen Voraussetzungen und Bedingungen vor Ort und je nach Funktion an und entwickelt entsprechende Maßnahmen. Berücksichtigung findet u.a. die unterschiedliche Intensität, mit der verschiedene Akteure bereits mit dem Thema befasst sind, die urbane oder ländliche Lage und das gesellschaftliche Umfeld.

*d) Interkulturelle Öffnung in der Nordkirche ist vernetzt.*

Die Nordkirche verknüpft die Erfahrungen und Erwartungen der Akteure unterschiedlicher kirchlicher (und nicht-kirchlicher) Lernorte interkultureller Öffnung und koordiniert sie. Sie baut das bestehende Netzwerk aus, unterstützt es und evaluiert regelmäßig den Stand der Umsetzung in den verschiedenen Bereichen.

III. Der interkulturelle Öffnungsprozess versteht sich methodisch als „**Lernen in Bewegung**“. Er entwickelt sich aufgrund von Erfahrungen, Maßnahmen und Reflexion durch bewusste Steuerung kontinuierlich weiter und aktualisiert seine Zieldefinition („in-via-Methode“ oder „agiles Projektmanagement“).

(Ende des ausformulierten Referenzrahmens)

=====

Der Referenzrahmen fächert den Prozess in die vier Leitlinien „antizipatorisch“, „kontextbezogen“, „vernetzt“ und „evangelisch profiliert“ auf. Dadurch nimmt er u.a. die verschiedenen Aktivitäten, Geschwindigkeiten und Milieus ernst, in denen sich interkulturelle Öffnung zurzeit in der Nordkirche entfaltet. Zugleich bildet der Referenzrahmen den Orientierungsrahmen für die Phasen III. und IV. ab (s.u.), in denen die Akteurinnen und Akteure in den Gemeinden/Diensten und Werken die Bereichsziele formulieren. Diese können von den Akteurinnen und Akteuren auf ihre Kongruenz mit den vier Leitlinien überprüft werden und sollten ihrem Anliegen entsprechen.





Die Kommunikation des Interkulturellen Öffnungsprozesses und des Referenzrahmens ist Leitungsaufgabe und muss durch die Leitung initiiert werden. Methodisch ist z.B. an eine Auftaktveranstaltung (Kick-off) mit best-practice-Beispielen zu denken. Sie dient zum einen der positiven Vermittlung des Öffnungsprozesses nach außen. Zum anderen sollte sie nach innen möglichst viele bereits mit dem Thema Befasste aus Kirchengemeinden, Diensten und Werken und insbesondere der Diakonie zusammenführen, um ihre Erfahrungen und ihr Engagement in den Prozess einmünden zu lassen. Die Folgezeit des Prozesses wird von Beteiligung, Weiterentwicklung und Vernetzung geprägt sein.

Neben der Formulierung der Strategie und ihrer Kommunikation sollte die Leitungsebene die Rahmenbedingungen für den Öffnungsprozess festlegen. Die Leitungsebene muss entscheiden, wie die interkulturelle Organisationsentwicklung als langfristiger und umfassender Prozess systematisch gesteuert wird, welche finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen und wodurch die interkulturelle Organisationsentwicklung beraten und kritisch begleitet wird (z.B. in Form eines/einer Beauftragten für interkulturelles Mainstreaming oder einer interdisziplinären Projektgruppe für interkulturelles Qualitätsmanagement).

## II. Orientierung und Analyse

Diese Phase dient einerseits dazu festzustellen, welche Angebote, Projekte, Einrichtungen etc. im Bereich interkulturelle Öffnung bereits in den Arbeitsbereichen der Nordkirche existieren und funktionsfähig sind. Andererseits soll überprüft werden, in welchen Bereichen der Nordkirche eine Öffnung angebracht ist, bisher aber noch nicht im Blick war und dadurch Menschen unbewusst z.B. von kirchlichen Angeboten ausgeschlossen werden.

Für die Orientierung und Analyse bieten sich unterschiedliche Methoden an wie z.B. eine Ideenbörse, die Praxiserfahrungen zusammenträgt, oder eine Datenerhebung durch Nutzerbefragung oder Selbsteinschätzung etc.

## III. Gesamtkonzept

Die Ergebnisse aus „Orientierung und Analyse“ fließen in die Erarbeitung des Gesamtkonzeptes interkultureller Öffnung ein. Das Gesamtkonzept setzt an den konkreten Situationen und Aufgabenfeldern an, identifiziert die verschiedenen Themenfelder oder Lernorte interkultureller Öffnung in der Nordkirche und formuliert entsprechende Bereichsziele oder Ziele des jeweiligen Lernortes mit entsprechenden Maßnahmen.

Herausfordernde Themenfelder, Aufgaben oder Lernorte könnten z.B. sein:

- Kirchengemeinde
  - ✓ Einführung von standardisierten Taufkursen für Geflüchtete
  - ✓ Ermöglichung von muttersprachlicher Seelsorge für Geflüchtete und MigrantInnen
  - ✓ Erarbeitung von barrierefreien Gottesdienstformen und Gremien
  - ✓ Begleitung ehrenamtlicher Initiativen





- Gemeinden anderer Sprache und Herkunft
  - ✓ Vernetzung und Kooperation
  - ✓ Bereitstellung von Räumlichkeiten für den Gottesdienst, Partizipation
  - ✓ Strukturelle Verankerung von Öffnungsprozessen, u.a. rechtliche Klärung Gemeindeformen
  
- Dienste und Werke
  - ✓ Überprüfung bzw. Neuausrichtung der eigenen thematischen Angebotsstruktur
  - ✓ Implementierung von thematischen Fortbildungen für eigene Mitarbeitende
  - ✓ Ausrichtung ihrer Öffentlichkeitsarbeit
  - ✓ Entwicklung von Curricula für Taufkurse
  
- Bildungsorte wie z.B. Kita-Arbeit, Kinder- und Jugendarbeit etc.
  
- Seelsorgeorte wie Krankenhaus, Gefängnis, Militär  
(Anm.: Aufgrund von z.B. Staatsverträgen fallen einige dieser Bereiche in die Zuständigkeit der EKD, treten praktisch aber in landeskirchlichen Ebenen in Erscheinung und bedürfen darum auch der Betrachtung)
  
- PastorInnennachwuchs(-gewinnung)
  - ✓ Erfassung der Situation der PastorInnen mit Migrationshintergrund
  - ✓ Gewinnung von Menschen aus der zweiten und dritten Migrationsgeneration
  
- Theologische Reflektionsorte
  - ✓ Theologische Grundsatzarbeit z.B. am Thema Interkulturalität im Verhältnis zu interreligiösem Dialog, Bedeutung von Konfessionalität mit Blick auf Migrationskirchen
  - ✓ Auseinandersetzung mit Topoi wie Heilung, Segnung und Zungenreden
  - ✓ Vertiefung von Lernfeldern wie Schrift und Mission
  - ✓ Klärung theologischer Einzelfragen aus oben genannten Einzelbereichen

Durch die Ziele sollen bestimmte interkulturelle Standards in der Organisationsstruktur und – kultur der Nordkirche geschaffen werden. Fixpunkt für die Ziele stellt der oben unter Punkt I. beschriebene Referenzrahmen dar.

Die Identifizierung der Themenfelder und ihre Bearbeitung im Sinne interkultureller Öffnung verbinden die verschiedenen Akteure aus Kirchengemeinden, Diensten und Werken etc. und führt zum Aufbau bzw. Weiterentwicklung einer benötigten Infrastruktur. Denkbar ist, dass sich verschiedene „Energiefelder“ bilden, in denen sich die AkteurInnen (weiter) zusammenschließen, von Referentinnen-Kreisen über Themen-Ateliers bis hin zu Kooperationsplattformen. Deutlich wird auch, dass durch die Identifizierung von Lernorten eine fachspezifische und arbeitsteilige Bearbeitung der entsprechenden Ziele geschehen kann, d.h. nicht alle müssen alles machen. D.h. die Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes kann und sollte in der Umsetzung auch der Entlastung in den einzelnen Arbeitsfeldern und für die Akteurinnen und Akteure bedeuten.





#### **IV. Umsetzung**

In diesem Schritt geht es um die methodische Umsetzung der unter Punkt III. identifizierten Bereichsziele. Die Ziele werden operationalisiert und ggf. Prioritäten und Meilensteine festgelegt.

Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Bereiche der Fort- und Weiterbildung und der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit. In der Fort- und Weiterbildung als Teil der Personalentwicklung geht es inhaltlich um kultursensibilisierende Qualifizierungsmaßnahmen, um die interkulturelle Handlungskompetenz zu verbessern. Unter dem Stichwort Personalentwicklung ist ebenfalls zu überlegen, inwieweit die Anstellung von Fachpersonal mit entsprechenden Migrationserfahrungen bewusst gesteuert wird (s.o. unter III. „PastorInnennachwuchs(-gewinnung)) und die Bildung mehrkultureller Arbeitsteams gefördert wird.

Auch die Medien- und Öffentlichkeitsarbeit steht in engem Bezug zu den Bereichszielen. Gemeinsam mit der Bildungsarbeit verstärkt sie das Problembewusstsein für Interkulturalität und ermöglicht eine Versachlichung und Differenzierung der Diskussion. Nach innen sorgt sie für eine transparente Situation des Prozesses in der Nordkirche. Die Erarbeitung von Medien wie z.B. ein Qualitätshandbuch für Kirchengemeinden zur interkulturellen Öffnung oder ein interaktives Portal mit Werkbuch (siehe Rheinland/Westfalen) könnten konkrete Projekte für die Umsetzung sein.

#### **V. Evaluation und Implementierung**

Der interkulturelle Öffnungsprozess bedarf der fortgesetzten Implementierung der identifizierten Maßnahmen und einer begleitenden Evaluation. Die Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung werden in bestehende Abläufe integriert.

Aufgrund des Aufbaus der Nordkirche als „Netzwerkorganisation“ mit ihren Einrichtungen und Ebenen ist davon auszugehen, dass es sich hier um einen „Prozess“ handelt, der in Form von Schleifen und Zirkeln verläuft, um seine Ziele zu erreichen. Die Nordkirche versteht sich dabei als lernende Organisation, die Erfahrungen aus der Evaluation werden genutzt, um die Ziele der interkulturellen Öffnung kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Bei aller Planung und Steuerung sind nach einschlägigen Erfahrungen interkulturelle Öffnungsprozesse in ihren Folgewirkungen schwer abzuschätzen und ähneln eher einer Exposure-Bewegung, d.h. einem Sich-Aussetzen und Sich-Einlassen auf die akuten Herausforderungen. Die darin freigesetzte Lebendigkeit und Innovationskraft sind zu befürworten und für den interkulturellen Öffnungsprozess, der Geduld und auch Hartnäckigkeit verlangt, unbedingt nutzbar zu machen.

#### **VI. Steuerung und Begleitung**

Für die Bestimmung der Steuerung und Begleitung des interkulturellen Öffnungsprozesses ist es aus Sicht des beratenden Ausschusses noch zu früh. Der beratende Ausschuss der Kirchenleitung schlägt deshalb vor, diesen Punkt zu bearbeiten, wenn genügend aussagekräftiges Material gesammelt und analysiert wurde und ein Gesamtkonzept (III.) erstellt wurde (s.u. „Vorläufiger Zeitplan“). Der von der





Kirchenleitung eingesetzte beratende Ausschuss wird seine Arbeit bis zur Fertigstellung des Gesamtkonzepts fortsetzen.

### **VII. Vorläufiger Zeitplan**

November 2017:	Beratung des Prozessdesigns in der Kirchenleitung
Dezember 2017-Mai 2018:	Orientierungs- und Analysephase
Juni/Juli 2018:	Auftaktveranstaltung
August-November 2018:	Erarbeitung Gesamtkonzept
Januar 2019:	Beratung des Gesamtkonzepts in der Kirchenleitung

Der beratende Ausschuss bindet die Phasen I (Referenzrahmen) und II (Orientierung und Analyse) des Prozesses eng zusammen. Dadurch wird auf der anvisierten Auftaktveranstaltung nicht nur der Referenzrahmen öffentlich, sondern die Resultate aus der Orientierungs- und Analysephase werden in die Veranstaltung eingebunden und diskutiert, sodass erste Ergebnisse für die Formulierung des Gesamtkonzeptes fruchtbar gemacht werden können.

