

Mit ~~Neben~~einander

ZUKUNFT GESTALTEN



Strukturreform 2021 der
Deutscheschweizerischen Vereinigung





*„Rückt zusammen, rückt zusammen!
Einheit bringt Stärke und Erfolg;
Uneinigkeit und Spaltung bringen
Schwäche und Niederlage.“*

E. G. White, 5T 488.2

Vorwort



Als Vereinigung sind wir in Bewegung

und wo sich etwas bewegt, gibt es auch Veränderung. Auf unserer Wanderschaft (Heb. 11,13-16) als Gemeinde durch Zeit und Gesellschaft ist uns das eigentliche Ziel, das wir anstreben, gesetzt: Das neue Leben in Gottes Reich – unserem Vaterland. Das Ziel steht fest, unterwegs aber ändert sich die Umgebung und je nach Gelände und Anforderung muss die Route immer wieder den Umständen angepasst und die nächste Etappe geplant werden. Genau in solch einer Phase sind wir.

Die DSV - mit all ihren Diensten im Predigtamt, Abteilungsarbeiten und Verwaltungen - besteht, um den Gemeinden zu dienen und Jüngerschaft zu fördern. Wie wir das am besten tun können, ist eine Frage, die immer wieder neu gestellt werden muss. So sind wir fast hundert Jahre einem Organisationsmodell gefolgt, das gut und sinnvoll war. Eine weitverzweigte Abteilungsstruktur hat sich verfestigt und bildet viele einzelne Tätigkeitssilos, die zwar wichtige Anliegen verfolgen, sie existieren und agieren aber oft losgelöst voneinander. Um Jüngerschaft zu fördern und den Gemeinden besser dienen zu können, brauchen wir heute agilere Strukturen, besser vernetztes Arbeiten sowie Dienste für Gemeinden und Glieder, die Synergien nutzen und weniger segmentieren.

Bei unserer Routenplanung lassen wir uns von einem wichtigen Prinzip leiten, welches E. G. White den leitenden Geschwistern ans Herz legte: „Rückt zusammen, rückt zusammen! In der Einheit liegt die Stärke und der Sieg; in der Uneinigkeit und der Spaltung liegt die Schwäche und die Niederlage.“ Der Ruf zur Einheit und Zusammenarbeit ist nicht neu. Aber er muss immer wieder neu gehört und umgesetzt werden. Wenn E. G. White sagte: „Wir müssen zusammenrücken und am gleichen Strang ziehen“, dann bezieht sich dies auch darauf, miteinander das gemeinsame Ziel zu verfolgen. Genau darum geht es uns.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters that appear to read 'S. Sigg'.

Stephan Sigg

Präsident der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten
in der Deutschschweiz

Auf einen Blick

Ausgangslage

Seite
6-7

- 1 Die Anzahl der Abteilungen und Beauftragungen ist auf rund 20 angewachsen.
- 2 „Silo-Struktur“ - die Abteilungen arbeiten meist **nebeneinander** statt **miteinander**.
- 3 Zu viele zum Teil ähnliche Veranstaltungen
- 4 Überlastung der Kirchenleitung durch zunehmende administrative Anforderungen

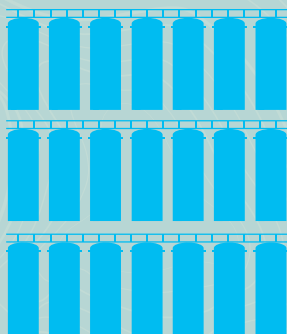
Historischer Abriss

Seite
8-9

Bereits vor 20 Jahren wurden die derzeitigen Herausforderungen und Schwachstellen der bestehenden Organisationsstruktur erkannt und der Optimierungsbedarf als notwendig erachtet.

Bereichsmodell

Die aktuelle DSV-Struktur bestehend aus rund 20 Abteilungen bzw. Beauftragungen soll in ein Bereichsmodell überführt werden, aus vier **Bereichsteams** (S. 11+12), einem **Planungsteam** (S. 13) sowie einer **Gemeindeakademie** (S.13).



Seite
10-21

Seite
22

Ziele

- / Stärkung der lokalen Ortsgemeinden
- / Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen
- / Entlastung der Kirchenleitung

Chancen

Seite
22

- / Stärkere Ausrichtung auf die Ortsgemeinden durch Bereich „Gemeindeentwicklung“
- / Bessere Förderung von (ehrenamtlichen) Mitarbeitern durch „Gemeindeakademie“
- / Förderung von Teamarbeit zwischen Abteilungen, Bereichen und Ortsgemeinden
- / Gemeinsame Zielorientierung aller Bereiche
- / Stärkerer Fokus auf „Evangelisation und Verkündigung“ durch eigenen Bereich.
- / Mehr abteilungsübergreifende Projekte durch Bereich „Beziehungen“
- / Bündelung der Kommunikation durch Bereich „Kommunikation“

Vom Nebeneinander zum Miteinander

Seite
23

„Gott sehnt sich danach, dass sein Volk nicht ‚nebeneinander‘ sondern ‚miteinander‘ unter Leitung des Heiligen Geistes den Missionsauftrag erfüllt.“

Fragen und Antworten

Kurze Antworten auf wichtige Fragen

Seite
24-26

Abteilungen, Beauftragungen, Institutionen und Initiativen der DSV

Viele Stimmen – wenig Zusammenarbeit



Weitere DSV nahestehende Institutionen:

ADRA, Alters- und Pflegeheim Oertlimatt,
Seminar Schloss Bogenhofen, Privatschule Altavilla,
Privatschule A-Z



Ausgangslage

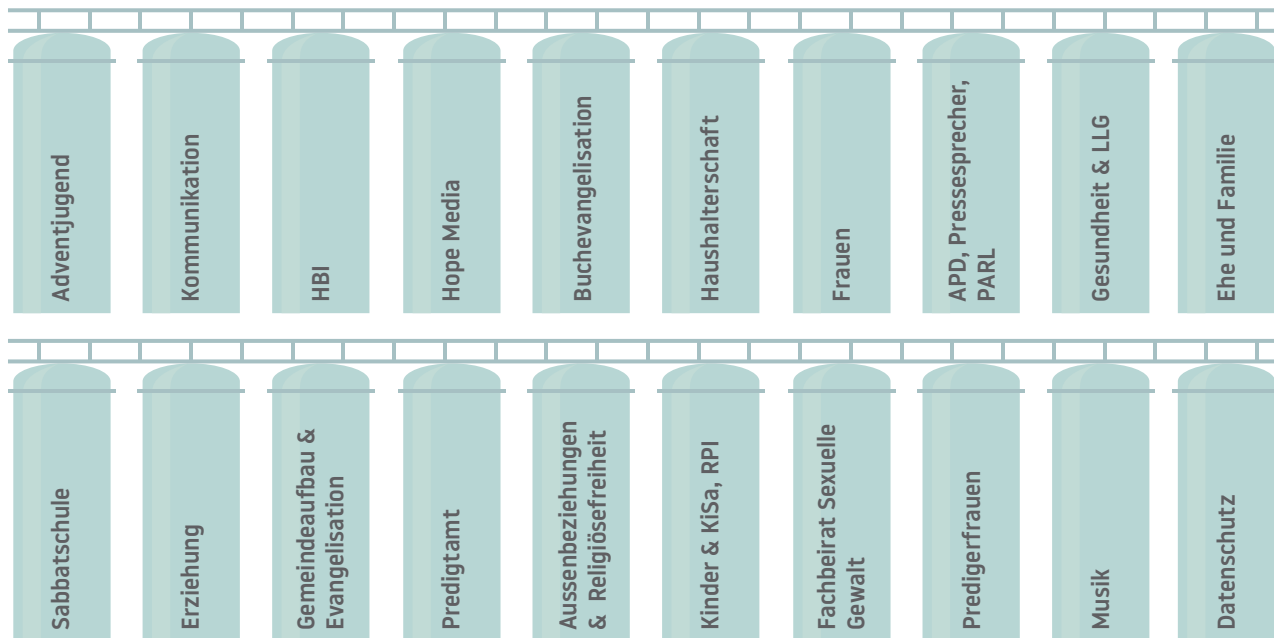
Vom Miteinander zum Nebeneinander

Bereits während der Gründungsphase der Siebenten-Tags-Adventisten im 19. Jahrhundert wurde deutlich, dass einer wachsenden Kirche eine Struktur gegeben werden muss, um dem biblischen Auftrag innerhalb der Gesellschaft gerecht zu werden. Neben der Kirchenleitung in Maryland, USA (Generalkonferenz), wurden kontinentale Zweigstellen (Divisionen) gegründet. Die Divisionen wurden entsprechend den geographischen Regionen in Verbände, Unionen und Vereinigungen unterteilt. Immer wieder wurde diese Struktur durch die verantwortlichen Gremien an veränderte Situationen angepasst und Neuordnungen durchgeführt. Im Jahre 1909 sagte William A. Spicer, späterer GK-Präsident, über kirchliche Veränderungen: „Die Einzelheiten der Organisation mögen je nach Bedingungen und Arbeit variieren, aber immer, wenn Gott seine Gemeinde zusammengerufen hat, ist in ihr die geistliche

Gabe der Ordnung und Führung erschienen, der Geist, der im Himmel herrscht.“¹

Neben der geographischen Struktur wurden bereits gegen Ende des 19. Jahrhunderts erste „Abteilungen“ gegründet. Diese Abteilungen unterstehen der geographischen Kirchenleitung (z.B. Vereinigung) und haben die Aufgabe, eine Zielgruppe, einen thematischen Schwerpunkt oder eine administrative Aufgabe innerhalb der Organisation zu vertreten.

Die organisatorische Struktur der Deutschschweizerischen Vereinigung (DSV) hat sich ebenfalls über viele Jahrzehnte entwickelt, ist gewachsen und erweitert worden. Derzeit gibt es rund 20 Abteilungen bzw. Beauftragungen. Hinzu kommen zahlreiche Institutionen (Altersheim, ADRA, Verlag, Schulen, ...).





Die Abteilungen stehen im Dienst für die Ortsgemeinden und deren Gemeindeglieder. Die wachsende Anzahl der Abteilungen hat jedoch auch dazu geführt, dass die Abteilungen nicht mehr nur als Dienstleister sondern auch als fordernde Stellen gegenüber den Gemeinden wahrgenommen werden. Jede Abteilung ist auf die Unterstützung seitens der Ortsgemeinden angewiesen, beispielsweise für das Werben von Events, Initiativen und sonstigen Anliegen. Je mehr Abteilungen existieren, desto mehr Erwartungen an die Ortsgemeinden werden gestellt. Zudem wird jede dieser Abteilungen und Institutionen von einer Leiterin oder einem Leiter² vertreten und verfolgt eigene Schwerpunkte und Ziele. Solange die Anzahl der Abteilungen noch überschaubar war, war eine enge Zusammenarbeit möglich. Aufgrund der zunehmenden Komplexität und Anforderungen hat sich in der DSV (wie auch in vielen anderen kirchlichen Organisationen) eine Art „Silo-Struktur“ entwickelt. Jede Abteilung plant eigene Veranstaltungen, eigene Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte und kommuniziert über eigene Kanäle. Dies führte in zunehmender Weise dazu, dass die Abteilungen **nebeneinander** um Aufmerksamkeit und Unterstützung seitens der Ortsgemeinden, Prediger sowie der Kirchenleitung werben, anstatt sich miteinander zu ergänzen und gemeinsame Ziele zu verfolgen.

Wo es zu Beginn noch ein **Miteinander** gab, wurden die verschiedenen „Silos“ mehr und mehr in ein „**Nebeneinander**“ gedrängt. Versuche in den letzten Jahren, dass die Abteilungen wieder mehr miteinander arbeiteten, scheiterten leider an unzureichenden Rahmenbedingungen und einer zwischenzeitlich veralteten Organisationsstruktur. Die Verfestigung eines „Nebeneinanders“ der Abteilungen mit einer einhergehenden Verzettlung der damit verbundenen Anliegen sowie die zunehmend ineffiziente Aufgabenbündelung auf der Leitungsebene wurden bereits vor rund 20 Jahren als drängende Probleme der DSV-Struktur festgestellt. Eine vom VA eingesetzte Strukturkommission erarbeitete von 2002-2004 einen zukunftsweisenden Vorschlag zur Reorganisation der DSV. Der Vorschlag fand keine Mehrheit.

Wichtige Reformen blieben aus und der Status quo blieb erhalten – bis heute. Trotz der suboptimalen Umstände leisten die unterschiedlichen Abteilungen und Institutionen bis heute einen grossen Einsatz und sind neben den Ortsgemeinden ein wesentlicher Bestandteil der Kirchenstruktur. Das Bedürfnis nach Optimierung wurde in den letzten Jahren jedoch immer lauter.

Die Veränderungen und das strukturelle Wachstum der vergangenen Jahrzehnte führte zu einer deutlichen Mehrbelastung der Kirchenleitung. Sowohl Präsident als auch Exekutivsekretär übernehmen neben ihren Aufgabenbereichen in der Kirchenleitung noch verschiedene Abteilungs- bzw. Gemeindeverantwortungen.

Da die Kirchenleitung in der Schweiz nicht nur Vereinigungsverantwortung übernehmen muss, sondern zugleich auch Unionsaufgaben, entsteht ein zusätzlicher Mehraufwand im Vergleich zu Vereinigungsleitungen in Deutschland.

Diese zeitliche Überbelastung führt unter anderem zu Frustrationen bei Ortsgemeinden, Mitarbeitern und Vertretern der Kirchenleitung selbst. Administrative Verpflichtungen und Erwartungen binden zeitliche Kapazitäten, die andernorts erwünscht und notwendig sind.

Eine Entlastung der Kirchenleitung ist daher unbedingt notwendig und bietet grosses Potenzial.

¹ W. A. Spicer, „The Divine Principle of Organization,“ Advent Review and Sabbath Herald, March 25, 1909, 5

² Für eine bessere Lesbarkeit in der Folge auf die weibliche Form verzichtet. Sie ist jedoch stets inkludiert.

Historischer Abriss

Die genannten Herausforderungen sind bereits in den Jahren 2002 bis 2004 von einer Strukturkommission und dem Vereinigungsausschuss diskutiert worden. In den damaligen Protokollen wurden unter anderem folgende Schwachstellen identifiziert und festgehalten:

- / Die Abteilungen und Bereiche arbeiten nicht alle an den gleichen Aufgabenschwerpunkten.
- / Die Organisationsstruktur ist intransparent.
- / Entscheidungsprozesse sind kompliziert und langwierig.
- / Die Aufteilung der Verantwortlichkeiten ist unklar.
- / Abteilungsleiter verfügen über zu wenig Kompetenzen.
- / Die Aufgabenschwerpunkte und Zielsetzungen sind zu wenig klar definiert.
- / Der Vorsteher kann sich zu wenig echten Führungsaufgaben widmen.
- / Der Vorsteher hat zu viele direkt unterstellte Bereiche und Abteilungen.

In der Folge wurde eine Strukturreform mit diesen protokollierten Eckpunkten erarbeitet:

- 1 Zusammenfassung der bestehenden Abteilungen in vier Bereiche mit Bereichsleitern:
 - / Verkündigung / Evangelisation
 - / Familie / Jugend / Kinder
 - / Verwaltung / Finanzen
 - / Gemeindeentwicklung
- 2 Der Vereinigungsausschuss (ohne Gemeindevertreter) übernimmt die Geschäftsleitung. Der Hausschuss wird aufgehoben. Die vier Bereichsleiter sind direkt dem Vorsteher untergeordnet.
- 3 Die Stelle des Sekretärs (heute: Exekutivsekretär) wird gestrichen.

Nach einem dreijährigen Prozess wurde diese Strukturreform vom Vereinigungsausschuss abgelehnt. Dies wurde insbesondere damit begründet, dass eine zusätzliche Hierarchieebene („Bereiche“), die Aufhebung des Hausausschusses sowie die

Streichung der Stelle des Sekretärs zu keiner wesentlichen Entlastung des Vorstandes führen. Stattdessen wurde die Gefahr wahrgenommen, dass die vier Bereichsleiter in diesem Vorschlag zu viel Macht und Einfluss besäßen und die Mitwirkung von Gemeindegliedern zu gering sei.

Obwohl diese Strukturreform damals gescheitert ist, zeigt sie auf, dass die derzeitigen Herausforderungen und Schwachstellen der bestehenden Organisationsstruktur bereits vor rund 20 Jahren erkannt und der Optimierungsbedarf als notwendig erachtet wurde.

In der bestehenden Legislatur wurde das Anliegen einer agileren Organisationsstruktur der DSV schon früh thematisiert. Erste Ansätze in dieser Richtung wurden eingeleitet. Es war dann im Rahmen einer Predigertagung im Jahr 2020, wo auch von Seiten einiger Abteilungsleiter der Wunsch geäußert wurde, erneut über die Organisationsstruktur der DSV nachzudenken. Ein Arbeitskreis wurde ins Leben gerufen. Sein Ziel bestand darin, einen Vorschlag für eine zukunftsorientierte Optimierung der Organisationsstruktur zu entwerfen. Dieser Vorschlag wurde vom Vereinigungsausschuss beraten und mit Unterstützung des Arbeitskreises zur vorliegenden Strukturreform weiterentwickelt.

„Die DSV steht in diesem Prozess im deutschsprachigen Raum nicht allein da. Auch in anderen Vereinigungen wurden in den letzten Jahren Strukturreformen vorgenommen.“

Die DSV steht in diesem Prozess im deutschsprachigen Raum nicht allein da. Auch in anderen Vereinigungen wurden in den letzten Jahren Strukturreformen vorgenommen:

- / Österreichische Union: geographische Ausrichtung und Zusammenlegung von Abteilungen
- / Bayrische Vereinigung: Aufbau der Abteilung „Gemeindeentwicklung“ sowie Optimierung der Verwaltungsstruktur
- / Baden-Württembergische Vereinigung: Optimierung der Verwaltungsstruktur
- / Hansa-Vereinigung: Zusammenlegung von zwei Vereinigungen
- / Süd- und Norddeutscher Verband: Zusammenlegung von Bereichen, gemeinsamer Standort

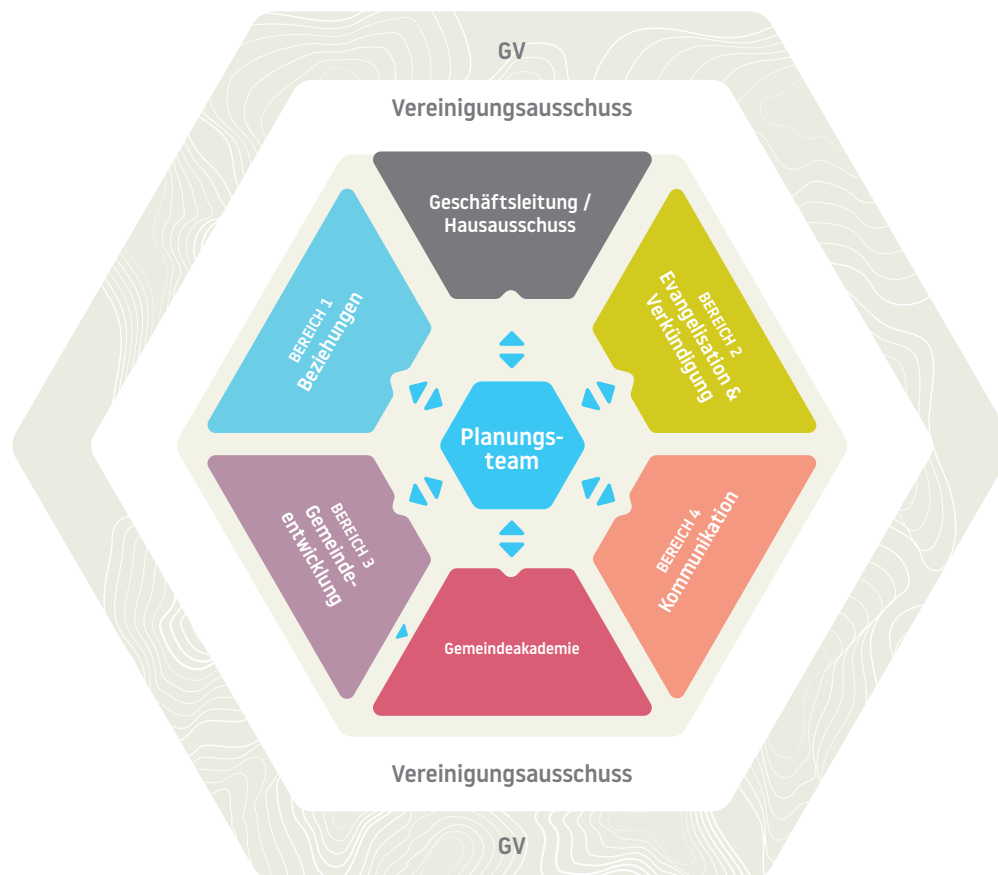
Bereichsmodell

Überblick

Die rund 20 Abteilungen, die derzeit die bestehende Silostruktur bilden, werden in Zukunft in **vier Bereichsteams**, in denen die Abteilungen mit ihren spezifischen Anliegen integriert sind und synergetisch zusammenarbeiten, zusammengeführt. Jedes Bereichsteam hat eine Bereichskoordination, welche zugleich auch eine Abteilungsverantwortung innerhalb dieses Teambereiches übernimmt. Die verschiedenen Abteilungsanliegen werden von den entsprechenden Abteilungsverantwortlichen im Team vertreten, gemeinsam besprochen und je

nachdem unter Nutzung sinnvoller Synergien auch gemeinsam umgesetzt. Dies fördert die Zusammenarbeit und die Verbindung von gemeinsamen Anliegen und führt zu einer deutlich sichtbaren Verschlinkung der Organisationsstruktur.

Für eine bessere Vernetzung zwischen den Bereichsteams wird ein **Planungsteam** etabliert. Zudem wird eine **Gemeindeakademie** aufgebaut, die sich verstärkt an den Bedürfnissen der Ortsgemeinden und der „Ausrüstung zum Dienst“ (Eph 4,12) der Glieder ausrichtet und als zentrale Ausbildungsplattform aller Bereiche für Gemeindeglieder fungiert.

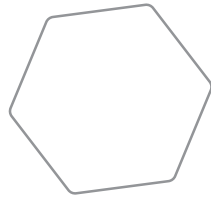




„Veränderungen sind ein Zeichen von Lebendigkeit. Ich bin dankbar, dass bei der Strukturreform der Fokus auf das Gemeindeleben gelegt wurde. Durch Begleitung werden Gemeinden und Prediger im Veränderungs- und Wachstumsprozess unterstützt. Durch die Gemeindeakademie wird die Basis gestärkt, indem Ressourcen gebündelt, Transfer verbessert und Bevollmächtigung ermöglicht werden, damit wir alle unseren Dienst für Gott und unsere Mitmenschen noch besser und freudiger ausführen können. Hilfst du mit?“



Ralph Wäspi, Prediger



Die vier Bereichsteams

In den vier Bereichsteams werden alle bestehenden Abteilungsanliegen durch die entsprechenden Abteilungsverantwortlichen vertreten sein. Die Zusammenführung der bisher für sich allein stehenden Abteilungen in eine agile Teamstruktur fördert eine deutlich **intensivere Zusammenarbeit und ein vernetzteres Denken und Planen**. So werden Synergien genutzt und geschaffen, wo bislang jede Abteilung nach eigenen Lösungen suchte. In regelmässigen Bereichssitzungen werden gemeinsame Ziele und die Abteilungsanliegen **miteinander** diskutiert und verfolgt.

Die vier Bereiche stellen sich wie folgt zusammen:

„In den vier Bereichsteams werden alle bestehenden Abteilungsanliegen durch die entsprechenden Abteilungsverantwortlichen vertreten sein.“

Bereichsteam 1: Beziehungen

Integrierte Abteilungen:

- Adventjugend (200 %)
- Kinderdienste (2 Beauftragungen)
- Ehe & Familie (bisher 20 %, neu 30 %)
- Frauen (bisher 30 %, neu 20 %)
- Männer (Beauftragung)
- Haushalterschaft (50 %)
- Erziehung (10 %)
- Bereichskoordination (neu 15 %)

Gesamt: bisher 310, neu 325 Stellenprocente

Ziel und Aufgabe: **Generationenübergreifende Glaubens- und Persönlichkeitsentwicklung**

- / Überregionale Veranstaltungen / Begegnungen ermöglichen
- / Gemeinsame Initiativen und Projekte entwickeln und durchführen
- / Unterstützung der Gemeindeakademie



„Seit letztem Sommer arbeiten wir im Bereich Kommunikation bereits als Kompetenzteam wie in der Strukturreform beschrieben. Nach einer anfänglichen Umstellungs- und Findungsphase kann ich sagen, dass die Zusammenarbeit viel Freude macht und uns auch kreativer und produktiver werden lässt. Sie gibt auch Möglichkeiten, uns gegenseitig besser zu ergänzen. Deshalb glaube ich, dass die Strukturreform ein wichtiger und notwendiger Schritt ist, unsere Strukturen so zu gestalten, dass wir den Auftrag Jesu in unserer Zeit besser erfüllen können.“



Marvin Brand, Abteilungsleiter Kommunikation

Bereichsteam 2: Evangelisation & Verkündigung

Integrierte
Abteilungen:

Predigtamt (bisher 10 %, neu 20 %)
Buchevelisation (100 %)
Hope Bibelstudieninstitut (60 %)
Evangelisation (bisher 5%, neu 30 %)
Gesundheit (30 %)

Bereichskoordination (neu 15 %)
Gesamt: bisher 205, neu 255 Stellenprozente

Ziel und Aufgabe: **Evangelisation & Verkündigung fördern:**

- / Planung und Koordination überregionaler Evangelisationsprojekte
- / Schnittstelle von Pastoren, lokalen Missionsleitern und Buchevangelisten
- / Beratung und Unterstützung regionaler, öffentlicher Veranstaltungen
- / Motivationsarbeit für persönliche evangelistische Tätigkeit
- / Bereitstellung von Ressourcen und Hilfsmitteln
- / Unterstützung der Gemeindeakademie

Bereichsteam 3: Gemeindeentwicklung

Integrierte
Abteilungen:

Prozessbegleitung & Gemeindecaching (neu 50 %)
Gemeindeleben (bisher Sabbatschule & Gemeindeaufbau 15 %, neu Gottesdienst & Kleingruppen 20 %)
Leitung Gemeindeakademie (neu 30 %)
Musik (Beauftragung)

Bereichskoordination (15 %)
Gesamt: bisher 15, neu 115 Stellenprozente

Ziel und Aufgabe: **Stärkung und Befähigung der lokalen Ortsgemeinden:**

- / Kompetenzteam zur Unterstützung und Beratung der Ortsgemeinden und der Ortprediger.
- / Coaching und Prozessbegleitung in den Bereichen Evangelisation und Gemeindeentwicklung
- / Ermöglichung überregionaler Veranstaltungen und Begegnungen
- / Entwicklung und Durchführung gemeinsamer Initiativen und Projekte
- / Förderung der Kleingruppenarbeit
- / Aufbau der Gemeindeakademie

Bereichsteam 4: Kommunikation

Integrierte
Abteilungen:

- Hope Media (50 %)
- Kommunikationskoordination / Marketing / Social Media (bisher 100 %, neu 90 %)
- Pressesprecher (bisher 30 %, neu 15 %)
- Aussenbeziehungen und Religiöse Freiheit (10 %)
- APD (bisher 30 %, neu 10 %)

Bereichskoordination (neu 15 %)

Gesamt: bisher 220, neu 190 Stellenprozente

Ziel und Aufgabe: **Einheitliche und lebensnahe Kommunikation (sach- und empfängergerecht):**

- / Kommunikation der DSV-Anliegen (inkl. Bereiche)
- / Missionarische Kommunikation
- / Ausbildung und Beratung von Mitarbeitern und Ehrenamtlichen im Bereich Kommunikation

Gesamt Veränderung der Stellenprozente:

Bisher 750 % + 7 Beauftragungen

Neu: 885 % + 7 Beauftragungen

Die Beauftragungen „Fachbeirat sexuelle Gewalt“, „Datenschutz“ und „Predigerfrauen“ bleiben eigenständig, ohne Anbindung an ein Bereichsteam erhalten.

Geringfügige Mutationen

Beim Wechsel vom Silomodell zum Bereichsteam-Modell bleiben bei den meisten Abteilungsanliegen die zugeteilten Arbeitsprozente erhalten und es gibt nur geringfügige Mutationen. Dazu gehören eine Verschiebung von 10 % Prozent von der Frauenabteilung zum Anliegen Ehe & Familie. Vereinzelte Kürzungen gibt es im Bereich Kommunikation wo zum Beispiel der APD (Adventistischer Pressedienst) auf 10 % und die Kommunikationskoordination auf 90 % reduziert wurden. Das Anliegen „Evangelisation“ wird neu von 5 % auf 30 % gesetzt und auch das Predigtamt ist um 10 % auf 20 % erhöht worden. Die Sabbatschulabteilung ist bei der Kleingruppenarbeit integriert und Teil des Bereichsteams „Gemeindeentwicklung“.

Innovation Gemeindeentwicklung

Unsere Gemeinden bauen vor Ort, mit den Menschen und den Gaben, über die sie verfügen und im Kontext, indem sie stehen, Ortsgemeinde und entwickeln langfristig angelegte Missionsprojekte. Es ist Aufgabe der DSV, die Gemeinden auch in Leitungsfragen

zu beraten sowie bei der Vision- und Strategieentwicklung, bei Veränderungsprozessen oder auch in Konfliktsituationen besser und gezielter zu unterstützen. Dazu gibt es neu den Bereich Gemeindeentwicklung. Bei der Gemeindeberatung sowie der Prozessbegleitung ist es sinnvoll, wenn die unterstützende Person eine Aussensicht und -position vertreten kann. Dies entlastet auch die Predigerschaft. Ein zusätzlich wichtiger Baustein im Dienste der Gemeinden und der Jüngerschaft ist die Gemeindegemeindeakademie als Ausbildungsplattform für die verschiedenen Gemeindedienste, sei dies in der Verkündigung und Lehre, Diakonie, Kleingruppenarbeit und Mission wie auch bezüglich Leitung und Administration.

Einsparungspotenzial aufgrund von Synergien

Mit der neuen Arbeitsstruktur schaffen wir zum jetzigen Zeitpunkt keine Einsparungen bei den Arbeitsprozenten in der DSV. Zuerst soll sich das neue Modell etablieren können. Je nach Glieder- und Finanzentwicklung werden in Zukunft aber Einsparungen auch bei den Gemeindediensten der DSV schrittweise



„In meiner Tätigkeit im Vereinigungsausschuss erhalte ich in vielen Bereichen einen ‚Blick hinter die Kulissen‘. Das sich mir bietende Bild ist geprägt von sehr viel Herzblut und Engagement, sei es bei DSV-Angestellten oder ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Gemeinden.

Die vorliegende Strukturreform wird massgeblich dazu beitragen, dass Doppelspurigkeit reduziert und Synergien optimal genutzt werden können.

Die DSV-Leitung wird sich vermehrt auf die Hauptaufgaben konzentrieren können.

Zum Wohle von uns allen und zur Entwicklungsförderung der Gemeinden.“



Beat Studer, VA-Mitglied

nötig sein. Das Bereichsmodell schafft dazu bessere Voraussetzungen als das bisherige Silomodell, weil wir damit wichtige Anliegen bündeln und dadurch Synergien geschaffen werden. Beim Silomodell hingegen werden entweder neue Abteilungen dazu gefügt oder aber gestrichen - man addiert oder subtrahiert. Im Bereichsmodell werden Einsparungen aufgrund von Synergien und Effizienz im Blick auf Dienste, Ressourcen und Events möglich, ohne dass dabei wichtige Anliegen verloren gehen müssen.

Zusammensetzung der Bereiche

Die Zusammensetzung der Bereiche wurde im Rahmen der Strukturreform ausgiebig diskutiert. Manche Abteilungen hätten durchaus mehreren Bereichen zugeordnet werden können (z. B. Gesundheit, Haushalterschaft, Erziehung, etc.). Ein wesentliches Kriterium für die Zusammensetzung war eine ähnliche Zielgruppe bzw. eine ähnliche Zielausrichtung. So ist der Bereich „Beziehungen“ insbesondere auf die unterschiedlichen Personengruppen der DSV ausgerichtet, der Bereich „Gemeindeentwicklung“ verstärkt auf die Gemeinde in ihrer Gesamtheit. Die Bereiche „Evangelisation & Verkündigung“ sowie „Kommunikation“ sind aufgrund gemeinsamer Zielausrichtungen der Abteilungen zusammengesetzt worden (Stärkung der missionarischen Profile der Ortsgemeinden, bzw. einheitliche, empfängergerechte Kommunikation). Sollte im Laufe der nächsten Legislatur deutlich werden, dass die eine oder andere Abteilung in einem anderen Bereich besser verortet wäre, sind Anpassungen und Verschiebungen möglich.

Wie die Bereiche konkret zusammenarbeiten werden, wird im Laufe der nächsten Legislatur ausgearbeitet und entwickelt. Regelmässige Treffen innerhalb der Bereiche führen zur einer engeren Vernetzung. Events, Initiativen und Aktionen werden dort, wo dies sinnvoll ist, gemeinsam ausgearbeitet und durchgeführt. Zugleich können die Abteilungen jedoch eigenständige Aufgaben ausführen, wenn eine Zusammenarbeit nicht zielführend wäre.

Die Zusammenarbeit in Bereichen wurde in der DSV bereits im Bereich „Kommunikation“ getestet. Mehr Erfahrungen mit einem ähnlichen Modell hat die Österreichische Union, die ebenfalls einige Abteilungen in Bereiche zusammengefasst hat. Die Rückmeldungen sind durchwegs positiv.

Das Bereichsmodell betrifft insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Ortsgemeinden und Abteilungen, sowie zwischen den Abteilungen. Innerhalb der Gemeinden ist es nicht erforderlich (aber möglich) eine ähnliche Struktur zu übernehmen. In den meisten Gemeinden funktioniert das bestehende System aus verschiedenen Abteilungen sehr gut.

Planungsteam

Das Planungsteam setzt sich aus den Bereichskoordinatoren der Bereichsteams sowie dem Präsidenten und Exekutivsekretär zusammen. Es ist möglich, dass weitere Beisitze vergeben werden (z. B. Advent-Verlag). Das Planungsteam besteht somit aus ca. sieben Personen. Das ist eine ideale Grösse für **konstruktive Planungen** und **kreative Prozesse**.

Die Aufgaben des Planungsteams bestehen darin, die vier Bereichsteams miteinander zu vernetzen. In diesem Kreis werden regelmässig die strategischen Rahmenbedingungen der DSV-Leitung (Vereinigungsausschuss und Hausausschuss) bezüglich ihrer operativen Ausgestaltung und Umsetzung bearbeitet. Gemeinsame und übergreifende Anliegen und Themen werden behandelt und von den Bereichskoordinatoren in ihre Bereichsteams getragen zur weiteren Umsetzung etc. Alle Bereichsteams werden so in Zukunft „an einem Strang ziehen“ können. Abteilungen stehen somit nicht länger in „Konkurrenz“ zueinander, sondern ergänzen sich im **ideenreichen Miteinander**. Ressourcen und Qualifikationen sollen gemeinsam genutzt werden und somit zu starken **Synergieeffekten** führen. Hierfür finden regelmässige Treffen des Planungsteams statt. Diese ersetzen die bisherigen Abteilungsleitersitzungen, in denen aufgrund der Anzahl der beteiligten Personen kreative Prozesse oftmals schwerfällig waren. Gemeinsame Sitzungen und Treffen aller Abteilungen beziehungsweise Bereichsteams zum Beispiel mit der Vereinigungsleitung sind damit aber nicht ausgeschlossen.

Zur Unterstützung und Entlastung des Planungsteams können zeitlich begrenzte Arbeitskreise eingesetzt werden. In diesen können auch ehrenamtliche Mitglieder ihre Gedanken in entstehende Projekte und Prozesse einfließen lassen.

Auf der Ebene des Planungsteams wird der Aufbau und die Implementierung der Gemeindeakademie koordiniert und von der verantwortlichen Person für die Gemeindeakademie umgesetzt. Somit sind alle Bereiche inhaltlich wie organisatorisch an der Gemeindeakademie beteiligt.

Das Planungsteam ist ein Arbeitsgremium und keine zusätzliche, administrative Einrichtung. Das Planungsteam unterstützt somit die operative Leitung und hat als solches keine spezifischen Weisungsbefugnisse. Diese sind der Geschäftsleitung (Hausausschuss) und der Vereinigungsleitung (Vereinigungsausschuss) vorbehalten. Das Planungsteam etabliert **keine weitere Hierarchiestufe** in der DSV. Stattdessen besteht seine Kernaufgabe darin, aus einer DSV-Strategie, die gemeinsam mit dem Vereinigungsausschuss definiert wird, Handlungsfelder für eine sinnvolle und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Bereichen und Abteilungen abzuleiten.



„In meiner Arbeit sind Schnittmengen und Zusammenarbeit wertvolle Ressourcen. Ich blicke von aussen auf die Strukturreform, da ich selber nicht am Prozess beteiligt war. Ungeachtet dessen freue ich mich darüber, dass Vernetzung und Teamarbeit, in allen Bereichen der DSV, gefördert und gut strukturiert werden sollen. Ich wünsche mir, dass wir in unserem Miteinander Sorge tragen und dazu gehören nicht nur zweckmässige und zeitgemässe Strukturen, sondern auch die Bereitschaft Gott und einander von Herzen zu dienen.“



Annika Looser Grönroos, Abteilungsleiterin Ehe und Familie.



Gemeindeentwicklung

Im Rahmen der Einführung des Bereichsmodell wird ein thematisch neuer Bereich geschaffen. Der Bereich **Gemeindeentwicklung** hat das primäre Ziel, die lokalen Ortsgemeinden sowie deren ehrenamtliche Mitarbeiter zu stärken und zu befähigen. Da die Ortsgemeinden das Fundament der Vereinigungsstruktur darstellen, sind starke, eigenständige Gemeinden eine Voraussetzung für eine auf die Zukunft ausgerichtete Kirche. Jede Gemeinde steht in einem geographischen und zeitlichen Kontext. Dieser Kontext verändert sich jedoch ständig, was Gemeinden immer wieder vor grosse Herausforderungen stellt. Mithilfe einer Prozessbegleitung (Gemeindecoaching) sollen Gemeinden während anstehenden Veränderungsprozessen kompetent unterstützt werden. Damit können allfällige gemeindeinterne Spannungen reduziert, sowie Missverständnisse vermieden werden. Gemeinden gehen gestärkt aus möglichen Veränderungsprozessen hervor.

Das Gemeindeleben soll durch spezifische Schwerpunktthemen bereichert werden (z. B. Kleingruppenarbeit, Sabbatschule, Gottesdienstgestaltung). Gemeinden, die den Wunsch haben, einen dieser Bereiche umzugestalten, zu optimieren oder Neues zu wagen, können sich an die verantwortliche Person im Bereich Gemeindeentwicklung wenden und erhalten Unterstützung.

Eine wesentliche Aufgabe des Bereichs „Gemeindeentwicklung“ ist die Leitung der „**Gemeindeakademie**“.

Gemeindeakademie

Die Gemeindeakademie bildet ein zentrales Element im Bereichsmodell. Ihre Aufgabe besteht darin, ehrenamtliche Mitarbeiter aus den lokalen Ortsgemeinden für ihren Dienst zu befähigen und sie darin zu unterstützen. Durch die Zentralisierung dieser Ausbildungsplattform soll die **überregionale Vernetzung von ehrenamtlichen Mitarbeitern** in ähnlichen Funktionen gefördert werden.

In der Gemeindeakademie findet daher eine starke Vernetzung aller DSV-Bereiche statt: Ortsgemeinden, Prediger und Abteilungen. Diese Plattform soll dazu dienen, aufeinander zu hören, voneinander zu lernen und miteinander voranzugehen. Zahlreiche bereits bestehende Ausbildungseinheiten der verschiedenen Abteilungen können zusammengeführt und Synergien genutzt werden (z. B. Ausbildung zum Bibelstunden geben, Laienpredigerausbildung, Kleingruppentraining, u.v.m). Zusätzlich können ehrenamtliche Mitarbeiter in ihren Verantwortungsbereichen eingearbeitet und befähigt werden, bzw. durch Vernetzung mit Verantwortungsträgern anderer Gemeinden neue Ideen und Impulse gewinnen.

Die Gemeindeakademie hat nicht das Ziel alle Gemeinden zu vereinheitlichen. Ganz im Gegenteil: Die Gemeindeakademie möchte dazu beitragen, dass eigenständige Gemeinden in ihrer Unterschiedlichkeit gestärkt werden. Um das eigene Gemeindeprofil zu schärfen kann es jedoch wichtig sein, von den Er

fahrungen anderer Gemeinden zu lernen sowie eigene Erfahrungen zu teilen.

Die Gemeindeakademie wird über das Planungsteam koordiniert und operativ von der Bereichskoordination des Bereichsteams „Gemeindeentwicklung“ geleitet.

Alle Bereiche unterstützen den Aufbau und die Implementierung der Gemeindeakademie. Die gemeinsame Gestaltung erfolgt auf Ebene des Planungsteams. Neben den Abteilungen kann die Gemeindeakademie auch von Ortspredigern unterstützt werden. Die konkrete Ausgestaltung wird eine wichtige Aufgabe während der nächsten Legislatur sein.

Kompetenzen

Die Kompetenzen des Haus- und Vereinigungsausschusses bleiben unverändert bestehen. Auf diese Weise soll eine Machtzentralisierung vermieden werden. Die Bereichskoordinationen

vertreten ihre jeweiligen Bereiche im Planungsteam und tragen Verantwortung für die koordinierte Zusammenarbeit der Abteilungsverantwortlichen innerhalb des jeweiligen Bereichsteams sowie für die Implementierung von operativen Entscheidungen des Planungsteams. Die Bereichskoordinationen unterstehen genauso wie alle Abteilungsverantwortlichen in den Bereichsteams dem Hausausschuss und dem Vereinigungsausschuss. Das Planungsteam als Gremium hat keine spezifischen Weisungsbefugnisse.

Kirchenleitung

Die Umstrukturierung im Sinne des Bereichsmodell führt zudem zu einer Entlastung der Kirchenleitung (Präsident, Exekutivsekretär, Rechnungsführer):

1. Die Kirchenleitung übernimmt keine zusätzlichen Verantwortungen (Abteilungs- oder Gemeindeverantwortung) und kann sich voll umfänglich auf seine Leitungsaufgaben konzentrieren.



2. Das Planungsteam unterstützt die Kirchenleitung sowie den Vereinigungsausschuss bei der Ausarbeitung von Umsetzungsstrategien. Synergieeffekte auf Bereichs- und Abteilungsebene haben Vereinfachungen für die Kirchenleitung zur Folge (weniger Ansprechpersonen durch Reduzierung der rund 20 Abteilungsleiter auf 4 Bereichskoordinatoren, weniger Planungen ähnlicher Veranstaltungen, etc.). Das strategische Denken wird von mehreren Schultern getragen.
3. Eine klare, transparente und verschlankte Organisationsstruktur macht Kommunikationswege und Entscheidungsprozesse einfacher. Missverständnisse werden reduziert und bereichsübergreifende Synergieeffekte genutzt.

Durch Umverteilung der Aufgaben innerhalb der Administration (Sekretariat) werden in diesem Bereich Ressourcen freigesetzt, um die Kirchenleitung bei administrativen Aufgaben zu entlasten. So wurde zum Beispiel bereits die Redaktion des IMPULS-Magazins vom Vorsteher an die Abteilung Kommunikation übergeben. Durch Outsourcing werden zusätzliche Aufgaben der Kirchenleitung und des DSV-Büros abgegeben. Das DSV-Büro kann die Kirchenleitung noch mehr als Assistenz unterstützen.

Eine sinnvolle Umverteilung, die durch Optimierung von Arbeitsabläufen möglich wird, entlastet im Gesamten die Kirchenleitung.

Optimierung von Arbeitsabläufe

Bisher	Neu
Präsident 100 % inkl. Abteilungsverantwortung	Präsident 100 % ohne Abteilungsverantwortung <i>Massnahme:</i> Einführung des Bereichsmodells, Reduzierung der Einsitze in Gremien (Institutionen, Schweizer Union, Division, etc.)
Exekutivsekretär 50 % Sekretär, 20 % Präsident Bauverein, 30 % Diverses (z.B. Gemeindeverantwortung)	Exekutivsekretär 50 % Sekretär, 30 % Präsident Bauverein, 20 % Predigtamt (siehe Bereichsteam 2) <i>Massnahme:</i> Optimierung von Arbeitsabläufen im DSV-Büro, Outsourcing, zukünftig keine Gemeindeverantwortung
Rechnungsführer 100 %	Rechnungsführer 100 % <i>Massnahme:</i> Weitere Optimierung und Umstrukturierung der Abteilung.
DSV-Büro 340 % Sekretariat & Buchhaltung (bis Mai 2020: 360 %)	DSV-Büro 320 % Sekretariat & Buchhaltung (ab Januar 2022 aufgrund von Pensionierung)



Ziele und Chancen

Diese Strukturreform führt zu einigen Veränderungen in der DSV. Zugleich wird Altbewährtes beibehalten und verstärkt. Das übergeordnete Ziel, auf das alle Unterziele und Massnahmen ausgerichtet ist, lautet: Menschen zu Jesus führen und sie in ihrer Beziehung zu Jesus stärken. Von diesem Ziel leiten sich folgende Unterziele ab:

1. Stärkung der lokalen Ortsgemeinden

Die lokalen Ortsgemeinden sind das Herz der DSV. Sie sind Orte der Begegnung, des Austauschs, der Ermutigung, der Unterstützung, der Lehre und des gemeinsamen, geistlichen Wachstums. Der Fokus der Umstrukturierung liegt darin, die Ortsgemeinden durch praktische Ausbildungen, sinnvolle Vernetzungen, hilfreiche Unterstützung von evangelistischen Veranstaltungen und durch zielorientierte Begleitung zu stärken. Hierbei wird die DSV inklusive ihrer Bereiche und Institutionen verstärkt als Unterstützung wahrgenommen

2. Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen

Durch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Bereichsteams, Abteilungen und Institutionen der DSV werden Kräfte gebündelt und Synergien genutzt.

3. Entlastung der Kirchenleitung

Die Entlastung der Kirchenleitung ermöglicht es ihr, mehr Ressourcen und zeitliche Kapazitäten für ihre Leitungsaufgaben freizusetzen.

Das neue Modell birgt grosse Chancen in sich: Verschiedene Abteilungen, die in der Vergangenheit oftmals unabhängig und selbständig gearbeitet haben, werden zu „Teams“ zusammengefasst. Dies wird folgende Effekte haben:

- / Stärkere Ausrichtung auf die Ortsgemeinden und Unterstützung der Gemeindearbeit durch den Bereich „Gemeindeentwicklung“ sowie die „Gemeindeakademie“.
- / Bündelung der Kommunikation zwischen DSV-Bereichen und lokalen Ortsgemeinden. Anstelle von rund 20 selbstständig kommunizierenden Abteilungen und Beauftragungen kommuniziert zukünftig hauptsächlich das Bereichsteam „Kommunikation“.
- / Ausbau der Förderung und Unterstützung von (ehrenamtlichen) Mitarbeitern.
- / Mehr abteilungsübergreifende Projekte und weniger „doppelte“ Arbeiten bzw. Aus- und Weiterbildungsinhalte.
- / Förderung von Teamarbeit – vom „Nebeneinander“ (Silo) zum „Miteinander“ (Teambereich).
- / Gemeinsame Zielorientierung der Bereiche an einer DSV-Vision durch das „Planungsteam“.

Mit der Einführung des Bereichsmodells und der Entlastung der Kirchenleitung rüstet sich die DSV aus organisatorischer Sicht für die Zukunft. Der Fokus liegt hierbei klar auf der Stärkung der Ortsgemeinden. **Starke Ortsgemeinden sind die organisatorische Stütze der DSV.** Die Bereiche, Abteilungen und Institutionen dienen den Gemeinden durch Aus- und Weiterbildung, Vernetzung, Organisation überregionaler Anlässe sowie durch die Entlastung bei administrativen Aufgaben. Mit einer **angepassten, optimierten und verschlankten Struktur** können diese Aufgaben effektiver und zielgerichteter ausgeführt werden.

5

Vom Nebeneinander zum Miteinander

Keine Strukturveränderung bewirkt, dass mehr Menschen zu Gott finden oder in ihrer persönlichen Beziehung zu Jesus gestärkt werden. Das ist ausschliesslich auf das Wirken des Heiligen Geistes zurückzuführen.

Dennoch hat sich Gott in seiner Gnade dafür entschieden, Menschen in seinen Erlösungsplan einzubeziehen. Die Gemeinde ist Gottes auserwähltes Werkzeug, Menschen auf ihrem Glaubensweg zu begleiten, sie zu unterstützen, zu ermahnen und zu erbauen (1. Thessalonicher 5,11-18). Von jeher hat sich Gott für Organisation und Ordnung in seinem Volk eingesetzt. Unter göttlicher Führung erhielt Mose von seinem Schwiegervater Jitro den Rat, gottesfürchtige und tüchtige Richter einzusetzen, um die Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen (2. Mose 18,13-27). Zu Beginn seines Dienstes berief Jesus zwölf Jünger, um sie für den Dienst auszubilden und die Leitung der ersten Christen auf mehrere Schultern zu verteilen (Matthäus 10,1-4). Unter göttlicher Führung wählten die Apostel sieben Diakone, um die zunehmende Verantwortung in der frühen Christengemeinde auf mehrere Schultern zu verteilen (Apostelgeschichte 6,1-7). Gott sehnt sich danach, dass sein Volk nicht „nebeneinander“ sondern „miteinander“ unter der Leitung des Heiligen Geistes den Missionsauftrag erfüllt.

„Gott sehnt sich danach, dass sein Volk nicht <nebeneinander> sondern <miteinander> unter der Leitung des Heiligen Geistes den Missionsauftrag erfüllt.“



Fragen und Antworten

1

Warum ist diese Reform notwendig?

Seit ihrer Gründung ist die Anzahl der Abteilungen in der DSV durch die Addition neuer Silos stetig gewachsen. Diese Struktur hatte und hat ihre Qualitäten. Sie entspricht aber immer weniger den heutigen Bedürfnissen und Anforderungen. So ist gerade die wachsende Zahl der Abteilungen eine Reaktion auf die zunehmende, gesellschaftliche Komplexität. Man hört bereits den Ruf im Weltfeld nach der Schaffung einer Männerabteilung oder einer Seniorenabteilung. Komplexität löst man im Gemeindegkontext nicht einfach durch das Auseinanderdividieren von spezifischen Anliegen. Bereits vor 20 Jahren ist erkannt worden, dass die bestehende Struktur ihre Effizienzgrenze überschritten hat. Dennoch wurde diese Struktur bis heute nicht reformiert. Mit dieser Reform wird das „Miteinander“ zwischen den bisherigen Abteilungen gestärkt. Davon profitieren in erster Linie die Ortsgemeinden.

2

Ist das Bereichsmodell endgültig?

Mit dem Bereichsmodell legen wir als Vereinigung einen Grundriss für die Zusammenarbeit und Weiterentwicklung der DSV-Dienste für die Gemeinden. Wie bei einem Hausbau wird der Grundriss an den Bedürfnissen der künftigen Bewohner sowie an den Gegebenheiten der wesentlichen Umgebung orientiert. Das Bereichsmodell entspricht beidem. Ein Grundriss definiert die grundlegende Idee und Richtung für die darauf basierende künftige bauliche Ausgestaltung und Einrichtung. Viele Fragen werden im Laufe der effektiven Bautätigkeit geklärt. Mit dem Bereichsmodell verhält es sich ganz ähnlich. Wir legen damit die Grundlage für agilere Strukturen und eine neue Form der Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit in der DSV. Die kommende Legislatur wird der DSV-Leitung und allen Abteilungs- und Teamverantwortlichen die Möglichkeit geben, den Rohbau

anzugehen und mit dem Innenausbau fortzufahren. Jedes Bereichsteam wird zudem seine „Räumlichkeiten“ einrichten können, wie es für eine effektive Zusammenarbeit passend ist. Es gibt viel Gestaltungsraum, und der VA wie auch eine GV können Anpassungen und wenn nötig Korrekturen vornehmen.

3

Der Reformprozess dauerte nur sieben Monate. Ist diese Dauer angesichts der weitreichenden Konsequenzen nicht zu kurz bemessen?

Die Problematiken, die dem Reformprozess zugrunde liegen, wurden bereits vor ca. 20 Jahren erkannt und analysiert. Seither gab es trotz diverser Bestrebungen jedoch keine wesentlichen Strukturreformen, die zu einer Lösung der Herausforderungen geführt hätten. Für einen abschliessenden Prozess ist die Dauer von sieben Monaten tatsächlich zu knapp bemessen. Die vorliegende Strukturreform ist jedoch eine Reform, die sich rollend weiterentwickelt. Die nächste Legislatur wird daher dazu genutzt, den Reformprozess weiterzuführen und zu optimieren. Beispielsweise muss die Gemeindeakademie noch entwickelt werden und die konkrete Zusammenarbeit innerhalb der Bereiche definiert und erprobt werden.

4

Bildet das Bereichsmodell nicht einfach grössere Silos?

Damit die Bereiche keine neue Silostruktur bilden, ist es strukturell so angelegt, dass man über das Planungsteam regelmässig bereichsübergreifend und zusammen mit der Vereinigungsleitung im Gespräch ist, um übergreifende Themen und Strategien zu besprechen, die sich auf die vom VA festgelegten strategischen Grundpfeiler für die DSV (laufende Legislatur) stützen. Damit ist aber keinesfalls ausgeschlossen, dass es

auch zwischen Abteilungsverantwortungen in unterschiedlichen Bereichsteams multilaterale Zusammenarbeit geben kann. Das Modell definiert also grundlegende Arbeitsstrukturen innerhalb der DSV und ihrer Dienste (Abteilungen, etc.) und macht uns agiler. Damit wird aber keine Abteilungsverantwortung auf einen Bereich limitiert oder reduziert. Als Gemeinde sind wir ein systemisches, soziales System, das organischen, nicht mechanischen Gesetzen folgt. Da gibt es auch Kontakte und Vernetzungen zwischen den definierten Hauptbereichen. Gemeinsam soll „das Ganze“ im Blick sein und bleiben.

5

Welche Auswirkungen hat diese Reform für die Abteilungsstruktur in den Ortsgemeinden?

Diese Strukturreform betrifft in erster Linie die Abteilungen der DSV. Eine Umstrukturierung der Abteilungsstruktur auf Gemeindeebene ist nicht erforderlich. Dennoch profitieren die Ortsgemeinden sehr stark von dieser Reform: der Terminkalender der DSV wird aufgrund gemeinsamer Anlässe verschlankt, die Kommunikation zwischen DSV (inkl. Bereichen und Abteilungen) und Ortsgemeinden wird gebündelt und vereinfacht, der Bereich „Gemeindeentwicklung“ sowie die zukünftige Gemeindeakademie sind insbesondere auf die Bedürfnisse der Ortsgemeinden ausgerichtet, um diese durch Aus- und Weiterbildung sowie durch Begleitung bei Veränderungsprozessen zu unterstützen.

6

Wurden die Ortsgemeinden bei der Entwicklung der Strukturreform eingebunden?

Die Federführung bei der Entwicklung der Strukturreform lag während der gesamten Zeit beim VA. Der VA besteht aus der Kirchenleitung, Vertretern der Abteilungen und Predigerschaft sowie Laienmitgliedern aus den Ortsgemeinden. Auch im Arbeitskreis, der dem Vereinigungsausschuss zugearbeitet hat, waren die Kirchenleitung, Abteilungsleiter, Prediger und Laienmitglieder involviert.

7

Fallen bisherige Abteilungsanliegen unter den Tisch?

Nach Umsetzung der Strukturreform werden nicht nur alle Abteilungsanliegen weiterhin berücksichtigt werden, sie werden durch ein verstärktes „Miteinander“ statt „Nebeneinander“ sogar breitere Unterstützung erfahren. Abteilungsanliegen, die

bislang von einzelnen Personen vertreten wurden, werden nun gemeinsam in den jeweiligen Bereichen sowie im Planungsteam Unterstützung finden. Die gemeinsame Ausbildungsplattform „Gemeindeakademie“ fördert zudem die Zusammenlegung ähnlicher Aus- und Weiterbildungseinheiten und führt zu starken Synergieeffekten.

8

Ist eine zusätzliche Hierarchiestufe notwendig?

Es mag der Eindruck entstehen, dass durch die Bereichsteams eine zusätzliche Hierarchieebene zwischen Hausausschuss und Abteilungen geschaffen werde. Da die Bereichskoordination keine Weisungsbefugnis innerhalb ihrer Bereichsteams hat, kann von keiner zusätzlichen Hierarchiestufe die Rede sein. Vielmehr wird durch das Planungsteam ein auf Dauer angelegtes Arbeitsgremium entstehen, das die Abteilungs- und Bereichsanliegen abstimmen und zu einer Vernetzung der Abteilungen und der Bereichsteams beitragen soll. In diesem Sinn wird keine zusätzliche Hierarchiestufe eingeführt, sondern die bestehenden Abteilungen werden in sinnvolle Arbeitsbereiche zusammengefasst.

9

Entstehen zusätzliche Kosten durch diese Reform?

Durch die Innovation des neuen Bereichs "Gemeindeentwicklung" sowie der Gemeindeakademie entstehen zusätzliche Stellenprozente verglichen mit der vergangenen Legislatur. Sollten in Zukunft empfindliche Einsparungen notwendig werden, gehen diese im neuen Modell nicht mehr zu Lasten einzelner Abteilungen sondern werden vom gesamten Bereich getragen. Somit können im neuen Modell auch bei Kürzungen noch alle Abteilungen im Wesentlichen abgedeckt werden.

10

Welche Rolle spielen Institutionen bei der Strukturreform?

Die DSV besteht aus verschiedenen Institutionen (Schulen, Verlag, RPI, HBI). Einige Institutionen arbeiten unabhängig während andere Institutionen eng mit der Kirche und deren Abteilungen verwoben sind. Eine Zusammenarbeit kann innerhalb der Bereiche sowie im Planungsteam ermöglicht werden. Die Bereichskoordinationen werden ermutigt, eine enge Zusammenarbeit mit den Institutionen zu fördern, um auch dadurch Synergieeffekte nutzen zu können.

11

Ist eine direkte Zusammenarbeit der Abteilungen nur noch über das Planungsteam möglich?

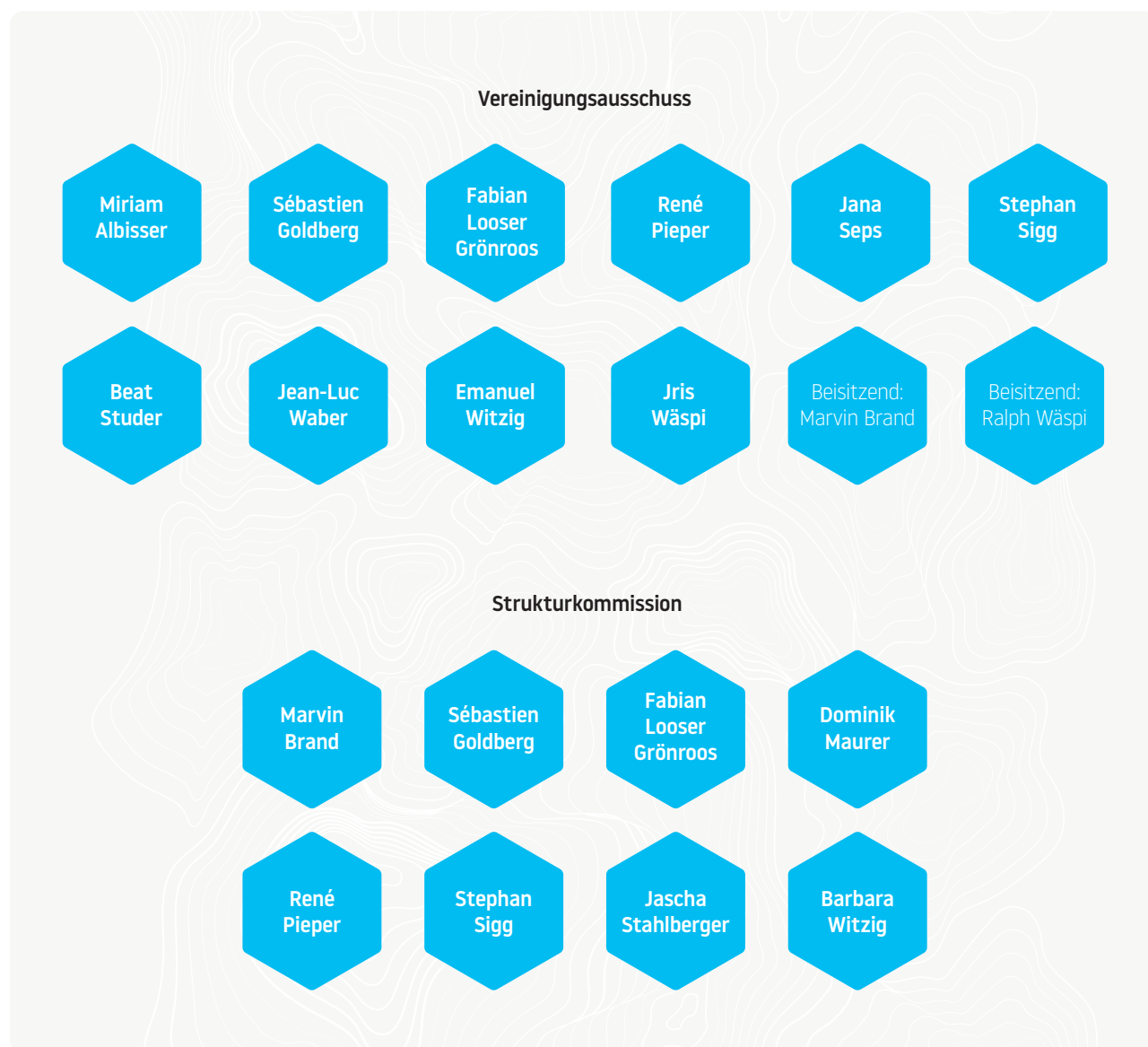
Das Modell definiert grundlegende Arbeitsstrukturen innerhalb der DSV und ihrer Dienste (Abteilungen, etc.) und macht uns agiler. Damit wird aber keine Abteilungsverantwortung auf einen Bereich limitiert oder reduziert. Eine direkte und koordinierte Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Abteilungen ist nach wie vor möglich und erwünscht.

12

Welche Haltung vertritt die Intereuropäische Division (EUD) gegenüber dieser Reform?

Auch auf Ebene der Division wird über Strukturreformen diskutiert, die eine abteilungsübergreifende Zusammenarbeit fördern soll. Die EUD steht den Veränderungen daher offen gegenüber.

Ausgearbeitet von:



Bei Fragen wendet euch an die DSV-Leitung:

Stephan Sigg (stephan.sigg@adventisten.ch)

René Pieper (rene.pieper@adventisten.ch)

Impressum

Herausgeber & Inhalt
Deutschschweizerische
Vereinigung der Freikirche der STA

Wolfswinkel 36, 8046 Zürich
dsv@adventisten.ch
0041 44 315 65 00

Design

Simon Eitzenberger
simon.eitzenberger@desim.de

Bildnachweis

S. 3,11,13: © Foto: Ben Bornowski
S. 18: © Fabian Looser Grönroos
www.unsplash.com
www.pexels.com



Strukturreform 2021 der
Deutschschweizerischen Vereinigung



Freikirche der
Siebenten-Tags-Adventisten®