

Mit ~~Neben~~einander



Strukturreform 2025 der
Deutschschweizerischen Vereinigung





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



Vorwort

Als Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten verstehen wir uns als lebendige Gemeinschaft, die im Miteinander und inmitten unserer Zeit und Gesellschaft Gottes Ruf folgt, das ewige Evangelium bezeugt und Jüngerschaft lebt. Das geht nicht ohne zweckmässige Strukturen. Deshalb hatten die Delegierten unserer Vereinigung vor vier Jahren entschieden, dass wir uns auf der Ebene der Dienststelle weg vom klassischen Abteilungssilomodell hin zu einem zukunftsweisenden Bereichsmodell bewegen. Wir wollten damit Strukturen schaffen, die Verantwortung ordnen, Vernetzung ermöglichen sowie Synergien nutzen, um mehr Raum für ein kreatives und innovatives Miteinander zu bieten – im Dienste der Mission Jesu und der Ortsgemeinden.

Strukturen dürfen nicht starr sein, sondern müssen sich den veränderlichen Umständen und Bedürfnissen anpassen. Wie jeder Organismus, der lebt und wächst, brauchen auch wir Strukturen, die uns in Bewegung halten und gleichzeitig Raum für Entwicklung lassen. Das entspricht auch einem göttlichen Schöpfungsprinzip: Es gibt Ordnung und Struktur, doch nichts ist statisch. Bäume wachsen, Landschaften verändern sich, und auch unser menschliches Zusammenleben entwickelt sich ständig weiter. Gott selbst zeigt uns in der Bibel, dass es gut und richtig ist, Strukturen zu bilden und zu überarbeiten, damit sie den Bedürfnissen der Menschen gerecht werden und das Leben fördern. Paulus schreibt: „Es gibt verschiedene Gaben, aber nur einen Geist. Es gibt verschiedene Dienste, aber nur einen Herrn. Es gibt verschiedene Kräfte, die wirken, aber nur den einen Gott, der alles in allem wirkt“ (1 Kor 12,4–6). Vielfalt und Einheit gehen Hand in Hand. Jeder Teil des Leibes Christi ist strukturell eingebunden, hat seine eigenen Stärken und Aufgaben und ist gleichzeitig auf eine gemeinsame Vision ausgerichtet. Das Zentrum dieser Vision ist Christus.

Wenn wir nun, wie in dieser Broschüre dargestellt, unser Bereichsmodell aufgrund der Praxiserfahrung anpassen, ist dies ein Zeichen dafür, dass wir in Bewegung bleiben und nach vorn blicken wollen. Wir gestalten gemeinsam die Zukunft unserer Kirche und erfüllen unsere Mission – getragen von dem Vertrauen, dass Christus, unser Haupt, uns leitet und unsere ordnende Mitte ist.

Stephan Sigg

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

1

Glossar

Beauftragung

Spezifische Tätigkeit, die nicht in Stellenprozenten ausgedrückt und jährlich pauschal mit einem niedrigen vierstelligen Betrag entschädigt wird.

Bereich

Zusammensetzung verschiedener Schwerpunktanliegen (früher: Abteilungen) mit dem Ziel einer engen Zusammenarbeit.

Bereichsmitarbeitende

Früher: Abteilungsleiterinnen und -leiter der unterschiedlichen Abteilungen.

DSV

Deutscheschweizerische Vereinigung der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten. Die DSV ist die organisatorische Verbindung aller Ortsgemeinden, Gemeindeglieder, Mitarbeitenden und Entscheidungsgremien der Dienststelle in der Deutschschweiz.

Hausausschuss

Die Geschäftsleitung der DSV, bestehend aus Präsident, Exekutivsekretär und Rechnungsführer.

Schwerpunkt

Früher: Abteilungen (Gesundheit, Frauen, Adventjugend etc.).

Vereinigungsausschuss

Der Vorstand der DSV, bestehend aus dem Hausausschuss sowie acht weiteren stimmberechtigten Mitgliedern und zwei Beisitzenden ohne Stimmrecht. Der Vorstand besteht mehrheitlich aus nichtangestellten Laienmitgliedern.



„Das neue Modell hat uns im Bereich *Beziehung* geholfen, uns besser im biblischen Bild des Körpers wiederzufinden, dessen Haupt Christus ist und in dem wir mit unseren unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten als Schwerpunkte zusammenwirken, um Familien und Ortsgemeinden in ihrem Dienst für Kinder und Jugendliche zu unterstützen.“

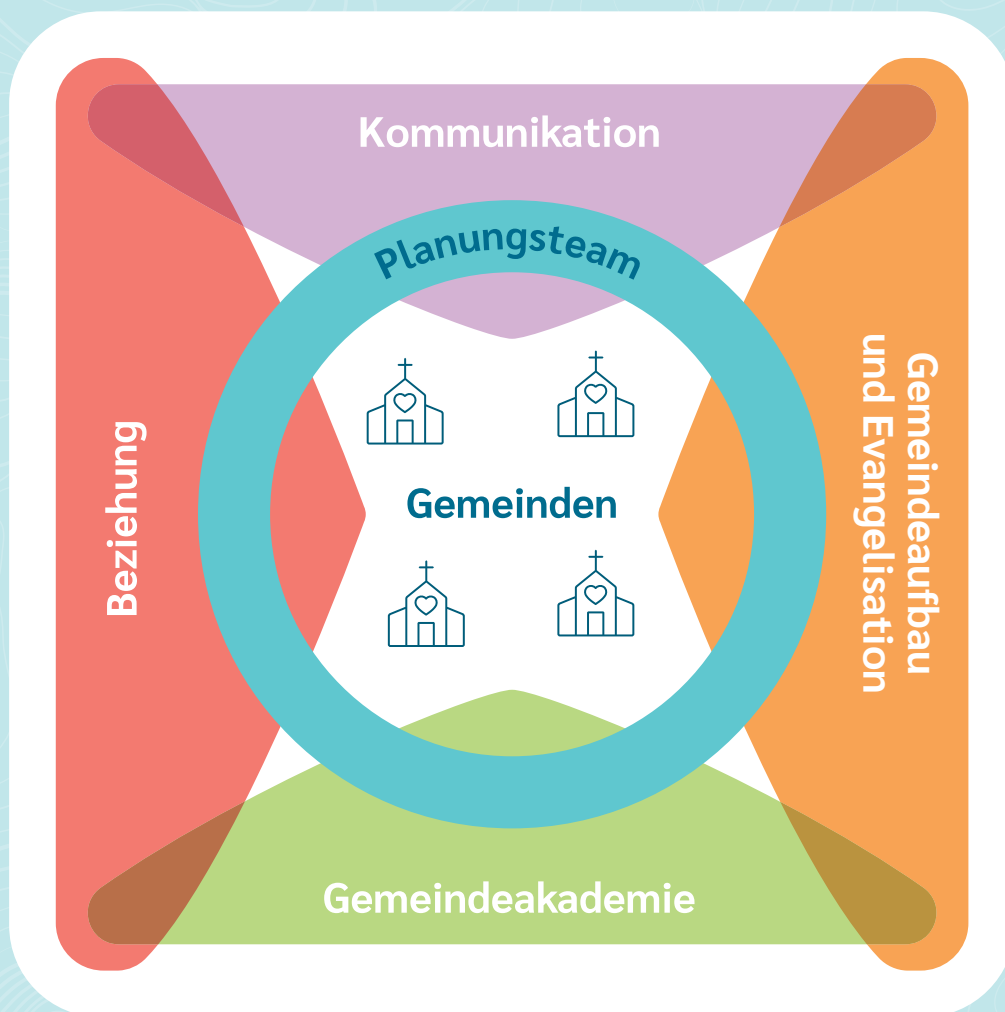
Cornelia Dell'mour
Bereichskoordinatorin *Beziehung*



2

Das Bereichsmodell

Das Bereichsmodell beschreibt schematisch, wie die Schwerpunkte in Bereichen zusammenarbeiten, um den Gemeinden zu dienen. Die Überschneidungen zeigen, wie die Bereiche, die Gemeindeakademie und das Planungsteam miteinander vernetzt sind.



* Weitere thematische Anliegen werden ausserhalb des Bereichsmodells behandelt, da wenige strukturelle Verbindungen zu den Bereichsanliegen bestehen bzw. diese in Form von Beauftragungen abgedeckt werden: Datenschutz, Fachbeirat *Sexueller Gewalt begegnen*, Haushalterschaft, Musik, Predigerfrauen, Religiöse Freiheit

Die Bereiche

Rund 20 Schwerpunktanliegen sind in drei Bereichen und der Gemeindeakademie zusammengefasst. In diesen Bereichen findet ein regelmässiger Austausch über Projekte und Ideen statt. In gemeinsamen Bereichsinitiativen wird schwerpunktübergreifend gearbeitet.*

Bereich Beziehung

Schwerpunkte: ADWA (Pfadfinder), Bildung, Ehe und Familie, Frauen, Teens und Jugend, Kinderdienste, Prävention

Bereich Gemeindeaufbau und Evangelisation

Schwerpunkte: Buchevangelisation, Evangelisation, Gemeindecaching, Gesundheit, Hope Kurse, Predigtamtsvertretung

Bereich Kommunikation

Schwerpunkte: Kommunikation und Marketing, Medien, Pressestelle

Gemeindeakademie

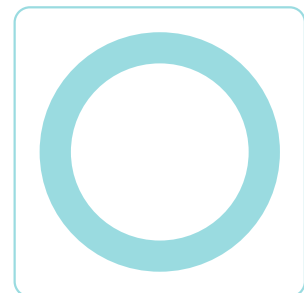


Das Planungsteam

Das Planungsteam verbindet alle Bereiche miteinander. In diesem Gremium sind alle Bereiche sowie der Hausausschuss (die Geschäftsleitung) vertreten. Dank regelmässiger Treffen wird ein bereichsübergreifender Austausch der Bereiche und Schwerpunkte sichergestellt.

Zusammensetzung

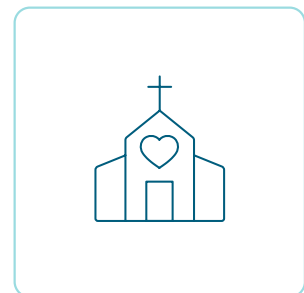
Drei Bereichskoordinationen
Leitung Gemeindeakademie
Hausausschuss
Ggf. weitere Beisitze



Die Gemeinden

Im Mittelpunkt des Bereichsmodells stehen die Gemeinden. Alle Schwerpunkte und Bereiche verstehen ihre Aufgabe darin, die Gemeinden zu unterstützen und zu fördern.

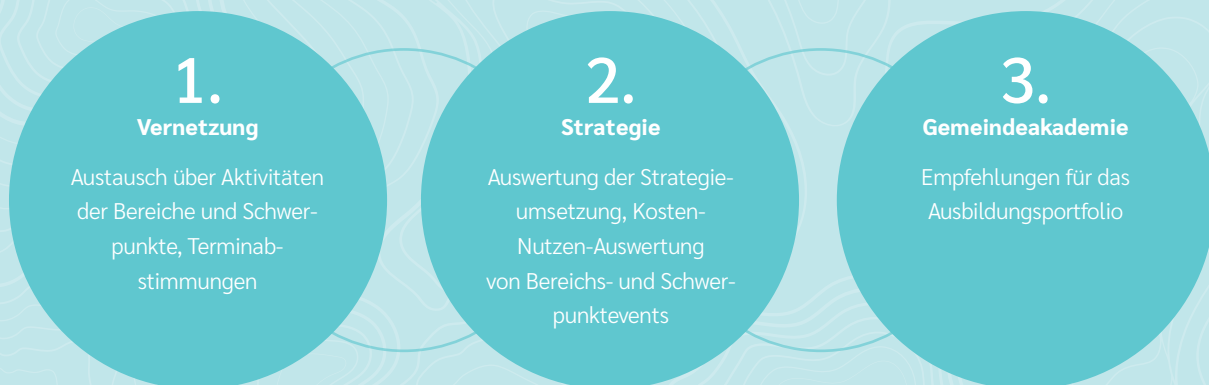
*unterstützen
befähigen
vernetzen
leiten*



Das Planungsteam

Das Planungsteam setzt sich aus den Bereichskoordinationen der Bereichsteams, der Leitung der Gemeindeakademie, dem Präsidenten, dem Exekutivsekretär und dem Rechnungsführer zusammen. Es ist möglich, dass weitere Beisitze vergeben werden. Das Planungsteam besteht somit in der Regel aus mindestens sieben Personen. Das ist eine ideale Grösse für die Zusammenarbeit.

Das Planungsteam verfolgt drei übergeordnete Ziele:



Ausserdem kann der Hausausschuss das Planungsteam zur Beratung für weitere Fragestellungen hinzuziehen. Das Planungsteam hat keine finanziellen Kompetenzen oder Weisungsbefugnisse.

Die Mitglieder des Planungsteams haben in dieser Zusammensetzung auch kein Stimmrecht. Entscheidungen werden je nach Umfang vom Hausausschuss oder Vereinigungsausschuss getroffen.

Das Planungsteam kommt in der Regel alle zwei Monate zusammen. Die Protokolle der Sitzungen werden nach der Annahme allen Mitarbeitenden zugestellt. Auf diese Weise erhalten die Bereichsmitarbeitenden neben den Berichten der Bereichskoordinationen auch direkt die Informationen aus dem Planungsteam.

Die Gemeindeakademie



Die Gemeindeakademie bildet ein zentrales Element im Bereichsmodell. Ihre Aufgabe besteht darin, ehrenamtliche Mitarbeitende aus den Ortsgemeinden für ihren Dienst zu befähigen und sie darin zu unterstützen. In der Gemeindeakademie findet eine starke Vernetzung aller Verantwortungsgebiete statt: Ortsgemeinden, Pastorenschaft und Bereiche.

Diese Plattform soll dazu dienen, aufeinander zu hören, voneinander zu lernen und miteinander voranzugehen. Ausbildungseinheiten werden implementiert oder zusammengeführt und Synergien werden genutzt (z. B. Laienpredigendenausbildung, Gemeindeleitungsausbildung, Diakonieausbildung, Ausbildung zum Bibelstundengeben, Kleingruppentraining).

Zusätzlich können ehrenamtlich Mitarbeitende in ihren Verantwortungsbereichen eingearbeitet und befähigt werden

bzw. durch Vernetzung mit Verantwortungstragenden anderer Gemeinden neue Ideen und Impulse gewinnen. Die Gemeindeakademie hat nicht das Ziel, alle Gemeinden zu vereinheitlichen. Ganz im Gegenteil: Die Gemeindeakademie möchte dazu beitragen, dass eigenständige Gemeinden in ihrer Unterschiedlichkeit gestärkt werden. Um das eigene Gemeindeprofil zu schärfen, kann es jedoch wichtig sein, von den Erfahrungen anderer Gemeinden zu lernen sowie eigene Erfahrungen zu teilen.

Alle Bereiche unterstützen den Aufbau und die Implementierung der Gemeindeakademie. Je nach Ausbildung übernehmen qualifizierte Bereichsmitarbeitende die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildungsinhalte. Für eine gute Zusammenarbeit zwischen den Bereichen und der Gemeindeakademie ist ihre Leitung im Planungsteam vertreten. Die Gemeindeakademie kann auch von den Ortspastorinnen und -pastoren unterstützt werden.

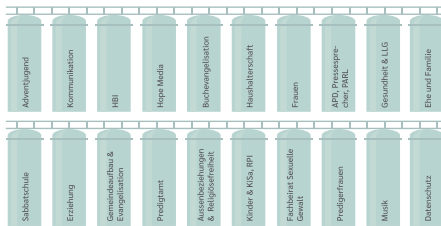


„Die Arbeit in der DSV mit der Aufgabe, die örtlichen Gemeinden, Bereiche und Prediger/innen in ihrer Entwicklung zu unterstützen, bereitet mir grosse Freude. Es bereichert sowohl die Gemeinden als auch mich selbst. Das Bereichsmodell spielt in meiner Arbeit eine wichtige Rolle, da ich schwerpunktübergreifend arbeiten kann. Dadurch weiss ich, was die anderen planen und denken.“

Andreas Hoffmann
Schwerpunkt Gemeindecaching



Ausgangslage: Vom Nebeneinander zum Miteinander

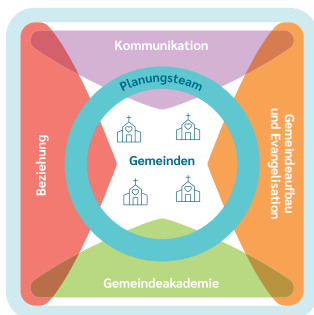
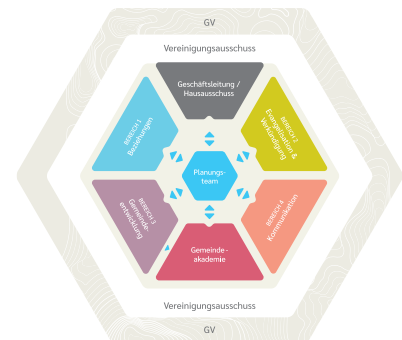


Bis 2020

Im Laufe der Zeit sind mehr und mehr Abteilungen entstanden. Wo es zu Beginn noch ein Miteinander gab, wurden die verschiedenen „Silos“ aufgrund ihrer Menge mehr und mehr in ein Nebeneinander gedrängt. Die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit erfolgte nur sporadisch und in Einzelfällen, wodurch zunehmend ineffiziente Parallelstrukturen entstanden.

Strukturreform 2021

Die Generalversammlung stimmte einer Testphase zu, in der eine neue Form der Zusammenarbeit im Bereichsmodell erprobt und ggf. angepasst werden sollte. Das Bereichsmodell 2021 bestand aus vier Bereichen, der Gemeindeakademie und dem Planungsteam. Zusätzlich wurden die Hierarchieebenen Hausausschuss, Vereinigungsausschuss und Generalversammlung abgebildet. Alle bisherigen Abteilungen wurden den vier Bereichen als Schwerpunkte mit dem Ziel zugeordnet, die Zusammenarbeit im jeweiligen Bereich zu stärken und mithilfe des Planungsteams den bereichsübergreifenden Austausch zu fördern.



Bereichsmodell 2025

Die Erprobungsphase war an einigen Stellen ein Kaltstart. Das neue Miteinander musste gelernt werden. Da das Bereichsmodell 2021 einige Schwachstellen aufwies, wurden aufgrund von Erfahrungen und Befragungen Optimierungen vorgenommen. Während manche Änderungen innerhalb des Systems umgesetzt wurden, führten andere wiederum zu Veränderungen am Modell. So wurden zwei Bereiche zusammengelegt, die Gemeinden in den Mittelpunkt gestellt und alle Hierarchieebenen aus der Modelldarstellung entfernt.



„Die Arbeit im Bereichsmodell hat die Mitarbeitenden der DSV näher zusammengebracht. Die Zusammenarbeit wurde intensiviert und neue gemeinsame Projekte wurden lanciert.

Auch wenn in den ersten Pilotjahren nicht alles perfekt umgesetzt werden konnte, bin ich davon überzeugt, dass wir mit dem Bereichsmodell eine Struktur gefunden haben, mit der wir für zukünftige Herausforderungen gerüstet sind. In den nächsten Jahren sollten bereits angedachte Anpassungen und Verbesserungen vorgenommen werden, damit wir das gesamte Potenzial dieser Organisationsform ausschöpfen können.“

Sébastien Goldberg
Mitglied des Vereinigungsausschusses



Veränderungen im Vergleich zum Bereichsmodell 2021

Mit der Entscheidung der Generalversammlung 2021, das Bereichsmodell bis zur Generalversammlung 2025 zu erproben, war auch der Auftrag verbunden, das Bereichsmodell aufgrund der gemachten Erfahrungen gegebenenfalls anzupassen.

Als Ergebnis einer Befragung aller Bereichsmitarbeitenden im Jahr 2023 wurden erste Anpassungen und Verbesserungen vorgenommen. So erstellte der Hausausschuss in Zusammenarbeit mit dem Planungsteam eine Gremienbeschreibung, die die Arbeitsweise, die Kernaufgaben und die Kompetenzen des Planungsteams definiert. Die Kommunikation wurde verbessert, und alle Mitarbeitenden erhalten seither die Protokolle der Sitzungen des Planungsteams zugestellt.

Am Bereichsmodell wurden weitere Änderungen vorgenommen. Während das Bereichsmodell 2021 vier Bereiche und eine *Gemeindeakademie* vorsah, wurden die Bereiche *Evangelisation und Verkündigung* sowie *Gemeindeentwicklung* in einem Bereich *Gemeindeaufbau und Evangelisation* zusammengefasst. Das Bereichsmodell umfasst nun drei Bereiche, die *Gemeindeakademie* und das *Planungsteam*.

Das Bereichsmodell stützt sich nun insbesondere auf die beiden Bereiche *Beziehung* sowie *Gemeindeaufbau und Evangelisation*. Der Bereich *Kommunikation* übernimmt eine Brückenfunktion. Vertretende dieses Bereichs haben beratenden Einsitz in den Sitzungen der anderen beiden Bereiche. Zugleich entwickelt dieser Bereich weiterhin auch missionarisch ausgerichtete digitale Inhalte.

Zwischen der *Gemeindeakademie* und den Bereichen *Beziehung* sowie *Gemeindeaufbau und Evangelisation* bestehen ebenfalls Schnittflächen. Die *Gemeindeakademie* erstellt den Rahmen und unterstützt die Konzeption der Ausbildungen in Zusammenarbeit mit diesen Bereichen.

Im Vergleich zum Bereichsmodell 2021 sind die hierarchischen Organisationsebenen (Hausausschuss, Vereinigungsausschuss und Generalversammlung) nicht mehr abgebildet, da das Bereichsmodell lediglich die Zusammenarbeit von Bereichen und Schwerpunkten beschreibt. Die Ortsgemeinden wurden im Zentrum ergänzt, um den Dienst der Bereiche für die Ortsgemeinden zum Ausdruck zu bringen.



Erkenntnisse aus der Erprobungsphase

Erfolge

- Die **Zusammenarbeit der Schwerpunkte** innerhalb der Bereiche wurde deutlich ausgebaut.
- **Gemeinsame Anlässe** konnten (weiter-)entwickelt werden, z. B. Talentschmiede, Manna-Wochenende.
- Im Bereich *Beziehung* wurde das Thema Glaubensentwicklung in allen Altersgruppen in einem gemeinsamen Projekt (**Glaubensmap**) angegangen.
- Zusammen mit dem Bereich *Gemeindeaufbau und Evangelisation* wurde der Arbeitskreis für **nachhaltige Evangelisation** ins Leben gerufen.
- Mit dem Schwerpunkt **Gemeindecoaching** ist ein zusätzliches Angebot entstanden, das insbesondere die Ortsgemeinden stärken soll.
- Die **Laienpredigendenausbildung** als erstes Modul der Gemeindeakademie ist auf breites Interesse gestossen und hat die Erwartungen bei Weitem übertroffen.

Wachstumspotenziale

- Die **bereichsübergreifende Zusammenarbeit** konnte bisher nur in eingeschränktem Umfang verbessert werden.
- Zu Beginn waren die Rolle und die Aufgabe des Planungsteams nicht klar definiert. Dies führte zu Verunsicherungen. Zwischenzeitlich konnten wichtige Fragen geklärt werden, und die Erprobungsphase hat schon jetzt aufgezeigt, dass das **Planungsteam** eine Schlüsselfunktion im Bereichsmodell innehat. An dieser Stelle ist der bereichsübergreifende Austausch am umfassendsten möglich.
- Verschiedene Gründe haben dazu geführt, dass während der Erprobungsphase neben der Laienpredigendenausbildung keine weiteren Angebote der **Gemeindeakademie** entwickelt werden konnten. Ein Schwerpunkt der nächsten Jahre wird daher die Weiterentwicklung und die Implementierung der Gemeindeakademie sein.



Eine neue Struktur ist kein Garant für eine bessere Zusammenarbeit und die Nutzung von Synergieeffekten – sie kann diese jedoch fördern und unterstützen. Während gemeinsame Projekte in der Vergangenheit von der proaktiven Gestaltung der Abteilungsleitungen abhängig waren, bietet das Bereichsmodell dafür auch strukturell eine Grundlage.

Jede Zusammenarbeit benötigt zusätzliche zeitliche Ressourcen. Insbesondere wenn viele Mitarbeitende mit spezifischem Fachwissen, aber geringen Arbeitspensen zusammenarbeiten, ist mit zusätzlichem Zeitaufwand für Bereichssitzungen und sonstige Absprachen zu rechnen. Diese schaffen jedoch einen Mehrwert durch den Austausch und die Reflexion über schwerpunktbezogene Ideen und Konzepte.

Fähige Bereichskoordinationen sind zudem von grosser Bedeutung. Diese benötigen die Fähigkeit, ein Team führen und motivieren zu können, damit der Blick aller Mitarbeitenden auf den Gesamtauftrag erhalten bleibt.

Ferner hat die Testphase deutlich gemacht, dass nicht alle thematischen Anliegen sinnvoll in Bereiche integriert werden können. Insbesondere Beauftragungen und spezifische Aufgabenstellungen lassen sich nur sehr beschränkt einem Bereich zuordnen. Diese bleiben daher ohne Bereichszuordnung bestehen oder werden anderweitig integriert. Das Bereichsmodell hat die Dienststelle bereits in kurzer Zeit vorangebracht. Auch wenn sich das neue Modell noch weiter etablieren und gegebenenfalls optimiert werden muss, wird die Zusammenarbeit von den meisten Bereichsmitarbeitenden geschätzt. Im Hinblick auf eine gemeinsame Vision und Strategie als DSV unterstützt das Bereichsmodell die gemeinsame Erfüllung unserer Ziele und unserer Mission.

Mit dem Ende der Testphase ist die Generalversammlung aufgefordert, nun eine Entscheidung darüber zu treffen, ob das neue Bereichsmodell zukunftsweisend ist und in dieser Form weitergeführt werden soll – oder ob zum traditionellen Abteilungssystem zurückgekehrt werden soll.

Der Vereinigungsausschuss empfiehlt auf Grundlage der positiven Einschätzungen des Hausausschusses, des Planungsteams sowie von zahlreichen Bereichsmitarbeitenden, das Bereichsmodell anzunehmen.



„Arbeiten im Team ist ein wichtiger Faktor für die persönliche Entwicklung und fördert kreative sowie produktive Prozesse. Durch verstärkte Zusammenarbeit und Kommunikation können Missverständnisse vermieden werden, es entsteht ein stärkerer Zusammenhalt und die Kreativität wird angeregt. Gemeinsam können wir den Gemeinden noch besser dienen als bisher. Das Bereichsmodell ermöglicht diese wertvolle Zusammenarbeit und gibt ihr einen passenden Rahmen.“

Nicole Höhener

Schwerpunkt *Kommunikation und Marketing*



8

Auswertung der Zielerreichung

Bei der Einführung des Bereichsmodells 2021 wurden diverse Zielsetzungen formuliert. Einige der Ziele konnten bereits erreicht werden, während das Erreichen anderer Ziele einen längeren Zeitraum benötigt.

Zielformulierung 2021

Stärkung der lokalen Ortsgemeinden durch praktische Ausbildungen, sinnvolle Vernetzungen und hilfreiche Unterstützung von evangelistischen Veranstaltungen

Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen und den Institutionen

Einsparungspotenzial aufgrund von Synergien

Zielerreichung bis 2025

Die Gemeindeleitungen der Ortsgemeinden haben bereits eine positive Entwicklung attestiert. Sie erleben den Wandel, dass die Bereiche und die Schwerpunkte verstärkt auf die Bedürfnisse der Ortsgemeinden eingehen. Mit der Laienpredigendenausbildung wurde ein erstes Modul der Gemeindeakademie entwickelt, das in erster Linie den Gemeinden zugutekommt. Mit dem Manna-Wochenende wurde ein Ausbildungswochenende für missionarische und evangelistische Anliegen der Ortsgemeinden entwickelt. Bei einer Fortführung des Bereichsmodells wird die Gemeindeakademie um zusätzliche Ausbildungsinhalte erweitert.

Die Zusammenarbeit der Schwerpunkte konnte auf Bereichsebene spürbar verbessert werden. Regelmässige Treffen fördern die gemeinsamen Anliegen in den Bereichen. Die bereichsübergreifende Zusammenarbeit kann noch weiter ausgebaut werden. Die Zusammenarbeit mit Institutionen konnte nur bedingt erweitert werden. Hierbei muss jedoch jede Institution aufgrund der Verschiedenheit separat betrachtet werden.

Das Bereichsmodell hat bislang nicht zu finanziellen Einsparungen geführt. Sollten Einsparungen aufgrund einer rückläufigen Zehntenentwicklung in der DSV notwendig werden, könnte mit dem Bereichsmodell einfacher darauf reagiert werden, da Schwerpunktanliegen leichter innerhalb der Bereiche aufgeteilt werden können. Dennoch wurde davon ausgegangen, dass durch die Zusammenlegung ähnlicher Anlässe und Themen Ressourcen freigesetzt werden können, die entweder zu Einsparungen oder zur Erweiterung des Angebots führen. Diese Reduktionen waren bislang noch nicht möglich. Veränderungen im Zusammenhang mit Stellenprozenten sind bei Wahlämtern zudem nur alle vier Jahre möglich.

Zielformulierung 2021

Entlastung der Kirchenleitung

Stärkere Ausrichtung auf die Ortsgemeinden und Unterstützung der Gemeindearbeit durch den Bereich Gemeindeentwicklung und die Gemeindeakademie

Bündelung der Kommunikation zwischen den DSV-Bereichen und den Ortsgemeinden

Ausbau der Förderung und der Unterstützung von (ehrenamtlich) Mitarbeitenden

Mehr abteilungsübergreifende Projekte und weniger doppelte Arbeiten bzw. Aus- und Weiterbildungsinhalte

Zielerreichung bis 2025

Jede Umstrukturierung benötigt zunächst mehr zeitliche Ressourcen der Leitung. Da die Kirchenleitung zudem in einige Strategieprozesse involviert war, ist die Entlastung nicht spürbar gewesen. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass inhaltliche Reflexionen über Ideen und Vorhaben von Bereichsmitarbeitenden weniger mit dem Hausausschuss und verstärkt im eigenen Bereich stattgefunden haben. Diese Entlastung ist jedoch nicht konkret bezifferbar.

Mit der neu geschaffenen Stelle des Gemeindecachers konnten bereits mehrere Gemeinden im Zusammenhang mit anstehenden Strategie- und Visionsentwicklungsprozessen unterstützt werden. Auch im Bereich der Mediation konnte der Gemeindecacher innerhalb von Gemeinden vermitteln. Das Angebot des Gemeindecachers stiess in einigen Gemeinden auf grosses Interesse und positives Feedback.

Die Kommunikation zwischen den Bereichen konnte durch die engere Zusammenarbeit im Planungsteam verbessert werden. Nach wie vor kommt es vor, dass relevante Informationen aus den Schwerpunkten nicht ins Planungsteam bzw. vom Planungsteam nicht in die Bereiche getragen werden. Auch dies soll in Zukunft optimiert werden. Die Kommunikation mit den Ortsgemeinden konnte spürbar gebündelt werden. Beim DSV-Newsletter wurde der E-Mail-Versand an vielen Stellen auf einmal monatlich reduziert. Im Rahmen des Planungsteams wurde der bisherige Veranstaltungskalender der Adventjugend auf die gesamte DSV erweitert.

Neben zahlreichen bestehenden Angeboten konnte die Unterstützung von (ehrenamtlich) Mitarbeitenden insbesondere durch die Laienpredigendenausbildung und das Manna-Wochenende erweitert werden. Hinzu kommt ein regelmässiger Gemeindeleiter-Chat, in dem unter Leitung des Präsidenten Gemeindeleitungen vernetzt werden. Eine Erweiterung des Angebots der Gemeindeakademie wird angestrebt.

Mit der Etablierung der Talentschmiede und der Entwicklung des Manna-Wochenendes wurde das Bewusstsein der Mitarbeitenden für schwerpunkübergreifende Zusammenarbeit geschärft. In Bezug auf die Zusammenlegung von Aus- und Weiterbildungsinhalten muss zunächst die Gemeindeakademie konzeptionell weiterentwickelt werden, bevor geschätzte Aus- und Weiterbildungsangebote abgelöst werden können.

Zielformulierung 2021

Gemeinsame Zielorientierung der Bereiche an einer DSV-Vision durch das Planungsteam

Zielerreichung bis 2025

Die vergangenen Jahre waren geprägt von einem Strategieentwicklungsprozess in der gesamten DSV. In diesen waren die Bereiche, aber auch die Pastorenschaft und die Ortsgemeinden bis hin zum einzelnen Gemeindeglied involviert. Insbesondere in der ersten und zweiten Phase übernahm das Planungsteam ergänzt durch zwei Vertreter aus dem Vereinigungsausschuss eine zentrale Rolle im Strategieentwicklungsprozess. In Zukunft wird eine der Aufgaben des Planungsteams darin bestehen, die Umsetzung der Strategie und daraus abgeleiteter Massnahmen zu unterstützen und die Zielerreichung regelmässig auszuwerten.

Während der fast vierjährigen Testphase konnten bereits verschiedene Veränderungen umgesetzt und Ziele erreicht werden. Zugleich wurde deutlich, dass manche der gesteckten Ziele kontinuierlich über einen längeren Zeitraum verfolgt und bearbeitet werden müssen.



9

Vom Nebeneinander zum Miteinander

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

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

Ausgearbeitet von:

Vereinigungsausschuss



Planungsteam



Impressum
Herausgeber und Inhalt
Deutschschweizerische
Vereinigung der Freikirche der STA

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

Design
Simon Eitzenberger
simon.eitzenberger@desim.de

Bildnachweis
S.5,12,16,19: Sebastian Wöber
S.5,12,16,19: www.unsplash.com
Rest ©shutterstock.com

Strukturreform 2025 der
Deutschschweizerischen Vereinigung



Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten