Handlungsfeld Struktur – Hearing 3 am 27. April 2023
Kurze Zusammenfassung

Am Online-Hearing von 19.00 bis 20.15 Uhr haben 34 Personen teilgenommen, inklusive der Mitglieder des Handlungsfelds.

Ablauf:
Begrüßung und Andacht
Umfragen
Vorstellung Begleitgruppe zu den Großbezirken
Vorstellung Arbeitsgruppe zu den Zentralen Diensten
Vorstellung Amt der Superintendent*innen
Vorstellung Fragen zur künftigen Struktur der SJK
Breakout-Sessions zu den vier Themen
Rückmeldungen
Verabschiedung

Ergebnisse der Umfragen:

Größere Bezirke

1 Fragen | 24 haben teilgenommen

1. Gibt es auf Deinem Bezirk schon Klarheit bezüglich der kommenden größeren Bezirksstruktur? (Einzelauswahl) *

24/24 (100%) haben geantwortet

völlig klar	(4/24) 17%
wir haben eine Idee	(4/24) 17%
es laufen Gespräche	(10/24) 42%
alles ist noch offen	(5/24) 21%
bei uns gibt es noch nichts	(1/24) 4%

Konferenzsonntag

1 Fragen | 26 haben teilgenommen

1. Was erwartest Du vom Konferenzsonntag (Mehrfachauswahl) *

26/26 (100%) haben geantwortet

Nichts - das braucht es nicht mehr	(0/26) 0%
Ordination miterleben	(18/26) 69%

schöner Gottesdienst (15/26) 58%

methodistisches Familientreffen (22/26) 85%

gutes Essen (1/26) 4%

Infos zu Angeboten der Kirche (Werke, Initiativen, Gemeinden) (12/26) 46%

geistliche Impulse (21/26) 81%

neuester Klatsch und Tratsch (4/26) 15%

gutes Kinderprogramm (8/26) 31%

musikalische Highlights (11/26) 42%

Tagung der SJK

1 Fragen | 26 haben teilgenommen

1. Was ist Dir an der SJK wichtig? (Mehrfachauswahl) *

26/26 (100%) haben geantwortet

Ich bin kein Konferenzmitglied (7/26) 27%

Begegnung (19/26) 73%

Austausch (20/26) 77%

Diskussion über die Zukunft der Kirche (24/26) 92%

Gottesdienste (7/26) 27%

Bibelarbeiten / theologische Referate (11/26) 42%

Essen (4/26) 15%

"holy conferencing" (12/26) 46%

Musik (6/26) 23%

Präsentationen zu den Vorstellungen:

Großbezirke:

Größere Bezirke – Unterstützung der Bezirke

Wo drückt der Schuh?

- Die Bildung von Großbezirken wird die gesamte SJK stark fordern. Jeder wird betroffen sein.
- Es gibt unterschiedliche Erfahrungen mit Strukturveränderungen und Bezirksvereinigungen.
- Wir rechnen damit, dass Bezirke Beratung und Unterstützung brauchen.

Was schlagen wir vor?

- Einrichtung einer Begleitgruppe „Entwicklung von Großbezirken“

➢ Dazu wollen wir einen Antrag in die SJK im Juni 2023 einbringen. Die Rückmeldungen aus diesem Hearing sollen uns dabei helfen.

Ausgestaltung der Begleitgruppe

Zusammensetzung

- Ein/e Superintendent/in
- Eine Person HF Struktur
- Eine Person HF Standortentwicklung
- Eine Person HF Hauptamtliche Dienste
- Ein oder zwei Personen aus der Gemeindeberatung
- Vorsitz nicht bei Superintendent/in

Auftrag

- Anlaufstelle für Rückfragen und Probleme. Troubleshooting.
- Enger Kontakt mit dem gesamten Kabinett.
- Sammlung von Informationen. Kommunikationsdrehscheibe. Welche Ideen gibt es? Best Practise - ...
- Direkter Kontakt mit den Systemen. Erst-Beratung. Organisation von Hilfen.
- Wo nötig - Vermittlung von GBE, Supervision, Coaching.
- Skizzieren eines „Pools“ von Unterstützungsmöglichkeiten.
- Schnittstelle zu den Handlungsfeldern, Steuerungsgruppe und Gesamtprozess. Welche Fragen tauchen auf? Welche Entscheidungen müssen getroffen werden? Von welchem Handlungsfeld?
- Vermittlung in Problemfällen – Nachhaken bei „Aussitzen oder Verweigerung“
- Regelmäßige Anpassung und Überarbeitung des Übersichtsplans bzw. der Landkarte, die an der Konferenz 2023 vorgestellt wird.

Zentrale Dienste:

→ **Support für Bezirke/Gemeinden**
→ **Konferenzweite Aufgaben**
→ **Verbindung mit ZK-Ebene/Kirchenkanzlei/GVK**

Arbeitsgruppe „Zentrale Dienste “

Zusammensetzung der AG

Wie viele Personen? 6-9

- **1 SuperintendentIn**
- **1 Person Handlungsfeld Struktur**
- **Leiter der Geschäftsstelle**
- **1-2 weitere fachkundige Personen**
- **2 VertreterInnen der Werke**
- **1 VertreterIn Handlungsfeld Finanzen**

Auftrag der AG

Konzeption für „ZD“ erstellen:

- ***Sichtung Status Quo***
- ***Welche Unterstützung benötigen Bezirke/Gemeinden?***
- ***Welche Arbeitszweige umfassen die „ZD“?***
- ***Schlankes System + genügend Personal***
- ***Organisationsstruktur der „ZD“***
- ***Bezug zu ZK-Ebene***

→→→ Inhaltliche Entscheidung durch SJK

Welche Arbeitsbereiche/“Werke“ des „Programmbereichs“ will die SJK künftig haben [auf JK-Ebene!] ?

Amt der Superintendent*innen:

Zukünftige Aufgaben SUPs

ENTWURF

Enthalten:

- Personalführung und –entwicklung für PastorInnen im Distrikt
- Konfliktmanagement im Distrikt
- Leitende und geistliche Funktion auf Distriktsebene
- Repräsentation innerkirchlich, ökumenisch und außerkirchlich auf Distriktsebene
- Kabinett:
  - Geistliche Leitung auf JK-Ebene
  - Dienstzuweisung

Nicht mehr enthalten:

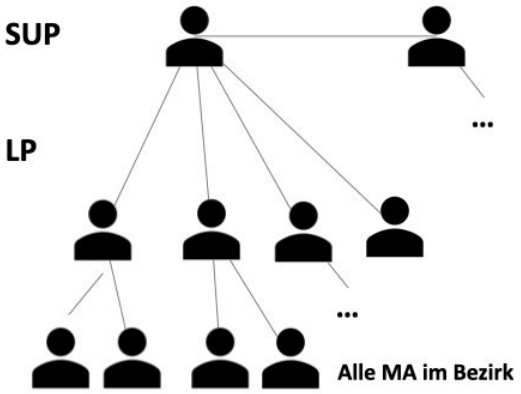
- Verwaltungsbereich
- Personalverwaltung
  (Recruiting, Entgelt- und Vertragsmanagement, Personalcontrolling etc.)
- Keine Leitungs- und Aufsichtsfunktion auf Gemeinde/Bezirksebene
  (z.B. Entwicklung von Leitbildern)
- Nicht qua Amt in Gremien auf JK-Ebene
- Keine Entscheidungs- und Steuerungsfunktion auf JK-Ebene

Noch in Diskussion:

- Gremienmanagement und Vorsitz in der BK

ENTWURF

Szenario 1 – 2 SUPs



VORTEILE

- Reduzierung von 2 Personalstellen
- Konzentration auf Aufgaben zu 100%
- Klares Rollenbild / keine „doppelten Hüte“

NACHTEILE

- Weiter weg von der Basis
- Stellvertretung in ganz Süddeutschland – erheblicher Reiseaufwand

Internal

ENTWURF

Szenario 2 – 6 SUPs (zwei 3er Teams)

50% SUP
50% pastorale Tätigkeit

DETAILBESCHREIBUNG

- SUP ist kein LP
- Stellvertretungsfunktion/Delegation in KOD und Dienstzuweisung

Noch in Ausarbeitung

VORTEILE

- Mögliche höhere Berufszufriedenheit bei SUPs
- Näher an der Basis (Gemeinden)
- Breitere Führungsbasis mit unterschiedlichen Kompetenzen / bessere Vertretungsmöglichkeit
- Evtl. Familienverträglicher, kürzere Entfernungen
- Distriktsgrößen werden überschaubarer (besonders für Randgebiete)
- Teamarbeit

NACHTEILE

- Kürzung von einer Personalstelle
- „Zwei Hüte“ pro Person evtl. kritisch
- Doppelbelastung
- Fehlende Aufsicht über SUPs als LP
- Vermutlich erhöhter Kommunikationsbedarf

Struktur der SJK:

Fragen
Zur künftigen Struktur der SJK

- Was muss in Präsenz besprochen werden? Was geht online?
- Wie häufig ist sinnvoll (unterm Jahr, jährlich, alle 2 oder 4 Jahre)?
- Müssen alle für alle Themen / Bereiche beteiligt sein?
- Was wollen wir in Ergänzung zu dem, was sein muss?
- Welche geistliche Kultur wünschen wir uns?

Fragen
Zur künftigen Struktur der SJK

- Brauchen wir einen Konferenz-Sonntag?
- Welche Ausschüsse / Kommissionen brauchen wir?
- Wie muss ein geschäftsführender Ausschuss aussehen und besetzt werden?
- Wer bereitet die Konferenz vor - organisatorisch und inhaltlich?

Rückmeldungen aus den Breakout-Sessions:

Großbezirke:

- HF Finanzen an Begleitgruppe beteiligen
- Zur SJK 2023 muss noch nicht feststehen, wer mit wem zusammengeht. Aber wir bitten alle, so schnell wie möglich zu planen.
- Die Notwendigkeit zu agieren ist vielfach erkannt (besser als reagieren). Es ist besser mitzugestalten als sich treiben zu lassen.
- Vor allem Verwaltung wird als etwas Gemeinsames gesehen. Es gibt aber auch Sorgen: Sehe ich den Pastor / die Pastorin nur noch einmal im Monat? Wie läuft das mit den Kassen? ...?
- Was heißt es in Bezug auf die Seelsorge, wenn weniger Pastor*innen in sehr großen Bezirken unterwegs sind. Was bedeutet es für die Finanzen: Entscheidet der Bezirk über Ausgaben in den einzelnen Gemeinden? Was bedeutet es für die Rücklagen? Gehen diese von den bisherigen Gemeinden auf die neuen Bezirke über?
- Idee mit Begleitgruppe wird als wichtig angesehen.
- Begleitung ist notwendig. Evtl. muss Geld für Coaches in die Hand genommen werden.
- Ist die Aufgabe der Großbezirke Vakanzen aufzufangen?
- Wo ist die Abgrenzung der Begleitgruppe zum Handlungsfeld? Antwort: Das HF möchte die Aufgabe Großbezirke in andere Hände geben, weil wir im HF noch weitere große Themen haben und weil wir nicht die nötige Kompetenz haben.
- Der Transformationsprozess dauert seine Zeit. Dafür wäre ein Leitfaden sinnvoll.

Zentrale Dienste:

- Vor dem Hintergrund der knappen Ressourcen: Vielleicht stehen die anderen Bereiche Verwaltung / Immobilien und Kommunikation auch zur Disposition? Geht es am Ende vielleicht auch um ein Entweder/Oder
- Wer hat wo den Hut auf? Das beschäftigt vor allem auch im Moment das Handlungsfeld Finanzen
- Sehr gut, erstmal den Status Quo zu sichten in der Arbeitsgruppe
- Programmbereich gefühlt „unterrepräsentiert“ im Vergleich zu den anderen Bereichen
- Arbeitsgruppe zentrale Dienste muss nicht unbedingt den Programmbereich allein definieren
- Arbeitsgruppe ZK, die auf die Werke schaut, sollte mit der Arbeitsgruppe „Zentrale Dienste“ zusammenarbeiten bzw. ins Gespräch kommen
- Wichtige Frage: Was wird wirklich gebraucht? Wer definiert das am Ende?
- Für die Bezirke ist wichtig, entsprechenden Support zu bekommen! Leider kommen die Angebote oft zu wenig an
- Großbezirke bilden die Chance, neue und engere Verknüpfungen zwischen Bezirken und Werken zu knüpfen – auch hinsichtlich Beauftragungen.
- Aus zentral kann dann leichter dezentral werden
- Wichtig ist Sensibilität, denn man redet über Menschen

Amt der Superintendent*innen:

<u>SUP-Aufgaben:</u>

- BK-Leitung oder zumindest Teilnahme ist wichtig
- Wichtiger Punkt: Konfliktmanagement
- Wenige Großbezirke heißt auch weniger Termine
- Keine Steuerung auf JK-Ebene – wer macht es dann?
- Stärkung Amt Konferenzsekretär wäre gut
- Mehr auf „Parlamentsebene“ zu regeln kann schwierig und zweifelhaft werden

<u>SUP-Modelle:</u>

- 2er und 6er Modelle gut dargestellt – habe beides etwas für sich.
- 6er Modell v.a. bei jüngeren (U35) sehr positiv. Bei älteren (Ü55) 2er Modell favorisiert; allerdings, wenn die „2 Hüte-Problematik“ klar geklärt, wäre auch das 6er Modell gut vorstellbar.
- Wichtig beim 6er Modell: Klärung der „2 Hüte-Problematik“ – was könnte hier helfen, um das klarer zu definieren, wie die 50% pastorale Tätigkeit gefüllt werden können (ohne in Rollenkonflikte zu kommen a la „Bist du jetzt Pastor:in oder Sup?“)?

- Achtung: 6er Modell sicherlich mehr Kommunikation nötig; anderseits Problem 2er Modell sehr schwierig mit der Vertretung über die gesamte SJK. Was passiert, wenn jemand länger ausfällt? Höheres Burnout-Risiko.
- Evtl. auch das 6er Modell zum Übergang initiieren und dann schrittweise auf eine geringere Personenzahl wechseln, wenn weniger Hauptamtliche zur Verfügung stehen….

➔ Unbedingt beide Modelle im Detail ausarbeiten und an der SJK zur Entscheidung vorlegen.
➔ Evtl. Umfrage (altersbezogen) durchführen (könnte interessant werden, weil es ja v.a. ein Zukunftsthema ist).

Struktur der SJK:

- Wie viele Delegierte schicken die Großbezirke? Wie groß ist SJK generell?
  → soll deutlich kleiner werden, Thema bei Zusatztag Hauptamtliche (z.B. Frage nach voller Verbindung: Wer von den Hauptamtlichen gehört dazu?)
- Amt Laiendelegierte neu definieren für Großbezirke
- Berichte aus Ausschüssen nehmen viel Zeit ein, dies könnte reduziert werden
  → Überlegung, welche Gruppen es unbedingt braucht (KoD, Finanzen, Bau, Vorschlagsausschuss), welche zusätzlich gewollt sind, Werke (Mitgliederversammlungen) und Ausschüsse arbeiten teils parallel; vielleicht alles gesammelt über Zentrale Dienste in Konferenz einbringen?
- digitale Struktur aufbauen, in Präsenz seltener treffen
  → Können wir Finanz- und Personalentscheidungen online treffen?
- Personal nicht in geschlossener Sitzung diskutieren, KoD entscheidet mehr alleine; oftmals Entscheidungen, die Kenntnisse der Delegierten übersteigen und deswegen von ihnen nicht getroffen werden wollen
  → über Ordination müssen die Mitglieder des „Ordens“ entscheiden
- Braucht es ein übergeordnetes Thema? Es gibt ja genug Inputs und es ist Mehraufwand
  → nicht jedes Jahr, aber immer wieder eine Glaubenskonferenz gestalten, die dann von allen Interessierten besucht werden kann
- mehr Begegnung, Austausch über Erfolgsmodelle
  → Einwand: Frage der Größe der SJK und der Mentalität, ob dies möglich ist – bisher eher auf Distriktsebene
- „Großbezirk-Sonntag“ statt Konferenzsonntag gemischt aufgenommen