

**- vom Kirchenkreistag  
am 2. Dezember 2015  
beschlossen-**



**Planungsüberlegungen  
für die konzeptionelle Arbeit  
im Kirchenkreis  
Grafschaft Diepholz**

**Planungszeitraum 2017 - 2022**

# Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>
<b>0. Allgemeine Bemerkungen zu allen Grundstandards</b>	4
<b>1. Grundstandard Verkündigung, Gottesdienst und Seelsorge</b>	
1. Allgemeine Bemerkungen	5
1-1. Flächendeckende Dimension des gottesdienstlichen Lebens	6
1-2. Konzeptionelle Dimension des gottesdienstlichen Lebens	8
1-3. Feste des Lebenslaufs / Kasualien	10
1-4. Seelsorge	12
1-5. Missionarische Herausforderung der Kirche	13
<b>2. Grundstandard Kirchenmusik und kirchliche Kulturarbeit</b>	
2. Allgemeine Bemerkungen	16
2-1. Flächendeckende Dimension der Kirchenmusik	17
2-2. Exemplarisch-künstlerische Dimension der Kirchenmusik	19
2-3. Koordinierende und fachaufsichtliche Dimension der Kirchenmusik	20
<b>3. Grundstandard kirchliche Bildungsarbeit</b>	
3. Allgemeine Bemerkungen	22
3-1. Biographische und Biographie begleitende Dimensionen	24
3-2. Institutionelle Dimension	26
3-3. Konzeptionell-kordinierende Dimension der Bildungsarbeit	28
3-4. Qualifizierende Dimension	30
<b>4. Grundstandard Kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen</b>	
4. Allgemeine Bemerkungen	32
4-1. Biographische und Biographie begleitende Dimensionen	34
4-2. Institutionelle Dimension	35
4-3. Konzeptionell-kordinierende Dimension	38
4-4. Qualifizierende Dimension	41
<b>5. Grundstandard Diakonie</b>	
5. Allgemeine Bemerkungen	44
5-1. Geschäftsführung	46
5-2. Kirchenkreissozialarbeit	48
5-3. Beratungsdienste: Fachstelle Sucht- und Suchtprävention	49
Beratungsdienste: Jugendmigrationsdienst	51
Beratungsdienste: Schuldnerberatung	52
Beratungsdienste: Jugendberufshilfe RazzFazz	54
5-4. Kindertagesstätten	55
5-6. Ökumenische Diakonie	58
5-7. Diakoniefonds	48
<b>6. Grundstandard Leitung des Kirchenkreises</b>	
6. Allgemeine Bemerkungen	60
6-1. Kommunikation zwischen Leitungsgremien	61
6-2. Qualifizierung von ehrenamtlich in Leitungsgremien tätigen Personen	62
6-3. Verhältnis von Leitungsarbeit im Kirchenkreis und Gemeindefarbeit im ephoralen Amt	64
6-4. Visitation als Instrument von Organisationsentwicklung	65

6-5. Öffentlichkeitsarbeit	67
6-6. Pfarrkonvent / Kirchenkreiskonferenz	69
6-7. Partnerschaften	71
6-8. Geistliche Leitung	72
<b>7. Grundstandard Verwaltung im Kirchenkreis</b>	
7. Allgemeine Bemerkungen	74
7-1. Inhaltliche Aufgaben des Kirchenamtes	79
7-2. nutzergerechte Erledigung der Aufgaben des Kirchenamtes	81
7-3. Qualität der Verwaltungsleistungen im Kirchenamt	82
7-4. Mitarbeitende des Kirchenamtes	82
7-5. Verwaltung im Gemeindebüro und anderen gemeindlichen Stellen	83
7-6. Verwaltung im Ephoralbüro und anderen Stellen im Kirchenkreis	83

## **Allgemeine Vorbemerkungen zu allen Grundstandards**

Die nachfolgenden Grundstandards sind wie folgt aufgebaut:

Den Überlegungen zu den jeweiligen Handlungsfeldern sind zunächst **„Allgemeine Bemerkungen“** vorangestellt. Hier werden grundsätzliche Aussagen zur Konzepterstellung, zur Konzeptverantwortung und den Rahmenbedingungen im jeweiligen Handlungsfeld getroffen.

In den Handlungsfeldern werden dann für jede einzelne Dimension (verschiedene Aspekte eines Handlungsfeldes) in drei Schritten Ziele und Maßnahmen entwickelt.

Im ersten Schritt **„I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016“** werden zunächst die Herausforderungen beschrieben, wie Sie vom Kirchenkreis bereits in den Planungsüberlegungen für den Zeitraum 2013 – 2016 formuliert wurden. Im Sinne einer Evaluation werden diese Ziele mit einem Grad der Zielerreichung bewertet und Konsequenzen für die Fortschreibung abgeleitet.

Im Abschnitt **„II. Bleibende und neue Herausforderungen“** werden die Herausforderungen, die bereits für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam benannt. Zudem werden die Ziele mit einer Gewichtung versehen, wobei diese wie folgt abgestuft ist:

- 1 = dringend
- 2 = notwendig
- 3 = wünschenswert

Im dritten und letzten Schritt **„III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen“** werden schließlich bezogen auf die identifizierten Herausforderungen und formulierten Ziele konkrete Maßnahmen beschrieben. Hierbei kann es sich sowohl um Einzelmaßnahmen handeln, die mit einem konkreten Datum der Umsetzung verbunden sind, als auch um dauernde oder laufend durchzuführende Maßnahmen.

## **Allgemeine Bemerkungen:**

### **1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?**

Eine Arbeitsgruppe des Finanz- und Stellenplanungsausschusses, bestehend aus: Rainer Ausborn (EA-KKV und Vorsitzender Finanz- und Stellenplanungsausschuss), Thea Kleffmann (EA KV Besuchsdienst/Hospizarbeit), Gerald Engeler (Pastor HA), Johannes Ratjens (EA – Sprecher Lektorinnen und Prädikantinnen), Birgit Tell (Pastorin – HA – Kindergottesdienstbeauftragte), Norbert Preibusch (Pastor - HA)

### **2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?**

Kirchenkreisikonferenz und Kirchengemeinden.

### **3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?**

#### **Wenn ja: Was hat sich verändert?**

Die im Stellenrahmenplan 2013-2016 dargestellten Veränderungen wurden insoweit vollzogen, als dass der Bestand an Pfarrstellen aktuell 20,75 (einschl. Superintendent und fremdfinanzierte Pfarrstellen) beträgt.

### **4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

Im Genehmigungsverfahren wurden zu diesem Grundstandard seitens des Landeskirchenamtes keine Auflagen erteilt bzw. Hinweise gegeben.

### **5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:**

Bestand an Pfarrstellen beträgt aktuell 20,75 – s.o.

Der Bestand an Diakonenstellen beträgt 6,0 – Stand 31. Dezember 2015 (einschließlich einer zeitlich befristeten Projektstelle).

### **6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:**

Bei den gemeindlichen Pfarrstellen ist die Reduzierung um 0,25 Pfarrstellen (derzeit zur Hilfeleistung des Superintendenten in der PV Barver/Rehden-Hemsloh - ab 2021) geplant. Bei den Diakonenstellen soll eine Reduzierung um insgesamt eine volle Stelle (jeweils eine halbe Stelle in den Kirchengemeinden Kirchdorf und Sulingen) erfolgen.

<b>Dimension / Nr.:</b>	1-1. Flächendeckende Dimension des gottesdienstlichen Lebens
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
<b>1</b>	Erhalt und Entwicklung eines regelmäßigen und vielfältigen gottesdienstlichen Angebots	a.) Ziel ist es, (teil)regionale Gottesdienstpläne zum Normalfall zu entwickeln.	60%		Weiter wichtig
		b.) Niemand soll weiter als 15 km fahren müssen, um an jedem Sonn- und Feiertag Gottesdienst feiern zu können. Die Regionen oder Teilregionen bieten dazu verlässliche Fahrdienste an.		Nur wenig angenommen. Sache der Regionen und Gemeinden	Unterpunkt streichen
<b>2</b>	Einbindung von Prädikanten und Prädikantinnen sowie Lektoren und Lektorinnen	Ziel ist es, dass es in jeder Kirchengemeinde mindestens eine Prädikantin / einen Prädikanten oder eine Lektorin / einen Lektor gibt.	50,00%	Bedeutung nimmt zu	Es müssen weitere gewonnen werden, weiter als Herausforderung führen
<b>3</b>	Aus- und Fortbildung sowie Begleitung von Prädikanten und Prädikantinnen sowie Lektoren und Lektorinnen	Ziel ist es, dass die / der Beauftragte für diesen Bereich jährlich mindestens eine Fortbildungsveranstaltung und ein Treffen zum Austausch anbietet.	100,00%	Weiter wichtig	fortsetzen
<b>4</b>	Projekte zur Qualitätsentwicklung im Gottesdienst	Ziel ist es, dass mindestens einmal jährlich ein mindestens halbtägiger Workshop für haupt- und ehrenamtliche Gottesdienstverantwortliche stattfindet.	40,00%	Neue Godi-Formen, musikalisch, künstlerisch, Demenzkranke...	Wünschenswert möglichst jährlich einen Verantwortlichen benennen, wenn eine Veranstaltung gewünscht ist. Als Grundstandard streichen
<b>5</b>	Verabredungen über bestimmte Gottesdienste in der Region	Das Angebot an gemeinsamen (teil)regionalen Gottesdiensten wird ausgebaut.	40/60%	Weiter verfolgen	Intensivierung der Absprachen in den Regionen
<b>6</b>	Kindergottesdienst	Das bisher vorhandene vielfältige Angebot wird erhalten; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden sorgfältig begleitet und fortgebildet.	Regional unterschiedlich 60%	Arbeitsstelle KiGo Verteiler für EA vorhanden Ansprechpartner vorhanden	Vgl. Bericht und Maßnahmen Kinder- und Jugendarbeit

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Einbindung von Prädikanten und Prädikantinnen sowie Lektoren und Lektorinnen	Ziel ist es, dass es in jeder Kirchengemeinde mindestens eine Prädikantin / einen Prädikanten oder eine Lektorin / einen Lektor gibt.	1	2022	KV's Pfarrämter
2	Erhalt und Entwicklung eines regelmäßigen und vielfältigen gottesdienstlichen Angebots	a.) Ziel ist es, (teil)regionale Gottesdienstpläne zum Normalfall zu entwickeln.	1	2020	Regionalkonferenzen, Pfarrämter, KV
		b.) Niemand soll weiter als 15 km fahren müssen, um an jedem Sonn- und Feiertag Gottesdienst feiern zu können.	2		s.1a
3	Aus- und Fortbildung sowie Begleitung von Prädikanten und Prädikantinnen sowie Lektoren und Lektorinnen	Ziel ist es, dass die / der Beauftragte für diesen Bereich jährlich mindestens eine Fortbildungsveranstaltung und ein Treffen zum Austausch anbietet.	2	fortführen	KK-Beauftragte
4	Verabredungen über bestimmte Gottesdienste in der Region	Das Angebot an gemeinsamen (teil)regionalen Gottesdiensten wird ausgebaut.	2	Strukturen für Verabredung bis 2017 einführen	Regional-konferenzen
5	Kindergottesdienst	Das bisher vorhandene vielfältige Angebot wird erhalten; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden sorgfältig begleitet und fortgebildet.	1		Pfarrämter und Gemeinden sowie überregionale Angebote durch Beauftragte oder von auswärts

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

<b>Ziel Nr.</b>	<b>Maßnahme Nr.</b>	<b>Geplante Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis ...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>	<b>gepl. Ressourceneinsatz</b>
1	1	Gezielte Ansprache von Gemeindegliedern	2022	KV's - Pfarrämter	
2	1	a) Halbjährliche Vereinbarungen in den Regionalkonferenzen.	2020	Pfarrämter, bei Vakanz KV	
3	1	Regelmäßiger Bericht des Beauftragten für die Lektorenarbeit in KKT und Kirchenkreis-konferenz	2017	Beauftragter, Vorstand KKT Superintendent	
3	2	Ortsnahe Ausbildung für Lektoren	2020	Beauftragter, Superintendent, Kirchenkreis-konferenz	
4	1	Vgl. die Maßnahmen zu 1			

5	1	Regelmäßiger Bericht der Beauftragten für den Kindergottesdienst in der KK-Konferenz und im Kirchenkreistag; enge Abstimmung mit dem Kirchenkreisjugenddienst. Ortsnahe Fortbildung im Kirchenkreis organisieren in enger Abstimmung mit dem Kreisjugenddienst	laufend	Beauftragte, Kreisjugenddienst	
---	---	--	---------	--------------------------------	--

<b>Dimension / Nr.:</b>	1-2. Konzeptionelle Dimension des gottesdienstlichen Lebens
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Verschiedene Gottesdienstformate, Gottesdienste in freierer Form, verschiedene Musikformen	Ziel ist es, dass die gottesdienstlichen „Profile“ der Gemeinden und Regionen offensiv veröffentlicht werden.	50% regional 80%	Bleibende Aufgabe	Wird fortgeschrieben
2	Gottesdienstzeiten	Ziel ist es, dass für jede Region oder Teilregion ein gemeinsamer Gottesdienstplan existiert. Anzustreben ist dabei, dass jeweils ein/e erantwortliche/r nacheinander zwei Gottesdienste leiten kann.	In einigen Teilregionen erreicht	Bleibende Aufgabe	Wird fortgeschrieben
3	Gottesdienste für verschiedene Zielgruppen	Ziel ist eine koordinierte Planung und die Ansprache verschiedener Zielgruppen innerhalb der Regionen (s. o. unter 1)	Nach Regionen verschieden 50%	Bleibende Aufgabe	Wird fortgeschrieben
4	Gottesdienste an besonderen Orten gewährleisten, ohne die dafür Verantwortlichen zu überlasten und z. B. später gegründete Alten-	Ziel ist es, dass Gottesdienste an allen dafür geeigneten besonderen Orten (ggf. auch in niedrigerer	Nach Regionen verschieden 50%	Bleibende Aufgabe	Wird fortgeschrieben

	pflgeeinrichtungen wegen fehlender Kapazitäten zu benachteiligen	Frequenz) regel-mäßig stattfinden.			
5	Einbindung von Ehrenamtlichen / Teams / verschiedenen Gruppen	Es gilt das zur flächen-deckenden Dimension unter 2 Gesagte. Zu beachten ist außerdem, dass die aktuell mitarbeitenden Ehrenamtlichen nach eigenem Bekunden die Grenze der Belastbarkeit erreicht haben. Jede Ausweitung setzt hier also die Gewinnung weiterer Ehrenamtlicher voraus.	Nach Regionen verschieden 50%	Bleibende Aufgabe	Streichen, da es allgemeingültig ist und in den übrigen Punkten impliziert
6	Feiertagskultur	Reformationstag, Buß- und Betttag, Gründonnerstag, Karfreitag, Himmelfahrt werden in der Öffentlichkeit deutlich als kirchliche Feiertage "markiert".	In den Regionen nicht einheitlich aber deutlich	Bleibende Aufgabe	Wird fortgeschrieben

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Verschiedene Gottesdienstformate, Gottesdienste in freierer Form, verschiedene Musikformen	Ziel ist es, dass die gottesdienstlichen „Profile“ der Gemeinden und Regionen offensiv veröffentlicht werden.	2	Bleibend	Veranstalter
2	Gottesdienstzeiten	Ziel ist es, dass für jede Region oder Teilregion ein gemeinsamer Gottesdienstplan existiert. Anzustreben ist dabei, dass jeweils ein/e Verantwortliche/r nacheinander zwei Gottesdienste leiten kann.	1	Bleibende Aufgabe	MA der Regionen
3	Gottesdienste für verschiedene Zielgruppen	Ziel ist eine koordinierte Ansprache verschiedener Zielgruppen innerhalb der Regionen (s. o. unter 1)	2	Bleibende Aufgabe	Veranstalter, Auch KK-Angebote wie Churchville
4	Gottesdienste an besonderen Orten gewährleisten, ohne die dafür Verantwortlichen zu überlasten und z. B. später gegründete Altenpflegeeinrichtungen wegen fehlender Kapazitäten zu benachteiligen	Ziel ist es, dass Gottesdienste an allen dafür geeigneten besonderen Orten (ggf. auch in niedrigerer Frequenz) regelmäßig stattfinden.	2	Bleibende Aufgabe	Regionalkonferenzen, Veranstalter, Auch KK-Angebote wie Churchville EA-einbeziehen!
5	Feiertagskultur	Reformationstag, Buß- und Betttag, Gründonnerstag, Karfreitag, Himmelfahrt werden in der Öffentlichkeit deutlich als kirchliche Feiertage "markiert".	2	Bleibende Aufgabe	Pfarrämter und Gemeinden

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Jede Kirchengemeinde definiert bewusst ihr gottesdienstliches Profil. Dies wird zunächst intern in die Kirchenkreis-Konferenz kommuniziert, um einen Überblick über Schwerpunkte und "weiße Flecken" zu gewinnen.	Bleibend	KV-Pfarramt, Veranstalter, Schwerpunkte bewusst machen	
2	1	Etablierung regionaler oder teilregionaler Dienstbesprechungen (mindestens vierteljährlich)	2017	MA der Region	
3	1	Die mit Maßnahme 1 begonnene gegenseitige Information wird zur Koordinierung der Angebote genutzt.	s. 1.	s.1.	
4	1	Absprachen der Verantwortlichen untereinander, mit externen Pastorinnen / Pastoren und mit anderen Kirchen	stetig	Regional-konferenzen	
5	1	Öffentlichkeitskampagnen und Aufmerksamkeit erzeugende Gottesdienste zu "vergessenen" Feiertagen, Thematisierung in der (mehrtägigen) KK-Konferenz, Beteiligung von Gemeindegruppen gerade an den Gottesdiensten zu diesen Anlässen		Pfarrämter / Öffentlichkeitsbeauftragte	

<b>Dimension / Nr.:</b>	1-3. Feste des Lebenslaufs / Kasualien
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Gemeinsame Projekte	Die Gemeinden einer Region laden regelmäßig zu einem regionalen Tauffest ein.	10,00%		Nett aber nicht notwendig, streichen
2	Gemeinsame Kurse für erwachsene Taufinteressenten und -interessenten	Solche Kurse werden je nach Bedarf in der Region oder Teil-	Einzelfälle		Regelung von Fall zu Fall

	tinnen	region angeboten.			
3	Kontakte und Kooperationen auf übergemeindlicher Ebene zur Bestattungskultur	Orientieren sich daran, wer jeweils die örtlichen und regionalen Gegenüber sind	Erfolgt auf örtlicher Ebene		streichen
4	Verabredungen im Kirchenkreis zur Praxis der Amtshandlungen	Werden nicht nur getroffen, sondern auch eingehalten.	80,00%		fortschreiben
5	Begleitung an entscheidenden Punkten im Leben	Diese Begleitung findet auch für Menschen statt, die "mitten im Leben" stehen (z. B. Volljährigkeit)	Außerhalb traditioneller Kasualien praktisch nicht vorgekommen		Streichen, dafür in Seelsorge neuer Punkt 5 unter Herausforderung: Zeit für persönliche Begleitung

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Gemeinsame Projekte	Die Gemeinden einer Region laden regelmäßig zu gemeinsamen Gottesdiensten und Veranstaltungen ein	3	Bleibende Aufgabe	Jeweils an den Projekten Interessierte
2	Gemeinsame Kurse für erwachsene Taufinteressenten und -interessentinnen	Solche Kurse werden je nach Bedarf in der Region oder Teilregion angeboten.	3	Bleibende Aufgabe	Jeweils an den Projekten Interessierte
3					
4	Verabredungen im Kirchenkreis zur Praxis der Amtshandlungen	Werden nicht nur getroffen, sondern auch eingehalten.	1	Bleibende Aufgabe	Kirchenkreiskonferenz

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
2	1	Regelmäßige Abfrage des Bedarfs in den regionalen Dienstbesprechungen	Daueraufgabe	Regionalkonferenzen	
4	1	Öffentliche Darstellung der gemeinsamen Praxis der Amtshandlungen (mit Öffentlichkeitsbeauftragter), Thematisierung in der (mehrtägigen) KK-Konferenz, Erstellung eines "Fahrplans" für neu in den Kirchenkreis kommende Hauptamtliche	Stetig wiederkehrend, erstmals bis Sommer 2016	Kirchenkreiskonferenz für die Erstellung, Öffentlichkeitsbeauftragte für Verschriftung, Darstellung und Veröffentlichung	

<b>Dimension / Nr.:</b>	1-4. Seelsorge
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Vernetzung der Seelsorge in den Ortsgemeinden, in diakonischen Einrichtungen und in den besonderen Seelsorgediensten	Findet in Form regelmäßigen Austauschs zwischen den Mitarbeitenden und von Supervision statt	50,00%	Lediglich in Blick auf Hospiz im laufenden Planungszeitraum. Wir stehen am Anfang.	Bleibende Aufgabe
2	Gemeindeübergreifende Schwerpunktsetzungen im Bereich der Seelsorge	Orientieren sich an den regionalen Gegebenheiten; einen Schwerpunkt bilden Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Supervision für Haupt- und Ehrenamtliche			streichen
3	Notfallseelsorge mit kleiner werdendem Pool an Mitarbeitenden	Erhalt eines tragfähigen Notfallseelsorgesystems	100,00%		Bleibende stetige Aufgabe
4	Gemeindliche Seelsorge, die "im Verborgenen" geschieht, droht ins Hintertreffen zu geraten.	Gewährleistung eines angemessenen Seelsorgeangebots in allen Kirchengemeinden			

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Vernetzung der Seelsorge in den Ortsgemeinden, in diakonischen Einrichtungen und in den besonderen Seelsorgediensten	Findet in Form regelmäßigen Austauschs zwischen den Mitarbeitenden und von Supervision statt	1	stetig	
2	Notfallseelsorge mit kleiner werdendem Pool an Mitarbeitenden	Erhalt eines tragfähigen Notfallseelsorgesystems	2	stetig	Beauftragte / Kirchenkreis-konferenz „Fachkompetenz“ für Fortbildung dazu kaufen
3	Gemeindliche Seelsorge, die "im Verborgenen" geschieht, droht ins Hintertreffen zu geraten.	Gewährleistung eines angemessenen Seelsorgeangebots in allen Kirchengemeinden	1	stetig	
4	Zeit für persönliche Begleitung	Freiraum Menschen zu begleiten	1	stetig	
5	Kollegiale Beratung zu Seelsorge	Reflexion der Arbeit und Entlastung	1	stetig	

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Absprachen		Kirchenkreiskonferenz, Regionalkonferenzen und Einrichtungen	
2	1	Basisfortbildung im Kirchenkreis / Sprengel für alle Beteiligten; Herstellung von Klarheit über Beteiligung / Nichtbeteiligung in der KK-Konferenz; Erstellung eines "Waschzettels" für Notfallseelsorge	Ende 2016, stetige Aufgabe	Beauftragte	„Fachkompetenz“ für Fortbildungen dazu kaufen
3	1	Die Arbeitsplatzbeschreibungen der MA in den Pfarrämtern müssen Zeit für Seelsorge vorsehen. Die Balance zwischen Repräsentation, Administration und Freiraum für Seelsorge muss in Absprache mit den KV's besprochen und gesucht werden.	Stetige Aufgabe, jeweils beim Erstellen einer Dienstbeschreibung	KV, Superintendent/in, Pfarramt	
4	1	Klare Absprachen u.a. mit KV über notwendiges Maß von Repräsentation und Zeit für persönliche Begleitung	Stetige Aufgabe	Pfarrämter und KV	
5	1	Freiraum für kollegiale Beratung		Die MA selbst	Auch kollegiale Beratung und Supervision sind Dienstzeit

<b>Dimension / Nr.:</b>	1-5. Missionarische Herausforderung der Kirche
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Glaubenskurse / Erwachsenen Katechumenat	In jeder Region wird alle zwei Jahre ein Glaubenskurs o. ä. durchgeführt. Diese Veranstaltungen werden zwischen Gemeinden und Regionen koordiniert. Es findet eine gemeinsame Werbung statt.	80,00%		Bleibende Aufgabe

2	Besondere Angebote in der Öffentlichkeit	In jeder Region findet regelmäßig eine missionarisch-öffentlichkeitswirksame Veranstaltung statt (z. B. Nacht der Kirchen, Gemeindefest).	80-100 %		Bleibende Aufgabe
3	Dialogprojekte	Die regelmäßigen Begegnungen mit Kommunalpolitikerinnen und -politikern beim Jahresempfang des Kirchenkreises am Aschermittwoch werden fortgesetzt.	100,00%		Bleibende Aufgabe
4	Missionarische und evangelistische Projekte	Der Kirchenkreis beteiligt sich an bundesweiten Projekten (z. B. Jesus House).	---		Streichen, denn: „Glaube ins Gespräch bringen“ = Mission durchzieht alle Arbeitsbereiche in den Gemeinden und Aufgabe aller am Gemeindeleben Beteiligter – so als Herausforderung neu ebenso Projekte wie Churchville = neu Herausforderung
5	Gesprächs- und Seminarangebote für Erwachsene	Der Kirchenkreis stellt fachliche und finanzielle Unterstützung für diese Angebote bereit.			Offene Aufgabe
6	Bibelseminare, Theologische Gespräche usw.	wie 5			Offene Aufgabe

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Glaubenskurse / Erwachsenen Katechumenat	In jeder Region wird alle zwei Jahre ein Glaubenskurs o. ä. durchgeführt. Diese Veranstaltungen werden zwischen Gemeinden und Regionen koordiniert. Es findet eine gemeinsame Werbung statt.	2	Stetige Aufgabe	
2	Besondere Angebote in der Öffentlichkeit	In jeder Region findet regelmäßig eine missionarisch-öffentlichkeitswirksame Veranstaltung statt (z. B. Nacht der Kirchen, Gemeindefest).	3	Stetige Aufgabe	
3	Dialogprojekte	Die regelmäßigen Begegnungen mit Kommunalpolitikerinnen und -politikern beim Jahresempfang des Kirchenkreises am Aschermittwoch werden fortgesetzt.	3	Stetige Aufgabe	KKV

4	Missionarische und evangelistische Projekte wie „Churchville“ fördern	Den Glauben ins Gespräch bringen über den „eigenen Dunstkreis“ hinaus	2	Stetige Aufgabe	alle
5	Gesprächs- und Seminarangebote für Erwachsene	Der Kirchenkreis stellt fachliche und finanzielle Unterstützung für diese Angebote bereit.	2	Stetige Aufgabe	KKV
6	Bibelseminare, Theologische Gespräche usw.	wie 5	3	Stetige Aufgabe	
7	Glaube ins Gespräch bringen	Mit unserem Glauben auf den „Markt“ des Alltags gehen	1	Stetige Aufgabe	alle

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Ausstattung der Regionen mit dem benötigten Material; "Einkauf" externer Referenten			
3	1	Intensivierung der Einladung; Verpflichtung hochkarätiger Referenten für den Aschermittwoch			
4	1	Bereitstellung erforderlicher Mittel (etwa wie im Projekt "Churchville")	stetig	KKV	
7	1	Keine Einzelmaßnahmen nennbar, da projekt- und situationsabhängig und eher eine Frage nach Haltung und Engagement aller in den Gemeinden	stetig	alle	

## **Allgemeine Bemerkungen:**

### **1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?**

Aus dem Finanz- und Stellenplanungsausschuss heraus wurde eine Arbeitsgruppe zur Fortentwicklung des Grundstandards gebildet. Dieser gehörten die beiden Ausschussmitglieder Rainer Ausborn und Michael Kopecki an. Zudem wurden Kirchenkreiskantor Kai Kupschus (Kirchengemeinde Sulingen) und Kantorin Maike Voss-Harzmeier (Kirchengemeinden Barnstorf und St. Nicolai-Diepholz) beteiligt.

### **2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?**

Die Verantwortung für die Umsetzung einzelner Ziele wird jeweils bei den einzelnen Maßnahmen explizit genannt. Die Gesamtverantwortung liegt beim Kirchenkreisvorstand bzw. beim Kirchenkreiskantorat.

### **3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?**

**Wenn ja: Was hat sich verändert?**  
- keine wesentlichen Veränderungen -

### **4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

Innerhalb des Genehmigungsverfahrens 2012 wurden seitens des Landeskirchenamtes weder Auflagen erteilt noch weitergehende Hinweise gegeben.

### **5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:**

2 B-Kirchenmusikerstellen

(Volle B-Kirchenmusikerstelle in der Kirchengemeinde Barnstorf bei Mitversorgung der St. Nicolai-Kirchengemeinde Diepholz im Umfang von 50%; Volle B-Kirchenmusikerstelle in der Kirchengemeinde Sulingen, die im Umfang von 1/3 Aufgaben des Kreiskantorates umfasst.)

Für nebenberufliche Organisten und Chorleiter werden den Kirchengemeinden vom Kirchenkreis entsprechend der Bemessungs- und Zuweisungskriterien der Finanzsatzung Mittel zur Verfügung gestellt.

### **6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:**

- keine -

<b>Dimension / Nr.:</b>	2-1. Flächendeckende Dimension der Kirchenmusik
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Ausbildung von Nachwuchsorganisten	Beibehaltung einer kontinuierlichen Ausbildung neuer Organistinnen und Organisten	80 %	Nachwuchs kommt vielfach aus Jugend- und Kinderchören	Regional noch Defizite. In Sulingen soll Kinderchor aufgebaut werden
2	Es gibt viele Organisten, die nur "vertretungsweise" agieren	Erhöhung der Zahl der vertraglich angestellten Organisten	20 %	Entspricht nicht dem Wunsch der meisten Organisten	Weitere Aktivitäten nicht erfolgversprechend
3	Erhalt der Attraktivität des Organistendienstes	Beibehalten der derzeitigen Zuweisungskriterien (alle Gottesdienste und Amtshandlungen)	70 %	Die Zuweisungskriterien sind beibehalten worden.	
4	Chorleiter/innen müssen vernetzt werden	Chorleiter/innen sollen einander näher kennenlernen und vom gegenseitigen Austausch profitieren	60 %	Posaunenchor im Aufwärtstrend, Vokalchöre nehmen Angebot kaum an	
5	Es ist schwierig, bei Ausscheiden langjähriger Posaunenchorleiter neue Leiter zu finden	Erhöhung der Zahl der ausgebildeten Posaunenchorleiter	50 %	Eingefahrene Chorstrukturen für neue Leiter oft schwierig. Chorleiter fehlen vor Ort.	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Ausbildung von Nachwuchsorganisten	Beibehaltung einer kontinuierlichen Ausbildung neuer Organistinnen und Organisten	1	kontinuierlich	Hauptamtliche Kantoren; Unterstützung durch Gemeinden sinnvoll (Akquise)
2	Erhalt der Attraktivität des Organistendienstes	Beibehalten der derzeitigen Zuweisungskriterien, Qualität / Pflege der Instrumente, gutes Verhältnis zwischen Organisten, Pastoren und KV pflegen, Wertschätzung der Arbeit verdeutlichen	1	Kontinuierlich	Gemeinden Pastoren Kreiskantor
3	Chorleiter/innen müssen vernetzt werden	Chorleiter/innen sollen einander näher kennenlernen und vom gegenseitigen Austausch profitieren	2	Kontinuierlich	Kreiskantor
4	Es ist schwierig, bei Ausscheiden langjähriger Posaunenchorleiter neue Leiter zu finden	Erhöhung der Zahl der ausgebildeten Posaunenchorleiter	2	Kontinuierlich	Kreiskantor Landesposaunenwart

5	Mindestens eine kirchenmusikalische Chorgruppe in jeder Gemeinde	Aktive Kirchenmusik in jeder Gemeinde; Erhaltung eines flächendeckenden kirchenmusikalischen Angebots. Bindung der Menschen an die Gemeinde über gemeinsames Musizieren. Auch gemeinsame Chöre mehrerer Kirchengemeinden oder regional verortete Chöre sind möglich und gewünscht.	2	2022	Kreiskantor, Gemeinden / Pastoren, Kirchenmusikalischer Arbeitskreis mit Anbindung an KKT
---	--	--	---	------	---

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Werbung für Orgelunterricht durch Schülerkonzerte, Orgelkonzerte für Kinder, Orgelschnupperkurse für Klavierspieler	kontinuierlich	Hauptamtliche Kantoren	
2	1	Gute Beispielbarkeit durch kontinuierliche Pflege der Instrumente erhalten; Wertschätzung der Arbeit gewährleisten	kontinuierlich	Kreiskantor, Gemeinden,	
3	1	Regelmäßige Veranstaltungen in Form einer AG mit Fortbildungsangeboten	Regelmäßig 2016	Kreiskantor	
4	1	Information und gezielte Ansprache geeigneter Personen auf Ausbildungsangebote (z.B. C-Kurse)	kontinuierlich	Kreiskantor, Landesposauenwart	
5	1	Kinderchorarbeit intensivieren (z.B. Mitmach-Musical), Ermutigen und Befähigen zur Chorleiterausbildung, Beratung der betreffenden Gemeinden, Ausloten von Möglichkeiten kirchenmusikalischer Aktivitäten (bei Bedarf), Kirchenmusikalischen Arbeitskreis mit Anbindung an KKT gründen	2018	Kantoren, Kirchenmusikalischer Arbeitskreis	

<b>Dimension / Nr.:</b>	2-2. Exemplarisch-künstlerische Dimension der Kirchenmusik
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Angebot oratorischer Konzerte und Konzerte verschiedener Stilrichtungen	In den kirchenmusikalischen Zentren werden vielfältige Angebote gemacht	100 %	Ggfs. in Dörfern noch Potential.	
2	Historische Orgeln im Kirchenkreis sind für Außenstehende weitgehend unbekannt	Die historischen Orgeln sollen mehr als bisher bekannt gemacht werden	20 %	Bleifraß in Drebber verhindert bisher Konzerte, Lemförde und Varrel muss noch intensiviert werden	
3	Verschiedene Altersgruppen sollen durch klassische Kirchenmusik angesprochen werden	Stärkere Einbindung der Kindergärten in die kirchenmusikalische Arbeit	20 %		

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Angebot oratorischer Konzerte und Konzerte verschiedener Stilrichtungen	In den kirchenmusikalischen Zentren werden vielfältige Angebote gemacht	2	kontinuierlich	Hauptamtliche Kantoren, Gemeinden
2	Historische Orgeln im Kirchenkreis sind für Außenstehende weitgehend unbekannt	Die historischen Orgeln sollen mehr als bisher bekannt gemacht werden	2	2019	Hauptamtliche Kantoren
3	Verschiedene Altersgruppen sollen durch klassische und populäre Kirchenmusik angesprochen werden	Wahrnehmung kirchenmusikalischer Arbeit z.B. in Kindergärten und Grundschulen erhöhen	2	2018	Hauptamtliche Kantoren
4	Wahrnehmung des Kammerchors erhöhen	Anspruchsvolle A-capella Musik für ambitionierte Sänger, ansprechende Konzerte	2	2016	Chorleitung, Öffentlichkeitsbeauftragte /er Chor, Öffentlichkeitsarbeit Kirchenkreis

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Sicherung der gemischten Finanzierung durch Bereitstellung von Mitteln des Kirchenkreises für große kirchenmusikalische Veranstaltungen	Kontinuierlich	Hauptamtliche Kantoren	
2	1	Durchführung jährlich mindestens eines Konzertes auf einer der drei historischen Orgeln	2017	Hauptamtliche Kantoren	
3	1	Aufnahme bzw. Belegung regelmäßiger Besuche der Kirchenmusiker/innen z.B. in den Kindergärten und Grundschulen	2017	Hauptamtliche Kantoren	
4	1	Werbung für Konzerte intensivieren	2016	Chorleitung, Öffentlichkeitsbeauftragte /er Chor, Öffentlichkeitsarbeit Kirchenkreis	

<b>Dimension / Nr.:</b>	2-3. Koordinierende und fachaufsichtliche Dimension der Kirchenmusik
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Wahrnehmung der Kirchenmusik in der Öffentlichkeit	Die Kirchenmusik ist stärker als bisher in Öffentlichkeit und Presse vertreten	60 %	Öff.-Beauftragte stärker einbeziehen	
2	Präsenz des Kreiskantorates in den Kirchengemeinden ist schon aufgrund des Stellenumfanges begrenzt	Regelmäßige Präsenz in den Musikgruppen	40 %	Im Rahmen des Stellenumfanges nur begrenzt möglich	
3	Schwierigkeit der Chorleiter, geeignete Literatur zu bekommen	Schaffung einer Ebene zum Austausch unter den Chorleitern	40 %		
4	Unterstützung der Organisten	Stärkerer Austausch unter Organisten	80 %		

5	Neue Kirchenmusik fühlt sich im kirchlichen Bereich häufig vernachlässigt	Stärkere Einbindung der neuen Kirchenmusik	80 %		
---	---	--	------	--	--

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Wahrnehmung der Kirchenmusik in der Öffentlichkeit verbessern	Die Kirchenmusik ist stärker als bisher in Öffentlichkeit und Presse vertreten	1	Laufend	Kantoren Öff.-Beauftr. KK
2	Präsenz des Kreiskantorates in den Kirchengemeinden	Wahrnehmbare Präsenz in den Musikgruppen	1	kontinuierlich	Kreiskantor
3	Schwierigkeit der Chorleiter, geeignete Literatur zu bekommen	Schaffung einer Ebene zum Austausch unter den Chorleitern	3	2016	Kreiskantor
4	Unterstützung der Organisten	Stärkerer Austausch unter Organisten	2	2016	Kreiskantor

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der Kirchenmusik auf Kirchenkreisebene	2016	Kantoren Öff.-Beauftr. KK	
2	1	Besuch aller Chöre einer Kirchengemeinde im Rahmen der Visitation in Absprache mit dem Kirchenmusikdirektor	laufend	Kreiskantor	
3	1	Kontaktpflege und Gesprächsangebot auch außerhalb der Visitation (Beratung)	laufend	Kreiskantor	
4	1	Jahreskonferenzen beibehalten	laufend	Kreiskantor	
5	1	Beibehaltung der Orgel-AG 3-4 mal jährlich an verschiedenen Orgeln im Kirchenkreis und zu verschiedenen Themen	laufend	Kreiskantor	

## **Allgemeine Bemerkungen:**

### **1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?**

Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich zusammensetzte aus Mitgliedern des Finanz- und Stellenplanungsausschusses (Ingrid Rüter-Pfeil und Ingo Jaeger), des KKT-Ausschusses für Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit (Silke Kuck, Annette Voss und Tanja Klejdzinski) und des KKT-Vorstandes (Christa Funck).

### **2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?**

Die Verantwortlichkeiten sind jeweils explizit bei den geplanten Maßnahmen genannt. Über diese Zuständigkeiten wurde größtenteils mit den beteiligten Personen bereits Einvernehmen hergestellt. Für die Gesamt-Evaluation steht der KKT-Ausschuss für Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit zur Verfügung.

### **3.) Hat sich die Ausgangslage gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert? Wenn ja: Was hat sich verändert?**

Nach wie vor liegt der Bereich Bildung zunächst und hauptsächlich in der Verantwortung der einzelnen Gemeinden, die auf diesem Gebiet in unterschiedlicher Intensität und in verschiedenen Bereichen tätig sind. Der Kirchenkreis nimmt hier koordinierende Aufgaben wahr und sorgt für eine Vernetzung, wo dies sinnvoll und notwendig ist.

Eine Zusammenarbeit mit den Schulen ist vielerorts vorhanden, jedoch mit unterschiedlicher Intensität. Neben Einschulungsgottesdiensten, Gottesdiensten zu Anlässen im Kirchenjahr oder zu Schulentlassungsfeiern werden auch kirchenpädagogische Einheiten angeboten. Im Jahr 2014 hat der Superintendent zu einer Veranstaltung „Toleranz braucht Religion“ eingeladen.

Trotz dieser Arbeit sehen wir als Arbeitsgruppe deutlichen Klärungsbedarf in dem Tätigkeitsfeld „Kirche und Schule“ (siehe institutionelle Dimension). Einen Schulausschuss gibt es im Kirchenkreis Grafschaft Diepholz nicht.

Die Stelle des Berufsschuldiakons wurde nach Eintritt des Kollegen in das Rentenalter nicht wiederbesetzt.

In den Gemeinden des Kirchenkreises bestehen unterschiedliche Modelle der Konfirmandenarbeit (wöchentlicher, 14tägiger Unterricht, Blockunterricht am Samstag, KU3, Kursmodell, Konfirmanden-Ferien-Seminar).

Zunehmend findet die Konfirmandenarbeit in Kooperation mit verschiedenen Nachbargemeinden statt (z.B. Jacobi- & Mariendrebber, Rehden & Barver, Wagenfeld & Ströhen, Schmalförden & Neuenkirchen, Dümmerregion). Freizeiten und Projekte gehören flächendeckend zur Konfirmandenarbeit dazu.

Der Unterricht wird zunehmend in Zusammenarbeit mit jugendlichen Teamern erteilt. Diese werden für ihre Tätigkeit speziell vom Kirchenkreisjugenddienst geschult (siehe Handlungsfeld „Kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“).

In Sulingen und Diepholz wird regelmäßig in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Tagesbildungsstätten der Lebenshilfe eine Gruppe von geistig und körperlich behinderten Kindern und Jugendlichen unterrichtet und konfirmiert.

Bibel- und Hauskreise finden in allen Regionen des Kirchenkreises statt. Glaubenskurse finden als Projekte schwerpunktmäßig in Sulingen und St. Hülfe-Heede statt.

Im Gegensatz zu anderen Arbeitsgebieten (Kindergottesdienst, Jugendarbeit u.a.) wird die Kreisfrauenarbeit rein von Ehrenamtlichen koordiniert und geleitet.

#### **4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

Da die vorherigen Herausforderungen und Ziele zum letzten Planungszeitraum sehr allgemein und spärlich formuliert waren, wurden seitens der Landeskirche keine konkreten Anregungen genannt.

Ungünstig war, dass die Mitglieder der damaligen Arbeitsgruppe entweder nicht mehr im Kirchenkreis aktiv sind oder sich nicht mehr für den Grundstandard „Bildung“ zur Verfügung gestellt haben.

Die jetzige personelle Verknüpfung der Arbeitsgruppe mit der Arbeit im Kinder-, Jugend- und Bildungsausschuss erscheint wegweisender.

#### **5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:**

Katechetische Lehrkraft Meyer-Scheunemann: 4 Unterrichtsstunden Grundschule Drebber  
4 Unterrichtsstunden Grundschule Aschen  
6 Unterrichtsstunden Jahnschule Diepholz  
Katechetische Lehrkraft Grabow: 6 Unterrichtsstunden Oberschule Schwaförden  
Katechetische Lehrkraft Wiggermann: 6 Unterrichtsstunden GFS Diepholz  
(Stand: 25.03.2015)

#### **6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:**

keine

<b>Dimension / Nr.:</b>	3-1. Biografische und Biografie begleitende Dimension
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Der Altersdurchschnitt in den Gemeinden wie in der gesamten Gesellschaft steigt langsam aber sicher. Kirchengemeinden sehen darin die Herausforderung, älter werdende Mitglieder zu begleiten und mit dafür zu sorgen, dass diese in ihrer gewohnten Umgebung bleiben können.	Die Besuchsdienstarbeit wird intensiviert.	40 %	Die ehrenamtlichen Teams werden eher kleiner, die Anzahl der Besuche sind dagegen steigend.	In der Region Mitte finden bereits gelegentliche Treffen für Besuchsdienst-Mitarbeitende auf regionaler Ebene statt. Dieses Modell soll auch für die anderen beiden Regionen übernommen werden.
2	Die Hospizarbeit als wichtiger Arbeitsbereich der Kirche muss ausgebaut werden.	In jeder Region des Kirchenkreises gibt es Hospizgruppen.	100 %	Durch Flyer und Veranstaltungen ist der Bekanntheitsgrad gestiegen.	Trotz der guten Arbeit der Hospizgruppen und -träger ist die Begleitung Sterbender eine wichtige Aufgabe von Seelsorge.

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Seit 2012 sind alle <b>Kindertagesstätten</b> nicht mehr unter der Trägerschaft einer Kirchengemeinde tätig, sondern sind im Kindertagesstättenverband zusammengefasst.	Auch bei zunehmender Belastung im Pfarramt ist eine religionspädagogische Begleitung der Kinder seitens der Kirchengemeinde beizubehalten.	1		
2	Es ist auch in unserem ländlich strukturierten Kirchenkreis nicht mehr selbstverständlich, dass sich alle angesprochenen Jugendlichen zum <b>Konfirmanden-Unterricht</b> anmelden. Eine motivierende Begleitung seitens des Elternhauses ist zunehmend nicht mehr gegeben.	Die qualitativ hochwertige Konfirmandenarbeit in den Gemeinden muss für die „kirchenfernen“ Familien als ein wertvolles, qualifizierendes und sinnvolles Angebot erkannt werden.	1		
3	Neben dem Konfirmanden-Unterricht in der Tagesbildungsstätte der Lebenshilfe (siehe allgemeine Bemerkungen) besteht der Anspruch eine <b>inklusive Konfirmandenarbeit</b> anzubieten.	Für eine gelingende und durchführbare inklusive Arbeit müssen Hauptberufliche und Ehrenamtliche entsprechend geschult und begleitet werden.	2		

4	In der <b>Erwachsenenarbeit</b> werden Projekte und kurzweilige Veranstaltungsreihen für Erwachsene eher angenommen als regelmäßig stattfindende Gruppen und Kreise.	Übergemeindliche Angebote müssen wachsen.  Zudem wird zu neuen Mitbürgerinnen und Mitbürgern Kontakt aufgenommen, um die Vielfältigkeit des Gemeindelebens zu erhalten.	3		
5	Der Altersdurchschnitt in den Gemeinden wie in der gesamten Gesellschaft steigt. Kirchengemeinden sehen darin die Herausforderung, <b>älter werdende Mitglieder</b> zu begleiten und dafür zu sorgen, dass der Kontakt zur Gemeinde erhalten bleibt.	Die Besuchsdienstarbeit wird intensiviert.	1		
6	Die <b>Hospizarbeit</b> als wichtiger Arbeitsbereich der Kirche muss ausgebaut werden	Eine Vernetzung der Hospizarbeit mit den Pfarrämtern ist entscheidend, damit die christliche Auferstehungshoffnung als Fundament für Mitarbeitende und Betroffene stärker zum Tragen kommt.	2		

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Die Kirchengemeinden (Pfarrämter und Kirchenvorstände) begleiten auch ohne direkte Trägerschaft die religionspädagogische Arbeit in den Kindertagesstätten. Dies betrifft insbesondere Angebote wie Andachten für die Kinder.	fortlaufend	Kirchengemeinde vor Ort	
2	1	Mit der Öffentlichkeits-Beauftragten soll ein „Werbekonzept“ für die drei Regionen im Kirchenkreis Grafschaft Diepholz erarbeitet werden. Das von der Landeskirche zur Verfügung gestellte Material reicht hier nicht aus.	2018	Beauftragter für KU im KK, Öffentlichkeits-Beauftragte, KK-Jugenddienst	
3	1	Das Thema „inklusive Konfirmandenarbeit“ wird Inhalt einer mehrtägigen Klausurtagung der Kirchenkreiskonferenz.	spätestens 2018	Beauftragter für KU im KK, Superintendent KK-Jugenddienst	
3	2	Ehrenamtlich Tätige in der Konfirmandenarbeit erhalten ebenfalls das Angebot einer Fortbildung zum Thema „Inklusion“	spätestens 2018	KK-Jugenddienst	
4	1	In den Gemeindebriefen vor Ort werden auf projekthafte Angebote in den Nachbargemeinden hingewiesen.	fortlaufend	Regionalkonferenz	
4	2	Sofern noch nicht geschehen, entwickeln die Gemeinden (ggf. mit Unterstützung durch die Öffentlichkeitsbeauftragte)	fortlaufend	Kirchengemeinden vor Ort	

		einen Begrüßungsbrief für Neuzugezogene mit einem ansprechend gestaltenden Flyer, der möglichst persönlich vom Pfarramt oder vom Begrüßungskreis überreicht wird, um die Hemmschwelle für Neue und Neugierige zu verringern.			
5	1	Besuche haben verschiedene Schwerpunkte: Sie können sozial-diakonisch ausgerichtet sein mit festen regelmäßig zu besuchenden Gemeindemitgliedern, oder sie können sich auf Geburtstagsbesuche, Begrüßung Neuzugezogener o.ä. beziehen. Auch Besuche in Altenheimen ist ein weiterer Schwerpunkt. Diese Unterscheidung kann dafür genutzt werden, neue Ehrenamtliche gezielt für den einen oder den anderen Bereich anzusprechen und zu gewinnen.	fortlaufend	Kirchengemeinden vor Ort	
5	2	Es sollen vorrangig Schulungen in der Region organisiert und durchgeführt werden. Ergänzend werden auch die Fortbildungsangebote der landeskirchlichen Arbeitsstelle bekannt gegeben.	spätestens 2019	Je Region wird ein Mitglied aus der KK-Konferenz benannt	
6	1	Das christliche Profil muss in den Schulungen gestärkt werden.	fortlaufend	Superintendent und KKV	

<b>Dimension / Nr.:</b>	3-2. Institutionelle Dimension
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Angebote von Kirche sind an vielen Schulen nicht bekannt.	Der Kirchenkreis macht sich durch (persönliche) Ansprache mit den Schulen bekannt mit der Absicht, eine gegenseitige Akzeptanz zu schaffen.	20 %	Das gegenseitige „Voneinanderwissen“ ist sehr abhängig von den Kontakten vor Ort.  Die Akzeptanz von kirchlichen Angeboten ist abhängig von der Struktur und der Prägung	Es bleibt weiterhin zu klären, welchen Stellenwert die Arbeit mit Schulen im Kirchenkreis Grafschaft Diepholz in Zukunft haben soll.

				der Schulleitung.	
2	Kontakte sind abhängig von Gemeindepastorinnen und -pastoren. Es gibt keine Ansprechpartner auf Kirchenkreisebene	Der Kirchenkreis schafft eine Gesprächsebene mit den Schulleitungen (Fachleitungen)	-		
3	Lehrkräfte im Fach Religion wünschen sich mehr Unterstützung.	Der Kirchenkreis (auch mit Hilfe der Kirchengemeinden) unterstützt die Unterrichtenden im Fach Religion	-		
4	Der Berufsschuldiakon geht in den Ruhestand	Die Stelle soll wieder besetzt, die Aufgaben überprüft und im Zweifelsfall angepasst werden.	-		

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Zu klärende Frage bleibt, welchen Stellenwert die <b>Verknüpfung von Schule und Kirche</b> im Kirchenkreis haben soll.	Der KKT-Ausschuss für Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit nimmt Kontakt zu Vertreter/innen von Schulen aus der Fachgruppe bzw. Fachkonferenz Religion auf, um deren Wünsche und Erwartungen an „Kirche“ zu erfassen.	2		
2	Kirchliche Aspekte und die Pflege einer <b>Feiertagskultur</b> rücken im Schulalltag mehr und mehr in den Hintergrund.	Kirche und Glaube soll wieder mehr Stellenwert in der Schule bekommen.	1		
3	Durch die Einführung von <b>Ganztagschulen</b> sind die Jugendlichen auch im Nachmittagsbereich in der Schule anzutreffen. Der Lernort Schule wird damit zunehmend auch zu einem Lebensort.	Der Kirchenkreis beteiligt sich an einer schulnahen Jugendarbeit.	2		

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Es werden gezielt Religionslehrerinnen und Religionslehrer, die einzelnen Mitgliedern des KKT-Ausschusses bekannt sind, zu einem Gesprächsaustausch eingeladen. Dabei wird auf ein regionales Gleichgewicht geachtet.	2018	KKT-Ausschuss für Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit	

2	1	Mit Beginn des Jahres 2016 wird der KK-Jugenddienst personell um eine 0,5-Diakoninnenstelle verstärkt. Davon soll ein Stellenanteil von 0,25 dem Arbeitsfeld schulnahe Jugendarbeit zugutekommen. Es sollen Aktionen (z.B. regelmäßige Andachten in der Schule) entwickelt und am Schulstandort Diepholz getestet werden, um diese Bausteine dann konzeptionell an andere Schulen und an andere Kirchengemeinden weiterzugeben. Ein Augenmerk soll dabei darin liegen, Schüler/innen anzusprechen, die sonst wenig kirchlich sozialisiert sind. Außerdem wird darauf geachtet, auch bildungsschwache Jugendliche einzubeziehen.	fortlaufend	KK-Jugenddienst  (Zustimmung des KKV, den dazugeonnen 0,25-Stellenanteil für diese Arbeit zu verwenden, steht noch aus.)	
3	1	Der Kirchenkreisjugendwart und die Kirchenkreisjugendwartin arbeiten über ihre Gemeindeanbindung in Lemförde bzw. Sulingen (weiterhin) mit den dortigen Schulstandorten zusammen. In Lemförde werden in regelmäßigen Abständen Kooperationsverträge mit der Oberschule geschlossen zur Durchführung von Nachmittagsangeboten (z.B. „Game Session“, „Trainee-Programm“). Das Gemeindehaus fungiert dabei als außerschulischer Lernort, Ehrenamtliche sind im Sinne der Selbstbestimmtheit im Verband Ev. Jugend mit einzubinden.	fortlaufend	KK-Jugenddienst	

<b>Dimension / Nr.:</b>	3-3. Konzeptionell-koordinierende Dimension
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Es werden mehr Kirchenführer/innen benötigt, die für ihre Tätigkeit an touristisch interessanten	Alle Kirchen, die an Rad- und Wasserwanderwegen liegen, erreichen eine verlässliche	60 %	Vielerorts haben sich unter anderem die Küster/innen diese	Soll beibehalten werden. Kirchen, die noch keine verlässliche

	Orten kompetent durch Kirchen führen und dabei die Gebäude verkündigen lassen.	Öffnung und bieten Informationen über die Kirche an.		Aufgabe zu Eigen gemacht.  In Wagenfeld ist ein Bibelgarten entstanden.	Öffnung anbieten, werden gebeten entsprechende Überlegungen voranzutreiben.
2	Informationsmaterial über die Kirchen im Kirchenkreis wird verstärkt nachgefragt.	Es sind Faltblätter von einzelnen Kirchen zu erstellen und eine Broschüre über den Kirchenkreis. Wo Tourismus über die Grenzen des Kirchenkreises erfolgt (Wanderwege) sind Kirchen aus der Nachbarschaft einzubeziehen.	80 %	Faltblätter sind über die Landschaftsverbände vorhanden und werden von diesen laufend fortgeschrieben. Zudem haben manche Kirchen eigene Flyer.	
3	Da es Fernwanderwege (Rad/Wasser) gibt, muss eine Verbindung zu benachbarten Regionen geschaffen werden	Kirchenkreis wird in überregionale Überlegungen eingebunden.	-	siehe Pkt. 2	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Es werden mehr <b>Kirchenführer/innen</b> benötigt, die für ihre Tätigkeit an touristisch interessanten Orten kompetent durch Kirchen führen und dabei die Gebäude verkündigen lassen	Alle Kirchen, die an Rad- und Wasserwanderwegen liegen, erreichen eine verlässliche Öffnung und bieten Informationen über die Kirche an	2		
2	Die Kreisfrauenarbeit sieht es als ihre Aufgabe, die <b>Frauenarbeit</b> in den Gemeinden mit ihren Angeboten zu unterstützen. Dies wird aber nur von wenigen Frauen aus den Gemeinden in Anspruch genommen.	Eine nachhaltige Vernetzung der Kreisfrauenarbeit mit der Frauenarbeit in den einzelnen Gemeinden.	2		
3	Der Kirchenkreis pflegt eine Partnerschaft zur <b>Bibelschule in Baboua</b> (Zentralafrika). Der Stellenwert dieser Partnerschaft ist in den Kirchengemeinden unterschiedlich intensiv.	Es wird weiterhin dafür gesorgt, dass die Partnerschaftsarbeit in den Gemeinden bekannt ist.	2		

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Gemeinden suchen ehrenamtliche Kirchenführer/innen, die durch die Angebote auf Spengerebene geschult werden.	fortlaufend	Kirchengemeinden vor Ort	

2	1	Die Stärkung und Schulung der Ehrenamtlichen in der Frauenarbeit der Gemeinden soll durch die Kreisfrauenbeauftragten fortgeführt werden; dazu gehören: Vorbereitungsveranstaltungen zum Frauengottesdienst in wechselnden Gemeinden und Weltgebets-tags-Gottesdienste, sowie in den Gemeinden stattfindende thematische Veranstaltungen wie Frauentag und Kreisarbeitsgemeinschaft.	fortlaufend	Kreisfrauen-Beauftragte und Verantwortliche in den Gemeinden	
3	1	Die bereits praktizierte Arbeit soll fortgeführt werden: Regelmäßige Artikel für Gemeindebriefe, Aufnahme von Fürbitten im Sonntags-Gottesdienst, Vortragsangebote über die Partnerschaftsarbeit in Gemeindekreisen.	fortlaufend	Partnerschafts-Ausschuss des KKT	

<b>Dimension / Nr.:</b>	3-4. Qualifizierende Dimension
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Führer/Führerinnen müssen für ihre Tätigkeit qualifiziert werden.	In allen Kirchen stehen ausreichend gut qualifizierte Führer/Führerinnen zur Verfügung.	-	siehe Anmerkungen bei der konzeptionell-koordinierenden Dimension	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Ehrenamtlich Tätige wollen für ihre <b>verschiedenen Tätigkeitsfelder</b> (Kindergottesdienst, Jugendarbeit, Frauenarbeit, Besuchsdienst, Kirchenmusik, Hauskreise, Lek-	Der Kirchenkreis und die Kirchengemeinden geben geeignete Fortbildungsangebote auf Kirchenkreis-, Sprengel- und Landesebene weiter.	2		

	torendienst etc.) entsprechend geschult werden.				
2	Manche Ehrenamtliche scheuen sich aus unterschiedlichen Gründen vor <b>Fortbildungen</b> , die außerhalb des Kirchenkreises liegen und damit auch hohe Fahrtzeiten beinhalten.	Wo es Sinn macht, bieten die KK-Verantwortlichen für die einzelnen Arbeitsbereiche Fortbildungs-Module im eigenen Kirchenkreis an.	2		
3	Jugendliche und junge Erwachsene wollen sich als <b>Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit</b> ausprobieren und Erfahrungen sammeln.	Der Kirchenkreis bildet jährlich Jugendliche zu Gruppenleiter/innen aus.	2		
4	Das (Leitungs-) Amt von <b>Kirchenvorsteherinnen</b> und Kirchenvorstehern ist vielseitig und vielschichtig.	Ehrenamtliche im Kirchenvorstand (und im KKT) werden innerhalb des Kirchenkreises zusammengeführt und für bestimmte Fachbereiche geschult.	2		

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Die Weitergabe von Seminarangeboten erfolgt über die vorhandenen Ansprechpersonen auf KK-Ebene oder über die Superintendentur.	fortlaufend	Beauftragte und Ansprechpartner im Kirchenkreis	
2	1	Schulungen im eigenen Kirchenkreis können und sollen von Fachpersonen der Landeskirche unterstützt werden. Zu prüfen gilt in jedem Fall, ob finanzielle Mittel der EEB (Ev. Erwachsenenbildung) in Anspruch genommen werden können.	fortlaufend	Beauftragte und Ansprechpartner im Kirchenkreis	
3	1	Auch weiterhin wird jeweils in den Osterferien eine 50stündige Mitarbeiterschulung zum Erlangen der „Juleica“ (Jugendleitercard) angeboten.	fortlaufend	KK-Jugenddienst	
4	1	Auch nach 2012 und 2015 soll in regelmäßigen Abständen ein Kirchenvorstehertag für die beiden Kirchenkreise Diepholz und Syke-Hoya stattfinden. Die Möglichkeit dabei verschiedene Workshops zu wählen ist beizubehalten.	2018 & 2021	Superintendent	

## **Allgemeine Bemerkungen:**

### **1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?**

Für den Stellenplanungsausschuss: Frauke Laging, Eckhart Schätzel  
Für den Kirchenkreisjugenddienst: Diakonin Rielana Sundermeier, Diakon Ingo Jaeger  
Für den Kirchenkreisjugendkonvent: Tim Oelke, Rebecca Wübbold  
Als Beauftragte für die Kindergottesdienstarbeit: Pastorin Birgit Tell

Im Vorfeld wurde eine Arbeitsgruppe auf dem Kirchenkreistag und aus dem Kirchenkreisjugendkonvent beteiligt.

### **2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?**

Die Verantwortlichkeiten sind jeweils explizit bei den einzelnen Maßnahmen genannt. Für die Gesamt-Evaluation ist der Kirchenkreisjugenddienst verantwortlich.

### **3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert? Wenn ja: Was hat sich verändert?**

Die Stelle im Sulinger Land wurde neu besetzt. Damit liegt die Trägerschaft der Stelle nun zu 100 % beim Kirchenkreis. Die Verteilung der Aufgaben geschah in Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde und hat sich eingespielt.

Ab 1.1.2016 geht eine ½ Diakonenstelle der St. Nicolaikirchengemeinde Diepholz an den Kirchenkreis.

Seit 2013 gibt es die Projektstelle Churchville, die zur Hälfte durch den Innovationsfond der Landeskirche finanziert wird. Die andere Hälfte der Stelle wird aus Rücklagen finanziert und findet sich daher nicht im Stellenplan

### **4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

Die Hinweise des Landeskirchenamtes 2012 waren durchweg positiv: „Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bildet einen klaren Schwerpunkt im Kirchenkreis, die Arbeit trägt der Ordnung der Ev. Jugend voll umfänglich Rechnung und findet auf einem hohen Niveau statt, das gehalten werden soll. Gleichzeitig wird in einigen Bereichen Handlungsbedarf gesehen, der konkret angegangen wird. Das Engagement und die breite Verankerung der Jugendarbeit sind zu begrüßen.“

Es gab keine Auflagen, die zu berücksichtigen waren. Daher haben wir am vorhandenen Konzept weiter gearbeitet.

### **5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:**

Stellen im Kirchenkreisjugenddienst (KKJD):

- 1,0 – Kirchenkreisjugendwart mit 1/3 Gemeindeanbindung in Lemförde (Ingo Jaeger)
- 1,0 – Kirchenkreisjugendwartin mit ½ Gemeindeanbindung Sulingen (Rielana Sundermeier)
- 1,0 – Diakonin im Kreisjugenddienst mit ½ Gemeindeanbindung St. Nicolai Diepholz (Frauke Laging)

Stellen in den Kirchengemeinden:

- 1,0 – Barnstorf (Jörg Brand) - siehe Anmerkung unten

Beauftragungen ohne Stellenanteil:

- 0,0 – Kreisjugendpastorin (Edith Steinmeyer)
- 0,0 – Beauftragte für Kindergottesdienst (Birgit Tell)
- 0,0 – Beauftragter für Konfirmandenarbeit (Michael Steinmeyer)

Anmerkung zur Diakonenstelle in Barnstorf:

Der Diakon ist mit einer vollen Stelle bei der Kirchengemeinde Barnstorf angestellt. Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist mit einem 0,75 Stellenanteil das Jugendzentrum, das die Kirchengemeinde nach dem Konzept der offenen Jugendarbeit in Kooperation mit dem Flecken Barnstorf trägt. Der verbleibende 0,25-Stellenanteil wird in der Gemeindefarbeit der Kirchengemeinde erbracht. Die Finanzierung der Stelle gestaltet sich genau umgekehrt, nämlich zu 75% aus kirchlichen Mitteln und zu 25% durch Zuschüsse des Fleckens. Dieses ist den vertraglichen Vereinbarungen und der historischen Entwicklung der Stellenanteile geschuldet.

### **6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:**

Für die Diakonenstelle in der Kirchengemeinde Barnstorf ist ab dem 1. Januar 2017 eine Refinanzierung durch Dritte im Umfang von 50% geplant (bisher 25%). Ob diese erhöhte Refinanzierung aus kommunalen Mitteln, aus Zuschüssen Dritter im Rahmen von Projektförderungen oder aus Eigenmitteln der Kirchengemeinde geschieht, ist derzeit noch offen.

<b>Dimension / Nr.:</b>	4-1. Biographische und Biographie begleitende Dimension
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Jugendarbeit ist Beziehungsarbeit: Kinder, die durch Freizeiten, Gruppen und Aktionen Kontakt zur evangelischen Jugendarbeit bekommen, sind auch als Jugendliche offen für kirchliche Angebote. Über einen längeren Zeitraum betrachtet führt dieses soweit, dass ehemalige Teilnehmende von Freizeiten zu Mitarbeitenden werden.	Die Kirchenkreisleitung muss dafür Sorge tragen, dass eine kontinuierliche inhaltliche wie personelle Arbeit im KKJD (sowie in den Zentren Diepholz, Sulingen und Barnstorf) stattfindet.	80 %	Im zurückliegenden Zeitraum wurde eine ½ Diakonenstelle in Sulingen und eine weitere ½ Diakonenstelle in Kirchdorf gestrichen.	Die Konstellation in Barnstorf muss im Blick behalten werden, damit auch kirchengemeindliche Jugendarbeit durchgeführt wird.

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Jugendarbeit ist Beziehungsarbeit: Kinder, die durch Freizeiten, Gruppen und Aktionen Kontakt zur evangelischen Jugendarbeit bekommen, sind auch als Jugendliche offen für kirchliche Angebote. Über einen längeren Zeitraum betrachtet führt dieses soweit, dass ehemalige Teilnehmende von Freizeiten zu Mitarbeitenden werden.	Die Kirchenkreisleitung muss dafür Sorge tragen, dass eine kontinuierliche inhaltliche wie personelle Arbeit im KKJD (sowie in den Zentren Diepholz, Sulingen und Barnstorf) stattfindet.	1	dauerhaft	Stellenplanungsausschuss und Kirchenkreistag

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

<b>Ziel Nr.</b>	<b>Maßnahme Nr.</b>	<b>Geplante Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis ...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>	<b>gepl. Ressourceneinsatz</b>
1	1	Auch in den kommenden Stellenplanungsrunden darf bei allen finanziell erforderlichen Kürzungen die Kinder- und Jugendarbeit auf Gemeinde- und Kirchenkreisebene nicht aus dem Blick verloren werden. Dazu soll der KKJD und der KK-Jugendkonvent auch weiterhin in die Planung (Erstellung Kon-	dauerhaft	Stellenplanungsausschuss und Kirchenkreistag	

		zeption Grundstandard) beteiligt werden. Für eine weitere erfolgreiche Arbeit in diesem Bereich ist es erforderlich, die Stellenkonstellation wie folgt zu erhalten: 1 Stelle KKJW (mit Gemeindeanbindung in Lemförde) ½ Stelle KKJD+1/2 Stelle Diepholz ½ Stelle KKJD+1/2 Stelle Sulingen			
--	--	--	--	--	--

<b>Dimension / Nr.:</b>	4-2. Institutionelle Dimension
<b>Zuständig:</b>	<i>Finanz- und Stellenplanungsausschuss</i>

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Alle Gemeinden im Kirchenkreis sollen von der Arbeit des Kirchenkreisjugenddienstes (KKJD) profitieren.	Der KKJD hat ein übergemeindliches Angebot für alle Altersgruppen ab dem Schuleintritt vorzuhalten.	100 %	Durch die Freizeiten (Sommerfreizeit für Kids: 7-13 Jahre; wechselnder Ort: 13-15 Jahre; Kroatien: 15 bis 20 Jahre) werden Teilnehmer von 7 bis 20 Jahren aus dem gesamten Kirchenkreis erreicht.	
2	Immer mehr Familien brauchen finanzielle Unterstützung für die Teilnahme ihrer Kinder an den Freizeitmaßnahmen.	Die Teilnahmekosten für Freizeiten des KKJD werden in einem möglichst erschwinglichen Rahmen gehalten.	100 %	In den Freizeit-Ausschreibungen wird deutlich auf die Möglichkeit finanzieller Unterstützung hingewiesen. Die Mitarbeiter im KKJD helfen bei der Antragstellung.	
3	Auch Kindern und Jugendlichen aus „schwierigen“ Familienverhältnissen sollen durch die Freizeiten Erfahrungsräume für soziales Lernen, Angenommensein und andere Aspekte der Persönlichkeitsbildung mit christlichem Profil ermöglicht werden.	Der KKJD achtet darauf, in einem für Teilnehmende und Mitarbeiter*innen angemessenen Verhältnis, Kinder und Jugendliche aus „schwierigen“ Familienverhältnissen mitzunehmen.	80 %	Auch Teilnehmer mit Handicaps nehmen an den Freizeiten teil. Diesbezüglich ist in Zukunft ein Schwerpunkt bei der Aus- und Fortbildung der Ehrenamtlichen geplant.	
4	Kinder und Jugendliche sollen Kirche als gemeindeübergreifend wahrnehmen.	Es wird eine Tradition übergemeindlicher evangelischer Jugendarbeit fortgeführt und weiterentwickelt.	80 %	Neben bestehenden Aktionen wie Musical oder Kinderkirchentag geschieht dies vor allem durch die Projektstelle „Churchville“.	

5	Jugendarbeit geschieht nicht regelmäßig in allen Gemeinden des Kirchenkreises. Jugendliche aus diesen Gemeinden engagieren sich dann oft auf Kirchenkreisebene.	Der KKJD unterstützt Kirchengemeinden und Ehrenamtliche beim Aufbau von Jugendarbeit vor Ort.	100 %	Anfragen werden zeitnah wahrgenommen.	
6	Durch die Einführung von Ganztagschulen sind die Jugendlichen auch im Nachmittagsbereich in der Schule anzutreffen. Dies hat Auswirkungen auf die bestehenden Gruppenangebote am späten Nachmittag bzw. frühen Abend.	Der KKJD beteiligt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten an einer schulnahen Jugendarbeit.	20 %	An den jeweiligen Standpunkten Lernförder- und Sulingen sollen weiterhin Kontakte gepflegt werden.	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Alle Gemeinden im Kirchenkreis sollen von der Arbeit des Kirchenkreisjugenddienstes (KKJD) profitieren.	Der KKJD hat ein übergemeindliches Angebot für alle Altersgruppen ab dem Schuleintritt vorzuhalten.	1	jährlich	KKJD
2	Immer mehr Familien brauchen finanzielle Unterstützung für die Teilnahme ihrer Kinder an den Freizeitmaßnahmen.	Die Teilnahmekosten für Freizeiten des KKJD werden in einem möglichst erschwinglichen Rahmen gehalten.	1	jährlich	KKT + KJD
3	Auch Kindern aus schwierigen Familienverhältnissen sollen durch die Freizeiten Erfahrungsräume für soziales Lernen, Angenommensein und andere Aspekte der Persönlichkeitsbildung mit christlichem Profil ermöglicht werden.	Der KKJD achtet darauf, in einem für Teilnehmende und Mitarbeiter*innen angemessenen Verhältnis, Kinder aus schwierigen Familienverhältnissen mitzunehmen.	1	jährlich	KKJD
4	Kinder und Jugendliche sollen Kirche als gemeindeübergreifend wahrnehmen.	Es wird eine Tradition übergemeindlicher evangelischer Jugendarbeit fortgeführt und weiterentwickelt.	2	fortlaufend	KKJD
5	Jugendarbeit geschieht nicht regelmäßig in allen Gemeinden des Kirchenkreises. Jugendliche aus diesen Gemeinden engagieren sich dann oft auf Kirchenkreisebene.	Der KKJD unterstützt Kirchengemeinden und Ehrenamtliche beim Aufbau von Jugendarbeit vor Ort.	1	dauerhaft	KKJD
6	Durch die Einführung von Ganztagschulen sind die Jugendlichen auch im Nachmittagsbereich in der Schule anzutreffen. Dies hat Auswirkungen auf die bestehenden Gruppenangebote am späten Nachmittag bzw. frühen Abend.	Der KKJD beteiligt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten an einer schulnahen Jugendarbeit.	3	nach Möglichkeit	KKJD
7	Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass jeder Jugendliche sich zum Konfirmandenunterricht anmeldet.	Der KKJD beteiligt sich mit eigenen Aktionen mit christlichem Profil an einer schulnahen Jugendarbeit. Evangelische Kirche und christlicher Glaube soll	1	Ab 1.1.2016 dauerhaft	¼ Stelle KKJD am Schulzentrum Diepholz

		wieder mehr Stellenwert in der Schule bekommen.			
--	--	---	--	--	--

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Der KKJD führt mindestens eine Kinderfreizeit (7 bis 13 Jahre) und eine Jugendfreizeit (ab 14 Jahre) durch. Hinzu kommt das Landesjugendcamp der Ev. Jugend, das alle zwei Jahre an einem Wochenende in Verden stattfindet. Die Freizeiten können in Kooperation mit einer Kirchengemeinde geschehen, in Einzelfällen kann die Freizeitleitung an qualifizierte Ehrenamtliche übertragen werden. Die organisatorische Abwicklung läuft jedoch über den KKJD. Um die Maßnahmen großflächig zu bewerben, veröffentlicht der KKJD ein optisch ansprechendes Jahresprogramm, das in einer ausreichenden Stückzahl an die Gemeinden verteilt wird. Bei der Durchführung von Freizeitmaßnahmen orientiert sich der KKJD an den Qualitätsstandards der Ev. Jugend der Landeskirche Hannovers.	jährlich	KKJD	
2	1	Der KK stellt weiterhin Gelder für Freizeitmaßnahmen des KKJD und der Kirchengemeinden zur Verfügung (12.000 €). Die Kalkulation und Abrechnung dieser Mittel liegt in dem Verantwortungsbereich des KKJD als Geschäftsstelle der Ev. Jugend. Darüber hinaus berät der KKJD einkommensschwache Familien bei der Beantragung von individuellen Zuschüssen.	jährlich	Kirchenkreistag + Kirchenkreisjugenddienst	
3	1	Der KKJD steht in Kontakt mit dem Jugendamt (Fachdienst Jugend und Fachdienst Soziales) des Landkreises. Ferner bestehen in diesem Bereich feste Absprachen mit OLE e. V. Lemförde.	jährlich	Kirchenkreisjugenddienst	
4	1	In Absprache mit dem Vorstand des KK-Jugendkonventes führt der KKJD Aktionen wie Konfirmandentage, Abenteuerspiele, Musik- und Theater-Veranstaltungen sowie ggf. Thementage durch. Außerdem wird alle zwei Jahre (gemeinsam mit der Beauftragten für Kindergottesdienst und der gastgebenden Gemeinde) ein Kinderkirchentag angeboten.	fortlaufend	Kirchenkreisjugenddienst	
5	1	Der KKJD berät Ehren- und Hauptamtliche sowie Kirchenvorstände in Fragen der Kinder- und Jugendarbeit. Dazu gehört auch, dass der KKJD Arbeitshilfen, Materialien und Geräte zentral zur Verfügung stellt und Informationen weiter gibt. Darüber hinaus vermittelt er bei Konflikten zwischen Ehren- und Hauptamtlichen bzw. Kirchenvorständen. Die Unterstützung von Kinder- und Jugendgruppen erfolgt nach Bedarf. Im Einzelfall werden Aufbau- und / oder Umbruchsprozesse über einen längeren Zeitraum begleitet. Eine Begleitung von bestehenden Gemeindejugendkonventen wird angeboten. Zur Kontaktpflege zu den Ehrenamtlichen gehört auch das Gesprächsangebot zu persönlichen, familiären, schulischen und anderen Themen im Sinne einer seelsorgerlichen Begleitung von Jugendlichen.	dauerhaft	Kirchenkreisjugenddienst	

6	1	Aufgrund der Gemeindegliederung des KKJW in Lemförde sind schon seit einiger Zeit Kontakte zum dortigen Schulstandort vorhanden.	Nach Möglichkeit	Kirchenkreisjugenddienst	
7	1	Die Arbeit soll am Schulstandort Diepholz beginnen, Bausteine für andere Schulen sollen erarbeitet werden.	Ab 1.1.2016 dauerhaft	¼ Stelle KKJD am Schulzentrum Diepholz	

<b>Dimension / Nr.:</b>	4-3. Konzeptionell-koordinierende Dimension
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Die Jugendlichen aus den Gemeinden wünschen sich mehr Jugendgottesdienste.	Der Kirchenkreisjugenddienst (KKJD) trägt zum gottesdienstlichen Leben in den Gemeinden bei.	100 %	Begleitung und Unterstützung erfolgt in jeder Region des Kirchenkreises (Rehden, Sulingen, Lemförde, Barnstorf, Diepholz)	
2	Projekte sind als Ergänzung und Alternative zu festen Kinder- und Jugendgruppen ein wichtiges Standbein evangelischer Jugendarbeit im Kirchenkreis Diepholz.	Der KKJD initiiert und unterstützt Projekte dieser Art punktuell in den Gemeinden und Regionen.	40 %	Aufgrund der Projektstelle „Churchville“ sind weitere Projekte zurzeit nicht erforderlich.	
3	Als staatlich anerkannter Jugendverband und damit freier Träger der Jugendarbeit muss in der Ev. Jugend ein Mindestmaß an jugendpolitischer Aktivität und Beteiligung sichergestellt sein.	Der KKJD arbeitet mit dem KK-Jugendkonvent und dem Sprengeljugendkonvent zusammen und ist Mitglied im Kreisjugendring.	100 %		
4	Gerade in Vakanzenzeiten wird der KKJD von einzelnen Gemeinden für die Konfirmandenarbeit angefragt. Außerdem sind die Stelleninhaber im KKJD über ihre Gemeindearbeit in der Konfirmandenarbeit tätig	Konfirmandenarbeit geschieht durch den KKJD exemplarisch in einzelnen Gemeinden, um Beziehungen zu den Jugendlichen zu knüpfen.	100 %	Eine Einbeziehung des KKJD in Vakanzenzeiten macht besonders Sinn, wenn darüber hinaus Jugendliche z.B. als Konfiteamer beteiligt werden, um Vernetzung zu gewährleisten.	
5	Gute Vernetzung mit anderen Hauptamtlichen ist für die überregionale Arbeit wichtig und daher auch durch die Dienstanweisung vorgeschrieben.	Der KKJD nimmt an den für ihn relevanten Gremien teil.	100 %		

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Die Jugendlichen aus den Gemeinden wünschen sich mehr Jugendgottesdienste.	Der Kirchenkreisjugenddienst (KKJD) trägt zum gottesdienstlichen Leben in den Gemeinden bei.	3	fortlaufend	KKJD + Kirchengemeinde
2	Projekte sind als Ergänzung und Alternative zu festen Kinder- und Jugendgruppen ein wichtiges Standbein evangelischer Jugendarbeit im Kirchenkreis Diepholz.	Der KKJD unterstützt Projekte dieser Art punktuell in den Gemeinden und Regionen.	3	-	-
3	Als staatlich anerkannter Jugendverband und damit freier Träger der Jugendarbeit muss in der Ev. Jugend ein Mindestmaß an jugendpolitischer Aktivität und Beteiligung sichergestellt sein.	Der KKJD arbeitet mit dem KK-Jugendkonvent und dem Sprengeljugendkonvent zusammen und ist Mitglied im Kreisjugendring.	2	dauerhaft	KKJD
4	Gerade in Vakanzzeiten wird der KKJD von einzelnen Gemeinden für die Konfirmandenarbeit angefragt.	Konfirmandenarbeit geschieht durch den KKJD und Konfiteamer in Ausnahmefällen in Vakanzzeiten exemplarisch in einzelnen Gemeinden, um Beziehungen zu den Jugendlichen zu knüpfen. Ziel ist die Einbindung der Konfirmanden in kreisweite Aktivitäten und lokale Jugendgruppen, um somit den Übergang von Konfirmation zur Jugendarbeit gestaltend anzubieten.	2	dauerhaft	KKJD
5	Gute Vernetzung mit anderen Hauptamtlichen ist für die überregionale Arbeit wichtig.	Der KKJD nimmt an den für ihn relevanten Gremien teil.	2	dauerhaft	KKJD
6	Durch die Projektstelle „Churchville“ ist eine Jugendgemeinde auf Kirchenkreisebene entstanden.	Nach den bisherigen Erfahrungen sollte unbedingt eine Verlängerung der Churchville-Stelle erreicht werden.	1	fortlaufend bis 2021	Finanzausschuss und KKV

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Die Kooperation mit einzelnen Kirchengemeinden geschieht, indem gemeinsam mit Jugendlichen vor Ort Gottesdienste geplant werden. Für die Dauer des „Churchville“-Projekts von 2013 bis 2018 ist die Churchville-Diakonin an diesem Tätigkeitsfeld beteiligt.	fortlaufend	KKJD + Kirchengemeinde	

3	1	<p>Der KKJD lädt gemäß der Ordnung für die Ev. Jugend in der Landeskirche Hannovers Delegierte aus jeder Kirchengemeinde zu einem KK-Jugendkonvent ein. Hinzu kommen die Delegierten der Verbände eigener Prägung. Dieser KK-Jugendkonvent legt die Zielsetzung der Jugendarbeit im Kirchenkreis fest, koordiniert die Planung und Durchführung gemeinsamer Vorhaben, berät über die Verteilung der Mittel für die Jugendarbeit, regt Mitarbeiterschulungen an, begleitet die Arbeit des KKJD, wählt Delegierte in den Sprengeljugendkonvent, in den kommunalen Kreisjugendring u.v.m. Der KK-Jugendkonvent wird geleitet und vorbereitet von einem Vorstand, der aus drei ehrenamtlichen Mitgliedern des Konventes und den KKJW besteht. Der KKJD hat die Vorstandsarbeit zu unterstützen, nimmt die Geschäftsführung des Konventes wahr und begleitet die Ausschuss- und Projektarbeit. Der KKJD begleitet die Sprengeldelegierten des KK-Jugendkonventes zu den Sitzungen des Sprengeljugendkonventes. Als anerkannter Jugendverband ist die Ev. Jugend des KK Diepholz Mitglied im Kreisjugendring. Die Delegation wird von ehrenamtlicher wie hauptamtlicher Seite wahrgenommen. Im Sinne einer Beteiligungsstruktur werden so Handlungsräume geschaffen, die ehrenamtliche Verantwortung auf verschiedenen Ebenen ermöglichen. Die beiden KK Diepholz und Syke-Hoya sind ebenfalls im Landkreis Diepholz mit einem Sitz beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss. Diese Aufgabe nehmen die beiden Kirchenkreise abwechselnd wahr und vertreten sich gegenseitig.</p>	dauerhaft	KKJD	
4	1	<p>Vom KKJD durchgeführte Freizeiten und Aktionen in der Konfirmandenarbeit finden möglichst mit mehreren Gemeinden gemeinsam statt, um eine regionale Zusammenarbeit zu fördern. Durch die Beteiligung an der Konfirmandenarbeit soll eine Verknüpfung von Konfirmanden- und Jugendarbeit geschehen. Daher ist auch die Gemeindanbindung der Stelleninhaber im KKJD von großer Wichtigkeit.</p>	dauerhaft	KKJD	

5	1	Die Hauptamtlichen im KKJD nehmen teil an den Kirchenkreis- und Regionalkonferenzen. An der Konferenz der KKJD im Sprengel Osnabrück und an der Landesfachkonferenz der KKJD, zu der das Landesjugendpfarramt einlädt, nehmen für den Kirchenkreis Diepholz die KKJW teil. Außerdem sind sie ehrenamtlich in verschiedenen Gremien tätig.	dauerhaft	KKJD	
6	1	Im Laufe der nächsten 2 Jahre soll versucht werden, durch eine Drittfinanzierung eine Verlängerung der Churchville-Stelle zu erreichen. Die Churchville-Stelle erhält eine neue Konzeption auch basierend auf den Bedürfnissen der Jugendlichen, die sich für dieses Projekt stark machen.	fortlaufend bis 2021	Finanzausschuss und KKV	ggf. 110.000 € aus den Rücklagen

<b>Dimension / Nr.:</b>	4-4. Qualifizierende Dimension
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Aus- und Fortbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden	Junge Menschen werden darauf vorbereitet und dafür qualifiziert, in Kirche und Gesellschaft Verantwortung zu übernehmen.	100 %		
2	Die ausgebildeten Gruppenleiter/innen sollen ihre neu erworbenen Fähigkeiten ausprobieren können	Zur Ausbildung im Gruppenleitergrundkurs gehören praktische Tätigkeiten.	100 %		
3	Bei den Fortbildungen (meist zur Verlängerung der Juleica) werden die verschiedenen Bereiche der Kinder-, Konfirmanden- und Jugendarbeit berücksichtigt, sowohl in Gruppenstunden, bei Projekten, wie auch auf Freizeiten	Zu bestimmten Fortbildungsthemen (z.B. Kindeswohlgefährdung) werden Fachreferenten eingeladen.	100 %	Für Verlängerungen werden nur Fortbildungen mit qualifizierter Leitung akzeptiert. Es gibt im Kirchenkreis eine hohe Zahl von Verlängerungen.	
4	In verschiedenen Gemeinden werden Jugendliche direkt nach der Konfirmation als Teamer im Konfirmandenunterricht einge-	Jugendliche werden nach der Konfirmation eingeladen, als Konfi-Teamer mitzuwirken und ihnen wird ein spe-	100 %		

setzt. Für die Juleica-Ausbildung sind sie jedoch zu jung.	zieltes Schulungswochenende (Schnupper-Seminar) angeboten.			
--	--	--	--	--

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Aus- und Fortbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden	Junge Menschen werden darauf vorbereitet und dafür qualifiziert, in Kirche und Gesellschaft Verantwortung zu übernehmen.	1	dauerhaft	KKJD
2	Die ausgebildeten Gruppenleiter/innen sollen ihre neu erworbenen Fähigkeiten ausprobieren können	Zur Ausbildung im Gruppenleitergrundkurs gehören praktische Tätigkeiten.	2	fortlaufend	KKJD
3	Bei den Fortbildungen (meist zur Verlängerung der Juleica) werden die verschiedenen Bereiche der Kinder-, Konfirmanden- und Jugendarbeit und Kindergottesdienst berücksichtigt, sowohl in Gruppenstunden, bei Projekten, wie auch auf Freizeiten	Die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden berücksichtigt.	2	dauerhaft	KKJD
4	In verschiedenen Gemeinden werden Jugendliche direkt nach der Konfirmation als Teamer im Konfirmandenunterricht eingesetzt. Für die Juleica-Ausbildung sind sie jedoch zu jung.	Jugendliche werden nach der Konfirmation eingeladen, als Konfi-Teamer mitzuwirken und ihnen wird ein spezielles Schulungswochenende (Schnupper-Seminar) angeboten.	2	dauerhaft	KKJD, KK-Beauftragter für Konfirmandenarbeit, Churchville-Diakonin
5	Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht ausreichend auf Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Handicap vorbereitet.	Die ehrenamtlichen Jugendlichen sollen für diese Arbeit sensibilisiert und qualifiziert werden.	1	dauerhaft	KKJD

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Pädagogische, rechtliche und religionspädagogische Grundlagen zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen werden in unterschiedlichen Aus- und Fortbildungen vermittelt, so dass selbständig und verantwortlich Kinder- und Jugendgruppen geleitet und Freizeiten begleitet werden können. Jährlich findet ein Gruppenleitergrundkurs zum Erwerb der Juleica (Jugendleitercard) mit max. 30 Jugendlichen statt, der vom KKJW und ca. 2 Ehrenamtlichen geleitet wird.	dauerhaft	KKJD	

		Die Einbeziehung des Prinzips "Ehrenamtliche lernen von Ehrenamtlichen" hat sich bewährt, um älter werdende Mitarbeitende neue Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und die Selbstbestimmtheit in der Ev. Jugend sichtbar werden zu lassen. Der KKJD steht im Bereich der Aus- und Fortbildungen in engem Kontakt mit der Kreisjugendpflege (Fachdienst Jugend) des Landkreises. Zudem finden gemeinsame Treffen der Aus- und Fortbildungsträger im Landkreis Diepholz statt.			
2	1	Der KKJD sorgt ggf. durch verschiedene Projekte für die Einsetzung der Ehrenamtlichen in den Gemeinden und auf Kirchenkreisebene.	fortlaufend	KKJD	
3	1	Die Abfrage der Fortbildungswünsche ist fester Bestandteil der Jahresplanung des Kirchenkreisjugendkonventes. Zu bestimmten Fortbildungsthemen (z.B. Kindeswohlgefährdung) werden Fachreferenten eingeladen. Die Finanzmittel für die Aus- und Fortbildung von Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit müssen gehalten werden.	dauerhaft	KKJD	
4	1	Die Konfi-Teamer-Schulung (16 Std) wird mit folgendem Schwerpunkt angeboten: Meine Rolle als Konfi-Teamer, Moderation von Kleingruppen. Diese Schulung ersetzt nicht den Juleica-Kurs (50 Std), der zeitlich viel umfangreicher ist und bei dem der Schwerpunkt auf Gruppenpädagogik, Rechtslehre, Kindeswohlgefährdung und Spielpädagogik liegt.	dauerhaft	KKJD, KK-Beauftragter für Konfirmandenarbeit, Churchville-Diakonin	
5	1	Der KKJD veranstaltet ab 2016 eine jährliche Tagesfortbildung, die besonders beworben und jedem Mitarbeitenden empfohlen wird. Hier sollen auch Fachreferenten hinzugezogen und Begegnungen geschaffen werden.	dauerhaft	KKJD	Zusätzliche 1.000 € jährlich aus dem Haushalt des KK

## **Allgemeine Bemerkungen:**

### **1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?**

Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Finanz- und Stellenplanungsausschusses (Frau Roswitha Beine und Herr Michael Klamt) und des Diakonieausschusses des Kirchenkreistages unter Mitwirkung von Superintendent Priesmeier, Frau Pastorin Haarnagel (Brot-für-die-Welt-Beauftragte), Frau Greve und Herrn Meyer (für den Kita-Verband)

### **2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?**

Diakonieausschuss für grundsätzliche Fragen, weitere Zuständigkeiten sind im jeweiligen Arbeitsfeld formuliert.

### **3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?**

#### **Wenn ja: Was hat sich verändert?**

- gemeinsame Geschäftsführung für Diepholz und Syke-Hoya wurde eingesetzt.
- Kitaverband wurde gegründet.
- Neue Aufgabenschwerpunkte wurden entwickelt, zum Beispiel die Flüchtlingssozialarbeit

### **4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

Auflagen wurden berücksichtigt.

### **5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.11.2015:**

#### Geschäftsführung

1 19,25 wtl. EG 11 TV-L GF

#### Kirchenkreissozialarbeit

1 38,50 wtl. EG 10 TV-L Sozialarbeiter  
2 6,00 wtl. EG 6 TV-L Verwaltungskraft  
3 1,00 wtl. EG 2 TV-L Reinigungskraft

#### Projekt "Akzeptanz"

1 7,50 wtl. EG 8 TV-L Erzieherin  
2 5,00 wtl. EG 3 TV-L Kinderpflegerin

#### Fachstelle für Sucht und Suchtprävention

1 38,50 wtl. EG 10 TV-L Sozialarbeiterin  
2 30,00 wtl. EG 9 TV-L Sozialarbeiter  
3 30,00 wtl. EG 9 TV-L Sozialarbeiter  
4 8,50 wtl. EG 9 TV-L Sozialarbeiter  
5 9,75 wtl. EG 9 TV-L Sozialarbeiter  
6 19,25 wtl. EG 9 TV-L Sozialarbeiterin

7	20,00 wtl.	EG 6	TV-L	Schreibkraft
8	15,00 wtl.	EG 6	TV-L	Schreibkraft
9	7,00 wtl.	EG 2	TV-L	Empfangskraft
10	6,50 wtl.	EG 2	TV-L	Reinigungskraft
11	7,50 mtl.	EG 2	TV-L	Reinigungskraft
12	5,00 mtl.	EG 2	TV-L	Außenanlagen

Sucht im Alter

1	19,25 wtl.	EG 8	TV-L	Tätigkeit als Sozialarbeiterin
---	------------	------	------	--------------------------------

Glücksspielprävention/enter real life/Medienprävention

1	20,25 wtl.	EG 9	TV-L	Sozialarbeiter
2	30,00 wtl.	EG 9	TV-L	

Schwangerschaftskonfliktberatung

1	4,66 wtl.	EG 10	TV-L	Sozialarbeiterin
---	-----------	-------	------	------------------

Schuldnerberatung

1	2,00 wtl.	EG 6	TV-L	Verwaltungsfachangestellte
2	0,30 wtl.	EG2	TV-L	Reinigungskraft

Jugendmigrationsdienst

1	38,50 wtl.	EG 9	TV-L	Sozialarbeiter
2	5,50 wtl.	EG 6	TV-L	Schreibkraft
3	0,48 wtl.	EG 2	TV-L	Reinigungskraft

Flüchtlingssozialarbeit

1	25,00 wtl.	EG 9	TV-L	Dipl.Pädagogin
---	------------	------	------	----------------

Jugendberufshilfe RazzFazz

1	38,50 wtl.	EG 9	TV-L	Dipl.-Sozialpädagoge
2	6,00 wtl.	EG 5	TV-L	Päd. Kraft
3	1,20 wtl.	EG 2	TV-L	Reinigungskraft

**6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:**

Die Stellenanteile, die durch den Kirchenkreis finanziert werden, sind gesichert.  
Drittmittelfinanzierte Stellenanteile sind dem Zeitgeist unterworfen und entsprechend veränderbar.

<b>Dimension / Nr.:</b>	5-1. Geschäftsführung
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Die Geschäftsführung wird derzeit durch den Superintendenten wahrgenommen.	Eine hauptamtliche und professionelle Geschäftsführung soll im Rahmen der Neustrukturierung der Diakonischen Werke der beiden Kirchenkreise neu geregelt werden.	100 %		Es ist erforderlich, den Umfang der Geschäftsführungsstelle dem aktuellen Arbeitsaufwand anzupassen.
2	Sicherstellung der Finanzierung weiterhin gewährleistet	Weitgehende Finanzverantwortung der einzelnen Fachstellen (mit Unterstützung durch Geschäftsführung und Kirchenamt).	100 %		
3	Derzeit gibt es eher ein Nebeneinander der Fachstellen	Koordinierung der einzelnen Fachstellen und Arbeitsfelder durch die Geschäftsführung.	100 %		Es ist erforderlich, regelmäßige Teambesprechungen durchzuführen.
4	Erkennbarkeit der diakonischen Arbeit in ihrer Einheit als Diakonisches Werk	Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der Fachstellen verbessern durch Geschäftsführung und Superintendent.	100 %		
5	Vernetzung der Arbeit des Diakonischen Werkes mit den Kirchengemeinden vor Ort	Arbeit der diakonischen Fachstellen in den Gemeinden vorstellen und Zusammenarbeit entwickeln.	80 %	Kenntnis und Inanspruchnahme der Angebote sind zu verstärken.	Gemeindenahe Zusammenarbeit wird gewünscht.
6	Einbindung des Diakoniebeauftragten und des Diakonieausschusses	Diakoniebeauftragter, Diakonieausschuss und Diakonisches Werk arbeiten zusammen und ergänzen sich.	50 %	Diakoniebeauftragung ist noch offen.	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Synergien nutzen und Fachkompetenzen bündeln in der ländlichen Struktur.	Die Kooperation der Diakonischen Werke Grafschaft Diepholz und Syke-Hoya soll weiter gestärkt werden.	1	2017	Geschäftsführung
2	Kirche und Diakonie im Landkreis stärken.	In den Kirchenkreisen Grafschaft Diepholz und Syke-Hoya soll ein gemeinsames Diakonisches Werk entstehen.	2	2018	KKT, Vorarbeit im Kooperationsbeirat und im KKV

3	Sicherstellung der Finanzierung aller bestehenden Arbeitsbereiche weiterhin gewährleisten	Bestehende Finanzierungen absichern und neue Finanzierungsquellen erschließen.	1	Jedes Jahr	GF in Kooperation mit Fachbereichen und Kirchenamt
4	Erkennbarkeit der diakonischen Arbeit in ihrer Einheit als Diakonisches Werk	Die Arbeit des Diakonischen Werkes als Teil der kirchlichen Arbeit in der Öffentlichkeit präsent halten.	2	Jedes Jahr	GF in Kooperation mit Fachbereichen.
5	Vernetzung der Arbeit des Diakonischen Werkes mit den Kirchengemeinden vor Ort	Arbeit der diakonischen Fachstellen in den Gemeinden vorstellen und Zusammenarbeit entwickeln.	2	Jedes Jahr	Alle Fachbereiche und Kirchengemeinden
6	Einbindung des Diakoniebeauftragten und des Diakoniewerks	Diakoniebeauftragter, Diakoniewerk und Diakonisches Werk arbeiten zusammen und ergänzen sich.	2	Jedes Jahr	Kirchenkreis Konferenz, Diakoniewerksausschuss, Geschäftsführung, Kirchenkreissozialarbeit

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Gemeinsame Themen und Schnittstellen entwickeln und bearbeiten, gemeinsame Projekte, Aktionen und Fortbildungen durchführen.	2017	Geschäftsführung	0,5 VzSt. Geschäftsführung plus 0,5 VzSt. Verwaltungskapazität
2	1	Organisations- und Finanzstruktur und ein Leitbild für ein gemeinsames Diakonisches Werk entwickeln.	2018	Beide KKTs, Kooperationsbeirat	
3	1	Kontakte und Vernetzung strategisch weiterentwickeln.	Jedes Jahr	Geschäftsführung	0,5 VzSt. Geschäftsführung plus 0,5 VzSt. Verwaltungskapazität
4	1	Kirche und Diakonie besetzen gemeinsame Themen in der Öffentlichkeit (z. B. Flüchtlingssozialarbeit)	Jedes Jahr	Kirchenkreis und Geschäftsführung	
5	1	Neue Themen und Projekte aus der Diakonie für die Kirchengemeinden entwickeln.	2019	Geschäftsführung und Fachstellen	

<b>Dimension / Nr.:</b>	5-2. Kirchenkreissozialarbeit 5-7. Diakoniefonds
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Regionale Präsenz als Berater funktionsfähig gestalten.	Verlässliche Erreichbarkeit des Kirchenkreissozialarbeiters.	80 %		Als Standard weiterführen
2	Definition des genauen Aufgabenbereichs des Kirchenkreissozialarbeiters	Klares Profil der Arbeit des Kirchenkreissozialarbeiters.	40 %		Dienstanweisung aktualisieren
3	Unterstützung von Geschäftsführung und Superintendent beim Erkennen und Benennen sozialpolitischer Probleme und bei der Entwicklung von Konzepten	Sichtbare Positionierung des Kirchenkreises in sozialpolitischen Fragen.	80 %		
4	Förderung der Ehrenamtlichkeit	Beibehaltung der ehrenamtlichen Struktur der Übernachtungsstelle.	20 %	Keine 1.50€-Kräfte mehr einsetzbar	Entwicklung neuer Fördermodelle
5	Finanzielle Ausstattung des Diakoniefonds ist schwankend	Diakoniefonds wird regelmäßig aufgefüllt, sodass die Einlage nicht so stark schwankt.	40 %	Nur wenige KG zahlen in den Fonds ein	Weitere Gespräche in den KVs notwendig
6	Akzeptanz des Diakoniefonds in den Kirchengemeinden.	Akzeptanz durch mehr Transparenz steigern.	80 %	Einzelfallorientierte Umbuchungen aus Mitteln der Diakonierücklagen sind möglich	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Der Nutzen der Kirchenkreissozialarbeit für die Kirchengemeinden muss ständig aktualisiert und präsent gehalten werden.	Profil der Arbeit in den Kirchengemeinden präsent halten.	1	laufend	KKSA, GF und Kirchengemeinden
2	Finanzielle Ausstattung des Diakoniefonds ist schwankend	Diakoniefonds stabilisieren und etablieren.	2	Laufend	KKSA und Kirchengemeinden
3	Mitarbeiterstruktur in der Übernachtungsstelle ist optimierungsfähig	Langfristige Absicherung der Mitarbeiterschaft und damit Erhalt der Übernachtungsstelle.	2	2017	KKSA und Kooperationspartner
4	Förderung der Ehrenamtlichkeit	Bestehende und neue Angebote für Ehrenamtliche entwickeln	2	2018	KKSA
5	Präsenz diakonischer Arbeit insbesondere in sozialen Brennpunkten (z.B. im	Fortbestand der Projektarbeit sichern (aktuell: genderspezifische	2	2017	KKSA, GF, KKV

	Wohngebiet Moorstraße in Diepholz)	Migrationsarbeit)			
--	------------------------------------	-------------------	--	--	--

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Kommunikation mit den Kirchengemeinden gestalten.	laufend	KKSA, GF, Kirchengemeinden	
2	1	Kirchengemeinden werden gebeten, jährlich feststehende Beträge dem Diakoniefonds zuzuweisen	2017	KKSA	
3	1	Kontakt mit dem Sozialen Dienst in der Justiz mit der Bitte um Zuweisung von Arbeitsstunden	2017	KKSA	
4	1	Neue Projekte entwickeln, Ausbau der Anerkennungskultur.	2018	KKSA	
5	1	Antrag weiterer Fördermittel	2017	KKSA, GF	

<b>Dimension / Nr.:</b>	5-3. Beratungsdienste; hier: Fachstelle für Sucht und Suchtprävention
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Platzknappheit in beiden Beratungsstellen.	Verbesserung der räumlichen Situation.	50 %	Handlungsbedarf in Sulingen	
2	Einbeziehung der landeskirchlichen Mittel für Beratungsstellen in die Gesamtzuweisung führt zu Rückgang der finanziellen Mittel.	Ausbau anderer Einnahmen (z.B. aus ambulanter Therapie)	-	Weitere Einnahmen sind zu akquirieren	
3	Eigene Einnahmen aus ambulanter Therapie schwanken stark.	Konstanz und Ausbau der Einnahmen.	-		
4	Unzureichende Präventionsarbeit an Schulen.	Ausbau der Präventionsarbeit an Schulen.	50 %	Zusätzliche Projektmittel durch den Landkreis sind eingeworben	

5	Unsicherheit in der Finanzierung der Glücksspielprävention.	Sicherstellung der Finanzierung und Fortsetzung der Arbeit.	50 %	Feste Finanzierungszusage ist im Gespräch	
6	Fehlende Suchtarbeit im Krankenhaus Diepholz.	Als Ansprechpartner für auffällige Patienten wahrgenommen werden.	100 %	Krankenhaus-sprechstunden finden statt	
7	"Komasaufen" von Jugendlichen und Kindern.	Frühe und intensive Begleitung auffälliger Jugendlicher. Ausbau der Prävention.	50 %	s.o.	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Platzknappheit in Beratungsstelle Sulingen.	Verbesserung der räumlichen Situation.	2	2017	Fachstelle, GF, KKV
2	Eigene Einnahmen aus ambulanter Therapie schwanken stark.	Ausbau anderer Einnahmen (z.B. aus ambulanter Therapie)	1	laufend	Fachstelle, GF
3	Veränderungen im Gesundheitssektor führen zu neuen Konkurrenzen	Zukunftsfähigkeit der Stelle sichern durch strategische Neuausrichtung	1	2018	Fachstelle, GF, KKV
4	Unzureichende Präventionsarbeit an Schulen.	Ausbau der Präventionsarbeit an Schulen.	2	2018	
5	Unsicherheit in der Finanzierung der Glücksspielprävention.	Sicherstellung der Finanzierung und Fortsetzung der Arbeit.	2	2017	Fachstelle, GF
6	"Komasaufen" von Jugendlichen und Kindern.	Frühe und intensive Begleitung auffälliger Jugendlicher. Ausbau der Prävention.	2	laufend	

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

<b>Ziel Nr.</b>	<b>Maßnahme Nr.</b>	<b>Geplante Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis ...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>	<b>gepl. Ressourceneinsatz</b>
1	1	Anmietung neuer Räumlichkeiten in Sulingen.	2017		
2	1	Analyse der Ursachen. Bei künftigen Antragstellungen an die Rentenversicherungsträger mehr auf das Erfüllen der Kostenübernahmekriterien achten.	2017		
4	1	Mit dem Landkreis weitere Möglichkeiten einer Kostenübernahme klären.	2017		
5	1	Gegenüber dem Land / Politik auf eine Beibehaltung der Förderung drängen und Wichtigkeit dokumentieren.	2017		

<b>Dimension / Nr.:</b>	5-3. Beratungsdienste; hier: Jugendmigrationsdienst
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Schlechte deutsche Sprachkenntnisse bei Zuwanderern.	Verbesserung der Sprachkenntnisse.	70 %		Intensive Zusammenarbeit mit den Schulen

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Schlechte deutsche Sprachkenntnisse bei Zuwanderern.	Verbesserung der Sprachkenntnisse.	2	laufend	Schulen, Bildungs-träger, JMD
2	Förderung der Ehrenamtlichkeit	Schaffung eines Netzwerkes von Helfern und Dolmetschern	1	2017	JMD
3	Die Akteure vor Ort müssen ihre Kräfte besser bündeln	Bessere Voraussetzungen aller Beteiligten im Integrationsbereich	2	2017	JMD, beteiligte Träger
4	Junge Zuwanderer/innen haben es schwer auf dem deutschen Arbeitsmarkt	Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	1	2017	JMD, beteiligte Träger u.a. Institutionen
5	Zuwanderer/innen fühlen sich, gerade in der Anfangsphase, häufig nicht angenommen und akzeptiert	Schaffung einer Willkommenskultur für Neubürger	2	2017	JMD, beteiligte Träger

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

<b>Ziel Nr.</b>	<b>Maßnahme Nr.</b>	<b>Geplante Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis ...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>	<b>gepl. Ressourceneinsatz</b>
1	1	Intensivierung der Sprachförderung für Grundschul Kinder	2017	Schulleitung Mühlenkampschule DH, JMD	2000 € pro laufendes Jahr für max. drei Jahre Eigenanteil
2	1	Direktansprache von sozial- und sprachlich kompetenten Bürgern, ehrenamtliche Bürger bei Kirche	2017	JMD DW	-
3	1	Regelmäßige Teamsitzungen DW, regionale und überregionale Arbeitskreise	2017	JMD, weitere Träger	-
4	1	Enge Kooperation mit RazzFazz, Jobcenter und Trägern der Jugendhilfe	2017	JMD	-
5	1	Familien- und Eingliederungsseminar für Zuwanderer/innen	2017	JMD	2.000 €

<b>Dimension / Nr.:</b>	5-3. Beratungsdienste; hier: Schuldnerberatung
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Kontinuierlich steigender Beratungsbedarf im Landkreis Diepholz und Zunahme an Komplexität der Beratungen /Multiproblemfälle, z.B. Personen mit psychischen Grunderkrankungen	Angebot erhalten und langfristig personell erweitern.	50 %		
2	Ortsnahe Beratungsangebote.	exemplarische Angebote erhalten und ggfs. erweitern	80 %		
3	Zunahme an verschuldeten jungen Menschen. Anforderungen an die Jugendlichen bezüglich finanzieller Allgemeinbildung steigen. Die neuen Medien verlangen mehr Finanzkompetenz.	Einrichtung einer Projektstelle für präventive Schuldnerberatung junger Menschen unter 25	50 %		Projekt soll verstetigt werden
4	Qualifizierung von Dritten, z.B. Lehrern, um die Thematik weiter zu kommunizieren und Multiplikatoren zu schulen.	Diese Arbeit weiterzuentwickeln und langfristig fortzuführen, um ein Netzwerk gegen Verschuldung junger Menschen zu bilden.	20 %	Bisher keine Kapazitäten	
5	Zunahme an Verwaltungstätigkeiten. Datenerfassung und Schriftwechsel nehmen durch wachsende Gläubigeranzahl zu.	Entlastung der Verwaltung	-		Soll zukünftig aufgestockt werden
6	Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising.	Erschließen von Fördermitteln gemeinsam mit Geschäftsführung und Öffentlichkeitsarbeit	80 %		

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Kontinuierlich steigender Beratungsbedarf im Landkreis Diepholz und Zunahme an Komplexität der Beratungen /Multiproblemfälle, z.B. Personen mit psychischen Grunderkrankungen	Angebot erhalten und langfristig personell erweitern.	1	laufend	Fachstelle, Geschäftsführung (GF), KKV

2	Ortsnahe Beratungsangebote.	exemplarische Angebote erhalten und ggf. erweitern	2	laufend	Fachstelle
3	Zunahme an verschuldeten jungen Menschen. Anforderungen an die Jugendlichen bezüglich finanzieller Allgemeinbildung steigen. Die neuen Medien verlangen mehr Finanzkompetenz.	Einrichtung einer dauerhaften Stelle für präventive Schuldnerberatung junger Menschen unter 25	1	2017	Fachstelle, GF, KKV
4	Qualifizierung von Dritten, z.B. Lehrern, um die Thematik weiter zu kommunizieren und Multiplikatoren zu schulen.	Diese Arbeit weiterzuentwickeln und langfristig fortzuführen, um ein Netzwerk gegen Verschuldung junger Menschen zu bilden.	3	2018	Fachstelle
5	Zunahme an Verwaltungstätigkeiten. Datenerfassung und Schriftwechsel nehmen durch wachsende Gläubigeranzahl zu und gestiegene Nachweispflichten.	Entlastung der Verwaltung	1	2017	Fachstelle, GF, KKV
6	Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising.	Erschließen von Fördermitteln gemeinsam mit Geschäftsführung und Öffentlichkeitsarbeit	2	laufend	Fachstelle, ,GF, Öffentlichkeitsbeauftragte
7	Wettbewerb mit anderen Anbietern	Qualität der Arbeit sichern und nach Außen darstellen	2	2017	Fachstelle, GF KKV

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Beratungsangebot erhalten und soweit möglich bedarfsgerecht ausbauen. Geschäftsführung überprüft Finanzierung und führt Finanzierungsverhandlungen mit dem Landkreis	laufend	Fachstelle, GF, KKV	Stellenausbau soweit zusätzliche Mittel zur Verfügung stehen
3	1	Antrag auf Errichtung einer dauerhaften Stelle für präventive Schuldnerberatung junger Menschen unter 25 stellen/ Finanzierung über Dritte sichern.	2017	Fachstelle, GF, KKV	
5	1	Stellenerweiterung bei der Verwaltungskraft erforderlich	2017	Fachstelle, GF, KKV	19,25 h zusätzlich
7	1	Qualitätsmanagementsystem implementieren	2017	Fachstelle, GF, KKV	Fünf zusätzliche Wochenstunden

<b>Dimension / Nr.:</b>	5-3. Beratungsdienste; hier: Jugendberufshilfe RazzFazz
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Durch die bevorstehende mengenmäßige Reglementierung der 1€-Jobs entstehen möglicherweise Finanzierungslücken.	Beibehaltung der Finanzierung.	100 %	Systematik hat sich verändert.	
2	Zu wenige Einsatzstellen.	Schaffung zusätzlicher Einsatzstellen	80 %		
3	Viele lernschwache Jugendliche bestehen nicht die Ausbildungsabschlussprüfung	Verringerung der Durchfallquote.	80 %		

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Zahlreiche Veränderungen in den Förderbedingungen beim Jobcenter und beim Landkreis.	Fortführung und Ausbau der bestehenden Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und dem Landkreis.	1	laufend	Fachstelle
2	Gewinnung weiterer ehrenamtlicher Mitarbeitenden.	Absicherung und Ausbau bestehender Arbeitsfelder und Projekte, Stärkung der Gemeinwesenarbeit	1	laufend	Fachstelle
3	Viele lernschwache Jugendliche bestehen nicht die Ausbildungsabschlussprüfung	Verringerung der Durchfallquote, Entwicklung effektiver Unterstützungsmodelle.	2	Laufend	Fachstelle
4	Ausbau des bestehenden Patensystems in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung und dem ProAktivCenter.	Sicherung der Finanzierung	1	laufend	Fachstelle
5	Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit auch im ländlichen Raum sichern, insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund	Initiierung der mobilen Jugendsozialarbeit in Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgemeinschaft Soziale Brennpunkte, Hannover	2	2017	Fachstelle
6	Erweiterung des Handlungsrahmens, laufende Professionalisierung der Arbeit	Absicherung der Jugendberufshilfe im Sinne des Bottom-Up-Ansatzes	2	2017	Fachstelle

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Zertifizierung im Rahmen der Qualitätsentwicklung nach AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung), um als gleichwertiger Partner am Markt Angebote für Arbeitmarktservice und Arbeitsagentur vorhalten zu können.	Laufend	Fachstelle	
1	2	Versuch der Einwerbung von EU-Mitteln für Projektarbeit.	laufend	Fachstelle	
1	3	Intensivierung der Beziehungen zum Landkreis.	laufend	Fachstelle	
3	1	Ausbau des bestehenden Patensystems in der Stadt Diepholz in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung und dem ProAktivCenter.	laufend	Fachstelle	
5	1	Ausbau der Kooperation mit Betrieben und anderen Einrichtungen im Rahmen der Berufsmesse und des psychosozialen Arbeitskreises.	laufend	Fachstelle	

<b>Dimension / Nr.:</b>	5-4. Kindertagesstätten
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Bildung eines Kindertagesstättenverband des zum 01.01.2012.	Arbeit des Verbandes ist eingespielt.	100%	Der Verband wurde mit den ursprünglichen Trägergemeinden als Mitgliedern gegründet.	Grundlagen für eine gemeinsame Entwicklung sind gegeben.
2	Bei dem zum 01.01.2012 zu gründenden Kindertagesstättenverband nehmen 10 von 12 Kindertagesstätten teil.	Gewinnung der beiden verbleibenden Kindertagesstätten.	100%	Alle Kitas im Kirchenkreis sind über die Kirchengemeinden Mitglied im Kita-Verband	Kein Handlungsbedarf mehr.

3	Langfristige Sicherung der Kindertagesstätten.	Einrichtung weiterer Krippen- und Hortgruppen.	100%	Weitere Krippen konnten eingerichtet werden und eine Kita in Drebber zum 1.8.2014 in die Trägerschaft übernommen werden.	Zum einen ist ein erfolgreicher Weg fortzusetzen – zum anderen ist darauf zu achten, dass Zusammenhalt und Arbeitsmaß für die Leitung leistbar bleiben.
4	Qualität der Arbeit in den Kindertagesstätten ist unterschiedlich.	Schaffung eines einheitlich hohen Qualitätsniveaus.	75%	Alle KiTas haben an QMSK teilgenommen, die gemeinsam angelegten Wege des Qualitätsmanagements werden fortgeführt.	Kitas sind aufgrund der je eigenen Geschichte auf einem unterschiedlichen Stand.
5	Probleme bei der Gewinnung von Führungskräften.	Heranbildung eines eigenen Führungskräfte Nachwuchses	50%	Ziel ist stärker in den Blick zu nehmen, insbesondere vor dem Hintergrund des in den nächsten Jahren anstehenden altersbedingten Ausscheidens verschiedener KiTa-Leitungen	kontinuierlich erforderlich

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
<b>1</b>	Langfristige Sicherung der Kindertagesstätten.	Einrichtung weiterer Krippen- und Hortgruppen.	2	Ist geschehen. Fortlaufend.	Handlungsbedarf ist zu reflektieren und je zu entscheiden vom Vorstand des Kita-Verbandes unter Beratung der hauptamtlich Leitenden.
<b>2</b>	Qualität der Arbeit in den Kindertagesstätten ist unterschiedlich.	Schaffung eines einheitlich hohen Qualitätsniveaus.	1	Ist auf dem Weg, Realisation bis 2018	Die Weiterarbeit geschieht unter Verantwortung von Vorstand und Ha. Leitung
<b>3</b>	Probleme bei der Gewinnung von Führungskräften.	Heranbildung eines eigenen Führungskräfte Nachwuchses.	1	Bleibt Thema	Ha. Leitung

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Weitere Konsolidierung des Verbandes.		Vorstand und hauptamtliche Leitung	
2	1	Intensivierung der Kontakte zu Kommunen	laufend	Betriebswirtschaftliche Geschäftsführung, Pädagogische Leitung	
3	1	Stärkung des Qualitätsmanagements, Zertifizierungen nach BETA-Siegel	2019	Pädagogische Leitung, Leitungen vor Ort	4.000 € je Jahr
4	1	Anpassung der Angebot der Einrichtungen an den Bedarf	laufend	Betriebswirtschaftliche und Pädagogische Leitung	Ressourceneinsatz je nach Angebot
5	1	Intensivierung des Personalmanagements, schrittweise Heranführung geeigneter Personen an Leitungsaufgaben, Verstärkung von speziellen Kompetenzen, u.a. Fachkräfte nach § 8a SGB VIII, für Krippenbetreuung usw.	2018	Pädagogische Leitung, Leitungen vor Ort	4.000 € je Jahr
6	1	Angebot religionspädagogischer Fortbildungen für die Arbeit mit Krippenkindern	2018	Pädagogische Leitung in Zusammenarbeit mit dem religionspädagogischen Arbeitskreis	Ca. 300 € je Jahr und Krippe
7	1	Einrichtung einer Internetpräsenz und fortlaufende Pflege	Ab 2016 laufend	Hauptamtliche Leitung	2.000 € je Jahr
8	1	Schaffung eines ausreichenden Pools von Vertretungskräften	2018	Pädagogische und Betriebswirtschaftliche Leitung	Umfang je nach Größe der KiTa, Abstimmungsnotwendigkeit mit der Kommune
9	1	Anpassung der Angebote der Einrichtungen an den Bedarf	Laufend	Betriebswirtschaftliche und Pädagogische Leitung	Umfang je nach Größe der KiTa, Abstimmungsnotwendigkeit mit der Kommune

<b>Dimension / Nr.:</b>	5-6. Ökumenische Diakonie, Brot für die Welt
<b>Zuständig:</b>	Finanz- und Stellenplanungsausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Tendenziell negative Entwicklung der Spendehöhen	Steigerung der Spendenbereitschaft.	80 %	<p>Brot für die Welt hat auf relativ hohem Niveau die Einnahmehöhe gehalten</p> <p>Trotz absinkender Gemeindegliederzahlen und Zunahme der Konkurrenz auf dem Spendenmarkt ist die Spendenbereitschaft im Kirchenkreis weiterhin gut und bewegt sich auf einem erfreulichen Niveau. Die Einnahmen von Brot für die Welt im Zeitraum 2010 – 2014 liegen bei 37.270 € und sind somit 4,4 % geringer als das Ergebnis in den Jahren 2002 – 2006. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Gemeindeglieder um 12,4 % gesunken.</p>	Ziel, die Spendenbereitschaft zu erhalten bzw. zu steigern, sollte beibehalten werden.

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1	Risiko des Spendenrückgangs wegen absinkender Gemeindegliederzahlen und Zunahme der Konkurrenz auf dem Spendenmarkt	Spendenbereitschaft zu erhalten bzw. zu steigern.	2		

2	Präsenz der Arbeit von Brot für die Welt im Kirchenkreis und in den einzelnen Kirchengemeinden.	Die Themen von Brot für die Welt in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis stärker wahrnehmen.	3		
3	Brot für die Welt wird möglicherweise von der jüngeren Generation nicht wahrgenommen.	Auch nachfolgenden Generationen sollen die Arbeit von Brot für die Welt nahe gebracht werden.	2		

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Wichtig ist es auch weiterhin die Pflicht- und Wahlpflichtkollekten für Brot für die Welt zu sammeln. Falls weniger Gottesdienste gefeiert werden, ist es wünschenswert, in Ersatzgottesdiensten oder auch als Kirchenkreiskollekte für Brot für die Welt zu sammeln.		Superintendent durch Genehmigung der Umlegung von Kollekten	
1	2	Weitere Verstärkung der überregionalen Öffentlichkeitsarbeit und weitere Verbesserung der Materialien für die Kirchengemeinden.		Brot-für-die WeltBeauftragte, Öffentlichkeitsbeauftragte und Superintendent	
2	1	Durchführung von Pressekampagnen und weiteren Werbeaktionen.			
2	1	Auch in Zukunft sollen besondere Veranstaltungen, Aktionen und Gottesdienste zu Brot für die Welt in den einzelnen Kirchengemeinden und im Kirchenkreis durchgeführt werden. Ergänzend werden Materialien zu den aktuellen Themen zur Verfügung gestellt.		Brot-für-die WeltBeauftragte, DiakonInnen und PastorInnen; Die Fachkraft für Öffentlichkeitsarbeit ist in die Planung der kommenden Aktionen einzubeziehen.	
3	1	Themen von Brot für die Welt in die Gemeindegarbeit ( z. B. im Konfirmandenunterricht) einbringen		Brot-für-die WeltBeauftragte, DiakonInnen und PastorInnen	

## **Allgemeine Bemerkungen:**

### **1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?**

Der Superintendent (Klaus Priesmeier) mit Unterstützung durch das Kirchenamt (Herr van Veldhuizen). Vor der Endfassung wurden die Inhalte im Finanz- und Stellenplanungsausschuss besprochen.

### **2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?**

Der Superintendent und der Kirchenkreisvorstand, in der Umsetzung in Zusammenarbeit mit dem verbundenen Pfarramt und den dazugehörigen Kirchenvorständen in Diepholz.

### **3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?**

#### **Wenn ja: Was hat sich verändert?**

Die hier dargestellten Veränderungen wurden bereits in der vorigen Phase der Stellenplanung angesprochen, finden sich in den Dokumenten und dürften deswegen nicht überraschend sein.

### **4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

Im Genehmigungsverfahren 2012 wurden vom Landeskirchenamt keine Auflagen gemacht oder Hinweise gegeben.

### **5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:**

Der Superintendent im Kirchenkreis hat derzeit eine 0,75 Stelle. Mit Ausscheiden des aktuellen Stelleninhabers kommt eine Erhöhung dieses Anteils von 75% auf 90% zum Tragen.

Im Ephoralbüro steht eine Stelle im Umfang von rd. 33 Wochenstunden zur Verfügung.

### **6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:**

Wie unter Ziffer 5 beschrieben: Reduzierung des Stellenanteils des Superintendenten auf Gemeindeebene um eine 0,15-Stelle.

<b>Dimension / Nr.:</b>	6-1. Kommunikation zwischen Leitungsgremien
<b>Zuständig:</b>	Superintendent, Kirchenkreisvorstand, Fin.- und Stellenpl.-Ausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1.	Kommunikation zwischen Kirchenkreisvorstand und Kirchenkreistag wird als verbesserungswürdig erkannt.	Laufende Abstimmung über anliegende Themen und Inhalte.	70%		Die gemeinsame Sitzung von KKV und KKTv am Jahresanfang hat sich bewährt. Sie soll beibehalten werden.
2.	Die Realitäten der Finanz- und Stellenplanung führen zur Situation, dass die den einzelnen Gemeinden verbleibenden Stellenanteile nur schwer besetzbar scheinen. Es entsteht eine Notwendigkeit zur Vernetzung und mehr Zusammenarbeit, die zu organisieren ist.	Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen Kirchengemeinden und in den jeweiligen Regionen.	60%	In der Region Mitte gibt es eine Dienstbesprechung auf dieser Ebene. In weiteren Gemeinden gibt es untereinander mehr Kontakte, Absprachen, gemeinsame Planungen.	Das ist weiter zu befördern. Auch vertragliche Regelungen wie verbundene Pfarrämter haben zugenommen. Z. T. muss die Struktur aber mit noch mehr Leben gefüllt bzw. neu bedacht werden. Außerdem ist die KV-Ebene stärker einzubeziehen.

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1.	Kommunikation zwischen Kirchenkreisvorstand und Kirchenkreistag wird als verbesserungswürdig erkannt.	Laufende Abstimmung über anliegende Themen und Inhalte.	1	2017	Sup. KKV KKTv
2.	Die Realitäten der Finanz- und Stellenplanung führen zur Situation, dass die den einzelnen Gemeinden verbleibenden Stellenanteile nur schwer besetzbar scheinen. Es entsteht eine Notwendigkeit zur Vernetzung und mehr Zusammenarbeit, die zu organisieren ist.	Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen Kirchengemeinden und in den jeweiligen Regionen.	1	Ständig bis 2022	Sup. KKKonf. Regionalkonf.n KVs (KKV)
3.	Die Kommunikation zwischen dem Planungsausschuss und der Kirchenkreis Konferenz ist sicherzustellen, um nötige und gewünschte Veränderungen und Entwicklungen auf eine möglichst breite Basis zu stellen.	Verbesserte Kommunikation zwischen Entscheidungsträgern und denen, die in den veränderten Strukturen dann arbeiten sollen; Berücksichtigung der fachlichen und theologischen Kompetenzen	2	2017	Sup, KKKonf, St.pl.ausschuss

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1.	1	Kirchenkreisvorstand und Vorstand des Kirchenkreistages sehen weiterhin eine gemeinsame Sitzung zum Jahresanfang vor, um eine Jahresplanung mit Themenschwerpunkten und Notwendigkeiten für den Kirchenkreistag zu besprechen.	Ist umgesetzt.	Sup. und Vorsitz KKT	
2.	1	In den drei Planungsregionen wurden mit Unterstützung der Gemeindeberatung verbindliche Arbeitsgruppen zur Planung der Vernetzung und Zusammenarbeit eingesetzt. Die Ergebnisse sind noch nicht befriedigend, so dass weiter daran gearbeitet werden muss. Der begonnene Prozess ist zu fördern, an einigen Stellen auch noch zu initiieren.	Ständig bis 2020 (neue Stellenplanung)	St.pl.ausschuss, Sup., Regionalkonferenzen, KVs	Auf Antrag Mittel zur Beratung und Begleitung, z. B. Gemeindeberatung.
3.	1	Entwicklung einer Kommunikationsplattform zwischen St.pl.ausschuss, KKV und KK-Konferenz	2017	Sup., St.pl.ausschuss, KKV	

<b>Dimension / Nr.:</b>	6-2. Qualifizierung von ehrenamtlich in Leitungsgremien tätigen Personent
<b>Zuständig:</b>	Superintendent, Kirchenkreisvorstand, Fin.- und Stellenpl.-Ausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1.	Um die Arbeit des Kirchenkreises gezielt fortführen zu können, ist die Gewinnung von Mitarbeitenden vor Ort in den Kirchengemeinden und Arbeitsbereichen und daraus auch für die Ebene des Kirchenkreises notwendig.	Mitarbeitende vor Ort und von dort auch für den Kirchenkreis gewinnen.	30%	Daran wurde nicht konsequent gearbeitet, nur punktuell.	Es bedarf möglichst gemeinsamer Formate und Initiativen zur Entwicklung der Ehrenamtsarbeit.

2.	Qualifizierung von ehrenamtlich Mitarbeitenden für die Arbeit in Gremien und Arbeitsgebieten.	Mitarbeitenden soll die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht werden.	50%	Fortschreiben der Förderungen – kein gezieltes Angehen der Maßnahmen selber	Klärung: welche Fortbildungen brauchen wir, um das Ehrenamt zu entwickeln?
3.	Vernetzung der Arbeit des Diakonischen Werkes mit der Kirche in Personen der ehrenamtlich Leitenden.	Integration von Kirche und Diakonie.	40%	Die Arbeit des Diakonieausschusses und des Beirats für das DW wurden verleben-digt – aber es ist spürbar „Luft nach oben“	Es müssen konkrete Modelle entwickelt werden für einzelne Bereiche, zB Flüchtlingsarbeit oder Tafel-/Plattenarbeit.
4.	Öffentliche Würdigung und Bekanntmachung kirchlicher Arbeit als Feld ehrenamtlichen Engagements.	Motivierende Einladung an ehrenamtlich Tätige zur Mitarbeit.	40%	KV-Tag und landeskirchliche Aktionen wie 60+ haben dazu beigetragen, das ist aber zu verstärken – auch mit Blick auf die KV-Wahlen 2018	Beschreibung von Modellen der Mitarbeit in einzelnen Arbeitsgebieten und für die Vorstandsarbeit

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1.	Um die Arbeit des Kirchenkreises gezielt fortführen zu können, ist die Gewinnung von Mitarbeitenden vor Ort in den Kirchengemeinden und Arbeitsbereichen und daraus auch für die Ebene des Kirchenkreises notwendig.	Mitarbeitende vor Ort und von dort auch für den Kirchenkreis gewinnen.	2	2019	Sup., KKV
2.	Qualifizierung von ehrenamtlich Mitarbeitenden für die Arbeit in Gremien und Arbeitsgebieten.	Mitarbeitenden soll die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht werden, konkrete Modelle für unseren KK sollen konzipiert werden.	2	2019	Sup., GF DW, ÖA, KKKonf., KKV
3.	Vernetzung der Arbeit des Diakonischen Werkes mit der Kirche in Personen der ehrenamtlich Leitenden.	Integration von Kirche und Diakonie.	2	2019	Sup., GF DW., ÖA, KKV
4.	Öffentliche Würdigung und Bekanntmachung kirchlicher Arbeit als Feld ehrenamtlichen Engagements.	Motivierende Einladung an ehrenamtlich Tätige zur Mitarbeit.	2	2019	Sup., KKV

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1.	1	Bedarfsbeschreibung für ehrenamtliche Tätigkeiten auf Kirchenkreis-Ebene. Neukonzeptionierung der Beauftragungen.	2018	Sup, ÖA, GF DW, KKKonf., KKV	
2.	1	Fortsetzung der finanziellen Förderung von Fortbildungsmaßnahmen durch den Kirchenkreis.			
2.	2	Erarbeitung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich der Inhalte und Ziele kirchlicher Arbeit.	2017	Sup., KKKonf., KKV	
2.	3	Durchführung eines Kirchenvorstehertages in 2018 für die neugebildeten Kirchenvorstände gemeinsam mit dem Kirchenkreis Syke-Hoya.			
3.	1	Vernetzte Teilnehmerschaft bei Qualifizierungsmaßnahmen.			

<b>Dimension / Nr.:</b>	6-3. Verhältnis von Leitungstätigkeit und Gemeindegarbeit des Superintendenten
<b>Zuständig:</b>	Superintendent, Kirchenkreisvorstand

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1.	Nach der Modellrechnung der Landeskirche ergibt sich im Kirchenkreis ein Gesamtumfang von über 0,9 für den Leitungsanteil im Kirchenkreis. Nach dem gegenwärtigen Plan beträgt der Leitungsumfang des Sup. 75 % plus 25 % Gemeindeanteil.	Entlastung des Superintendenten.	0 %	Daran hat sich faktisch nichts geändert.	Muss angegangen werden, auch mit Blick auf die Neubesetzung der Stelle in absehbarer Zeit.
2.	Derzeit ist der Superintendent auch mit Leitungs- und Geschäftsführungsaufgaben im Diakonischen Werk des Kirchenkreises betraut.	Entlastung des Superintendenten.	100 %	Es wurde eine hauptamtliche GF eingestellt.	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1.	Nach der Modellrechnung der Landeskirche ergibt sich im Kirchenkreis ein Gesamtumfang von über 0,9 für den Leitungsanteil im Kirchenkreis. Nach dem gegenwärtigen Plan beträgt der Leitungsumfang des Sup. 75 % plus 25 % Gemeindeanteil.	Entlastung des Superintendenten.	1	2018	KKV, KVs in DH, Sup.

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1.	1.	Mittelfristig Anpassung des Stellenumfanges für Leitungstätigkeit an die tatsächliche Situation.	2018	KKV, KVs in DH	

<b>Dimension / Nr.:</b>	6-4. Visitation als Instrument der Integration
<b>Zuständig:</b>	Superintendent

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1.	Visitation ist mehr und noch anderes als ein Instrument von Organisationsentwicklung. Mit ihren geistlichen Dimensionen richtet sie sich nicht nur auf den Aufbau und die Stärkung kirchlicher Organisation. In der Visitation geht es zum einen um die Chance und Herausforderung, die Integration von Organisation, Institution und ecclesia invisibilis in all	Mehr Beteiligung bei den Visitationen herstellen, Gemeindeebenen mit Gesamtprozessen vernetzen, Dimension des geistlichen Weges der Kirche deutlich werden lassen.	40%	Die Beteiligung ist noch nicht ausreichend hergestellt.	Visitationsteams sind neu zu bedenken.

	ihrer Spannungsgeladenheit anzudeuten und wo möglich aufleuchten zu lassen als auch zum anderen darum, die kirchliche Organisation zu stärken und die Arbeit in den Gemeinden und Einrichtungen im Horizont des Kirchenkreises und der landeskirchlichen wie gesamt-kirchlichen Entwicklungen wahrzunehmen und mental wie material zu vernetzen.				
2.	Visitation als Instrument der Organisationsentwicklung nutzen.	Einbindung der Visitationen in den Prozess der Kirchenkreis-Entwicklung und der Stellenplanung sowie stärkere Einbindung der Verwaltung.	70%	Durch Beteiligung von Mitgliedern des KKV sind wichtige Impulse weitergegeben worden. Die stärkere Einbindung der Verwaltung ist nicht geschehen und scheint auch nur da punktuell notwendig, wo sie konkret gefragt ist.	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1.	Visitation ist mehr und noch anderes als ein Instrument von Organisationsentwicklung. Mit ihren geistlichen Dimensionen richtet sie sich nicht nur auf den Aufbau und die Stärkung kirchlicher Organisation. In der Visitation geht es zum einen um die Chance und Herausforderung, die Integration von Organisation, Institution und ecclesia invisibilis in all ihrer Spannungsgeladenheit anzudeuten und wo möglich aufleuchten zu lassen als auch zum anderen darum, die kirchliche Organisation zu stärken und die Arbeit in den Gemeinden und Einrichtungen im Horizont des Kirchenkreises und der landeskirchlichen wie gesamt-kirchlichen Entwicklungen wahrzunehmen und mental wie material zu vernetzen.	Mehr Beteiligung bei den Visitationen herstellen, Gemeindeebenen mit Gesamtprozessen vernetzen, Dimension des geistlichen Weges der Kirche deutlich werden lassen.	1	2017	Sup., KKV
2.	Visitation als Instrument der Organisationsentwicklung nutzen.	Einbindung der Visitationen in den Prozess der Kirchenkreis-Entwicklung	2017	Konzept für Visitationsgruppen	

		und der Stellenplanung sowie stärkere Einbindung der Verwaltung.		erstellen und praktizieren	
--	--	--	--	----------------------------	--

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1. u. 2.	1	Bildung von Visitationsteams.	2017	Sup, KKV	
1. u. 2.	2	Einbettung des Visitationsgeschehens in die Entwicklungsprozesse im KK.	2020	Sup., KKV, St.pl.ausschuss	

<b>Dimension / Nr.:</b>	6-5. Öffentlichkeitsarbeit
<b>Zuständig:</b>	Superintendent, Kirchenkreisvorstand, Fin.- und Stellenpl.-Ausschuss

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1.	Die Öffentlichkeitsbeauftragte des KK ist eine PR-Kraft mit freiberuflichem Hintergrund und auf Honorarbasis selbstständig tätig. Sie arbeitet auch an entscheidender Stelle in der Redaktion des Kirchenkreismagazins „wir.leben.glauben“ mit, das die Arbeit des Kirchenkreises hauptsächlich nach innen (haupt- und ehrenamtlich Tätige) befördert. Eine regelmäßige Darstellung nach außen geschieht in den Gemeindebriefen der Kirchengemeinden, auf der Internetseite und durch die Pressearbeit. Einmal jährlich findet der Jahresempfang statt, zu dem vorwiegend Vertreter der kommunalen Öffentlichkeit eingeladen werden. Außerdem nimmt der Kirchenkreis seit einigen Jahren an den Jahres-	Stärkere Etablierung der Öffentlichkeitsarbeit im Kirchenkreis und in den Kirchengemeinden.	70%	Die Situation hat sich geändert: Wir haben eine gemeinsame Mitarbeiterin mit dem KK Sy-Hoya für Öffentlichkeitsarbeit; einen KKT Ausschuss gibt es nicht mehr. Seit Beginn der Tätigkeit der neuen angestellten Fachkraft erhöht sich die Zielerreichung beständig.	

	<p>themen in EKD und Landeskirche teil und organisiert dazu Angebote (Informationen, Materialhilfen, Veranstaltungen). Der Superintendent trifft sich 2-3mal monatlich zur Absprache und Planung mit der Öffentlichkeitsbeauftragten, dazu kommen die Redaktionssitzungen für drei Magazine p. a. sowie die Sitzungen des Öffentlichkeitsausschusses des KKT.</p>				
2.	<p>Die Internetseiten des KK sind fortzuentwickeln.</p>	<p>Bediener- und Nutzerfreundliche Internetseiten</p>	50%	<p>Es wurde eine ehrenamtliche MA in gefunden, die sich darum kümmert</p>	<p>muss mit Unterstützung der ha. Kraft weiter forciert werden</p>

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1.	<p>Die Öffentlichkeitsbeauftragte des KK ist eine Journalistin mit langjähriger Erfahrung als Zeitungsredakteurin. Der KK teilt sich die Vollenstellung zu 50% mit dem Nachbarkirchenkreis. Die Kollegin arbeitet auch an entscheidender Stelle in der Redaktion des Kirchenkreismagazins „wir.leben.glauben“ mit, das die Arbeit des Kirchenkreises hauptsächlich nach innen (haupt- und ehrenamtlich Tätige) befördert. Eine regelmäßige Darstellung nach außen geschieht in den Gemeindebriefen der Kirchengemeinden, auf der Internetseite und durch die Pressearbeit. Einmal jährlich findet der Jahresempfang statt, zu dem vorwiegend Vertreter der kommunalen Öffentlichkeit eingeladen werden. Außerdem nimmt der Kirchenkreis seit einigen Jahren an den Jahresthemen in EKD und Landeskirche teil und organisiert dazu Angebote (Informationen, Materialhilfen, Veranstaltungen). Der Superintendent trifft sich zur Absprache und Planung mit der Öffentlichkeitsbeauftragten, dazu kommen die Redaktionssitzungen für drei Magazine.</p>	<p>Stärkere Etablierung der Öffentlichkeitsarbeit im Kirchenkreis und in den Kirchengemeinden.</p>	2	2017 usw.	Sup., ÖA

2.	Die Internetseiten des KK sind fortzuentwickeln.	Bediener- und Nutzerfreundliche Internetseiten			
----	--	--	--	--	--

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1.	1	Erstellung einer umfassenden Konzeption zur Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit.	2017	Sup, ÖA, KKV	
2.	1	Reflexion der Konzeption für den Internetauftritt des Kirchenkreises, Weiterentwicklung des erstellten Internetauftrittes.	2018	ÖA, Sup., Kirchenamt	Noch nicht bezifferbar.

<b>Dimension / Nr.:</b>	6-6. Pfarrkonvent/Kirchenkreiskonferenz
<b>Zuständig:</b>	Superintendent

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1.	Einmal im Jahr gibt es eine mehrtägige Konferenz in einem Tagungshaus. Ansonsten trifft sich die Konferenz monatlich (mit Ausnahme eines Monats in den Sommerferien), davon zweimal jährlich (meist April und Oktober) als Regionalkonferenz in den drei Regionen. Es gibt kein festes Team zur Planung und Durchführung, dies wird vom Sup. mit wechselnden Personen und in Absprache mit den beiden Stellvertretern im Aufsichtsamt wahrgenommen.	Stärkung der eigenen Leitungsverantwortung für Konferenz und Konvent bei den Mitgliedern sowie Stärkung des Gemeinschaftsgefühls.	50%	Begonnen, aber noch ausbaufähig.	Verstärkung der Mitarbeit.

2.	Bedeutung der Konferenz für Austausch und Zusammenarbeit im Kirchenkreis.	Vernetzung von wichtigen Themen zwischen Kirchenkreisvorstand, Kirchenkreistag und Konferenz.	70%	Begonnen, aber noch ausbaufähig.	Verbesserung der Kommunikation.
3.	Theologische u. a. Bildung.	Bildungsprozesse anregen, forcieren, durchführen und begleiten.	80%	Begonnen, aber noch ausbaufähig.	Identifizierung der wesentlichen theologischen Themen.

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1.	Einmal im Jahr gibt es eine mehrtägige Konferenz in einem Tagungshaus. Ansonsten trifft sich die Konferenz monatlich (mit Ausnahme eines Monats in den Sommerferien), davon zweimal jährlich (meist April und Oktober) als Regional-konferenz in den drei Regionen. Es gibt kein festes Team zur Planung und Durchführung, dies wird vom Sup. mit wechselnden Personen und in Absprache mit den beiden Stellvertretern im Aufsichtsamt wahrgenommen.	Stärkung der eigenen Leitungsverantwortung für Konferenz und Konvent bei den Mitgliedern sowie Stärkung des Gemeinschaftsgefühls.	2	2018	Sup. und Stellvertreter
2.	Bedeutung der Konferenz für Austausch und Zusammenarbeit im Kirchenkreis.	Vernetzung von wichtigen Themen zwischen Kirchenkreisvorstand, Kirchenkreistag und Konferenz.	1	2017	Sup, KKV
3.	Theologische u. a. Bildung.	Bildungsprozesse anregen, forcieren, durchführen und begleiten.	2	2017	Sup., Konferenz

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Bildung eines Leitungskreises für die Konferenz, Wahl eines Seniors/einer Seniorin für den Konvent	2018	Sup. u. Stellv.	
1	2	Etablierung einer Gesprächsrunde KKKonf, KKV, St.pl.ausschuss	2019	Sup., KKTv, KKV	
1	3	Etablierung des Themas Bildung und Fortbildung für die Sup.- u. Stellv.-Runde	2017	Sup. u. Stellv.	
2	1	Gemeinsame Fortbildung zur Leitung von Konferenz und Konvent	2018	Sup. u. Stellv.	

<b>Dimension / Nr.:</b>	6-7. Partnerschaften
<b>Zuständig:</b>	Superintendent, Kirchenkreisvorstand, Partnerschaftsausschuss des Kirchenkreistages

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1.	Partnerschaft mit Baboua und andere internationale Beziehungen.	Vorrang von Baboua für den Kirchenkreis deutlich werden lassen, ohne das Recht und die Wichtigkeit anderer Kontakte hintanzustellen.	90%	Es bestehen hier und da andere ökumenische Kontakte und Verbindungen, es gibt aber keine Infragestellung dieser Partnerschaft als KK-Partnerschaft.	
2.	Partnerschaft mit Meißen/Sachsen.	Aktuelle Bedeutung der Partnerschaft erkennen und gewichten.	70%	Die Vermittlung über den bestehenden Bereich engagierter Personen hinaus bleibt trotz entsprechender Anstrengungen schwierig.	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1.	Partnerschaft mit Baboua und andere internationale Beziehungen.	Vorrang von Baboua für den Kirchenkreis deutlich werden lassen, ohne das Recht und die Wichtigkeit anderer Kontakte hintanzustellen.	2	Ständig	Partnerschaftsausschuss
2.	Partnerschaft mit Meißen/Sachsen.	Aktuelle Bedeutung der Partnerschaft erkennen und gewichten.	3	Ständig	Sup., KG St. Nicolai Diepholz (vor allem Posaunenchor)

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

<b>Ziel Nr.</b>	<b>Maßnahme Nr.</b>	<b>Geplante Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis ...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>	<b>gepl. Ressourceneinsatz</b>
1	1	Fortführung der Fürbitten in den Gottesdiensten im KK am letzten Sonntag im Monat aufgrund aktueller Kontakte		Partnerschaftsausschuss	
1	2	Durchführung von gegenseitigen Besuchen		Partnerschaftsausschuss, KKV	

1	3	Unterstützung von Einzelprojekten		Partnerschaftsausschuss, KKV	
2	1	Weiter jährliche Besuche hin und her		KG St. Nicolai Diepholz, Sup.	

<b>Dimension / Nr.:</b>	6-8. Geistliche Leitung
<b>Zuständig:</b>	Superintendent

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1.	Das Alltagsgeschehen in Gemeinden und Kirchenkreis nötigt zu Aktualitäten und schafft Drucksituationen, in denen die geistliche Fundierung wie die geistlichen Ziele kirchlichen Lebens und kirchlicher Aktivitäten nicht selten an den Rand gedrängt zu werden drohen.	Die Präsenz der geistlichen Dimension allen kirchlichen und diakonischen Geschehens wach halten, den Blick und das Gehör dafür einüben.	Lassen sich nicht numerisch beziffern.		
2.	Begleitung der Hauptamtlichen.	Stärkung und Ermutigung.	Lassen sich nicht numerisch beziffern.		
3.	Begleitung der Ehrenamtlichen.	Stärkung und Ermutigung.	Lassen sich nicht numerisch beziffern.		
4.	Begleitung kirchlicher Entwicklungsprozesse.	Damit sie nicht geistlos werden.	Lassen sich nicht numerisch beziffern.		
5.	Geistliche Dimension von Gremienarbeit	Formen stärken und Inhalte prägen	Lassen sich nicht numerisch beziffern.		

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
1.	Das Alltagsgeschehen in Gemeinden und Kirchenkreis nötigt zu Aktualitäten und	Die Präsenz der geistlichen Dimension allen kirchlichen und diakonischen	1	ständig und niemals fertig	Sup., Mitarbeitende im Amt der

	schafft Drucksituationen, in denen die geistliche Fundierung wie die geistlichen Ziele kirchlichen Lebens und kirchlicher Aktivitäten nicht selten an den Rand gedrängt zu werden drohen.	Geschehens wach halten, den Blick und das Gehör dafür einüben.			Verkündigung
2.	Begleitung der Hauptamtlichen.	Stärkung und Ermutigung.	1	ständig und niemals fertig	Sup. LSn. und ?
3.	Begleitung der Ehrenamtlichen.	Stärkung und Ermutigung.	1	ständig und niemals fertig	Sup., Mitarbeitende im Amt der Verkündigung
4.	Begleitung kirchlicher Entwicklungsprozesse.	Damit sie nicht geistlos werden.	1	ständig und niemals fertig	Sup., Mitarbeitende im Amt der Verkündigung
5.	Geistliche Dimension von Gremienarbeit	Formen stärken und Inhalte prägen	1	ständig und niemals fertig	Sup., Mitarbeitende im Amt der Verkündigung

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
2	1	Thematisierung in der KKK	Sofort	Sup. u. Stellv.	
3	1	Glaubenskurs für leitende Ehrenamtliche anbieten.	?	Kirchenkreiskonferenz, Sup.	
3	2	Thematisierung von 1 in der KKK	So bald als möglich	Kirchenkreiskonferenz, Sup.	
		Anderes oben analog.			

## **Allgemeine Bemerkungen:**

### **1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?**

Der Vorstand des Kirchenkreisverbandes Diepholz – Syke-Hoya in Zusammenarbeit mit der Leitungsebene des Kirchenamtes in Sulingen. Die Punkte „7-5. Verwaltung im Gemeindebüro und anderen gemeindlichen Stellen“ und „7-6. Verwaltung im Ephoralbüro und anderen Stellen im Kirchenkreis“ wurden durch den Finanz- und Stellenplanungsausschuss Grafschaft Diepholz erarbeitet.

### **2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?**

Der Vorstand des Kirchenkreisverbandes Diepholz – Syke-Hoya in Zusammenarbeit mit der Leitungsebene des Kirchenamtes in Sulingen beziehungsweise mit Blick auf die Punkte 7-5 und 7-6 die Kirchenvorstände und die unmittelbaren Dienstvorgesetzten.

### **3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?**

#### **Wenn ja: Was hat sich verändert?**

Die Aufgaben der Mittelebene sind in den vergangenen Jahren weiter angewachsen. Das gilt insbesondere auch für das Verwaltungshandeln.

Die zunehmende Digitalisierung und die veränderten ehrenamtlichen Leitungserwartungen bedeuten für eine leistungsstarke Verwaltungshilfe ein mehr an Komplexität bei weniger an verlässlicher Kommunikationsstruktur sowie eine beschleunigte Reaktionsfähigkeit bei geringerer Planbarkeit. Neben der eigentlichen Sachbearbeitung und -beratung gewinnt ein „Einbinden“, „Befähigen“, „Vernetzen“ sowie das fortlaufende Ausgestalten der Beziehungen zu den verschiedenen kirchlichen Mandatsträgern und anderen gesellschaftlichen Akteuren an Gestalt.

Gleichzeitig berührt die Komplexität verbunden mit den landeskirchlichen Planungsvorgaben die Anforderung von Verteilungsgerechtigkeit von kirchlichen Mitteln, die kirchenrechtlichen Aufsichts- und Genehmigungsfunktion sowie die rechtsstaatliche Gestaltung die kirchliche Mittelebene immer stärker. Hier ist Verwaltung besonders gefordert.

Die kirchliche Verwaltung in Form des Kirchenamtes hat dabei nach wie vor für die Kirchenkreise des Verwaltungsbezirkes – aber auch für die Landeskirche – bedeutsame kohäsive Aufgaben zu übernehmen. Das kirchliche Verwaltungshandeln der Kirchenämter könnte in diesem Zusammenhang kurz unter dem Stichwort „kirchliche Daseinsvorsorge“ beschrieben werden. Damit ist die Sorge dafür gemeint, dass die äußeren Voraussetzungen für die Erfüllung des kirchlichen Auftrages sichergestellt werden müssen, insbesondere

- dass staatliche und kirchliche Rechtsnormen beachtet und angewandt werden,
- dass mit den kirchlichen Finanzen ordnungsgemäß und sparsam umgegangen wird,
- dass der kirchliche Grundbesitz sachgemäß verwaltet wird,
- dass in Form des kirchlichen Bauwesens Kirchen und Kapellen, Gemeindehäuser, Kindergärten und Pfarrhäuser vorgehalten, unterhalten sowie gepflegt werden oder bei einer baulichen Überforderung diese zur Disposition zu stellen und
- dass die steuer-, sozialversicherungs- und tariflichen Belange der bezahlten Mitarbeitenden gewährleistet bleiben.

Ausgelöst durch die Verwaltungsreform der Landeskirche ist zum 1. Oktober 2013 das neue Kirchenamt in Sulingen entstanden und die Mitarbeitenden der Kirchenkreisämter Diepholz und Syke sind zum 1. Januar 2014 in die Anstellungsträgerschaft des Kirchenkreisverbandes Diepholz – Syke-Hoya übergegangen.

Das Kirchenamt in Sulingen ist nunmehr unter anderem zuständig für:

- 1 Kirchenkreisverband
- 2 Kirchenkreise mit
- 2 Diakonischen Werken mit unterschiedlichen Fachbereichen
- 51 Kirchengemeinden mit
- 2 Kirchengemeindeverbänden
- verschiedenen Arbeitsgemeinschaften auf Basis schriftlicher Vereinbarungen, Pfarrverbände und pfarramtlicher Verbindungen
- 21 Kindertagesstätten mit 81 Gruppen und rd. 1.500 Plätzen
- 48 Friedhöfen
- 3 Diakonie-Sozialstationen (verfasster Bereich) sowie
- 3 Diakonie-Sozialstationen (gGmbH)
- rd. 125.000 Gemeindegliedern,
- rd. 1.000 beruflich angestellte Mitarbeitenden und
- rd. 330 Gebäude (rd. 480.000 m<sup>3</sup>), die im Eigentum der Körperschaften stehen

Dabei ist zu beachten, dass die Aufgaben, die die Verwaltungsmitarbeitenden im hoheitlichen und insbesondere im nicht hoheitlichen Bereich zu erledigen haben, zumeist nicht anordnender, sondern vorbereitender, beratender und ausführender Art sind.

Diese Tatsache weist der kirchlichen Verwaltung jedoch keineswegs eine rein passive Rolle zu. Denn die sachgemäße Erfüllung der Aufgaben der kirchlichen Verwaltung erfordert eine gute Kenntnis, nicht nur des kirchlichen, sondern insbesondere auch von erheblichen Teilen des staatlichen Rechts, aber auch eine Kenntnis von den örtlichen kommunalen Vorschriften.

Bei der Kompliziertheit und bei der Komplexität der Rechtsvorschriften ist es für die zumeist ehrenamtlichen Mitglieder der Entscheidungsgremien schwierig, die differenzierten und vielschichtigen rechtlichen, finanziellen oder sonstigen Voraussetzungen und Folgen der in einer Kirchenvorstands- oder Kirchenkreisvorstandssitzung abzuhandelnden Tagesordnung voll zu übersehen. Hier ist sachverständiger Rat, auch warnender Rat, erforderlich.

Dies gilt nicht zuletzt auch deshalb, weil die Verrechtlichung entgegen regelmäßig wiederkehrender Äußerungen in einem immer mehr zusammenwachsenden Europa zu- statt abnimmt und wirtschaftliche Aspekte immer mehr in den Vordergrund treten – genannt seien an dieser Stelle die Wandlung vom Sozialstaat zum offenen Sozialmarkt; Erhalt von baulichen, sozialen oder sonstigen Fördermitteln.

Auch gilt zu beachten, dass durch den immer fortschreitenden Rückzug der öffentlichen Hand in die Privatisierung zunehmender Wettbewerb entsteht, und zwar unter den Anbietern in allen, auch hoheitlichen Bereichen. Daraus folgt, dass die kirchlichen Körperschaften auch stärkeren Wirksamkeitskontrollen durch kommunale Körperschaften, aber auch durch europäische Ämter unterliegen werden und dass im Verwaltungsvollzug eher noch eine höhere Professionalisierung mit gut ausgebildeten Mitarbeitenden erforderlich sein wird. Die steigenden Herausforderungen lassen sich auch abbilden über die Notwendigkeit, Einnahmeerhöhung aus vorhandener Vermögensverwaltung zu erzielen.

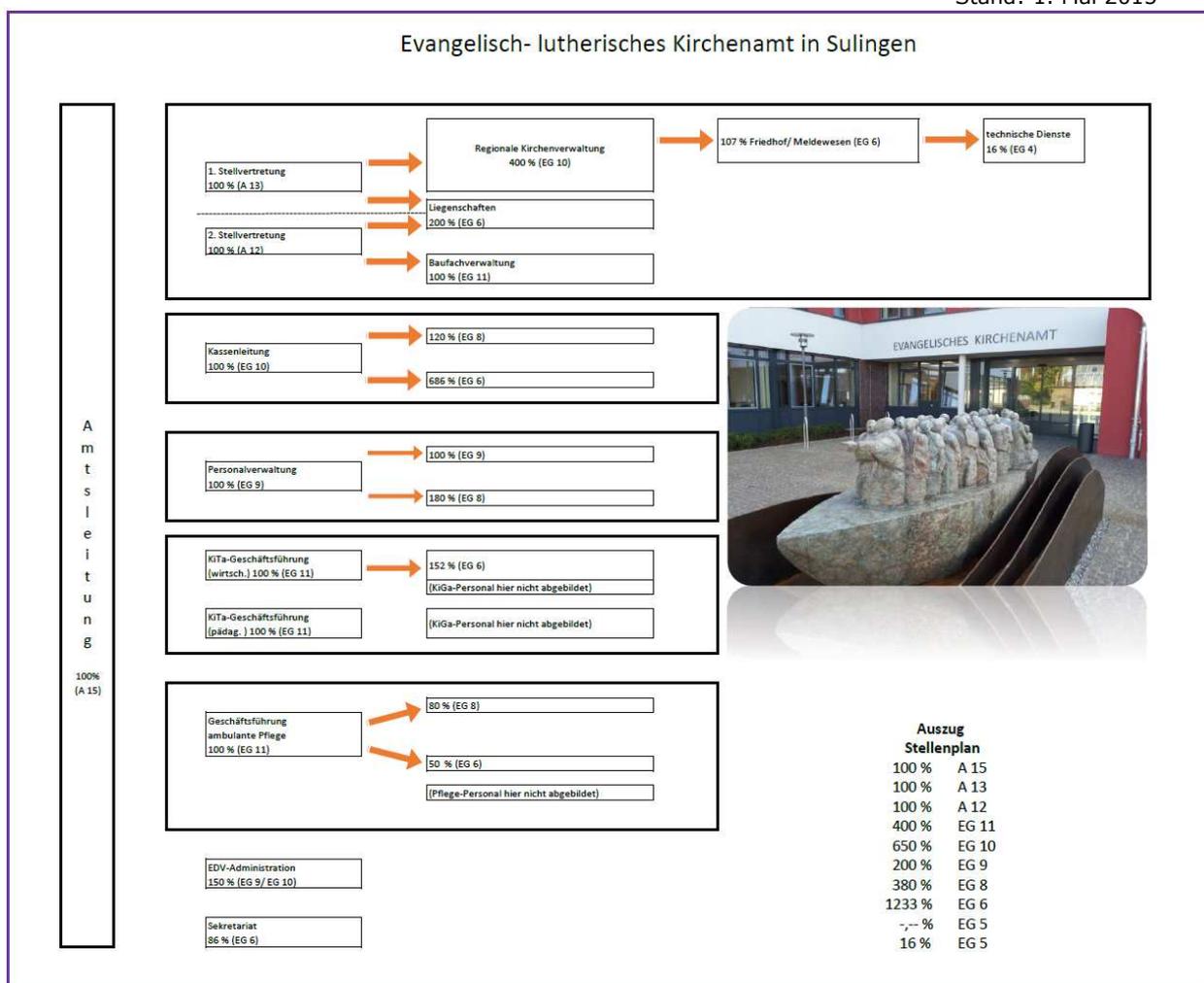
Darüber hinaus sind die höher werdenden Anforderungen an die Ehrenamtlichen durch entsprechende qualifiziertere Zuarbeit auszugleichen.

Die Mitarbeitenden des Kirchenamtes müssen daher insgesamt die unterschiedlichsten rechtlichen, finanziellen, organisatorischen oder personalwirtschaftlichen Bestimmungen für die Zielgruppe der Kirchenvorstände vor Ort wieder zusammenführen, was in unterschiedlichen Gesetzen und Vorschriften kirchen- oder staatsrechtlich isoliert geregelt wurde.

Zusammenfassend sehen sich die Kirchengemeinden und Kirchenkreise – und damit auch die Kirchenämter – bei geringer werdenden Handlungsmöglichkeiten einer steigenden Verantwortung und Haftung gegenüber.

Hinsichtlich der Stellenausstattung wurde im Kirchenamt eine gemeinsame Organisationsstruktur aufgebaut und weiter entwickelt. Auch hier ist spürbar: Notwendige oder erbetene Sonderaktionen können schon lange nicht mehr in dem bisher gewünschten zügigen Zeitrahmen erledigt werden. Qualifizierte Sachbearbeitung nimmt bereits so viel Zeit in Anspruch, dass dadurch Zeit fehlt, sich darüber hinaus mit neuen perspektivischen Dingen ausführlich beschäftigen zu können.

Stand: 1. Mai 2015



Ein weiteres Augenmerk ist auf die Herausforderungen zu legen, die der demografische Wandel mit sich bringt. In Zeiten wachsenden Fachkräftemangels kommt es nicht nur darauf an, attraktiv für junge Bewerber und Bewerberinnen zu sein: Es sind vor allem die Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Bedürfnisse älterer Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen.

Um qualifizierte Mitarbeitende an das Kirchenamt zu binden, ist zum einen eine hausinterne Personalentwicklung, als auch eine altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes wichtig. Von adäquaten Lichtverhältnissen über ergonomische Aspekte der Raumausstattung bis hin

zu sozialen Rahmenbedingungen hat das Kirchenamt in Sulingen durch den Neubau viel erreicht, um Mitarbeitende lange und gesund im Arbeitsprozess zu erhalten.

Inwieweit flexiblere und attraktivere Arbeitszeitmodelle in der Zukunft notwendig werden, muss weiterhin beobachtet werden.

**4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

Es bestanden keine Auflagen oder Hinweise.

**5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 1.01.2017:**

Auszug aus dem Stellenplan des Kirchenamtes in Sulingen; Stand 1. Mai 2015

Bezeichnung	Stellen soll	Ist Stelle	WStd.	Bemerkungen
<b>Beamte</b>				
A 15	1	1	40	Amtsleitung
A 13	1	1	40	1. stv. Leiter
A 12	1	1	40	2. stv. Leiterin
<b>Angestellte</b>				
EG 11	4	1 1 1 1	38,5 38,5 38,5 38,5	Betriebswirtschaftliche Leitung Kita-Verbände Pädagogische Leitung Kita-Verbände Geschäftsführung Sozialstationen Architektenstelle
EG 10	6,5	1 1 1 1 1	38,5 38,5 38,5 38,5 38,5	Kassenleitung Regionalleitung Regionalleitung Regionalleitung Regionalleitung (Besetzung befristet bis 30.06.2017 mit EG 8)
(EG 8)		1	38,5	Netzadministrator mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulabschluss (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit (sonst EG 9)
(EG 9)		0,5 1	19,25 38,5	
EG 9	2	1 1	38,5 38,5	Personal-Teamleitung/ Diakonisches Werk; Personalabteilung EG 9V
EG 8	4,8	0,63 0,65 0,52 1	24,25 25 20 38,5	Personalabteilung Personalabteilung Personalabteilung Sozialstation/ Buchhaltung/ stellv. Kassenleitung

		1	38,5	Buchhaltung
		1	38,5	befristet für 12 Monate
EG 6	12,33	0,52	20	Kindergartenabteilung
		0,78	30	Buchhaltung
		0,86	33,25	Sekretariat
		0,65	25	Friedhofsabteilung
		0,57	22	Buchhaltung
		0,5	19,25	Sozialstation
		0,5	19,25	Buchhaltung
		0,78	30	Buchhaltung
		0,63	24,25	Buchhaltung
		1	38,5	Liegenschaftsabteilung
		1	38,5	Liegenschaftsabteilung
		0,42	16	Friedhofsabteilung
		1	38,5	Buchhaltung
		(0,52)	(20)	Elternzeit (19,25 WStd. besetzt)
		(0,16)	(6)	(befristet bis 31.12.2015)
		(0,33)	(12,5)	
		1	38,5	Kindergartenabteilung
		1	38,5	Buchhaltung
		1	38,5	Buchhaltung Elternzeit
		(1)	(38,5)	(Vertretung)
		0,12	4,5	Buchhaltung
EG 4	0,16	0,16	6	Hausmeister
		(0,10)	(4)	
		(0,06)	(2)	
<b>Auszubildende</b>	2	1	38,5	Auszubildende bis 07/2016
		1	38,5	Auszubildende bis 07/2016

**6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:**

Zurzeit sind keine Stellenveränderungen absehbar.

<b>Zuständig:</b>	Leitung Kirchenamt
-------------------	--------------------

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
1	Zusammenführung der Kirchenkreisämter Diepholz und Syke	Gemeinschafts- und Teamentwicklung	100 %		entfällt
2	Kirchliche Verwaltungsarbeit steht fortlaufend vor neuen Herausforderungen, die es unabweisbar machen, die Verwaltungsarbeit – für die Personal bereit stehen muss – an die Gegebenheiten anzupassen. Schon die Pflichtaufgaben mit der vorhandenen Personalausstattung zu erfüllen, bereitet zunehmend Probleme.	Die vorhandenen Verwaltungsangebote zur Unterstützung der gemeindlichen Arbeit sollen entsprechend dem Pflichtbereich des Aufgabenverzeichnisses der Landeskirche unverändert aufrechterhalten bleiben	90 %	Die Pflichtaufgaben werden erfüllt, wünschenswerte Aufgaben und Unterstützungsleistungen sind nur vereinzelt möglich	Ziel bleibt unverändert bestehen
3	Weiterentwicklung der Doppikeinführung und -umstellung	Integration doppischer Methoden und Instrumente in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen	70 %	Nach der Umstellung der Doppik (seit 2011) fehlen nach wie vor die Eröffnungsbilanzen	Ziel bleibt unverändert bestehen
4	Durch die Überlegungen zur Gründung verschiedener Verbände (z.B. Kindertagesstättenverbände in den Kirchenkreisen Grafschaft Diepholz und Syke-Hoya, Kooperation der Diakonischen Werke beider Kirchenkreise, ...) wird die Übernahmen wirtschaftlicher Geschäftsführungsaufgaben zu bedenken und zu gestalten sein	Bei Bedarf Sicherstellung qualitativer Kompetenz und Refinanzierung etwaiger Personal- und Sachkosten	100 %	Es konnte im Kirchenamt eine kooperative pädagogische und wirtschaftliche Geschäftsführung für zwei Kindertagesstätten sowie eine gemeinsame Geschäftsführung für die Diakonie-Sozialstationen erfolgreich installiert werden; die Geschäftsführung der kooperierenden Diakonischen Werke beider Kirchenkreise obliegt hingegen nicht dem Kirchenamt.	entfällt
5	Möglichkeiten der Refinanzierung sind konsequent zu nutzen.	Erhöhung des Kostendeckungsgrades des Kirchenamtes	90 %	Chancen wurden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft; im März 2015 wurde eine Arbeitsgruppe der Kirchenkreise zur Überprüfung der Angemessenheit der derzeitigen Verwaltungskostenumlagen eingesetzt	Die Refinanzierungsquote legen mittelbar die Kirchenkreistage über die Festlegung der Verwaltungskostenumlagen fest. Damit liegt das Ziel außerhalb der Handlungsmöglichkeit des Kirchenamtes und entfällt zukünftig

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Kirchliche Verwaltungsarbeit steht fortlaufend vor neuen Herausforderungen, die es unabweisbar machen, die Verwaltungsarbeit und den Personalbedarf an die Gegebenheiten anzupassen.	Die vorhandenen Verwaltungsangebote zur Unterstützung der gemeindlichen Arbeit sollen entsprechend dem Pflichtbereich des Aufgabenverzeichnisses der Landeskirche unverändert aufrechterhalten bleiben	2		Alle Mitarbeitenden im Kirchenamt
2	Weiterentwicklung der doppelischen Zuarbeit für die Kirchenvorstände	Integration doppischer Methoden und Instrumente in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen	1	So bald wie möglich	Kassen- und Regionalleitungen
3	Einführung von Jahresgesprächen	Führung von regelmäßigen Jahresgesprächen	2	2017	Leitung des Kirchenamtes
4	Einführung einer digitalen Dokumentenablage	Durch eine digitale Aufbewahrung, Erschließung und Bereitstellung von Daten können die notwendigen Informationen wirksamer und umweltschonender den unterschiedlichsten kirchlichen Akteuren bereitgestellt werden	3	2022	Leitung und IT-System-Administration
5	Mitwirkung und Beratung beim Aufbau einer Gebäudebedarfsplanung	Die Erhaltung und Bewirtschaftung der für den kirchlichen Auftrag notwendigen kirchlichen Gebäude sicherzustellen	2	2017	Amts- und Regionalleitungen

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ehrenamtliche Fragestellungen	stetig		
1	2	regelmäßige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter anbieten und zur Teilnahme anregen	stetig		
2	1	Sukzessives Abarbeiten der Umstellungsarbeiten	2017	Kassen- und Regionalleitungen	Entsprechend den Vorgaben aus dem Stellenplan
3	1	Verabschiedung einer Konzeption über die Führung von Jahresgesprächen sowie deren Umsetzung	2017	Leitung des Kirchenamtes	Kein zusätzlichen Ressourcen
4	1	Noch nicht im Detail geplant	2022	Amtsleitung und IT-System-administration	Umfang ist zur Zeit noch nicht absehbar; sofern auch der Daten-Altbestand zu digitalisieren ist, wird zusätzliches Personal notwendig sein bzw. sind diese Arbeiten zu vergeben

<b>Dimension / Nr.:</b>	7-2. Nutzergerechte Erledigung der Aufgaben des Kirchenamtes
-------------------------	--

<b>Zuständig:</b>	Leitung Kirchenamt
-------------------	--------------------

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Zusammenführung der Kirchenkreisämter Diepholz und Syke	Aufbau einer einheitlichen Ablauforganisation	100 %		entfällt
2	Erkennbarkeit als Verwaltung im Auftrag der Kirche	Verbesserung der kirchlichen Sprach- und Auskunftsfähigkeit	90 %	Kursangebot zum Glauben als hausinterne Orientierungs- und Teamentwicklungsmaßnahme wurde gut angenommen	
3	Sachgemäße Betreuung der Kirchengemeinden	Quantitative und qualitative Ansprechbarkeit der Verwaltungsmitarbeitenden sicherstellen	80 %	Ausschließlich die „doppische Auskunftsfähigkeit“ lässt Wünsche übrig	
3	Sachgemäße Betreuung der Kirchengemeinden	Trotz der räumlichen Entfernung soll die Arbeitsnähe zwischen Kirchengemeinde und Verwaltung erhalten bleiben	80 %	Die zeitliche Enge ermöglicht nicht immer eine „face-to-face-Kommunikation“	

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Sachgemäße Betreuung der kirchlichen Gremien, Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Einrichtungen	Trotz der räumlichen Entfernung soll die Arbeitsnähe zwischen Kirchengemeinde und Verwaltung erhalten bleiben	2		alle Mitarbeitenden
2	Sachgemäße Betreuung der kirchlichen Gremien, Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Einrichtungen	Quantitative und qualitative Ansprechbarkeit der Verwaltungsmitarbeitenden sicherstellen	2		alle Mitarbeitenden

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Regelmäßiger <i>persönlicher</i> Austausch zwischen verantwortlichen Mitarbeitenden des Kirchenamtes und den kirchlichen Entscheidungsträgern	stetig	Leitung des Kirchenamtes	Im Rahmen des Stellenplanes
2	1	Regelmäßige Begleitung kirchlicher Gremien (z.B. Vorstände, teilweise Ausschüsse)	stetig	Leitung des Kirchenamtes	Im Rahmen des Stellenplanes

3	1	Fortbildungsangebote für Mitarbeitende nutzen; Servicegedanken der Verwaltung stärken	stetig	Leitung des Kirchenamtes	
---	---	---	--------	--------------------------	--

<b>Dimension / Nr.:</b>	7-3. Qualität der Verwaltungsleistungen 7-4. Mitarbeitende des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung Kirchenamt

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Ressourcenschonender Einsatz von Personal und Sachmitteln	Effektivität und Effizienz der Leistungserbringung beibehalten bzw. verbessern	80 %	Miteinsatz und Wirkung stehen im guten Verhältnis	
2	Arbeitsleistung und Gesundheit der Mitarbeitenden gewährleisten	Vermeidung von Erschöpfungszuständen durch ungesunden Leistungsdruck, von überfordernder Arbeitsverdichtung oder zunehmender Entgrenzung der Arbeit	80 %	Mitarbeitergespräche; Angebot von Entwicklungsmaßnahmen; interne Personal-Entwicklung; Ergonomische, gesundheitsgerechte und aktivierende Arbeitsplätze stehen zur Verfügung	
3	Gewinnung qualifizierten Personals gestaltet sich zunehmend schwierig	Ausbildung mehr für die eigene Personalgewinnung nutzen	50 %	kirchliche und landeskirchliche Fort- oder Weiterbildungsmöglichkeiten werden nicht immer oder nicht immer zeitnah angeboten	Es müssen andere Ausbildungspartnerschaften gesucht und finanziert werden

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Arbeitsleistung und Gesundheit der Mitarbeitenden gewährleisten	Vermeidung von Erschöpfungszuständen durch ungesunden Leistungsdruck, von überfordernder Arbeitsverdichtung oder möglicher Entgrenzung der Arbeit	2	stetig	Einerseits ist hier die Eigenverantwortlichkeit jedes Einzelnen gefragt andererseits sind die Verantwortlichen der Jahres-

					gespräche sowie die Leitung des Kirchenamtes gefordert, die Arbeitsfähigkeit im Blick zu behalten
2	Gewinnung qualifizierten Personals gestaltet sich zunehmend schwierig	Ausbildung mehr für die eigene Personalgewinnung nutzen	3	stetig	Leitung des Kirchenamtes

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	personengerechte und fachspezifische Fortbildung anbieten bzw. Mitarbeitende zur Teilnahme anregen	stetig	abteilungsbezogen	Kein zusätzlicher Ressourceneinsatz
2	1	Fortführung der Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten, ggfls. auch Ausbildung für den gehobenen Dienst	stetig	Verbandsvorstand und Leitung des Kirchenamtes	Kein zusätzlicher Ressourceneinsatz

<b>Dimension / Nr.:</b>	7-5. Verwaltung im Gemeindebüro und anderen gemeindlichen Stellen 7-6. Verwaltung im Ephoralbüro und anderen Stellen im Kirchenkreis
<b>Zuständig:</b>	Kirchenvorstände und unmittelbare Dienstvorgesetzte

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Grad Ziel-Erreichung	Bemerkungen (zur Zielerreichung)	Konsequenzen für die Fortschreibung
1	Gemeindliche Verwaltungsanforderungen gewährleisten	Zuarbeit der Kirchenvorstände	90 %		
2	Gemeindliche Verwaltungsanforderungen gewährleisten	Verwaltungsseitige Entlastung der Pfarrämter	80 %	Während auf Grund äußerer Vorgaben das Verwaltungshandeln zunimmt, bleibt der Personallumfang i.R. gleich, so dass die Pfarrämter die zusätzlichen Arbei-	

				ten auffangen müssen	
3	Zunehmende „Regionalisierung“ der Pfarrämter	Bessere Vernetzung der Gemeindebüros, ggfls. Schaffung von Regionalbüros	75 %		
3	Nutzung des Friedhofsverwaltungsprogramms „WinFried“	Möglichst flächendeckender Einsatz in den örtlichen Pfarrbüros/ Friedhofsverwaltungen	75 %		
4	Vernetzung der Arbeit zwischen Kirchenamt, Ephoralbüro und Gemeindebüros	Regelung klarer und einheitlicher Verfahren in Verwaltungsabläufen	90 %		

**II. Bleibende und neue Herausforderungen**

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Gemeindliche Verwaltungsanforderungen gewährleisten	Zuarbeit der Kirchenvorstände	2	laufend	Kirchenvorstände
2	Gemeindliche Verwaltungsanforderungen gewährleisten	Verwaltungsseitige Entlastung der Pfarrämter	2	laufend	Kirchenvorstände
3	Zunehmende „Regionalisierung“ der Pfarrämter	Bessere Vernetzung der Gemeindebüros, soweit gewünscht Schaffung von Regionalbüros			
4	Nutzung des Friedhofsverwaltungsprogramms „WinFried“	Möglichst flächendeckender Einsatz in den örtlichen Pfarrbüros/ Friedhofsverwaltungen	2	2017	Kirchenvorstände Kirchenamt

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz
1	1	Fortbildungsangebote schaffen bzw. Teilnahme an Fortbildungen ermöglichen	kontinuierlich	Kirchenvorstände Kirchenamt	
2	1	Fortbildungsangebote schaffen bzw. Teilnahme an Fortbildungen ermöglichen	kontinuierlich	Kirchenvorstände Kirchenamt	