

I. Aussprache am Vormittag:

Im Anschluss an das Impulsreferat von Herrn Surborg werden im Podium die folgenden Aspekte für eine vertiefende Aussprache am Nachmittag benannt und thematisch sortiert (in Stichworten):

a) die persönliche Situation:

- kein Verfallen in Opfermentalitätsrolle
- wie kann das eigene Profil besser vermittelt werden?
- Strategien entwickeln gegen das verbreitete Image der „Semiprofessionalität“
- Aufgeben von Verweigerungshaltungen/ Aussitzen von Entscheidungen
- Entwicklung langfristiger Berufsperspektiven für sich selbst / z.B. Was kommt nach der Jugendarbeit?
- Aussitzen und verweigern werden angesichts des weiter bestehenden Reformdrucks bei Kirche nicht auf Dauer funktionieren

b) Zukunftsperspektiven für Diakoninnen/Diakone verbessern

- Berufsperspektiven außerhalb klassischer Berufsfelder aktiver erkennen und wahrnehmen:
 1. z. B. in der Diakonie/ große Diakonische Einrichtungen – Leitungsaufgaben in der mittleren Ebene stehen zur Besetzung an – dafür Doppelqualifikation zumindest von Vorteil
Forderung: Hier muss die Landeskirche Diakoninnen/ Diakone aktiver auf bestehende Beschäftigungsperspektiven hinweisen und konkrete Angebote machen.
 2. durch demografische Veränderungen – Profil für Beschäftigung in einer zunehmend von älteren Menschen geprägten Gesellschaft
 3. Im Bereich Schule und Kirche/Ganztagsschulen usw.
 4. in einer bestimmten Größenordnung auch in der Wahrnehmung theologischer Funktion – (hier wurden die Aspekte Lückenbüßerfunktion und „billiger“ Pfarrstellenersatz (weil anders bezahlt) auch in der Workshopgruppe thematisiert.
 Fazit in der Gruppe: es kann nur für ein bestimmtes Segment eine Perspektive sein
- Generell werden, im Anschluss an den Beitrag von Frau Prof. Rose, durch die Bereits einsetzenden Veränderungsprozesse auch in Zukunft gute Chancen für die Berufsgruppe bestehen, weil sie umfassend und vielfältig ausgebildet ist. Notwendig ist es aber, die Stärken der Berufsgruppe flexibler einzusetzen und insbesondere aktiver zu kommunizieren.
- Die Doppelqualifikation wird als wichtiger Baustein für die veränderten Perspektiven

bewertet. Andererseits gilt es die dadurch wegfallenden kirchlichen Angebote später (z.B. curricular) zu ergänzen.

- Entwicklung eines Fachkraftbewusstseins

c) Diakoninnen/Diakone und Leitung

Diskutiert wird der Dreiklang: nicht leiten können – wollen und sollen.

Die Argumentation von Barbara Rose, das viele Diakoninnen/Diakone Leitungsaufgaben bewusst nicht übernehmen möchten, weil sie dem Berufsbild nicht entsprechen wird nicht widersprochen.

Wie bei anderen kirchlichen Berufsgruppen hapert es immer noch an einer Personalgewinnung und Entwicklung für Leitungsaufgaben über Jahre hinweg.

Für große diakonische Einrichtungen wird jetzt ein solches Programm auf den Weg gebracht.

Gerade Fort- und Weiterbildungsangebote für Leitungsaufgaben für diakonische Berufe sind zu intensivieren.

Wichtig ist auch der Aspekt: Diakoninnen/Diakone sollen nicht leiten: In vielen Bereichen bestehen keine Leitungsperspektiven für die Berufsgruppe. Um so wichtiger ist es, die konkret zu nutzenden Chancen der Mitwirkung aktiv zu besetzen. Das gilt für die Ebene der Landeskirche genauso wie für die Kirchenkreisebene.

d) Eine wirkungsvollere Interessensvertretung wahrnehmen/Einfluss auf Leitungsprozesse nehmen

Dafür werden mögliche Schritte diskutiert:

- 1) die Aufspaltung/Isolierung vermeiden: Es kommt darauf an, sich nicht von anderen Berufsgruppen zu isolieren, sondern ein Bewusstsein als Berufsgruppe Mitarbeiter/In der bei Kirche Beschäftigten ohne Ordination Verbündete zu suchen.
- 2) Sich aktiv und kontinuierlich über Prozesse/Entwicklungen in der Landeskirche zu informieren und mögliche Ansprechpartner , z.B. in der Synode, zu befragen.
- 3) Leitungsfunktionen am jeweiligen Ort zu übernehmen (gerade auch in Kirchenkreisen)
- 4) „gute Lobbyarbeit betreiben“: Das bedeutet über die Möglichkeiten des Berufsfeld zu informieren, schwierigen Diskussionen nicht ausweichen, Veränderungen aktiv mit vorantreiben, selbstbewusst das eigene Profil

verdeutlichen. In diesen Prozessen sind die diakonischen Berufe nicht unbedingt die Verlierer.

II. Vertiefungsphase (Nachmittag):

Am Nachmittag wird die begonnene Diskussion zu den folgenden Aspekten vertieft:

1. Zukunftsperspektiven:

Aus dem strategischen Blickwinkel betrachtet, werden die bereits laufenden Veränderungsprozesse und Prognosen (EKD-Papier: „Ein Drittel weniger Mitglieder und die halbe Finanzkraft) und der allgemeine demografische Wandel auch in Zukunft dem Beruf gute Perspektiven ermöglichen. Abgesehen von Lobbyisten in eigener Sache (z.B. Pfarrverein) redet niemand von einer Rückkehr zur Pastorenkirche. Diese ist weder inhaltlich erstrebenswert (weil sie nicht alle Milieus erreicht) noch in der gewünschten Form finanzierbar. Deshalb: Die Zeit arbeitet durchaus für Diakoninnen/Diakone.

Wichtig ist es, dafür ein Fachkraftbewusstsein als Berufsgruppe zu entwickeln und zu leben und dies aktiv nach außen zu vertreten.

Unterhalb dieser grundsätzlichen Ebene können folgende Punkte wichtig sein:

1. Diversifizierung: Es kommt darauf an, die klassischen Berufsfelder durch neue Aufgaben zu ergänzen (siehe oben).
2. Dialog mit der Landeskirche: Die Landeskirche sollte Diakoninnen/Diakone ermutigen Aufgaben außerhalb klassischer Berufsfelder zu ergreifen und konkrete Möglichkeiten aktiv kommunizieren bzw. bei bestimmten Bereichen, z.B. die Leitungsaufgaben im diakonischen Bereich, auf die Beschäftigungsmöglichkeit von Diakoninnen/Diakonen hinweisen
3. Aktiv in den Kirchenkreisen sein: Hier werden immer stärker eigene Prioritäten gesetzt (Finanzausgleichsgesetz/ Grundstandards). Dabei ist zu klären, welche Berufsprofile für welche Aufgaben benötigt werden. Diakoninnen und Diakone sollten sich aktiv in diesem Prozess einbringen und ihn notfalls einfordern, keinesfalls jedoch sich verweigern. Verläuft dieser Klärungsprozess transparent, besteht für die Berufsgruppe keine Gefahr der Marginalisierung.

4. Diskussion der Anstellungsebenen: Es ist zu klären, ob eine Verlagerung der Anstellungsebene generell auf Ebene der Landeskirche Vorteile oder Nachteile bringt und ob eine solche Verlagerung kompatibel zum Prozess der Aufgabenverlagerung auf die mittlere Ebene ist oder aber widersprüchlich ist.

5. die individuelle Berufsplanung- und Perspektive im Sinn einer Karriereplanung muss stärker in den Blick genommen werden, gerade auch von jeder/m selbst.

II. Interessenvertretung:

(Siehe dazu die benannten Aspekte aus Teil I, die aus Zeitgründen nicht weiter vertieft werden). Ergänzend ist dazu festzuhalten:

Die meisten Teilnehmer/Innen in Workshop können sich nur ein zeitlich befristetes Engagement in einer Leitungsfunktion vorstellen. Für bestimmte Aufgaben /z.B. Synode) wären allerdings aus Gründen der Einarbeitung zwei Legislaturperioden anzustreben.

Jüngere Diakoninnen/Diakone fühlen sich von der sechsjährigen Amtszeit eher abgeschreckt. Auswege könnte hier in gewissen Umfang Berufungen sein.

Notwendig sind mehr Informationen, etwa zum Aufbau der Landeskirche, zum Zustandekommen von Entscheidungen etc.

Nicht alle wissen, wer ihre Ansprechpartner z.B. in der Synode sind

Wichtig ist auch die Mitarbeit auf der Kirchenkreisebene oder auch in der organisierten Mitarbeitervertretung.

Wichtige Leitfragen hierfür sind:

1. Wo will ich konkret mitgestalten?
2. Wo kann ich mit meinem Engagement was bewirken?
3. Wie wird konkret entschieden? Wie transparent sind solche Prozesse?

III. Antrag an die Vollversammlung der Diakoninnen und Diakone:

Abschließend wird beschlossen aus dem Workshop heraus einen Antrag in der morgigen Vollversammlung zu bringen mit dem Ziel, das diakonische Profil in der beruflichen Weiterbildung zu vertiefen, damit auch einzelqualifizierte Diakoninnen und Diakone die Möglichkeit erhalten, sich um Leitungsaufgaben in diakonischen Einrichtungen erfolgreich bewerben können. Der Ausbildungsbeirat der Landeskirche wird gebeten, sich mit dieser Thematik zu befassen.

14.3.2009/ Jörn Surborg