



Zwischenbericht zum Maßnahmenpaket I im Diakonats

Bericht in der Sitzung der 15. Landessynode am **30. November 2017**

Sehr geehrte Frau Präsidentin, hohe Synode!

Der Weg nach Bad Mergentheim war weit aber lohnend – nicht (nur) räumlich, sondern im Blick auf die inhaltlich-strategischen Verständigungsprozesse im Sonderausschuss Diakonats sowie die Projekte und Prozesse der zurückliegenden Jahre zur Stärkung des Diakonats in unserer Landeskirche. Aber es kann nicht nur eine Weggeschichte erzählt werden. Erkennbare und wirksame Veränderungen und Entwicklungen können benannt und beschrieben werden.

Mit drei umfassenden Anträgen, in denen sich die Arbeitsergebnisse des Sonderausschusses niedergeschlagen haben, hat die 14. Landessynode in ihrer Sommersitzung 2013 in Bad Mergentheim den Oberkirchenrat gebeten, die Zukunftsfähigkeit des Diakonats in unserer Landeskirche und seine Wirksamkeit für den Auftrag der Kirche weiter voranzubringen.

Drei Hauptthemen wurden herausgearbeitet in den Synodalanträgen gefasst: Die Frage des Amtes, der Ausbildung und der Anstellung. Zum Nachlesen, ohne sie nochmals vorzutragen, finden Sie die drei Anträge, auf die sich der Zwischenbericht zum „Maßnahmenpaket I“ bezieht, hier eingefügt.

Antrag Nr. 31/13 Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Ausbildung

Der Oberkirchenrat wird gebeten,

1. die Arbeitsgruppe zur „Überprüfung – Zuordnung und Optimierung der Diakoninnen- und Diakonenausbildung“ des Dezernats 2 zu beauftragen, dem Oberkirchenrat und der Landessynode ein Konzept zur Neuordnung der Diakoninnen- und Diakonenausbildung vorzulegen, welches das „Kompetenzzentrum Diakonats“ einschließt.
2. ein landeskirchliches Institut „Kompetenzzentrum Diakonats“ auf dem Campus der Evang. Hochschule/Stiftung Karlshöhe einzurichten und das Dezernat 2 mit der Ausarbeitung eines detaillierten Konzeptes in Abstimmung mit dem Dezernat 1, da Teile des Fachbereichs Gemeinde und Diakonie des Evang. Bildungszentrums in das „Kompetenzzentrum Diakonats“ integriert werden sowie der Stiftung Karlshöhe, der Evang. Hochschule und dem Diakonischen Werk Württemberg zu beauftragen.
3. die Betriebs- und Sachkosten für die Arbeit des Instituts in Höhe von bis zu jährlich 65.000 € in den Haushalt einzustellen.

Antrag Nr. 32/13 Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Anstellung:
Personalentwicklung/Stellenwechsel/Umstieg

Der Oberkirchenrat wird gebeten,

1. das Dezernat 2 zu beauftragen, die begonnene Erhebung für eine landeskirchliche „Personalstrukturübersicht Diakonats“ fortzuführen und das Instrument auf seine Tauglichkeit

für die Personalberatung und -planung zu evaluieren. Dazu gehören auch insbesondere die Erarbeitung dazu gehöriger konzeptioneller Grundlagen, die weiteren Planungen für die verpflichtende geistlich-theologische Fortbildung und je nach Beschlusslage die Vorbereitung und Umsetzung auf einem möglichen Weg einer zentralen Anstellung.

2. für die Erhebung, Pflege, Auswertung, Weiterentwicklung und Evaluation bei Dezernat 2 befristet auf drei Jahre eine 50 %-Stelle, eingestuft nach EG 9 TVöD, einzurichten und die dafür erforderlichen Mittel in Höhe von 81.600 € in den Haushalt aufzunehmen.
3. das Dezernat 2 mit der Erarbeitung eines spezifischen „Personalentwicklungskonzeptes Diakoniat“ zu beauftragen, das vorhandene Kompetenzen, Strukturen und Konzepte im Bereich der Personalentwicklung berücksichtigt und die vorhandenen Kooperationspartner einbindet.
4. für die Konzeptentwicklung, Personalberatung und das daraus resultierende und notwendige Fortbildungsmanagement vorerst befristet auf fünf Jahre eine 75 %-Stelle, eingestuft nach EG 11 TVöD, einzurichten. Diese Arbeit soll in enger Verzahnung mit dem „Kompetenzzentrum Diakoniat“ geschehen.
5. Anstellungsträger durch eine Co-Finanzierung bei Personalmaßnahmen zur Ermöglichung eines Stellenwechsels oder zum Umstieg in andere Anstellungsverhältnisse zu unterstützen und dafür im Plan für die kirchliche Arbeit 2014 bei Kostenstelle Diakoniat 0311.00 einmalig Mittel in Höhe von 950.000 € bereitzustellen. Diese Mittel sollen gesperrt bleiben, bis Vergabekriterien, Verfahrensabläufe und Evaluationsinstrumente erarbeitet und durch das Kollegium und die Landessynode akzeptiert sind. Über die Entwicklungen in diesem Bereich sollen jährlich dem Kollegium Bericht erstattet und der Herbstsynode 2017 ein Ergebnisbericht vorgelegt werden.
6. zur Begleitung und Vernetzung der Diakoninnen und Diakone der Berufsgruppe „Soziale Diakonie“ für fünf Jahre eine 50 %-Stelle, eingestuft nach EG 9 TVöD, einzurichten, die zur Hälfte aus Mitteln des Diakonischen Werks Württemberg finanziert wird.

Antrag Nr. 33/13 Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Anstellung:
Stellenschaffung/Flexibilisierung von Anstellungen

Der Oberkirchenrat wird gebeten,

1. ab dem Haushaltsjahr 2014 in der Landeskirche die Möglichkeit zu schaffen, dass die Landeskirche die Anstellungsträgerschaft für Diakoninnen und Diakone von Kirchenbezirken und ggf. Kirchengemeinden gegen Kostenersatz übernehmen kann. Den Kirchenbezirken/Kirchengemeinden soll die Möglichkeit eröffnet werden, im Einvernehmen mit dem/der Angestellten die Übergabe der Anstellung an die Landeskirche zu beantragen.
2. zur Unterstützung von Anstellungsträgern bei der Schaffung neuer Diakoninnen- und Diakonenstellen bzw. einer Umwidmung bestehender Stellen für besondere, konzeptionell-innovative Arbeit in Brennpunktbereichen für 5 Jahre einmalig Mittel der Landeskirche in Höhe von 1 Mio. € zur Verfügung zu stellen.
3. das Dezernat 2 zu beauftragen, in einer dezernatsübergreifenden Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Prälatin, der Prälaten und von Vertreterinnen und Vertretern der Kirchenbezirksebene ein detailliertes Konzept zur Umsetzung auszuarbeiten. Dabei sollen Verfahrensfragen, Gesichtspunkte der Beteiligungen und Evaluation ebenso berücksichtigt werden wie rechtliche Fragen. Auch konzeptionelle Fragen eines Diakonatsplans für Kirchenbezirke und Landeskirche sollen mitgedacht werden.

4. das Dezernat 2 zu beauftragen, mit Partnerinnen und Partnern auf den unterschiedlichen landeskirchlichen Ebenen ein umfassendes Beratungskonzept zur Sicherung von Drittmitteln für den Diakoniat und die Unterstützung von Fördervereinen auszuarbeiten und dem Kollegium zur Beschlussfassung sowie der Landessynode zur Stellungnahme vorzulegen. Für diese Maßnahmen notwendige Mittel und Stellen können nach Abschluss der konzeptionellen Arbeit und Akzeptanz des Konzepts durch Oberkirchenrat und Landessynode ab dem Haushaltsjahr 2014 bereitgestellt werden.

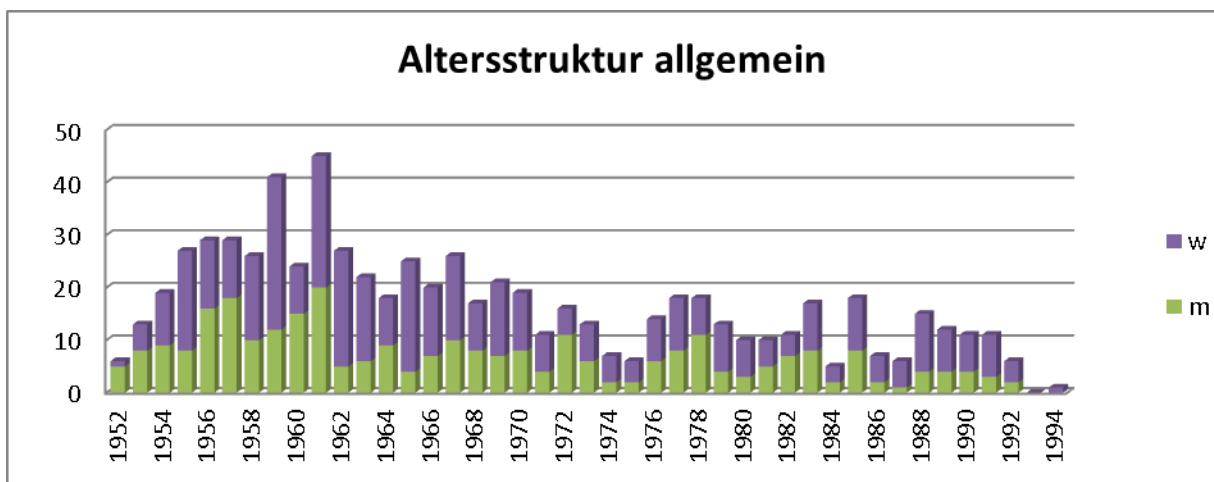
In einem ersten Schritt will ich die bisherigen Arbeitsergebnisse und Erkenntnisse in 12 Hauptaussagen zusammenfassen und diese quasi als Kurzfassung zur Orientierung dem ausführlichen Bericht voranstellen.

1. In dem gesamten Prozess hat sich bestätigt was für andere Handlungsfelder kirchlicher Arbeit in gleicherweise gilt: Wir dürfen uns nicht im Kleinklein, in berufsständischen Interessenslagen, komplizierten Meinungsbildungsprozessen verlieren und durch keine noch so unüberwindliche Problemanzeigen entmutigen lassen!
2. Der Diakoniat leistet einen wichtigen Beitrag zum gesamtkirchlichen Auftrag im Hier und Heute. Um dieses Auftrags- und der Menschen willen, an die wir mit dem Evangelium gewiesen sind, gilt es den Diakoniat als einen Dienst innerhalb des einen Amtes, in das wir berufen sind, zu stärken. In ihm liegt Potential für bevorstehende Aufgaben und Herausforderungen. Den Kairos zur Positionierung und Weiterentwicklung haben wir in Württemberg genutzt.
3. Wir sind in der Aus- und Fortbildung von Diakonen und Diakoninnen konzeptionell abgestimmt, gut vernetzt und innovativ unterwegs. Mit „StuDiT. Studium Diakoniat in Teilzeit“ wird an der EHL ein beispielhafter Studiengang, der den individuellen Berufsbiographien und Lebenssituationen von künftigen Diakonen gerecht wird, entwickelt. Das Projekt wird mit Forschungsgeldern des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Mit dem Doppel-Bachelor als Regelausbildung, die Zugängen über diakonisch-missionarische Ausbildungsstätten – einen besonderen Stellenwert hat Unterweissach, die Aidlinger Schwestern mussten leider ihre grundständige Ausbildung beenden - und der Einzelfallregelung für den Quereinstieg sind wir angesichts der kommenden Bedarfe und der geforderten theologischen und spezifisch fachlichen Qualifikationen gut aufgestellt. Wir sind gut beraten, an diesen Zugangsregelungen festzuhalten.
4. Auf EKD-Ebene sind wir in der Fachkommission III, in der es um Ausbildungsgänge und Ausbildungsstandards für den Diakoniat geht, mit Frau Kirchenrätin Feil-Götz kompetent vertreten und aktiv in die EKD-weiten Gestaltungsprozesse eingebunden.
5. Mit dem „Zentrum Diakoniat“ haben wir durch die Bündelung aller bisherigen Ressourcen und einer klaren Aufgabenzuweisung seit September 2014 ein in mehrfacher Hinsicht wirksames Institut zur Stärkung des Diakonats. Die Einrichtung des Zentrums wird als landeskirchliches Signal für den Diakoniat gewertet. In Zusammenarbeit mit dem Ref. 2.3 laufen im Zentrum wesentliche Entwicklungen im Bereich Diakoniat zusammen. Die Existenz des Instituts und die Arbeit des Teams, mit Herrn Joachim Beck in der Leitung, werden in seiner Außenwirkung äußerst positiv wahrgenommen. Die inhaltliche Arbeit in den Schwerpunkten konzeptionelle Arbeit, Aus- Fort- und Weiterbildung und deren Weiterentwicklung in enger Verzahnung mit wichtigen Partnern sowie die Beratung und Unterstützung von Anstellungsträgern ist in allen Bereichen in vollem Umfang aufgenommen und wird im professionsgemischten Team

vorangetrieben. Kirchenbezirke fragen die Beratung und Begleitung des Instituts bei der Erarbeitung von kirchenbezirksbezogenen Diakonatsplänen vermehrt nach.

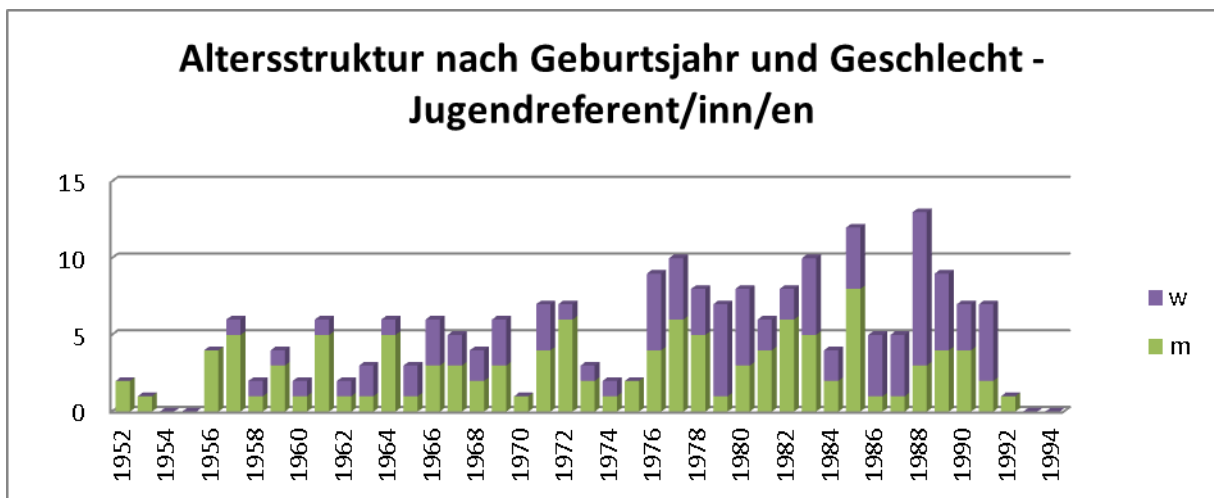
Die Evangelische Landeskirche Württemberg hat ein hervorragendes, zukunftsweisendes Kompetenzzentrum Diakoniat. Eine 50%-Stelle für die Berufsgruppe „Soziale Diakonie“ ist inzwischen dauerhaft integriert.

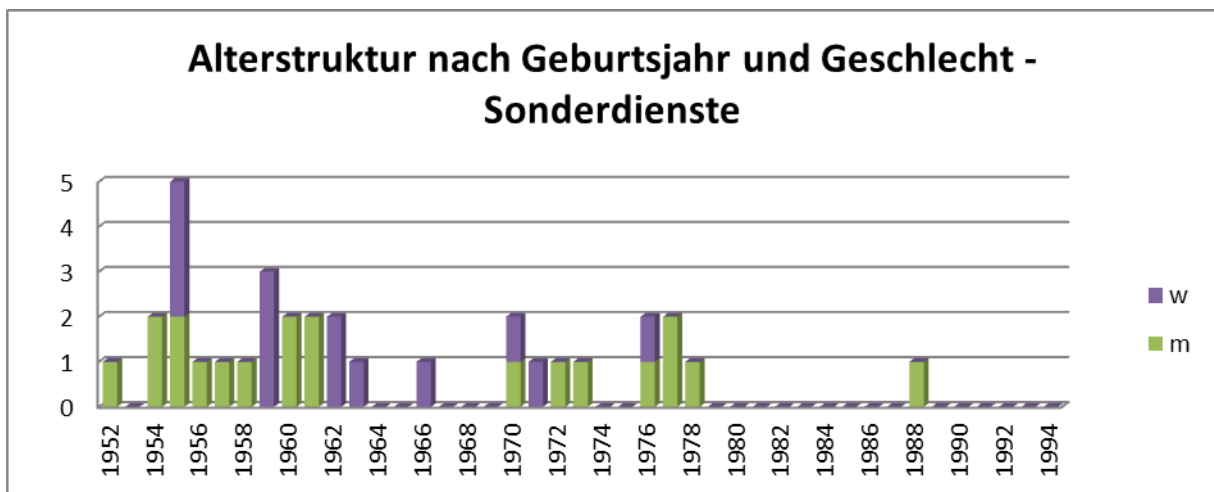
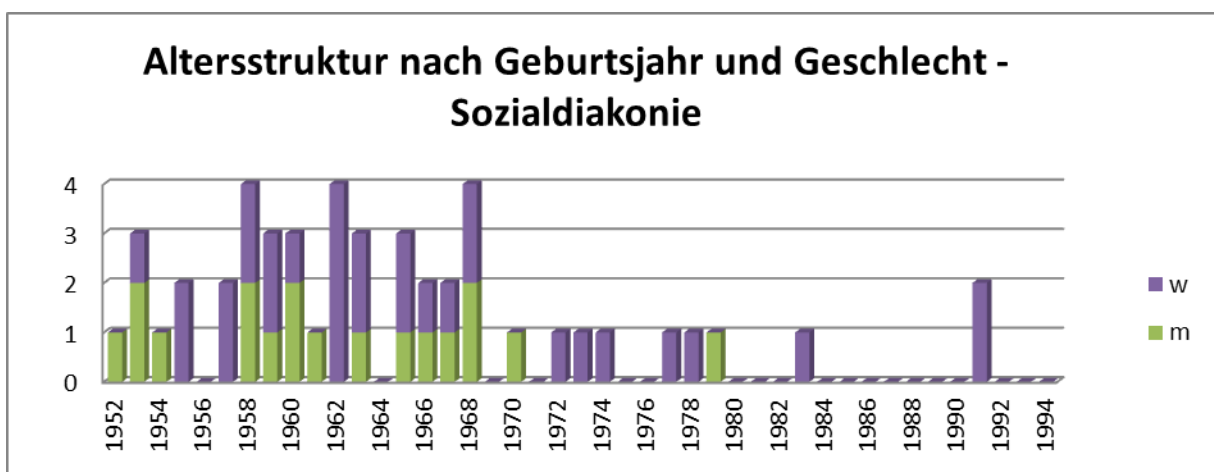
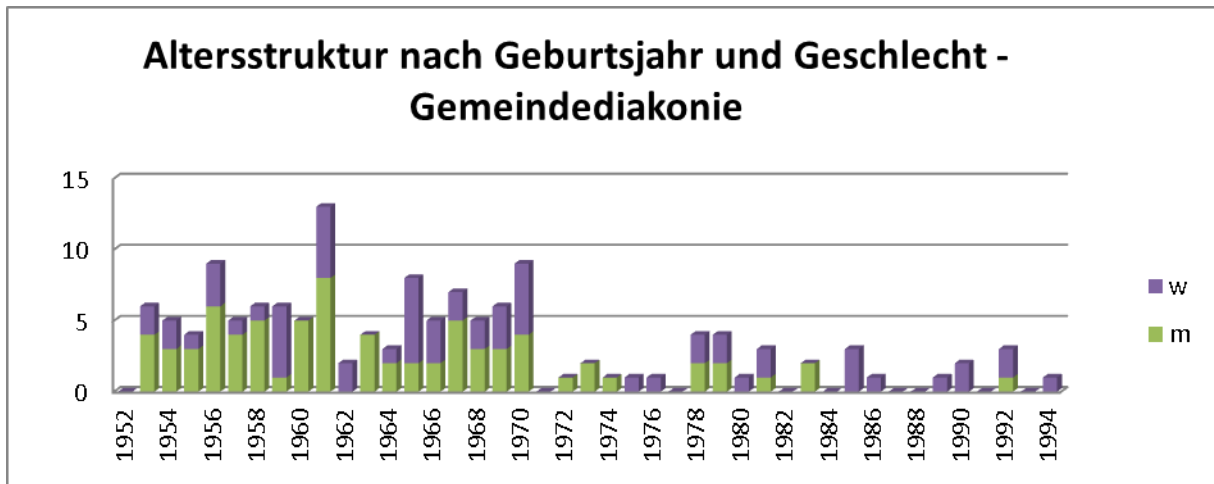
- Das Instrument einer Personalstrukturübersicht für Diakoninnen und Diakone steht – wenn auch erst am Anfang. In Analogie zur PSP Religionspädagogen/innen und auf deren Erkenntnissen wurde das neue Instrument entwickelt. So wie die PSP Rel.Päd. bedarf die PSÜ Diakone/innen allerdings auch einer kontinuierlichen Weiterentwicklung.
- Die ersten Ergebnisse der PSÜ sind nicht wirklich überraschend.



Wir haben auch bei Diakoninnen und Diakonen eine vergleichbare Altersstruktur wie im Pfarrdienst oder im Bereich der Religionspädagogen.

Auf einen Blick sehen Sie - allein anhand der grafisch aufbereiteten Auswertung zur Altersstruktur der einzelnen Berufsgruppen - anstehende Ruhestandsentwicklungen und die damit auf uns zukommenden Personalbedarfe.





An diesen Grafiken lassen sich aber auch naheliegende und interessante berufsbioграфische Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Anschlussperspektiven, zum Beispiel an eine Tätigkeit als Jugendreferentin, aufzeigen. Dies ist sowohl für Anstellungsträger, Diakonin oder Diakon und die Landeskirche im Blick auf Beratung und das Angebotsspektrum berufsqualifizierender Fortbildung von Interesse. Die Personalstrukturübersicht ist ein interessantes und für die Personalplanung und –entwicklung ein wichtiges und hilfreiches Instrument. Für den Diakoniat heißt es in den kommenden Jahren verstärkt in Personalgewinnung und Personalbindung zu investieren. Neben den bereits laufenden Werbemaßnahmen für „kirchliche Berufe“ gehören

attraktive und „lebbare“ Stellenkonzepte, verlässliche Anstellungsperspektiven und die aktive Begleitung der eben aufgezeigten und gebotenen berufsbiografischen Weiterentwicklung dazu. Das ist ein zentrales Thema für das landeskirchliche Personalentwicklungskonzept.

Darüber hinaus sollten wir uns – wider alles Jammern und Klagen – vergegenwärtigen, dass wir mit unserer Anstellung und Berufung nicht nur eine Arbeitgeberin „Kirche“ haben, sondern eine Berufung zur Mitarbeit am Reich Gottes. Am Dom bauen und nicht „nur“ Steinchen bearbeiten wir. Könnte in der Vergegenwärtigung der Reich-Gottes-Perspektive das Geheimnis einer ganz anderen Wirksamkeit unseres Tuns und Schaffens – und auch unseres Lassens, einem vertrauensvollen Loslassen – liegen?

8. Das landeskirchliche Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone wird nach bisheriger Planung 2019 in die Fläche gehen können. Bedarfe sind erhoben und in enger Kooperation mit der EHL (Prof. Claudia Schulz) analysiert. Eine zweite Erprobungsphase mit spezifischen Personalentwicklungsmaßnahmen läuft gegenwärtig. Folgende Module wird das Personalentwicklungskonzept umfassen: die fachliche Fort- und Weiterbildung, persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakone/in, berufliche Entwicklungsperspektiven / Stellenwechsel, Führungskräfteentwicklung bzw. Talentmanagement sowie Personalberatung und Personalbegleitung. Damit wird ein beachtenswerter Standard der Personalentwicklung gesetzt, bei der alle wesentlichen Themenfelder im Blick sind.
9. Die Möglichkeit einer landeskirchlichen Anstellungsträgerschaft für Diakone/innen von Kirchenbezirken oder Kirchengemeinden ist geschaffen (vgl. Rundschreiben vom 30.05.2017). Damit sollen Erfahrungen und Erkenntnisse im Zusammenspiel zwischen dezentraler Beauftragung und zentralen Anstellung, einer zentralen Personalverwaltung und einer handlungsfeld- und regionübergreifenden Personalentwicklung gewonnen und ausgewertet werden. Fünfzehn Stellen sind im Haushaltsplan hinterlegt. Bisherige Beratungsgespräche führten allerdings noch zu keiner Übernahme in eine landeskirchliche Anstellungsträgerschaft. Ein weiteres Erprobungsfeld wird sich durch das Flex Paket III mit den 30 zusätzlichen Diakonen-Stellen auf die kommenden 10 bis 15 Jahre ergeben.
10. Zur Unterstützung von Anstellungsträgern bei der Schaffung neuer Diakoninnen/en-Stellen bzw. einer Umwidmung bestehender Stellen für konzeptionell-innovative Arbeit wurde das Teilprojekt „Gelebtes Evangelium“ mit einem Fördervolumen von 1 Mio. € aufgelegt. Unter Leitung von Prälat Dr. Rose wurden Konzeption und Ausschreibungskriterien entwickelt. Es wurden 11 Projekte im Bereich Flüchtlings- und Jugendarbeit, im Sozialdiakonischen Feld, dem Feld Demografie, Ehrenamtsakademie und Tourismus bezuschusst. Durch Verzögerungen bei Stellenbesetzungen werden wir eine Verlängerung der Laufzeit bis 2022 beantragen.
11. Der Auftrag für ein umfassendes Beratungskonzept zur Sicherung von Drittmitteln für die Anstellung von Diakonen/innen und die Unterstützung von Fördervereinen ist neben der Beratungsarbeit, die insbesondere durch das ejw erfolgt und zu einem deutlichen Anstieg kirchenbezirksbezogener, durch Drittmittel finanzierter Anstellungen geführt hat, noch im Status der Empfehlungen.

Im Mittelpunkt steht Priorisierung der Regelanstellung nach § 12 Diakonen- u. Diakoninnengesetz im Rahmen der KAO mit der Einbindung in diakonische Berufsgruppen. Vorgeschlagen ist die Schaffung einer Personalstelle zur Beratung der Vorortinitiativen. Die

Einrichtung eines landeskirchlichen „Härtefallfonds“, mit dem Risiken der Stellenfinanzierung durch wegbrechende Drittmittel kurzfristig aufgefangen werden könnten, ließe sich mit den Regelungen der Verteilungsgrundsätzen nicht vereinbaren.

Wie immer wir dieses Thema weiter bearbeiten, im Blick haben müssen wir den wachsenden Personalbedarf und die schon heute unbesetzten Stellen. Im Bereich der Jugendarbeit sind es gegenwärtig 30 offene Stellen. Die spendenbasierte Personalfinanzierung sollten wir vor dem Hintergrund weiterer kirchlicher und gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen nicht nur als zusätzliche Finanzierungsoption, sondern als eine Form der Identifikation mit Kirche und Beteiligung am kirchlichen Auftrag sehen und ermöglichen. Zugleich darf dies nicht zulasten wenig attraktiver Dienstaufträge und auf Kosten der Personen gehen, die über so finanzierte Stellen angestellt werden. Individuelle Lösungen dürfen nicht zur Entsolidarisierung führen. Wir sind ein Leib und das muss erfahrbar bleiben, weil das neutestamentliche Bild vom Leib mehr ist als ein schönes Bild.

12. Wichtige strukturelle und konzeptionelle Voraussetzungen für die Stärkung des Diakonats sind auf den Weg gebracht. Die Initiativen, auf Kirchenbezirksebene sich Gedanken über den Einsatz von Diakoninnen und Diakonen“ zu machen und „Diakonatspläne“ zu erstellen, sind zu begrüßen und mit Nachdruck zu unterstützen. Allerdings wird allein die Frage einer Mindestausstattung an Diakonen-Stellen nicht hinreichend und die einer gerechten Verteilung auf Distrikte eines Kirchenbezirks oder auf kirchliche Handlungsfelder nicht ausreichend sein. Mit Verteilungsgrundsätzen werden wir nur Mangel verwalten. Diesem Mangel wird auch durch keine noch so zentrale Steuerung abgeholfen werden können. Grundlegende, ekklesiologische Fragestellungen stehen an. Ist der Diakonat für uns dazu da, den kirchengemeindlichen Betrieb aufrecht zu erhalten, wegbrechende Angebotsstrukturen aufzufangen oder größer werdende Versorgungslücken zu stopfen? Vor einer solchen Vorstellung sollten wir uns hüten. Vielleicht buchstabieren wir als Kirche erst einmal für uns selbst den Unterschied zwischen Verteilungsgerechtigkeit und Teilhabegerechtigkeit. Bieten wir Menschen (in und außerhalb unserer Gemeinden) nicht nur eine breite Palette kirchlicher Angebote, sondern lassen uns darauf ein, mit ihnen das Leben im Stadtteil, in unserem Dorf gemeinsam zu gestalten und zu bewältigen, „der Stadt Bestes“ zu suchen, das Evangelium zu teilen und mitzuteilen in den jeweiligen Lebenskontexten. Der Stadt Bestes suchen heißt Normalität und nicht Exil leben. Der Stadt Bestes suchen, heißt das Leben - auch das kirchliche - im Vertrauen auf die Verheißung Gottes gestalten. Die Währung der Verteilungsgerechtigkeit ist eine monetäre.

Teilhabegerechtigkeit basiert auf einem Beziehungsgeschehen. Angesichts der Botschaft, die uns gegeben ist, müssten wir als Kirche, als einzelne Christen darin eine ausgewiesene Expertise haben. Geben wir als Kirche, als Ortsgemeinde, als Diakonie, als Seniorenkreis oder Jugendarbeit Raum für andere, um unseren Glauben mit ihnen zu leben und zu feiern – im Alltag, an schweren Tagen und anlässlich festlicher Ereignisse. Im guten Zusammenspiel der unterschiedlichen Dienste, Qualifikationen und Begabungen, der gemeinsamen Verständigung über die Gestaltwerdung von Kirche hier und heute und in der Zukunft kann der Diakonat seinen Teil zum Wohl und Segen für Gesellschaft und Kirche, für den Einzelnen und die Gemeinschaft beitragen. Dazu sollen nicht nur Diakoninnen und Diakone zugerüstet und immer wieder aufs Neue ermutigt werden.

Die weiteren, detaillierteren Ausführungen dieses Zwischenberichts, der sich an den Anträgen und den daraus resultierenden Aufgabenstellungen orientiert empfehle ich Ihrer gründlichen Lektüre

und danke all denen, die diesen Bericht mit seinen unterschiedlichen Teilen und Teilaspekten zusammengestellt haben.

Folgende Punkte beziehen sich auf den Antrag Nr. 31/13: Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Ausbildung

I. Diakoninnen- und Diakonenausbildung

Zur Neuordnung der Ausbildung von Diakonen/Diakoninnen wurden verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Als wichtigen Baustein zur Optimierung hat die Evangelische Hochschule Ludwigsburg, gefördert durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, ein Studium aufgelegt, das unter individueller Anrechnung der Vorausbildung und in individueller Geschwindigkeit einen Weg in gemeindepädagogische Arbeitsfelder und den Erwerb beider Teile der doppelten Qualifikation ermöglicht. Von den dadurch geschaffenen Zugangs- und Durchstiegswegen profitieren sowohl Absolventen/Absolventinnen diakonisch-missionarischer Ausbildungsstätten als auch andere pädagogische Fachkräfte und künftig auch Bewerber/ Bewerberinnen über den Sonderweg des sogenannten Quereinstiegs. Ziel ist es, durch einen qualifizierten Hochschulabschluss die Einsatzmöglichkeiten in den kirchlichen Arbeitsfeldern zu erhöhen.

Eine Weiterentwicklung dieses Zweiges ist angedacht. Es wird erwartet, dass die hohen Einmündungszahlen von Absolventen/Absolventinnen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg in die kirchlichen Arbeitsfelder dadurch weiter anwachsen. Konkret lässt sich dies an einer Erhebung der Hochschule unter 115 Absolventen/Absolventinnen zwischen dem Wintersemester 2013/2014 und dem Wintersemester 2016/2017 verdeutlichen:

Demnach sind nach Abschluss des Studiums 55 % der beschäftigten Absolventen/ Absolventinnen der Religionspädagogik bei der Kirche oder einer Religionsgemeinschaft, der Großteil der Diakoniewissenschaftler bei einem freien Träger (81 %). Von den Absolventen/ Absolventinnen der Religionspädagogik- oder Diakoniewissenschaft, die bei einem kirchlichen oder religiösen Träger angestellt sind, befindet sich jede und jeder Zweite in einer landeskirchlichen Anstellung. Weitere 43 Prozent sind bei einem Kirchenbezirk oder einer Kirchengemeinde angestellt. Mehr als die Hälfte der bei einem freien Träger beschäftigten Absolventen/Absolventinnen der Religionspädagogik- oder Diakoniewissenschaft, sind bei der Diakonie tätig (54 %).

An dem im Diakonen- und Diakoninnengesetz vorgesehen Weg der Regelausbildung und der alternativen Zugänge über diakonisch-missionarische Ausbildungsstätten und einen Quereinstieg in besonderen Ausnahmefällen soll festgehalten werden. Sowohl aus Gründen der notwendigen Personalakquise als auch aufgrund der hohen Ausbildungsqualität und der an den diakonisch-missionarischen Ausbildungsstätten geförderten Kompetenzen stellt diese Personengruppe eine wichtige Säule des gemeindepädagogischen Personals in Württemberg dar. Bedauerlich ist aus Sicht des Dezernats dass die Ausbildung in Aidlingen eingestellt wurde. Gleichzeitig wurden wie oben genannt die Durchstiegsmöglichkeiten erweitert.

Für die Ausbildung von Diakonen/Diakoninnen relevante Ordnungen sind derzeit in Überarbeitung. Neben den Anpassungen an aktuelle Fragestellungen und Gegebenheiten des Arbeits- und Tarifrechts wurde der Schwerpunkt auf eine Ausgestaltung gelegt, die für Dienstgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gleichermaßen transparent ist und einen zügigen Abschluss ermöglicht. Das im Jahr 2014 gegründete Zentrum Diakonat verantwortet die Durchführung der zur Zweiten Kirchlichen Dienstprüfung führenden Landeskirchlichen Aufbausbildung. Die Neuordnung schafft verlässliche und effizient gestaltete Rahmenbedingungen für eine bedarfsgerechte Qualifikation der Bewerber/Bewerberinnen. Eine Verbesserung ergibt sich ferner durch die deutlich engere Verknüpfung von weiteren Qualifizierungs- und Fortbildungsangeboten, die ebenfalls vom Zentrum Diakonat verantwortet werden.

Im März 2016 wurde die „Gemischte Fachkommission III“ durch den Rat der EKD eingesetzt. Sie hat begonnen, eine Sichtung und Einschätzung der Ausbildungsstandards und Ausbildungsgänge vorzunehmen, die auf Fachschul- und Hochschulniveau in gemeindepädagogische Aufgabenfelder führen. Die Württembergische Landeskirche ist in der Kommission durch KR'in Feil-Götz vertreten. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich im Jahr 2018 vorliegen.

Zur Werbung für kirchliche Berufe wurde eine großangelegte gemeinsame Kampagne gestartet, die unter dem Begriff „Leben woran man glaubt“ für verschiedene Arbeitsfelder (Pfarrer/Pfarrerin, Diakon/Diakonin, Religionslehrer/Religionslehrerin, Erzieher/Erzieherin, Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin, Kirchenmusiker/Kirchenmusikerin) im Bereich der Kirche wirbt. Neben einem Internetauftritt und Werbematerial wird auf Messen für Schulabgänger geworben.

II. Zentrum Diakonat

(Fort-Weiterbildung / Begleitung der Berufsgruppen / geistlich-theologische Fortbildung / Personalentwicklung)

Kernaufgaben

Im Zentrum Diakonat, das zum 01.09.2014 „gegründet“ wurde, werden Aufgaben gebündelt, die davor an verschiedenen Stellen der Landeskirche (Fortbildung Gemeinde und Diakonie, Stiftung Karlshöhe, Ref 2.3 ...) angesiedelt waren. Drei Kernaufgaben sind zu benennen:

- Konzeptionelle Arbeit zur Rolle von Diakonen und Diakoninnen um die diakonische Dimension der Kirche zu profilieren*
 - Übernahme und Weiterentwicklung vorhandener Aus-, Fort- und Weiterbildungsgänge (Berufsbegleitende Qualifizierung zur Diakonin/zum Diakon; Aufbauausbildung; Fachliche Fortbildungen; Geistliche Theologische Fortbildungen ...); Entwicklung von neuen Fort- und Weiterbildungskonzepten (in Zusammenarbeit/Abstimmung mit Ref 2.3 und auch dem Projekt Personalentwicklung für Diakone und Diakoninnen)*
 - Beratung und Unterstützung von Anstellungsträgern und Diakonen und Diakoninnen*
- Zu den Kernaufgaben kommen intensive Beratungsgespräche dazu – sowohl im Vorfeld anstehender Ausbildungsgänge (Aufbauausbildung; Berufsbegleitende Qualifizierung) als auch für Menschen, die sich nach dem Diakonat erkundigen weil sie nach beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung suchen, sich ehrenamtlich engagieren, theologische Themen bearbeiten, Lebensfragen klären wollen.*

Zunehmend wird Direktor Beck von Kirchenbezirken angefragt, bei Überlegungen zu Diakonatsplänen zu beraten und Arbeitsgruppen vor Ort zu unterstützen.

Eine Übersicht zu Aufgaben und Arbeit des ZD bietet die homepage: www.zentrum-diakonat.elk-wue.de

Personal

Im Zentrum Diakonat sind beschäftigt:

- KR Joachim L. Beck, Direktor*
- Diakonin Nicole Heß, M.A. (ab 01.01.2015), Dozentin für AA und Berufsbegleitende Qualifizierung, stv. Leitung*
- Diakonin Ute Schütz, Beauftragte für Gemeindediakone und Gemeindediakoninnen (50 %) und Fortbildungsangebote (25 %)*
- Diakonin Christina Köster (ab 1.1.2015), Beauftragte für Diakone und Diakoninnen in Diakonischen Einrichtungen und Diensten (50 %)*
- Diana Richartz, Sekretärin (75 %) (seit Mai 2016 – zuvor: Petra Sassen)*

Das komplette Team war erst im Januar 2015 zusammen. Insofern gestaltete sich der Start für das Personal herausfordernd und anstrengend, da die Kurse in der Aufbauausbildung und berufsbegleitenden Qualifizierung durchzuführen waren.

Mit Diakon Helmut Häußler, Werks- und Personalbereich EJW, finden ebenso wie mit KR Ulrich Ruck (zuvor KRin Carmen Rivuzumwami) regelmäßige Gespräche statt. An weiterer Verzahnung und Vernetzung, z. B. mit dem Evang. Bildungszentrum wird gearbeitet.

Strukturen

Ein Kuratorium - OKR Baur (Dez 2), Direktorin Bester (Karlshöhe), Rektor Collmar (EH Ludwigsburg), OKR Kaufmann (DWW), Dekan Jahn (Landessynode) – ist für konzeptionelle und strategische Fragen zuständig.

Ein Beirat soll für die Beratung der grundlegenden Fragen zum Thema Diakonat installiert werden. In zweijährlichen Konsultationen des ZD werden aktuell anstehende Fragen (2015: Strukturen ZD; 2017: Aus-, Fort- und Weiterbildung für Diakone und Diakoninnen) beraten, sie dienen auch der Vernetzung der diakonatsbezogenen Einrichtungen und Institutionen.

Das ZD ist im Ausschuss für die Aufbauausbildung vertreten, leitet den Beirat Berufsbegleitende Qualifizierung, den Ausschuss für Fort- und Weiterbildungen im Diakonat, im Auftrag von OKR Baur die AG Diakonisch-Missionarische Ausbildungsstätten; der Direktor ist beratendes Mitglied im Vorstand des Diakonen- und Diakoninntags.

Handlungsleitend war – und ist weiterhin – bei der Weiterentwicklung der Strukturen „Doppelbefassungen“ durch klare Aufgabenzuschreibungen zu vermeiden.

Impressionen und Schlaglichter aus der Startphase

Der Standort Ludwigsburg bringt eine Nähe zur Regelausbildung an der EH. Auf die inhaltliche Einbindung des Diakonats, ins EBZ und den Austausch mit anderen Berufsgruppen der Kirche (Pfarrer und Pfarrerinnen, Prädikanten und Prädikantinnen, ...) ist zu achten.

Von Kirchenbezirken wird – in unterschiedlichem Maße – Beratung und Unterstützung eingefordert; immer wieder sind Diakonatsstellen im Blick, wenn es um Einsparungsnotwendigkeiten geht. Erkenntnisse aus den Beratungsprozessen:

- *Die Anstellungsverhältnisse von Diakonen und Diakoninnen sind sehr unterschiedlich: Kirchenbezirksanstellung, Anstellung in Kirchengemeinden; Anstellung bei Trägervereinen. Die verschiedenen Anstellungsträger haben zur Folge, dass bei Stellenwechseln Eingruppierungsfragen aktuell werden und u. U. die Beweglichkeit und den Stellenwechsel erschweren.*
- *Angesichts der Pfarrplandebatten sind Diakone und Diakoninnen auch als „Lückenfüller“ gefragt – dabei werden die jeweiligen Spezifika von Pfarrern und Pfarrerinnen, Diakonen und Diakoninnen (und weiteren Berufsgruppen) mit Blick auf den kirchlichen Auftrag viel zu wenig wahrgenommen.*
- *Parochie- und dienst- und berufsgruppenübergreifendes Denken und Arbeiten ist ausbaufähig.*
- *Diakone und Diakoninnen in Diakonischen Einrichtungen und Diensten sind häufig nicht im Blick.*

Wünschenswert und zu unterstützen ist, Pfarrplandebatten einzubetten in Gemeindeentwicklungsprozesse, die Erneuerungskonzepte mit Blick auf die jeweiligen Kontexte und Rahmenbedingungen sind und keine Optimierungsdebatten (vgl. Schramm, Steffen, Hoffmann, Lothar, Gemeinde geht weiter. Theorie- und Praxisimpulse für kirchliche Leitungskräfte. Stuttgart 2017).

Die Belastung von Diakonen und Diakoninnen ist auffallend hoch; Krisenberatung kommt häufig vor, zunehmend schon in Anfangsjahren.

Die Berufsgruppen im Diakonat

- *verbindet die Beauftragung durch die Landeskirche. Sie gestalten in verschiedenen Kontexten die Kommunikation des Evangeliums in allen seinen Dimensionen als Kirche mit. Alle Menschen sollen das Evangelium und darin Gottes liebende Zuwendung erfahren können. Und das in den jeweiligen (Lebens)Kontexten.*

- Neben dem Gemeinsamen bringen die Berufsgruppen auf den jeweiligen Kontext und das Arbeitsfeld bezogenes (Fachlichkeit, Prägungen, Logiken, ...) mit; als Spezifikum kann genannt werden:
 - Jugendreferenten und Jugendreferentinnen: Jugendarbeit im Auftrag der Kirche
 - Gemeindediakone und Gemeindediakoninnen: Gemeinwesenorientierte Arbeit in Parochien
 - Religionspädagogen und Religionspädagoginnen: Kirche/Religionsunterricht im schulischen Kontext
 - Soziales: Kirche/Diakonie an den gesellschaftlichen Rändern
 - Gesundheit, Alter, Pflege: Unterstützung und Anwaltschaft für hilfebedürftige Menschen als Zeichen der liebenden Zuwendung Gottes

Das Team im ZD ist ein Glücksfall und die Kolleginnen sind für die/den jeweils anderen ein Gewinn: es ist gut, dass unterschiedlich geprägte Menschen mit verschiedenen fachlichen Hintergründen zusammen arbeiten, die/den anderen als Bereicherung wahrnehmen. Die Zusammenarbeit und der gegenseitig befruchtende Austausch zwischen Zentrum und Dezernat ist hervorragend.

Multiprofessionelle Teams werden an vielen Stellen – auch vom ZD – als Zukunftsmodell gesehen, die Realität ist da sehr viel nüchterner: es müssen Erfahrungsräume geschaffen und reflektiert werden – in Aus- und Fortbildung, damit verschiedene Professionen miteinander lernen – und dies am besten auf konkrete Projekte bezogen.

Zwischenbilanz

- Durch das Zentrum Diakoniat ist das Thema Diakoniat in der Landeskirche sichtbar und erkennbar geworden.
- Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen sind klarer geworden.
- Das Thema Diakoniat ist damit als Zukunftsthema „gesetzt“.
- Sehr positiv wird wahrgenommen, dass sich die Landeskirche erkennbar zum Diakoniat stellt und sich engagiert.
- Die Außenwirkung des ZD ist äußerst positiv; das ZD wird wahrgenommen.
- Es ist erkennbar, dass die Ausbildungsgänge (Aufbauausbildung und Berufsbegleitende Qualifizierung) darauf aus sind, Ausbildungsgruppen, die miteinander einen Weg gehen, zu bilden und so zu gestalten, dass die (angehenden) Diakone und Diakoninnen in den Kursen sehr gut begleitet werden.
- Die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren im Diakoniat wird als gut erlebt.
- Durch das ZD laufen die Entwicklungen im Diakoniat zusammen.

Folgende Punkte beziehen sich auf den Antrag Nr. 32/13 Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Anstellung: Personalentwicklung/Stellenwechsel/Umstieg

III. Personalstrukturübersicht

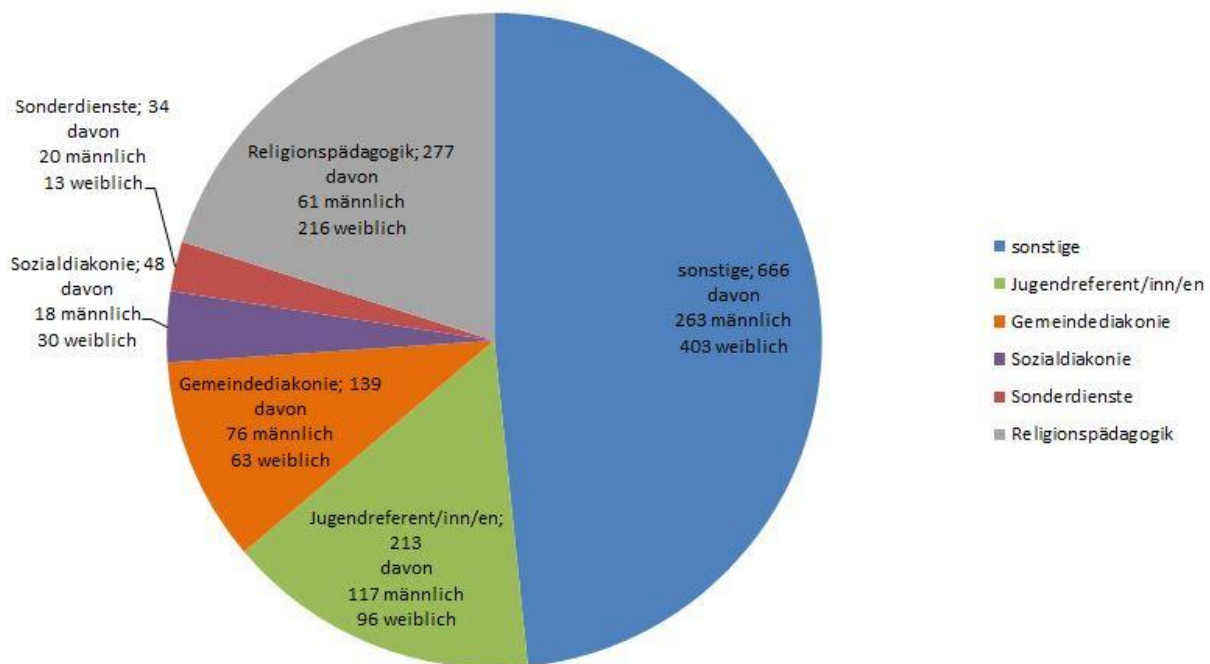
Die im Antrag Nr. 32/13 im Maßnahmenpaket I zur Zukunftsfähigkeit des Diakonats beschlossene Fortführung der Erhebung zur Personalstrukturübersicht und eventuelle Vorbereitung einer zentralen Anstellung wurde mit der befristet eingerichteten Projektstelle bis April 2017 umgesetzt. Die bereits vorhandenen Datensätze wurden gepflegt und Veränderungen übernommen. Mit einer umfangreichen Werbeaktion wurden auch Diakoninnen und Diakone angeschrieben und erfasst, die außerhalb einer landeskirchlichen Anstellung (Oberkirchenrat, Kirchenbezirke, Kirchengemeinden) sind und die ihre Personaldaten nur freiwillig zur Verfügung stellen können. Die Pflege dieser Daten ist im Blick auf die Aktualität schwierig da Veränderungen nicht automatisch eingepflegt werden. Die PSÜ kann nun erstmals als Erhebungsinstrument zur

Identifizierung von Entwicklungstendenzen genutzt werden, aber nicht wie eine Personalstrukturplanung für die inhaltliche Steuerung und Entwicklung.

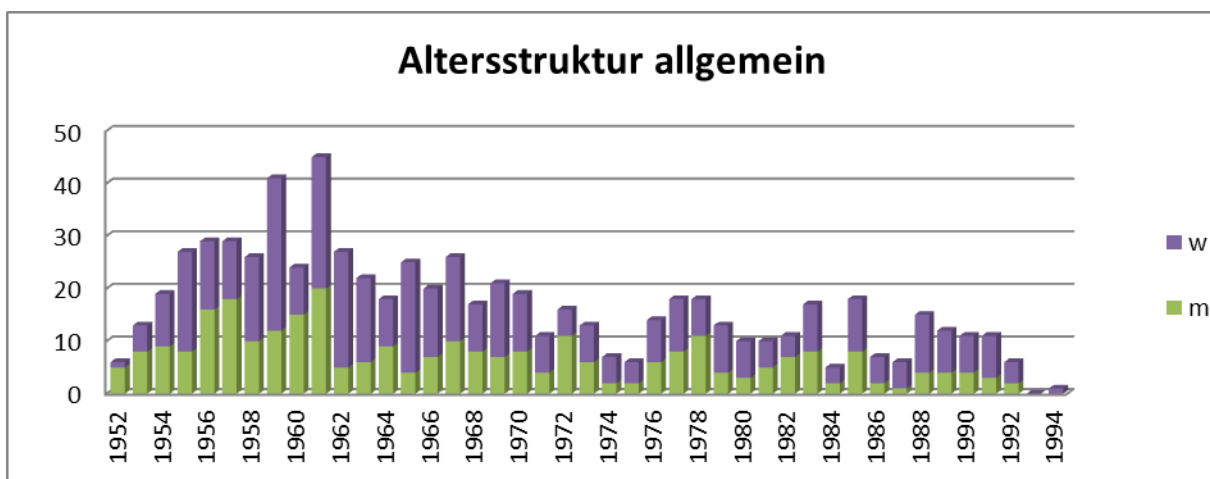
Die Darstellung der aktuellen Personalstrukturübersicht (PSÜ) und die daraus abzuleitenden Perspektiven wurden auf der Grundlage der Prinzipien zur Durchführung des PfarrPlans 2024 unter dem Begriff „Zusammenwachsen“ aufgebaut.

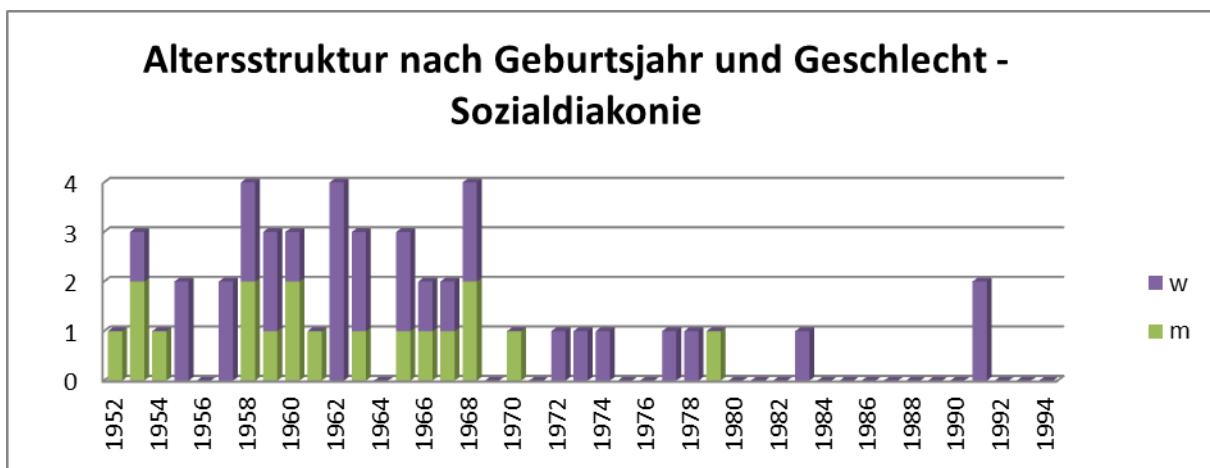
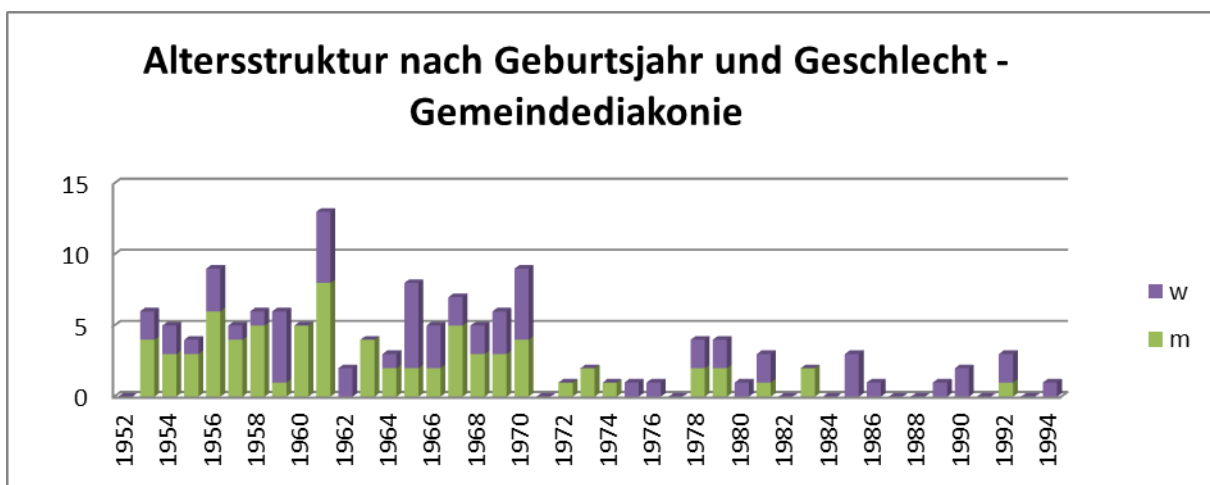
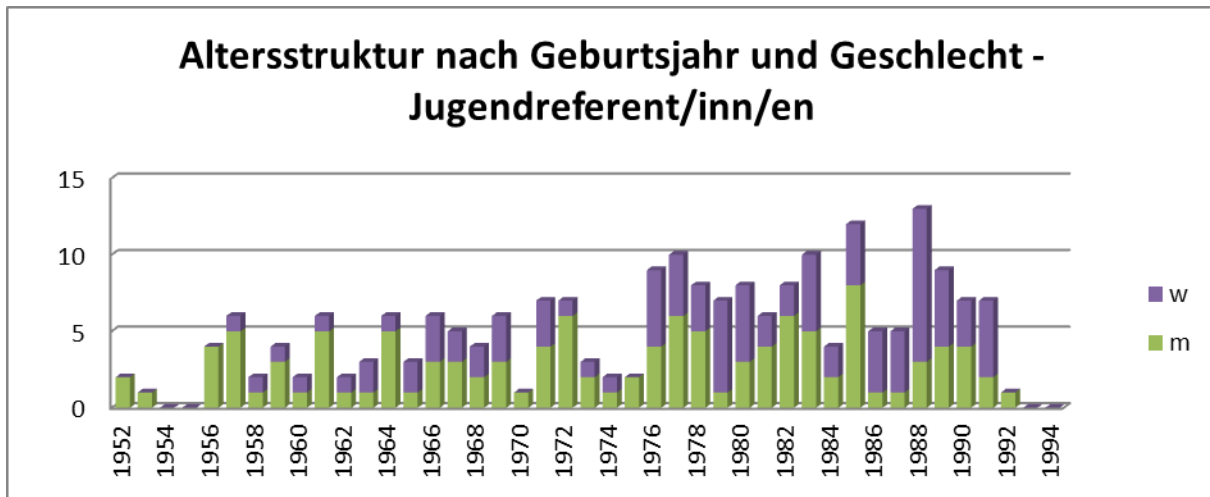
Klar in der demografischen Analyse

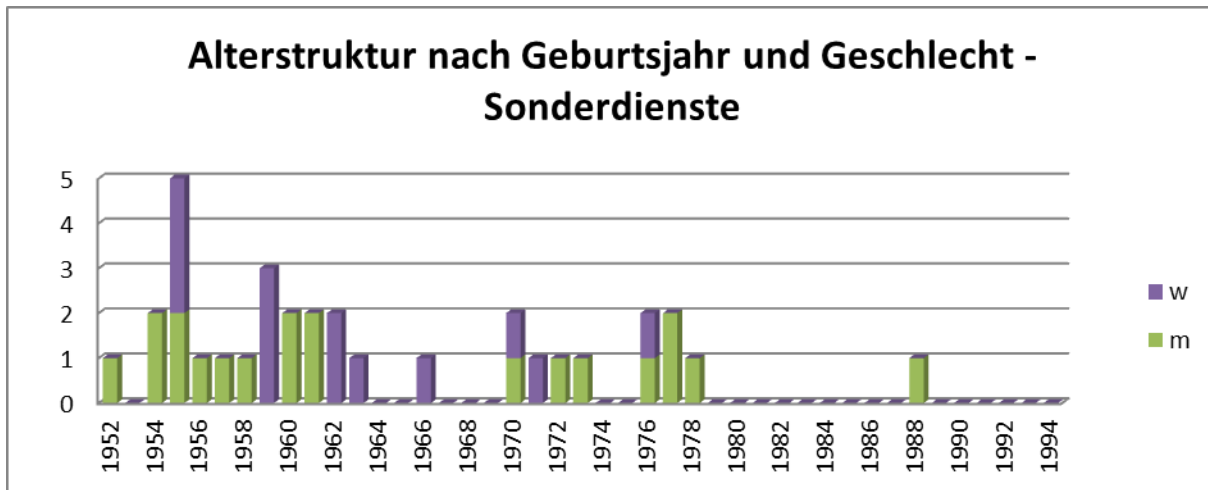
Die in der demografischen Entwicklung aufgezeigten Trends der zurückgehenden Gemeindegliederzahlen und der verstärkte Ruhestandseintritt der Pfarrerschaft zeichnet sich auch im Bereich der Diakonenschaft ab. Aktuell (Stand Oktober 2017) haben wir 434 Diakone und Diakoninnen in landeskirchlichen Anstellungen (außer Religionspädagogen und Religionspädagoginnen da diese über die PSP gesondert ausgewiesen und berechnet werden).



Im Blick auf die Altersstruktur ergibt sich ein ähnliches Bild wie im Bereich der Pfarrer und Pfarrerinnen.







Wir haben in den nächsten zehn Jahren 89 Kolleginnen und Kollegen aus den o. g. Berufsgruppen, die in den Ruhestand eintreten werden.

Selbst wenn wir wollten, könnten wir, wie im Pfarrdienst nicht mehr alle Stellen besetzen und gleichzeitig neue Arbeitsfelder intendieren. Derzeit haben wir noch immer stabile Zahlen im Blick auf die Studierenden an der EH und im Bereich der missionarischen Ausbildungsstätten. Wir werden uns aber am Markt verstärkt mit Konkurrenten auseinandersetzen müssen, wie wir es jetzt schon teilweise im Blick auf unsere EH-Absolventen haben, die sich auch auf kommunale Sozialarbeiterstellen bewerben können. Der Bedarf dort, aber auch im Bereich der Diakonie hat sich auf einem hohen Niveau eingependelt.

Für Stellenplanungen in der Zukunft bedeutet das, dass künftig verstärkt schon im Studium und bei den Absolventen und Absolventinnen der missionarischen Ausbildungsstätten eine Bindung hergestellt werden muss. Im Dezernat werden dazu bereits Überlegungen angestellt. Gleichzeitig müssen auch unsere landeskirchlichen Stellen attraktiv sein (Stellenzuschnitte, Dienstauftrag, Zusammenarbeit, Zuständigkeiten – dabei auch die Frage der Dienst- und Fachaufsicht, Anstellungsumfang, Befristung).

Verlässlich in der Versorgung

Während der Pfarrplan eine konstante pfarramtliche Versorgung der Kirchengemeinden als zentrales Steuerinstrument im Fokus hat, kann das für den Diakonot nicht in gleicher Weise geleistet werden. Mit der gewachsenen Struktur aus Anstellungen beim Kirchenbezirk, in Kirchengemeinden oder bei Fördervereinen ist kein zentrales Steuerinstrument verknüpft. Aktuell entwickeln etwa ein Drittel der Kirchenbezirke auf ihren Bereich bezogene Diakonotpläne. Diese orientieren sich an unterschiedlichen Leitthemen und stellen teilweise auch einen Bezug zu den Pfarrplänen her. Der Entwicklungs- und Gestaltungsspielraum ist durch die sehr unterschiedliche Ausstattung im Blick auf Stellen und die künftigen Stelleneinsparungen im Blick auf die Finanzen nur dort möglich, wo die derzeitige Ausstattung über einen umfangreichen Stellenpool verfügt. Im Blick auf die langfristige Versorgung im gesamten Bereich der Landeskirche sollten Überlegungen für einen landeskirchlichen Diakonotplan in den synodalen Gremien beraten werden.

Gerecht in der Frage der Verteilung

Durch die eben benannte Struktur ist eine Verteilergerechtigkeit im Blick auf Stellen grundsätzlich nicht intendiert. Im Rahmen des Flex-Pakets 3 können befristet Stellenanteile Entlastung bringen. Eine breite Verteilung in den Kirchenbezirken ist vorgesehen.

Partnerschaftlich in der Vorgehensweise

Auch hier ist nur eine partnerschaftliche Vorgehensweise möglich. Durch die geplante Vorgabe, dass Anträge für das Flex-Paket 3, über das Dekanat eingereicht werden, soll die Profilentwicklung im Gesamtprozess des Kirchenbezirks eingebettet und die Entwicklung der Distrikte/ Sprengel und

Teambildung befördert wird. Darüber hinaus ist im Begleitgremium auch eine Vertretung der Dekane und Schuldekane vorgesehen.

Unterstützend in der Umsetzung

Von der Landessynode sind 3 umfassende Pakete beschlossen worden. Um inhaltlich klar zu trennen, werden sie hier noch einmal benannt.

Die Pakete 1 und 2 haben eindeutig die Entlastung des Pfarrdienstes im Fokus. Diakoninnen und Diakone haben nur indirekt Anteil, indem für die nicht erbrachten RU-Stunden der Pfarrerinnen und Pfarrer, über die Religionspädagoginnen und Religionspädagogen die Versorgung des Religionsunterrichts gewährleistet werden kann. Im Paket 1 wurde die Anhebung der Deputatsnachlässe ab dem 55. Lebensjahr ausgesetzt, im Paket 2 geht es um zusätzliche Springerstunden, die zur Entlastung der Urlaubsvertretung, Fortbildung u. ä. zur Verfügung stehen.

Das in der Frühjahrssynode 2017 beschlossene Flexibilisierungs- und Entlastungspaket 3 sieht für den Zeitraum 2018 – 2034 einen aufbauenden Stellenpool mit insgesamt 30 Vollzeitäquivalenten vor. Im Zeitraum des größten Deltas in der Pfarrerversorgung werden diese 30 Stellen vollumfänglich zur Verfügung stehen.

Perspektiven:

- *Um langfristig die Versorgung der Arbeitsbereiche in Kirchengemeinden und Kirchenbezirken gewährleisten zu können braucht es eine engere Verzahnung von Pfarrstellen und Diakonenstellen. Zur Umsetzung sollte ein landeskirchlicher Stellenplan Diakoniat entwickelt werden, der mit den Kriterien des Pfarrplans korrespondiert und eine Mindestausstattung mit Stellen vorsieht.*
- *Die Altersstruktur im Bereich der Stellen im Diakoniat weist deutliche Parallelen zu der des Pfarrdienstes auf. Wenn es nicht gelingt junge Kolleginnen und Kollegen an die Stellen zu binden, werden langfristig vermutlich nicht mehr alle Diakonenstellen besetzt werden können.*
- *Entscheidend werden Attraktivität der Stellen und Stellensicherheit dazu beitragen.*

IV. Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone (LPED)

1. Bisheriger Projektverlauf - Rückblick - Meilensteine

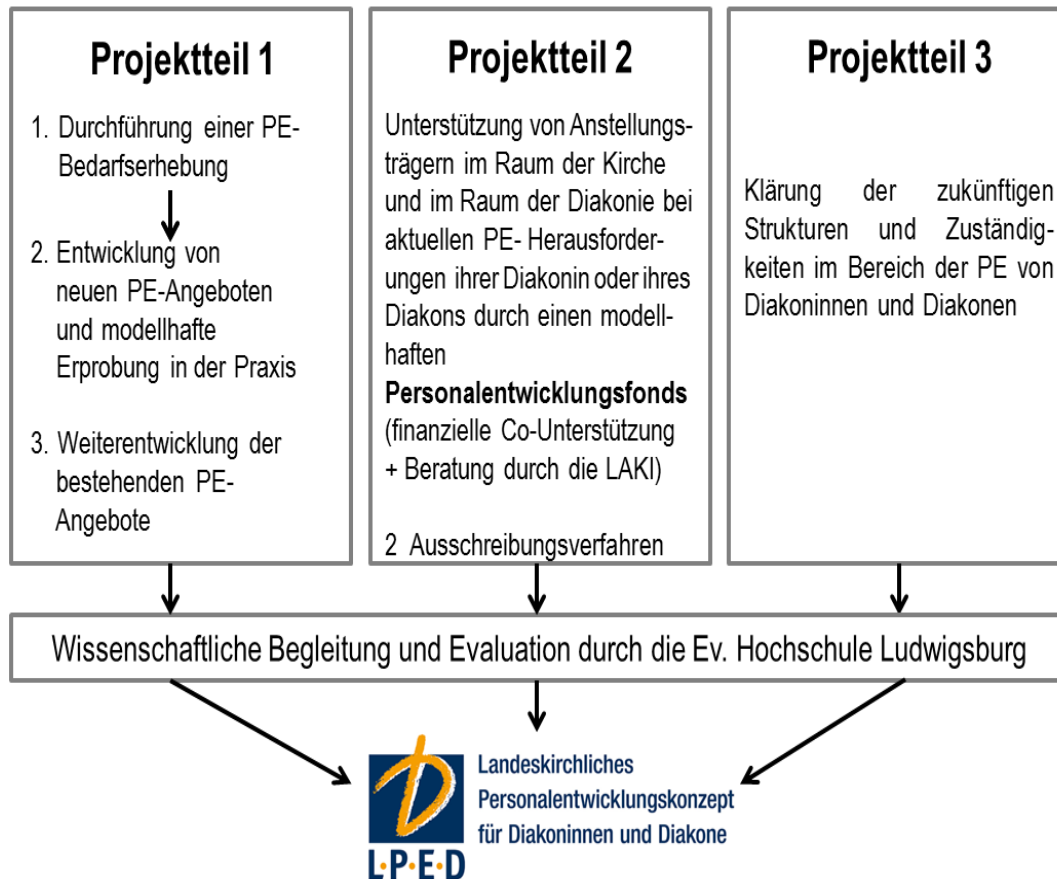
Die vorbereitenden Arbeiten für den Projektauftrag aus dem Synodalantrag Nr. 32/13 konnten mit der Besetzung der Projektstelle durch Diakon Matthias Ihlein und der Einrichtung eines Projektbegleitgremiums aufgenommen werden. Die bis zum Herbst 2015 erarbeitete erste Projektkonzeption wurde mit grundlegenden Veränderungen vom Kollegium des Oberkirchenrats zur weiteren Bearbeitung wieder zurückgegeben. Aufgrund des Wechsels in der Referatsleitung von Referat 2.3 zum Jahreswechsel 2015/2016, einer längeren Erkrankung des Projektreferenten und langwierigen juristischen Abklärungsprozessen, wurde die zweite Projektkonzeption mit dem Titel: Zielvorstellungen für ein „Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone“ erst im Sommer 2016 dem Kollegium des Oberkirchenrats vorgelegt. Nach dessen Beschlussfassung wurde die Konzeption im Herbst 2016 schließlich von den zuständigen Ausschüssen „Diakonie“ und „Bildung und Jugend“ beschlossen bzw. zur Kenntnis genommen. Damit konnte die Umsetzung der im Projekt geplanten Maßnahmen zum 1. Oktober 2016 beginnen. Der Projektabschluss ist für Dezember 2020 geplant.

In der Projektkonzeption ist auch das Verständnis von Personalentwicklung im Diakoniat enthalten, wie es vom Projektbegleitgremium diskutiert wurde und in sechs offen gehaltenen Dimensionen den inhaltlichen Rahmen des Projektes darstellt. Diese Dimensionen sind:

- *Fachliche Fort- und Weiterbildung*
- *Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakon/ Diakonin*
- *Berufliche Entwicklungsperspektiven / Stellenwechsel*
- *Talentmanagement / Führungskräfteentwicklung*
- *Innovatives Neues*
- *Personalberatung und -begleitung*

Allen Dimensionen gemeinsam ist das Ziel, damit auch einen Beitrag zur Erhaltung der Arbeitskraft und der Gesundheit der Diakone und Diakoninnen zu leisten.

Neben den sechs Dimensionen wurde das Vorhaben in drei Projektteile unterteilt, mit dem gemeinsamen Ziel, im Jahr 2019 ein erstes Personalentwicklungskonzept für Diakone und Diakoninnen in der Landeskirche vorzulegen. Die Projektteile sind auf der folgenden Grafik im Zusammenhang dargestellt:



Im ersten Projektteil stehen neben der Analyse der aktuellen Personalentwicklungsbedarfe von Diakonen und Diakoninnen, die Weiterentwicklung bestehender PE-Angebote und wo nötig die Initiierung und Entwicklung neuer Angebote im Vordergrund. Im zweiten Projektteil werden durch einen im Projekt konzipierten und zwei Mal durchgeführten modellhaften Personalentwicklungsfonds, Anstellungsträger bei der Personalentwicklung ihrer Diakonin/ihrer Diakons durch finanzielle Mittel und Beratung unterstützt und somit modellhafte Personalentwicklungsprozesse ermöglicht. Projektteil drei nimmt die strukturellen Fragen, die sich in der Durchführung der beiden anderen Projektteile ergeben auf und soll zu Klärungen in diesen Fragen führen. Das Projekt „LPED“ wird durch die Evangelische Hochschule Ludwigsburg unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Claudia Schulz und Frau Dr. Bernhardt-Grävinghoff wissenschaftlich begleitet und evaluiert, so dass die Erkenntnisse der einzelnen Projektteile später in das Personalentwicklungskonzept Diakonat einfließen können.

Nachdem mit der Projektkonzeption die Arbeit des ersten Projektbegleitgremiums abgeschlossen war, wurde unter gleichem Namen ein, um einige Personen ergänztes, zweites Projektbegleitgremium installiert, das für die vorbereitenden Maßnahmen zur Projektumsetzung bereits am 31. Mai 2016 seine Arbeit aufgenommen hat und das Projekt über seine gesamte Dauer begleiten wird. Diesem Gremium gehören an: Frau KRin Feil-Götz (Dez. 2 Vorsitzende), Herr KR Beck (Zentrum Diakonat), Frau Diakonin Benz-Roeder (Diakonen- und Diakoninnentag), Herr Dekan Feucht (KBZ Herrenberg), Herr Diakon Häußler (ejw), Frau Kauffmann (KVSt

Stuttgart), Frau Diakonin Köster (Zentrum Diakonat), Herr Diakon Uzelmaier (LakiMAV), Herr KR Ruck (Dez. 2), Frau Soland (Samariterstiftung Nürtingen), Frau Prof. Dr. Schulz (EH Ludwigsburg), Frau Diakonin Schütz (Zentrum Diakonat), Herr Werhahn (Dez. 5), Herr Diakon Ihlein (Dez 2 Geschäftsführung).

1.1 Projektteil 1

Ziel des Projektteils: „Im Jahr 2019 hat die Evangelische Landeskirche in Württemberg ein Personalentwicklungskonzept für die von ihr berufenen Diakoninnen und Diakonen, das diesem Personenkreis eine Begleitung, Erhaltung und Förderung in unterschiedlichen berufsbioграфischen Phasen ermöglicht.“

Aus dem Vorgängerprojekt „Diakonat - neu gedacht, neu gelebt“ und dem „Sonderausschuss Diakonat“ der 14. Württembergischen Landessynode konnten bereits zahlreiche Ideen, Bedarfe und Überlegungen zum Thema Personalentwicklung im Diakonat identifiziert werden. Dennoch war klar, dass auch die Zielgruppe, die berufenen Diakone und Diakoninnen der Landeskirche, im Projekt zu befragen sein werden. Daher wurde ausgehend vom Projekt „Diakonat - neu gedacht, neu gelebt“ und in Kooperation mit dem Projekt „LPED“, von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg das Forschungsprojekt „Lebenslanges Lernen im Diakonat. Bildungsprozesse und Anforderungen an Bildungsprozesse in diakonischen und kirchlichen Arbeitsfeldern“ unter Leitung von Frau Prof. Dr. Claudia Schulz und Frau Diakonin Maria Rehm-Kordese im Zeitraum Dezember 2014 bis Juni 2016 durchgeführt. Hier wurden anhand von biografischen Interviews Bildungsbiografien von Diakonen und Diakoninnen erhoben und daraus Bildungsdispositionen rekonstruiert. Eine Veröffentlichung dieses Projektes liegt mit dem Partnerprojekt „Lebenslanges Lernen im Pfarramt“ unter dem Titel: „Lebenslanges Lernen in kirchlichen Handlungsfeldern - Bildungsdispositionen in Diakonat und Pfarramt und Analysen zu deren Nutzung in Weiterbildung und Personalentwicklung“ im Waxmann Verlag vor.

Ausgehend von den rekonstruierten Bildungsdispositionen und den Interessen, Fragestellungen und inhaltlichen Schwerpunkten des Projektes „LPED“ wurde als erste große Maßnahme im Zeitraum Oktober 2016 bis Februar 2017 eine Onlineerhebung der Personalentwicklungsbedarfe von Diakonen und Diakoninnen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg durchgeführt, die sich an den auf Seite 1 definierten sechs Dimensionen der Personalentwicklung orientiert.

Ein sehr erfreulicher Rücklauf von 427 auswertbaren Datensätzen mit einem ausgewogenen Alters- und Berufsgruppenverhältnis hat aussagekräftige Ergebnisse generiert, die eine wichtige Grundlage für die weitere Projektarbeit sind und später im Bericht unter Kapitel 2 in Auszügen noch dargestellt werden.

1.2 Projektteil 2

Ziel des Projektteils: „Aktuelle Herausforderungen der Personalentwicklung von Diakoninnen und Diakonen, auch in schwierigen beruflichen Situationen, sind bis 2019 analysiert und werden präventiv und lösungsorientiert bearbeitet.“

Im Projektteil 2 wird die im Synodalantrag Nr. 32/13 unter Ziffer 5 beschlossene Unterstützung der Anstellungsträger von Diakonen und Diakoninnen umgesetzt. Dazu wurde ein modellhafter Personalentwicklungsfonds entwickelt, mit dem Ziel Anstellungsträger finanziell und beratend zu unterstützen. Da in der dezentralen Anstellungsträgerstruktur, wie wir sie in Württemberg im Diakonat vorfinden, der direkte Anstellungsträger für die Personalentwicklung zuständig ist, wird mit der Unterstützung durch die Landeskirche und einem damit verbundenen Dreiecksverhältnis zwischen Landeskirche, Anstellungsträger und Diakonin oder Diakon, an dieser Stelle Neuland betreten. Als Kriterien für die Unterstützung seitens der Landeskirche wurden folgende Kriterien definiert:

1. Der Anstellungsträger weist nach, dass durch Einsatz eigener PE-Maßnahmen und/oder finanzieller Mittel versucht wurde eine Lösung zu finden.

2. Die Planung, Durchführung und Evaluation der PE-Maßnahme erfolgt unter Beteiligung des Referats 2.3 im Evangelischen Oberkirchenrat.
3. Der Anstellungsträger verpflichtet sich, die Stelle, die durch die PE-Maßnahme evtl. frei wird, wieder neu mit einer Diakonin/einem Diakon zu besetzen und nicht zu streichen. Dieses Kriterium kann nur umgesetzt werden, wenn eine Stelle mit einer Diakonin/einem Diakon besetzt werden muss.
4. Der Anstellungsträger stellt die Diakonin/den Diakon für die PE-Maßnahme frei und beteiligt sich finanziell mit dem gleichen Anteil wie die Landeskirche an den Kosten der PE-Maßnahme.
5. Der Anstellungsträger und die Diakonin/der Diakon beteiligen sich an Maßnahmen der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des Projektes (z. B. Interviews, schriftliche Befragungen), die von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg durchgeführt werden.

Ziel der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation ist es, aus den modellhaften Prozessen Erkenntnisse für die strukturellen Fragestellungen des Projektes zu gewinnen: z. B. was es für förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für Personalentwicklung bei den Anstellungsträgern gibt, wie es zu einer größeren Personalentwicklungsherausforderung gekommen ist oder wie die modellhafte Unterstützung der Landeskirche wahrgenommen wird.

Der Personalentwicklungsfonds wird im Projekt insgesamt zweimal ausgeschrieben. Die erste Ausschreibungsphase fand vom 15. Dezember 2016 bis zum 28. Februar 2017 statt. Die zweite Ausschreibungsphase läuft von 1. Oktober 2017 bis zum 31. Januar 2018.

In der ersten Ausschreibungsphase sind insgesamt 9 Anträge eingegangen. Davon ist 1 Antrag aus formalen Gründen ausgeschieden und damit 8 Anträge im Projektbegleitzentrum beraten worden. Von diesen Anträgen wurden letztendlich 7 Anträge für positiv befunden. Nach intensiven Beratungsprozessen sind zwei Personalentwicklungsprozesse nicht zustande gekommen und 5 Diakone und Diakoninnen haben eine Personalentwicklungsmaßnahme begonnen. Thematisch sind diese Maßnahmen in folgenden Bereichen anzusiedeln:

- Qualifizierung für Leitungsaufgaben
- Fachliche Weiterentwicklung
- Weiterbildung in Beratung
- Klinische Seelsorgeausbildung
- Promotionsvorhaben.

1.3 Projektteil 3

Ziel des Projektteils: „Strukturelle Fragen über die Zuständigkeit bei der Personalentwicklung von Diakoninnen und Diakonen sind am Ende des Projektes geklärt.“

Dieser dritte Projektteil ist die logische Konsequenz aus den beiden anderen Projektteilen. Im Bereich der Personalentwicklung von Diakonen und Diakoninnen gab es bereits vor Projektbeginn vielfältige Angebote. Als prominentestes Beispiel ist hier das Format der „Geistlich-theologische Fortbildung“ zu nennen, das den Diakonen und Diakoninnen eine zweckfreie Auszeit und die Auseinandersetzung mit dem eigenen Diakon/ Diakonin-Sein, der beruflichen Rolle, aber auch biblischen Texten und eigenen theologischen Standpunkten ermöglicht. Ein weiteres Angebot, das mittlerweile vom Zentrum Diakonat federführend umgesetzt wird, ist der jährliche Fortbildungsprospekt mit den fachlichen und geistlich-theologischen Fort- und Weiterbildungsangeboten anerkannter Bildungsträger innerhalb der Landeskirche. Darüber hinaus sind schon gegenwärtig viele „Player“ in der Personalentwicklung von Diakonen und Diakoninnen aktiv. An erster Stelle ist hier das landeskirchliche Zentrum Diakonat zu nennen, das im Zusammenhang mit den Synodalbeschlüssen des Jahres 2013 gegründet wurde und mit dem die engste Kooperation im Projekt besteht. Aber auch andere Einrichtungen und Institutionen wie: Evangelisches Jugendwerk Württemberg, Diakonisches Werk Württemberg, Pädagogisch-Theologisches Zentrum der Ev. Landeskirche in Württemberg, Evangelische Hochschule Ludwigsburg oder die Gemeinschaften im Diakonenamt sind hier zu nennen.

Mit Fragen der Weiterentwicklung des Diakonats, die immer im Zusammenhang mit dem Thema Personalentwicklung steht, setzen sich außerdem eine Vielzahl von Gremien innerhalb der Landeskirche, aber auch in der größten Gemeinschaft im Diakonienamt, dem Karlshöher Diakonieverband, auseinander.

Weiter laufen seit Projektbeginn in der Evangelischen Landeskirche Württemberg, im Evangelischen Oberkirchenrat Stuttgart und nicht zuletzt im Diakonat selbst eine Reihe weiterer Projekte, Maßnahmen und Veränderungsprozesse, die mit diesem Projekt im Zusammenhang stehen oder Schnittmengen aufweisen. Zu nennen sind hier vor allem: Projekt: „Personalstrukturübersicht Diakonat“ (Dezernat 2 OKR), Projekt: „Gelebtes Evangelium“ (Zentrum Diakonat), die Projekte: Studium Diakonat in Teilzeit (StuDiT) und Lebenslanges Lernen im Diakonat (Evangelische Hochschule Ludwigsburg), Strukturausschuss (15. Württembergische Landessynode), Landeskirchliches Projekt: „Personalentwicklung und Chancengleichheit“ (Dezernat 5 OKR), PfarrPlan 2024 (gesamte Landeskirche) und im Diakonat vor allem: „Flexibilisierungs- und Entlastungspaket 3“ (Dezernat 2 OKR).

Dies führt dazu, dass es eine Vielzahl an Vorstellungen und Perspektiven auf der ideellen Ebene und andererseits schon heute ein reich gefülltes Portfolio an Fort- und Weiterbildungsangeboten für Diakone und Diakoninnen gibt. Was allerdings fehlt, sind die strukturellen Bezüge und die Vernetzung der unterschiedlichen Angebote zu einem Gesamtkonzept. Diese Aufgabenstellung ist im Projektteil 1 mit der Zielvorstellung eines Personalentwicklungskonzepts Diakonat gegeben und muss entsprechend auch auf dieser strukturellen Ebene umgesetzt werden. Dabei ist auch das Thema professionsübergreifender Personalentwicklungsangebote, z. B. im Zusammenspiel mit dem Pfarrdienst zu berücksichtigen, da Diakone/Diakoninnen gesamtkirchlich gesehen, eine von mehreren Berufsgruppen in der Landeskirche sind.

Ein weiterer Schwerpunkt dieses Projektteils ist die Vernetzung und das Bekanntmachen des Projektes, einerseits bei der Zielgruppe selbst, den Berufsgruppen im Diakonat, andererseits bei deren Anstellungsträgern, sowohl im Raum der Kirche als auch im Raum der Diakonie. Dazu war die Projektleitung und der Projektreferent in den letzten drei Jahren bei einer Vielzahl von diakonatspezifischen Veranstaltungen wie Konventen, Foren oder Berufsgruppentreffen, um das Projekt insgesamt, aber auch einzelne Angebote innerhalb des Projektes bekannt zu machen und um Anregungen und Bedarfe der Zielgruppen aufzunehmen. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurde darüber hinaus zum 20.10.2016 ein Internetauftritt im Dienstleistungsportal des Dezernats 2, sowie Werbematerialien geschaffen. Über eine bei Bedarf versandte Rundmail werden die Diakone und Diakoninnen zudem über aktuelle Beteiligungsmöglichkeiten oder Angebote im Projekt informiert. Den Anstellungsträgern sind jeweils Briefe und Flyer für die beiden Ausschreibungsphasen des modellhaften Personalentwicklungsfonds zugegangen.

Seit diesem Herbst werden die unterschiedlichen Zielgruppen durch den Projektreferenten bei einer Vielzahl von Veranstaltungen über die Ergebnisse der Onlineerhebung der Personalentwicklungsbedarfe informiert. Hervorzuheben ist hier eine Veranstaltung, die am 13. September im Oberkirchenrat mit den Verantwortlichen von Bildungseinrichtungen innerhalb der Landeskirche und dem Diakonischen Werk Württemberg stattgefunden hat. Hier wurden neben den Erkenntnissen auch schon erste Konsequenzen diskutiert, um vorhandene PE-Angebote noch passgenauer für die Zielgruppe zu gestalten und sich unter den Bildungsanbietern besser zu vernetzen.

2. Zentrale Ergebnisse der Onlineerhebung der Personalentwicklungsbedarfe von Diakoninnen und Diakonen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Die Onlineerhebung der Personalentwicklungsbedarfe von Diakonen und Diakoninnen hat eine Vielzahl von Erkenntnissen erbracht, die von Frau Prof. Dr. Claudia Schulz von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg in einem Onlinedokument zusammengetragen wurden. Das Dokument finden Sie zur Vertiefung unter folgendem Link:

<https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/1042>

*In diesem Bericht werden aus Sicht des Referats Diakonat die wichtigsten Erkenntnisse in den Dimensionen „Fachliche Fort- und Weiterbildung“, „Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakon*in“, „Berufliche Entwicklungsperspektiven / Stellenwechsel“, „Talentmanagement / Führungskräfteentwicklung“ und „Personalberatung und -begleitung“, sowie weitere zentrale Erkenntnisse dargestellt.*

Dimension 1: Fachliche Fort- und Weiterbildung

Mit dem Besuch von Bildungsveranstaltungen verbinden Diakone/ Diakoninnen vor allem das Motiv der eigenen fachlichen Entwicklung. Motive, die sich auf den Arbeitsplatz oder Arbeitgeber beziehen, wie die Steigerung der beruflichen Flexibilität, sind dagegen geringer ausgeprägt. Im Blick auf die Zukunft sind neben den fachlichen Weiterbildungsbedarfen, deutlich stärker als in der Vergangenheit theologische Themen, Themen der persönlichen Weiterentwicklung und längerfristige Weiterqualifizierungen im Bereich Supervision, Coaching und Beratung gefragt. Bei den Lernformaten der Zukunft sind verstärkt spirituelle Formate, wie geistliche Auszeiten oder theologische Impulstage gewünscht. Berufliche und familiäre Verpflichtungen sind die häufigsten Hinderungsgründe für den Besuch von Fort- und Weiterbildungen. Insgesamt zeigen die Diakone und Diakoninnen eine hohe Zufriedenheit mit den besuchten Veranstaltungen.

Dimension 2: Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakon/ Diakonin

Das Format der „Geistlich-theologischen Fortbildung“ (GTF) wurde bereits von 75 % der Befragten mindestens einmal besucht und wird sehr positiv bewertet. Viele Zielsetzungen, die mit der GTF verbunden sind, werden in einem hohen Maße erreicht. Schwächer ausgeprägt ist die Auseinandersetzung mit der derzeitigen beruflichen Situation, dem eigenen Diakon/ Diakonin-Sein und Fragestellungen bzgl. der beruflichen Weiterentwicklung. Letzteres ist im Moment aber auch noch nicht Gegenstand der Konzeption der GTF.

Dimension 3: Berufliche Entwicklungsperspektiven / Stellenwechsel

44 % der befragten Diakone und Diakoninnen haben eine Verweildauer von mehr als zehn Jahren auf der aktuellen Stelle, wobei sich 61 % der Befragten einen Stellenwechsel vorstellen können. Wie die tatsächlichen Möglichkeiten eines Stellenwechsels dagegen eingeschätzt werden ist ziemlich unterschiedlich, was ein Abbild der sehr unterschiedlichen beruflichen Situationen im Diakonat ist. Gefragte Arbeitsfelder für einen Stellenwechsel sind Sozialdiakonie, Religionsunterricht und die Arbeit in Coaching, Seelsorge oder Weiterbildung. Für eine große Anzahl der Befragten wird ein Stellenwechsel in der Erhebung mit Risiken, wie finanziellen Einbußen, befristeten Wechseloptionen oder der Sorge, dass die bisherige Stelle dann gestrichen wird, verbunden.

Dimension 4: Talentmanagement / Führungskräfteentwicklung

Die Diakone/ Diakoninnen können sich mehrheitlich die Übernahme einer Leitungsaufgabe vorstellen. Gewünscht werden dafür aber auch mehr tatsächliche Möglichkeiten und ein ausgewogenes Verhältnis bei der Besetzung von Leitungsstellen / Sonderstellen / Sonderdiensten zwischen Diakonat und Pfarramt. Interessant ist, dass sich einige wünschen in eine Leitungsfunktion „gerufen“ zu werden. Eine akademische Weiterbildung können sich 43 % der Befragten vorstellen, wobei ein Masterstudium am häufigsten genannt wird. Außerdem werden Anschlussmöglichkeiten von Diakonen / Diakoninnen, die über keine akademischen Abschlüsse verfügen, eingefordert. Eine kleine, aber durchaus beachtliche Zahl könnte sich auch eine Promotion vorstellen. Sowohl bei der Frage nach einer akademischen Weiterentwicklung, wie auch bei der Frage nach der Übernahme einer Leitungsaufgabe gibt es ein größeres Interesse von Männern. Was in beiden Fällen von beiden Geschlechtern eingefordert wird, sind die Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen und unterstützende Maßnahmen.

Dimension 6: Personalberatung und -begleitung

Diakone und Diakoninnen wünschen sich Personalberatung und -begleitung, sowie finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Phasen ihrer Berufsbiografie, insbesondere bei beruflichen Krisen, der Weiterbildungsplanung oder dem Stellenwechsel. Ein Potenzial an Erwartungen wird dabei neben den eigenen Vorgesetzten auch unterschiedlichen Adressaten im Raum des Diakonats (Landeskirche, Zentrum Diakoniat, diakonische Gemeinschaften) zugeschrieben. Insgesamt wünschen sich die Befragten eine stärkere Vernetzung und Abstimmung der unterschiedlichen PE-Angebote, um mit der eingeforderten Beratung bei und finanziellen Unterstützung von Veränderungsprozessen, eine zielgerichtete und passgenaue Personalentwicklung zu erhalten. Insbesondere soll damit auch Personalentwicklungsprozessen „auf Verdacht“ vorgebeugt werden. Damit verbunden wird auch dem in Kirche und Diakonie etablierten, aber noch nicht überall wie vorgeschrieben durchgeführten, Personalentwicklungsgespräch eine wichtige Rolle zugeschrieben.

Weitere zentrale Erkenntnis der Erhebung

Insgesamt wird in der Erhebung deutlich, dass die bei den Verantwortlichen im Diakoniat etablierten Begrifflichkeiten, unter den Diakonen /Diakoninnen nicht allen bekannt sind oder andere Dinge implizieren. Weiterhin fällt auch auf, dass die heutigen unterschiedlichen Zuständigkeiten beim Thema Personalentwicklung im Diakoniat von den Befragten anders zugeordnet werden und damit ebenfalls nicht allen bekannt sind. Die Erhebung hat außerdem gezeigt, dass beim Thema Selbstwirksamkeit eine Ansatzmöglichkeit besteht.

3. Weiterer Projektverlauf - Meilensteine - erste Konsequenzen

In den beiden kommenden Jahren 2018 und 2019 wird als fester Baustein des Projektes die zweite Durchführungsphase des modellhaften Personalentwicklungsfonds für Anstellungsträger von Diakonen / Diakoninnen stattfinden. Hier werden Diakone und Diakoninnen verschiedener Anstellungsträger an unterschiedlichen Personalentwicklungsmaßnahmen, die sonst nicht oder nur erschwert möglich wären, teilnehmen. Durch die Evaluation dieser Maßnahmen werden wichtige Erkenntnisse für die zukünftige Struktur der Personalentwicklung im Diakoniat gewonnen und analysiert, ob der Personalentwicklungsfonds ein langfristiges Angebot sein sollte.

Weiterhin wird die Rolle des Personalentwicklungsgesprächs zu klären sein, da es einerseits ein verbindendes Element zwischen Anstellungsträgern im Raum der Kirche und im Raum der Diakonie ist und andererseits aufgrund bestehender Ordnungen mindestens einmal im Jahr stattfinden muss. Eine mögliche Form das PE-Gespräch zielgerichteter einzusetzen, ist, einen Leitfaden für PE-Gespräche mit Diakonen/ Diakoninnen zu entwickeln, der in übersichtlicher Form die unterschiedlichen derzeitigen Personalentwicklungsangebote darstellt und damit eine gute Gesprächsgrundlage ist. Evtl. muss damit verbunden auch überlegt werden, wie die Besonderheiten von PE-Gesprächen mit Diakonen und Diakoninnen in Schulungen für Personalverantwortliche implementiert werden können.

Um die bestehenden PE-Angebote, insbesondere im Bereich der Fort- und Weiterbildung besser zu vernetzen und vor allem die diesbezüglichen, zentralen Erkenntnisse der Onlineerhebung umzusetzen, ist in der kommenden Projektphase ein Informations- und Vernetzungsprozess mit den Bildungsanbietern im Raum der Landeskirche und im Raum der Diakonie notwendig. Dieser wird auch erste Linien aufzeigen, wie PE-Angebote im späteren PE-Konzept aufeinander bezogen sein können.

Eine weitere Projektaufgabe ist die Frage, in welchen Formen und Formaten die persönliche und geistliche Weiterentwicklung von Diakonen/ Diakoninnen stattfinden kann. Hier wird die Geistlich-theologische Fortbildung sicherlich weiterhin die prominenteste Rolle spielen. An dieser Stelle sind aber auch die Angebote der diakonischen Gemeinschaften zu berücksichtigen und zu vernetzen. Zu klären ist hier auch, welche Funktion die jährlichen Diakonen- und Diakoninnen-Jubiläumsveranstaltungen, die vom Karlshöher Diakonieverband ausgerichtet werden, in Zukunft einnehmen.

Im Blick auf Stellenwechsel gibt es, wie die Onlineerhebung gezeigt hat, immer noch empfundene und tatsächliche Risiken. Diese gilt es genauer zu analysieren und wo möglich abzubauen, bzw. Wege aufzuzeigen, wie gelungene Stellenwechsel vollzogen werden können. Hier spielt sicherlich auch wieder das Thema Information über die realistischen Möglichkeiten, sowie finanzielle, und strukturelle Rahmenbedingungen eine Rolle. Auch das Thema Selbstwirksamkeit, das von Frau Prof. Dr. Claudia Schulz in der Ausarbeitung der Ergebnisse der Onlineerhebung ausführlich bearbeitet wurde, wird hier zu berücksichtigen sein. Außerdem werden auch die Evaluationsergebnisse der beiden Durchführungsphasen des modellhaften Personalentwicklungsfonds weitere Erkenntnisse liefern.

Stellenwechsel in Leitungsaufgaben oder wissenschaftliche Laufbahnen, mit dem Ziel einer Promotion, sind in diesem Projekt besonders hervorgehoben. In beide Richtungen muss weitergedacht und überlegt werden, welche förderlichen Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten geschaffen werden können. Dabei ist auch zu überlegen, welche (leitenden) Referentenstellen in den landeskirchlichen Einrichtungen und Diensten zukünftig mit Diakonen und Diakoninnen besetzt sein müssen.

Ein weiterer Blick ist auch auf die Diakone/ Diakoninnen zu richten, die von der Landeskirche berufen sind, aber bei anderen Anstellungsträgern außerhalb von Kirche und Diakonie oder selbstständig tätig sind. Wie diese Zielgruppe, die auch bei der Onlineerhebung nur in einem geringen Maße teilgenommen hat, erreicht werden kann ist eine sicherlich nicht leichte Fragestellung. Doch diese Zielgruppe könnte bei einem zukünftig größer werdenden Fachkräftemangel im Diakonat, eine interessante Ressource sein, weshalb hier erste Kontaktanker gelegt werden müssen, um die Attraktivität eines Wechsels zu Anstellungsträgern im Raum von Kirche und Diakonie wieder zu erhöhen.

Abschließend muss ein verstärkter Blick auf den Projektteil 3 gelegt werden und im Rahmen des zu erstellenden, ersten Personalentwicklungskonzeptes Diakonat überlegt werden, wer von den unterschiedlichen „Playern“ im Diakonat welche definierten Aufgaben bei der Personalentwicklung von Diakonen und Diakoninnen in einer weiterhin dezentralen Anstellungsträgerstruktur übernimmt. Hierbei sind auch die Schnittstellen zwischen den arbeitsrechtlich zugeschriebenen Verantwortlichkeiten der direkten Vorgesetzten und der jeweiligen Anstellungsträger und dem jeweiligen Mehr, was die berufende Landeskirche und die anderen „Player im Diakonat“ leisten können, zu berücksichtigen. Dabei wird das Thema Personalberatung und -begleitung eine zentrale Rolle spielen, da es wie nicht zuletzt die Onlineerhebung gezeigt hat, ein zentraler Bedarf ist, in den unterschiedlichen berufsbiografischen Phasen begleitet zu werden.

Eine weitere wichtige Aufgabe wird, wie im seitherigen Projektverlauf auch schon, das Thema Information, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit bleiben um die vielen Beteiligten: die Diakone/ Diakoninnen, ihre Anstellungsträger in Kirche und Diakonie, Bildungsanbieter und die „Player des Diakonats“ über die Ergebnisse der Onlineerhebung zu informieren und sie auf den weiteren Projektschritten mitzunehmen.

Das erste Personalentwicklungskonzept Diakonat, das im Jahr 2019 vorliegen wird, muss erste große Linien aufzeigen, die Umsetzung dieser Linien wird aber einen größeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Denn Personalentwicklung ist eine kontinuierliche Aufgabe, die immer auch mit den großen fachlichen Themen und strukturellen Rahmenbedingungen von Landeskirche, Diakonie und Gesellschaft, den jeweiligen Situationen bei den Anstellungsträgern und natürlich mit den jeweiligen Bedürfnissen der einzelnen Diakone und Diakoninnen in einer Wechselbeziehung steht.

V. Berufsgruppe „Soziale Diakonie“

(Begleiten und Vernetzen der Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten)

Die Stelle wurde zunächst befristet auf drei Jahre eingerichtet, die Finanzierung der Personalkosten erfolgt weitgehend aus Budget-Mitteln Dez. 2, die Sachkosten werden über das Budget Zentrum Diakoniat getragen. Zum 01.01.2015 wurde die Stelle mit Diakonin Christina Köster besetzt, die mit weiteren 50 % in der Abteilung Gesundheit, Alter, Pflege des Diakonischen Werkes beschäftigt ist. Ihre bisherige Arbeit im DWW und die darin erworbenen Kenntnisse der Strukturen im Bereich Diakonie sind ein unschätzbare Vorteil. So ist sie in ihrer Person bereits Bindeglied zwischen den Systemen „verfasste Diakonie“ und „Landeskirche“, die mit je eigener Logik arbeiten. Zum 01.01.2018 wird die Stelle in eine Daueraufgabe überführt und auch mit entsprechenden Sachmitteln ausgestattet.

Strukturelles

Diakone und Diakoninnen in diakonischen Einrichtungen und Diensten sind in aller Regel nicht als Diakon/Diakonin angestellt, sondern in ihrer „Fachlichkeit“ – also als Pflegekraft, Berater/Beraterin, Pflegedienstleitung, Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin. Auch dies führt dazu, dass viele Anstellungsträger nicht wissen, wer Diakon/Diakonin in ihrer Einrichtung ist.

Es gibt im SGB oder durch Drittmittel keine Form für die Refinanzierung der Stellen(anteile), welche für das „diakonische Profil“ in den Einrichtungen stehen.

Es gibt bisher in der Regel zwei Berufsgruppen in Einrichtungen und Diensten: Soziale Diakonie und Pflegediakonie (Gesundheit, Alter, Pflege). Diese werden zusammengeführt.

Der Dienstsitz der Stelle der Beauftragten im Zentrum erleichtert, die Erfahrungen aus dem Bereich „Gemeindediakonat“ (Organisation von Konventen, Arbeitskreis, Berufsgruppenvertretung) zu nutzen und - im Wissen, dass die Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich sind – für den Bereich „Soziale Diakonie“ anzupassen.

Aufgabe und Arbeit

In den vergangenen knapp drei Jahren war eine der Hauptaufgaben von Diakonin Köster, mit den Einrichtungen und Diensten und den dort beschäftigten Diakonen/Diakoninnen Kontakt aufzunehmen und aufzubauen; das bedeutet konkret:

Es wurde eine Adressdatenbank aufgebaut – auf die auch im Ref 2.3 zugegriffen werden kann (erfasst sind im Bereich Gesundheit, Alter, Pflege 110 Personen, im Bereich Soziale Diakonie 300 Personen).

Kontaktbesuche in 16 Diakonischen Einrichtungen und Diensten mit Gesprächen sowohl auf Vorstandsebene als auch mit Diakonen und Diakoninnen fanden statt.

Es wurde ein „Leitungskreis des Forums der Diakoninnen und Diakonen in diakonischen Einrichtungen und Diensten“ aufgebaut, Diakonin Christina Köster ist die Geschäftsführerin des Leitungskreises, der 3 mal im Jahr tagt, mit Diakonin Christina Köster wird das Forum weiterentwickelt, sie berät und unterstützt.

Es wird jährlich ein halbtägiges Forum für Diakoninnen und Diakone in Diakonischen Einrichtungen und Diensten organisiert und durchgeführt.

Einzelne Diakonische Träger erbitten Unterstützung in der Konzeptentwicklung für die Arbeitsprofile von Diakonen/Diakoninnen oder für Arbeitskreise in der Einrichtung.

Kernaufgabe

ist die Bewusstseinsbildung bei Trägern und Diakonen/Diakoninnen: Was ist das Profil eines „Sozialdiakons“, einer „Pflegediakonin“? Und was sind Aufgaben – oder könnten Aufgaben einer Diakonin/eines Diakons im Unternehmen bzw. in einem Dienst sein?

Zwischenbilanz

Der Berufsalltag bietet Diakonen und Diakoninnen in Einrichtungen und Diensten wenig (Frei-) Raum zur theologischen Grundlegung und Vergewisserung, zur Beschäftigung mit Geschichte und Auftrag der Diakonie.

Diakonische Träger, die bewusst die „Ressource“ Diakoniat einsetzen, profilieren ihre Arbeit nach innen und außen. Eine „Diakonische Unternehmenskultur“ kann so gepflegt werden.

Die Diakonischen Einrichtungen sind Kirche – und werden als solche wahrgenommen. Die Netzwerkarbeit mit Kirchengemeinden muss ausgebaut werden – zum Nutzen der Menschen, die uns zum Nächsten werden.

Früchte der Arbeit

Das jährliche Forum ist als Plattform für Austausch und Impulse etabliert.

Eine speziell für die Zielgruppe der Diakone/ Diakoninnen in Diakonischen Einrichtungen und Diensten konzipierte Geistlich-Theologische Fortbildung „Den Alltag gestalten“ findet im November 2017 statt.

In Zusammenarbeit mit der Abteilung Theologie und Bildung des DWW wurde eine Übersicht zu möglichen Aufgaben für Diakone/Diakoninnen in Einrichtungen und Diensten entwickelt.

Folgende Punkte beziehen sich auf den Antrag Nr. 33/13 Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Themenbereich Anstellung: Stellenschaffung/Flexibilisierung von Anstellungen

VI. Zentrale Anstellung

Mit Datum vom 30.05.2017 wurde das Rundschreiben AZ 59.0 Nr. 27.0-01-06-V22/6 zur „Anstellung von Diakoninnen und Diakonen bei der Landeskirche, Hier: Erprobung der Zentralanstellung“ vom Evangelischen Oberkirchenrat veröffentlicht. Mit diesem Rundschreiben wurde eine arbeitsrechtlich mögliche Form der Zentralanstellung auf Zeit für Diakoninnen und Diakone bei der Landeskirche eröffnet. Die bisherigen Anstellungsträger verpflichten sich zur Erstattung der vollen Personalkosten und nach einer dreijährigen Abordnung zur Evaluation dieser mit der Klärung ob die Abordnung verlängert wird, oder die Rückkehr in die kirchenbezirkliche Anstellung erfolgt. Die Stellen sind im Haushaltsplan eingeplant.

Die bisherigen Beratungsgespräche führten zu keiner Übernahme in die Zentralanstellung. Die Schwierigkeiten dieser Personalfälle (Bedarf an Stellenausweitung, neuer Stellenzuschnitt) können über diese Anstellungsform nicht verwirklicht werden.

VII. Projekt „Gelebtes Evangelium“

Unterstützung Anstellungsträger (Schaffung bzw. Vermittlung von Diakoninnen- und Diakonenstellen für besondere konzeptionell-innovative Arbeit in Brennpunktbereichen)

Ziel dieses Teilprojektes ist die Unterstützung von Anstellungsträgern bei innovativen Maßnahmen/Projekten, die auf gesellschaftliche Herausforderungen reagieren. Diese Unterstützung bezog sich auf die Neuschaffung von Stellen oder Veränderung der Dienstaufträge vorhandener Diakone/Diakoninnen.

Die Konzeption und die Ausschreibung des Projektes wurden in einer Arbeitsgruppe unter Leitung von Prälat Prof. Dr. Rose entwickelt. Als Ziel wurde formuliert: Die Schaffung neuer Stellen bzw. Umwidmung vorhandener Stellen soll Impulse setzen zur konzeptionell-innovativen Arbeit im Diakonats.

Dabei waren alle Dimensionen und Ebenen, in denen der Diakonats angesiedelt sein kann, im Blick: Gemeinde, Distrikt, Kirchenbezirk, Landeskirche, Gesellschaftspolitische Dimensionen ebenso wie individuelle Hilfe.

Die Projekte sollten parochieübergreifend angelegt sein, die Diakone/Diakoninnen in multiprofessionelle Teams eingebunden und von einem Beirat begleitet und unterstützt werden. Die Dekanate wurden durch Flyer und Post auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht. In der Ausschreibung wurden die Förderkriterien und exemplarisch gesellschaftlich relevante Handlungsfelder (ländlicher Raum, Flüchtlinge, Demografie) benannt.

Über das Teilprojekt „Gelebtes Evangelium“ werden 50 % der anfallenden Personalkosten finanziert, die restlichen Personalkosten sowie Sachkosten werden entweder über Kirchensteuermittel, Freie Mittel oder Dritte (z. B. Kommunen) finanziert.

27 Anträge kamen aus 23 Kirchenbezirken, Evangelisches Jugendwerk in Württemberg und Evangelisches Jugendwerk Stuttgart, teilweise wurde die Förderung mehrerer Projekte beantragt.

3 Anträge bezogen sich auf das Themenfeld „Demografie“, 10 auf das (zur Antragszeit aktuell-drängende) Themenfeld „Flüchtlingsarbeit“; 6 auf (neue) „Formate in der Jugendarbeit“; im engeren Sinne „sozialdiakonisch“ waren 3 Anträge ausgerichtet – der Rest ist breit gestreut.

In einem Beirat unter Leitung von KR Beck wurden die eingegangenen Anträge beraten und Fördersummen in Abstimmung mit Ref 2.3 und der Geschäftsstelle Dez 2 beschlossen.

11 Teilprojekte wurden in einem ersten Durchgang ausgewählt.

- Zwei Projekte im Bereich Flüchtlingsarbeit (Dekanate Crailsheim/Blaufelden; Dekanat Besigheim)
- Vier Projekte im Bereich Jugendarbeit (Dekanat Blaubeuren; Dekanat Vaihingen/Enz; EJUS; EJW)
- Zwei Projekte im Bereich Demografie (Dekanat Öhringen und Dekanat Marbach)
- Ein Projekt im Bereich „Ehrenamtsakademie“ (Dekanat Ludwigsburg)
- Zwei Projekte im Sozialdiakonischen Feld (Dekanat Degerloch; Dekanat Leonberg in Zusammenarbeit mit Seehaus e. V.)

Bei zwei geförderten Projekten wurden vorhandene Dienstaufträge aufgestockt und inhaltlich erweitert; zwei vorhandene Dienstaufträge wurden verändert, den Diakonen und Diakoninnen wurden neue Aufgaben übertragen.

In der Durchführung des Projektes werden die Erfahrungen und die Rückmeldungen zum Projekt „Diakonat neu gedacht – neu gelebt“ genutzt. Zum Auftakt gab es einen Studientag „Gemeinwesenorientierung“ mit Diakon Jörg Stoffregen (Nordkirche). Die strukturell notwendigen Aufgaben werden auf das Minimum reduziert; die Evaluation erfolgt in Zusammenarbeit mit der EH Ludwigsburg (Prof. Dr. C. Schulz, Diakonin M. Rehm-Kordese); Unterstützung der Stelleninhabenden und Anstellungsträger erfolgt durch das Zentrum Diakoniat, KR Beck.

Zwischenbilanz:

- Das Projekt in Leonberg konnte nicht realisiert werden; ein/e geeignete/r Diakon/ Diakonin konnte nicht gefunden werden; in der Zwischenzeit wird im Kirchenbezirk Balingen eine Stelle „Kirche und Tourismus“ gefördert, das Besetzungsverfahren der Stelle wurde vor kurzem abgeschlossen.
- In Zusammenarbeit mit der EH wurden die Leitfragen und Methoden für die jeweilige zielgerichtete Evaluation entwickelt.
- Die Aufgaben in allen einzelnen Teilprojekten sind komplex: Parochieübergreifend und mit (kommunalen und anderen) Playern ist ein neues Arbeitsfeld zu entwickeln und zu bespielen. Von der Anlage der Stellen ist Berufserfahrung sehr hilfreich.
- Alle Stellen sind befristet – das gehört bei Projekten dazu. Wie bei allen Projekten stellt sich die Frage der Nachhaltigkeit – insbesondere dort, wo ein komplett neues Themenfeld erschlossen wird. Die damit verbundene Aufgabe der Stelleninhabenden ist, Verbündete zu finden, damit das Projekt nicht von ihnen als „Heroes“ abhängig bleibt.
- Die Stellenbesetzungen waren teilweise sehr schwierig und langwierig. Vier Berufsanfänger/ Berufsanfängerinnen sind nun im Projekt engagiert.
- Um den vorgesehenen Projektförderzeitraum auszuschöpfen, ist eine Verlängerung bis 2022 nötig.
- Die Landeskirche/Landessynode hat das Interesse, über Projektarbeit Impulse zu setzen und innovative Vorhaben zu unterstützen. Die Antragssteller haben (häufig) das Interesse, brachliegende Aufgaben in vorhandenen Strukturen anzupacken.
Das kann zu Spannungen führen: zum einen sind da innovative Ansätze in Konkurrenz zum Bekannten, zum anderen ist das landeskirchliche Interesse, Neues auf den Weg zu bringen, verbunden mit einer „zentralen Steuerung“ und (inhaltlicher) Einflussnahme auf „regionale Projekte“, die eine Eigendynamik haben, die nicht „von oben her“ gesteuert werden können.
- Gemeinwesenorientierte Arbeit bedarf einer besonderen Haltung: Nicht für die Menschen Angebote zu machen, sondern mit den Menschen und in Netzwerken Beteiligungsmöglichkeiten zu entwickeln. Dies benötigt einen langen Atem. Erfolge sind dann

nicht zuerst in Zahlen (Veranstaltungen, Gottesdienstfeiernde, Gruppenteilnehmende usw.) zu messen, sondern in weichen Faktoren wie: Sehen gelernt, Wahrnehmung geschult ...

Merkposten:

- *Das Projekt kann auch die Vorbereitung eines Diakonatsplans für die Landeskirche unterstützen: angesichts der Pfarrplandebatten und der grundlegenden Fragen in Kirchenbezirken, wie die klassische „Versorgungsstruktur“ einer Evangelischen Kirche bei zurückgehenden Pfarrernzahlen gehalten werden kann, ist es wichtig, das Profil des Diakonats als eigenständiger Berufsgruppe zu bewahren. Entscheidend scheint derzeit zu sein, durch landeskirchliche Anstellung Diakone/Diakoninnen eine längerfristige, über Projektanstellung hinausgehende Perspektive zu ermöglichen. Daneben wäre zu sondieren, ob und wie die diakonische Dimension der Kirche durch „Zuteilung“ von Diakonatsstellen in den Kirchenbezirken (pro X-Gemeindeglieder eine Diakon/ Diakoninnenstelle) gefördert und gesichert werden kann.*
- *Die Realisierung von multiprofessionellen Teams benötigt Ermutigung und Unterstützung. Eine externe Moderation / Begleitung ist in vielen Fällen hilfreich. Langfristig ist in den Ausbildungsgängen zum Pfarrdienst, Diakonat, usw. die Zusammenarbeit durch gemeinsame Ausbildungsmodule zu fördern.*

VIII. Beratungskonzept zur Sicherung von Drittmitteln für den Diakonat und die Unterstützung von Förder- und Trägervereinen

Auf der Grundlage des Synodalantrages Nr. 33/13 wurde unter der Leitung von KR Hödl eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Da die Stellen schwerpunktmäßig im Bereich der Jugendarbeit angesiedelt sind gehörten der Arbeitsgruppe Vertreter und Vertreterinnen aus dem Bereich EJW, Vorsitzende eines Trägervereins und CVJM, Dekane, Diakone, Berufsgruppe der Jugendreferenten, Gemeindeaufsicht, Arbeitsrecht und Kirchliche Verwaltungsstellen an. Die Arbeitsgruppe führte eine Analyse der Ausgangslage durch und formulierte Empfehlungen.

Erhebung der Anstellungsträger im Bereich der Jugendarbeit

Die im Frühjahr 2014 erhobene Befragung ergab, dass die Mehrzahl der Jugendreferentinnen und Jugendreferenten bei Kirchenbezirken (234) und Kirchengemeinden (54) angestellt war. Bei CVJMs, Trägervereinen, Diakonischen Einrichtungen, EJW Landesstelle, ECs u.a (67). CVJMs (35) und Trägervereine (14) weisen dabei die Mehrzahl auf.

Anstellungs- Arbeitsrechtliche und Personenbezogene Fragestellungen

Im verfasst kirchlichen Bereich können Personen angestellt werden, die die Anstellungsvoraussetzungen nach dem Diakonen- und Diakoninnengesetz erfüllen. Darüber hinaus ist unter bestimmten Voraussetzungen auch ein Quereinstieg möglich. Für Direktanstellungen bei Kirchengemeinden ist eine Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats erforderlich, die bei gesicherter Spendenfinanzierung in der Regel personenbezogen erteilt wird. Die Diakone und Diakoninnen werden auf der Grundlage der Kirchlichen Anstellungsordnung eingestellt und vergütet. Es besteht Anspruch auf Altersabsicherung (Rentenanspruch) nach den Richtlinien der Zusatzversorgungskasse (ZVK). Auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist es möglich, Diakone und Diakoninnen für Tätigkeiten im Bereich von Kirchengemeinden, Kommunen/ Schulen oder Religionsunterricht frei zu stellen.

Für spendenfinanzierte Stellen ist in der Regel eine befristete Anstellung für zwei Jahre möglich, im Anschluss daran nur noch als Projekt mit einem sachlichen Grund mit längstens fünf Jahren Dauer.

Anders als im verfasst kirchlichen Bereich können Vereine auch Personen anstellen, die die fachlichen Voraussetzungen nach dem Diakonen- und Diakoninnengesetz nicht erfüllen. Für diese Personen besteht aufgrund der fehlenden fachlichen Qualifikation in der Regel keine Möglichkeit fehlende kirchlich anerkannte Abschlüsse zu erwerben. Die Arbeitsverträge und die Eingruppierung orientieren sich in manchen Fällen in Anlehnung an die KAO, andere wählen eine

unabhängige Grundlage. Eine Zusatzversorgung bei der ZVK ist nicht möglich, alternative betriebliche Altersvorsorge wäre anzustreben. Die Ermöglichung von Fort- und Weiterbildungen und die Freistellung für Studientage und Konvente liegen im Ermessen der Anstellungsträger und können nicht eingefordert werden.

Finanzierungsmodelle/Sicherungssysteme

Die Finanzierungsquellen für Drittmittelfinanzierte Stellen sind vielfältig. Freie Mittel der Kirchengemeinden, Opfer, Spenden, Beiträge von Vereinen, Stiftungen, Sponsoring, Pachten, Vermietungen, Sammlungen und Mittel der öffentlichen Hand (Projekte, Kommunen, Landkreis, Land). Da Finanzierungszusagen immer befristet gemacht werden, hat dies auch Auswirkungen auf die zeitliche Ausgestaltung von Anstellungsverhältnissen. Hier entsteht häufig ein Konflikt zwischen arbeitsrechtlichen Regelungen und den Drittmittelgebern. Kurz- oder langfristige finanzielle Problemlagen können häufig nicht ausgeglichen werden. Die Konzepte der Finanzierung ermöglichen in der Regel keine dauerhafte und unbefristete Anstellung.

Empfehlungen der Arbeitsgruppe

Priorität sollte die nach § 12 Diakonen- und Diakoninnengesetz vorgesehene Regelanstellung beim Kirchenbezirk haben. Um den lokalen Interessen bei Spendenfinanzierten Stellen gerecht zu werden ist auch eine Anstellung in der Kirchengemeinde möglich. Die Stelleninhaber werden dadurch in die Regelsysteme der verfassten Kirche eingebunden, die eine Anstellung im Rahmen der KAO und die Einbindung in die Berufsgruppen ermöglichen. Nachfolgend sind Anstellungen bei CVJMs und Vereinen zu bewerten. Sie binden freie Initiativen an die Landeskirche und würdigen das oftmals hohe Engagement der Ehrenamtlichen auch im Spendenbereich vor Ort. Die Auswahl der Mitarbeitenden und die Vergütung sind nicht an die landeskirchlichen Vorgaben gebunden, sondern liegen im Ermessen der Trägervereine.

Zur Abfederung von kurzfristigen finanziellen Engpässen empfahl die Arbeitsgruppe die Einrichtung eines landeskirchlichen Härtefallfonds, der aber auf Grundlage der Verteilungsgrundsätze derzeit nicht möglich ist. Bei Anstellungen in den Kirchenbezirken könnten Mittel des Härtefonds eingesetzt werden, allerdings ist die Ausstattung sehr unterschiedlich.

Des Weiteren wurde die Einrichtung einer Personalstelle zur Beratung vorgeschlagen, die am EJW angesiedelt ist. Dort ist schon jetzt eine hohe Beratungskompetenz vorhanden und könnte personell unterstützt werden.

Aktuelle Situation

Ende 2016 wurde vom EJW eine stichprobenartige Erhebung über die Personalveränderungen gemacht. Nach diesem Stand sind die Anstellungen im Bereich der Kirchenbezirke und Kirchengemeinden angestiegen (+ 20), im Bereich der sonstigen Anstellungen ist eine geringfügige Erhöhung (+ 3) zu verzeichnen.

Es gibt erfolgreiche Modelle von Trägervereinsanstellungen bei denen die Komplexität der verschiedensten Anforderungen und Interessen von Seiten der Trägervereine und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut gelöst werden und sowohl dem hohen Engagement der Spenderinnen und Spender als auch der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht wird. Es werden in Beratungsgesprächen aber auch Konstellationen deutlich die dazu führen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enttäuscht aus den Arbeitsverhältnissen ausscheiden und sich beruflich völlig neu orientieren, häufig dann nicht mehr im Bereich der verfassten Kirche.

Im zuständigen Fachreferat und von Seiten des Referats Arbeitsrecht haben die Beratungen zu Anstellungen im Bereich der verfassten Kirche zugenommen, das Antragsverfahren zur Anstellung bei einer Kirchengemeinde wurde ausgebaut und das Verfahren wird unterstützt.

Gleichzeitig ist zu beobachten, dass die Zahl der unbesetzten Stellen vor allem im Bereich der Jugendarbeit zunimmt. Das hat sicher zum einen damit zu tun, dass der Stellenausbau durch die Trägervereinsanstellungen oder bei Kirchengemeinden in den letzten Jahren zugenommen hat und so viele Absolventen nicht nachkommen um in allen Arbeitsfeldern des Diakonats die Bedarfe

abzudecken, gleichzeitig können junge Absolventinnen der Hochschule durch ihre doppelte Qualifikation in verschiedenen Arbeitsfeldern tätig werden und wählen auch entsprechend aus.

Dass die bestehenden Stellen nicht noch stärker in eine Unterversorgung geraten, wird im Dezernat derzeit die Anstellung bei Trägervereinen nicht forciert, sondern die Entwicklungen in nächster Zeit gut beobachtet. Auch im Blick auf die erwachsenden Bedarfe durch die Altersstruktur im Diakonat und die künftigen Stellen im Flexpaket 3 werden die Regelanstellungen derzeit priorisiert. Gleichzeitig ist es notwendig dass ein Prozess angestoßen wird in dem über Zukunftsmodelle der ehrenamtlichen Mitarbeit nachgedacht wird, deren Lücke heute vielfach durch hauptamtliche Jugendreferenten und Jugendreferentinnen in der Basisarbeit geschlossen wird. Wir werden es nicht schaffen das wegbrechende Engagement der Ehrenamtlichen im Bereich der klassischen Jugendarbeit mit Jungscharstunde oder Teenagerkreis, der Frauen- oder Seniorenarbeit mit dem Einsatz von Diakonen zu kompensieren. Vielmehr müssen wir fragen, was bringen sie von ihrer Ausbildung her mit, um in den sich abzeichnenden Entwicklungen zukunftsweisende Akzente zu setzen und Antworten zu entwickeln.