



Abschlussbericht zur Evaluation des Arbeitsfeldes „Kirchenkreissozialarbeit“ in Niedersachsen

Im Auftrag des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V.

Verantwortlich: Prof. Dr. Alexander Dietz

31. März 2019

Projektleitung:
Prof. Dr. Alexander Dietz

Wissenschaftlicher Mitarbeiter:
Daniel Wegner

Erweitertes Forschungsteam:
Astrid Hoffmann-Lange
Prof. Dr. Michél Nitschke
Prof. Dr. Joachim Romppel

Studentische Mitarbeitende:
Franziska Bau
Alexander Disse
Venja Ehlen
Stephan Gehrke
Anja Goral
Jaira Hoffmann
Philipp Mayer
Lisa-Marie Ochsmann
Katharina Rösner
Birthe Stamme
Kristin Volkmar
Anna Weinrich

Kontakt:
Hochschule Hannover
Fakultät V
Prof. Dr. Alexander Dietz
Blumhardtstraße 2
30625 Hannover
E-Mail: alexander.dietz@hs-hannover.de

Inhalt

1	Vorwort	4
2	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	5
3	Das Arbeitsfeld Kirchenkreissozialarbeit	6
3.1	Geschichte und kirchenrechtliche Verankerung der Kirchenkreissozialarbeit in Niedersachsen	6
3.2	Aufgaben, Begriff und Rahmenkonzepte	8
3.3	Die Arbeitsfeldanalyse von 1978	11
4	Das Forschungsprojekt	13
4.1	Ausgangslage und Ziele	13
4.2	Methodisches Vorgehen, Beteiligte und Zeitplan	14
5	Ergebnisse der Evaluation nach Themen	22
5.1	Allgemeine Statistik	22
5.2	Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit	24
5.3	Selbstverständnis und gemeinsame Identität	29
5.4	Tätigkeiten und Konzepte	36
5.5	Gemeinwesendiakonische Orientierung	45
5.6	Sozialanwaltschaft und politische Lobbyarbeit	50
5.7	Kooperation von Kirche und Diakonie	55
5.8	Arbeitsfeld für Studierende der Hochschule Hannover	62
5.9	Probleme und Unterstützungsbedarf	66
5.10	Chancen und Zukunftsperspektiven	71
6	Reflexion zu den Ergebnissen	72
7	Handlungsempfehlungen	80
Anhang		81
	Kodierbogen für die Dokumentenanalyse	81
	Fragebogen für die quantitative Befragung	82
	Beobachtungsleitfaden für die teilnehmende Beobachtung	108
	Kategorien zur Auswertung der teilnehmenden Beobachtung	110
	Interviewleitfaden	114
	Kurzfragebogen zu den Interviews	115
	Kategorien zur Auswertung der Interviews	116
Literaturverzeichnis		123

1 Vorwort

Die letzte systematische Evaluation des Arbeitsfeldes Kirchenkreissozialarbeit fand 1978 statt. Seitdem hat sich dort vieles verändert, manches – wie sich herausstellte – auch nicht. Jedenfalls entschied die Diakonie Niedersachsen, dass eine aktuelle Evaluation der Arbeitssituation und der Arbeitsschwerpunkte der Mitarbeitenden vor Ort wichtig wäre, um eine Grundlage für eine gezielte Fachberatung und Unterstützung zu erhalten. Die Hochschule hat diese Aufgabe gerne übernommen, da die Kirchenkreissozialarbeit ein spannendes und lohnenswertes Forschungsthema darstellt und weil es ein wichtiges Arbeitsfeld der Diakonie ist.

Wir freuen uns, dass im Rahmen dieses Forschungsprojekts der Diakonie Niedersachsen und die Hochschule ihre Zusammenarbeit vertiefen konnten. Ebenso erfreulich war die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen Religionspädagogik und Diakonie sowie Soziale Arbeit an der Fakultät V der Hochschule. Zwölf engagierte Studierende konnten zudem im Rahmen des Praxismoduls 12 in das Forschungsprojekt als Mitarbeitende eingebunden werden und erhielten nicht nur Einblicke in Methoden der Sozialforschung, sondern vor allem auch in ein interessantes potenzielles berufliches Einsatzfeld. Durch die Zusammenarbeit mehrerer Kolleg_innen und durch die Unterstützung der Studierenden konnte die Evaluation umfangreich und in methodischer Vielfalt angelegt werden: Dokumentenanalyse, schriftliche Befragung, teilnehmende Beobachtung, qualitative Interviews. Die entsprechenden methodischen Instrumente sind im Anhang dokumentiert.

Viele Ergebnisse konnten aufgrund des Umfangs noch nicht im Detail interpretiert werden, sondern können die Grundlage für einen Diskussions- und Verständigungsprozess innerhalb der Kolleg_innen aus dem Arbeitsfeld sowie der Referent_innen der Diakonie Niedersachsen darstellen. Wir hoffen, dass diese Evaluation dazu beiträgt, dass die Arbeit der Kirchenkreissozialarbeiter_innen wahrgenommen wird und Wertschätzung erfährt, dass notwendige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchgeführt werden und dass die eine oder andere fachliche Anregung auf fruchtbaren Boden fällt.

Die Kirchenkreissozialarbeit ist ein vielfach unterschätztes Arbeitsfeld. Dabei ist die Mischung aus Allgemeiner Sozialberatung, Gemeinwesendiakonie und politischer Arbeit ein zukunftsweisendes Modell regionaler kirchlich-diakonischer Arbeit. Das Arbeitsfeld sollte als potenzieller Motor für den notwendigen gemeinwesendiakonischen Paradigmenwechsel in Kirche und Diakonie erkannt und gewürdigt werden.

2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

- Die Kirchenkreissozialarbeit ist ein seit Jahrzehnten bewährtes und gleichzeitig zukunftsweisendes kirchlich-diakonisches Handlungsfeld. Rund einhundert motivierte Kirchenkreissozialarbeiter_innen halten flächendeckend ein wichtiges bedarfsorientiertes Angebot in hoher Qualität vor.
- Nach der Rahmenkonzeption sind die drei Kernaufgaben der Kirchenkreissozialarbeit Allgemeine Sozialberatung, Gemeinwesendiakonie und politische Arbeit. Um Begriffsverwirrung zu vermeiden, sollte nur diese Arbeit im engeren Sinn als Kirchenkreissozialarbeit bezeichnet werden. Die Tätigkeitsschwerpunkte der Kirchenkreissozialarbeiter_innen sind heterogen, aber die Mehrheit findet ihre Tätigkeiten in der Rahmenkonzeption wieder (für die besonderen Rahmenbedingungen in der Braunschweiger Landeskirche passt die Rahmenkonzeption nicht uneingeschränkt). Ein Mangel besteht darin, dass es örtliche Konzeptionen bisher selten gibt.
- Die Beratung im Büro ist insgesamt die wichtigste Tätigkeit der Kirchenkreissozialarbeiter_innen, ebenfalls viel Arbeitszeit fließt in Verwaltungsaufgaben (z.B. Dokumentation) und Projektarbeit. Die Arbeitszufriedenheit (insbesondere im Blick auf das Verhältnis zu den Vorgesetzten) ist insgesamt recht hoch. Wer einmal auf einer solchen Stelle ist, bleibt meistens da. Andererseits sind viele Mitarbeitende überlastet und haben das Gefühl, dass sich ihre Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren verschlechtert haben.
- Für die Kernaufgaben der Gemeinwesendiakonie und vor allem der politischen Arbeit fehlen oft zeitliche Ressourcen. Dennoch werden sowohl im Bereich der Gemeinwesendiakonie als auch der politischen Arbeit vielerorts beachtliche Erfolge erzielt.
- Als Unterstützung benötigen die Mitarbeitenden ausreichende Stellenanteile, klare Aufgabenbeschreibungen sowie Entlastungen bei Verwaltungs- und Geschäftsführungstätigkeiten.
- Trotz der Heterogenität gibt es eine gemeinsame Identität der allermeisten Stelleninhaber_innen, die sich an der Haltung (offen für alle Menschen), dem Anspruch (professionelle Beratung in hoher Qualität) und dem politischen Bewusstsein festmachen lässt. An diesen Punkten wird auch das diakonische Profil der eigenen Arbeit festgemacht.
- Die Anbindung der Kirchenkreissozialarbeiter_innen an die Kirche ist im Laufe der letzten Jahrzehnte schwächer geworden. Die Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden gelingt an vielen Orten nicht gut. Als Hauptgrund neben den Strukturunterschieden wird vor allem das Desinteresse vieler Kirchengemeinden genannt. Wo jedoch gemeinsam Projekte durchgeführt werden, entsteht in der Regel Vertrauen und es gelingen gemeinsame Erfolge. Das Gefühl, dass die eigene Tätigkeit von manchen Vertreter_innen der Kirche nicht wirklich gewollt wird, ist für viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen belastend und führt zum verständlichen Wunsch nach mehr Wertschätzung seitens der Kirche.
- Die Arbeit mit freiwillig Engagierten und die Beteiligung von Adressat_innen sind im Arbeitsfeld noch ausbaufähig.
- Es müssen Anstrengungen übernommen werden, um junge Fachkräfte für das Arbeitsfeld zu interessieren und sie dafür zu gewinnen. Besonders geeignet für die Kirchenkreissozialarbeit sind Absolvent_innen des Studiengangs „Soziale Arbeit“, insbesondere des Doppelstudiengangs „Religionspädagogik und Soziale Arbeit“, der Hochschule Hannover, hier bestehen bisher nicht genutzte Potenziale zur Zusammenarbeit.

3 Das Arbeitsfeld Kirchenkreissozialarbeit

3.1 Geschichte und kirchenrechtliche Verankerung der Kirchenkreissozialarbeit in Niedersachsen

Im Unterschied zu anderen Landeskirchen war die Schaffung von Dienststellen für Sozialarbeit in Kirchenkreisen nach dem Zweiten Weltkrieg für die Hannoversche Landeskirche eine neue Aufgabe. Zunächst wurden Kirchenkreisfürsorgerinnen durch das Evangelische Hilfswerk eingesetzt. Diese Fachkräfte wurden dann 1954 als landeskirchliche Mitarbeitende übernommen vor dem Hintergrund, dass Gemeinden diakonische Verantwortung übernehmen wollten und eine regionale Zentrale dafür benötigten. Es war den Kirchenkreisen überlassen, ob sie eine ganze Planstelle einrichteten oder ob sie sich eine Planstelle mit einem oder zwei weiteren Kirchenkreisen teilten. Schon damals war daher eine sehr starke Belastung einzelner Mitarbeitender vorprogrammiert. Im Zuge der Professionalisierung Sozialer Arbeit wurden die Fürsorgerinnen zu Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern mit umfassenderer Ausbildung und anderem Berufsverständnis. Ein entscheidender Einschnitt in diesem Prozess war die Verfügung von 1977 (KABI 1977, 151), mit der die Muster-Dienstanweisung für Sozialarbeiter_innen bekanntgegeben wurde. Diese löste die Verfügung zur Dienstanweisung für die kirchlichen Fürsorgerinnen von 1954 ab. (Lukatis/Wesenick 1980, 34f.)

In der Verfügung wurde das Aufgabengebiet der Kirchenkreissozialarbeit folgendermaßen definiert: „Der/die Sozialarbeiter(in) nimmt gemäß Artikel 1 der Kirchenverfassung an dem Dienst der helfenden Liebe in der diakonischen Sozialarbeit und damit an der Gestaltung des gemeindlichen Lebens teil. Im Rahmen seines/ihrer besonderen Auftrages hat er/sie insbesondere in dem ihm/ihr zugewiesenen Dienstbereich soziale Notstände festzustellen, an ihrer Bewältigung mitzuwirken und entsprechende Tätigkeiten selbständig auszuüben. Dadurch hilft er/sie, diakonische Verantwortlichkeiten wahrzunehmen, und unterstützt die Entwicklung entsprechender Aktivitäten in diesem Bereich.“ (KABI 1977, 151) Zunehmend entstand in den folgenden Jahren die Notwendigkeit, weitere Sozialarbeiter_innen für spezielle (Beratungs-)Bedarfe neben den Kirchenkreissozialarbeiter_innen einzustellen.

1978 trat das Diakoniegengesetz in der Hannoverschen Landeskirche in Kraft, das die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Kirchenkreissozialarbeiter_innen verbesserte. Dieses Diakoniegengesetz sieht einen Aufbau der Diakonie von der Kirchengemeinde über den Kirchenkreis zum Landesverband vor. Die Kirchenkreise waren nun Mitglieder des Landesverbands und sollten für ihren Bereich nun Aufgaben des Landesverbands wahrnehmen (§ 5 DiakoniegG). Zwar wurde auch den Kirchengemeinden im Diakoniegengesetz ihr diakonischer Auftrag eingeschärft, aber der Kirchenkreis war letztlich die entscheidende Ebene als zusammenfassende Instanz für Gemeindediakonie, als Träger übergemeindlicher Dienste (wie der Kirchenkreissozialarbeit) und vor allem als Vertreter des Landesverbands gegenüber dem Landkreis. Sowohl im Blick auf die Vertretung des Landesverbands nach außen (z.B. Teilnahme an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaften der Wohlfahrtsverbände auf Kreisebene, Stimmrecht im Jugendhilfeausschuss) als auch im Blick auf die gewünschte Beförderung der Gemeindediakonie in Zusammenarbeit mit den neu implementierten Diakonieausschüssen und Diakonie-Kreisbeauftragten (§ 6 DiakoniegG) ergaben sich für die Kirchenkreissozialarbeit nun neue Möglichkeiten (z.B. sozialanwaltschaftliche).

Die Diakoniegeschäftsstelle des Kirchenkreises erhielt die Bezeichnung „Diakonisches Werk des Kirchenkreises“. Die Dienste und Aufgaben der diakonischen Sozialen Arbeit der Kirchenkreise wurden nun in den Diakoniegeschäftsstellen geplant, koordiniert und

durchgeführt. In ihnen wurden die Kirchenkreissozialarbeit, diakonische Fachdienste und weitere vom Kirchenkreis eingebrachte Einrichtungen zusammengefasst. Die Besetzung der Diakoniegeschäftsstelle sollte nach der Rundverfügung G 37/78 in der Regel bei den Kirchenkreissozialarbeiter_innen angesiedelt werden. Die Diakoniegeschäftsstellen werden seitdem im Auftrag des Kirchenkreises von Geschäftsführer_innen geleitet. In der Regel sollten damals mit der Wahrnehmung der Geschäftsführung die jeweiligen Kirchenkreissozialarbeiter_innen beauftragt werden. Außerdem sieht schon die Musterdienstanweisung für Kirchenkreissozialarbeiter_innen von 1977 vor, ihnen die Wahrnehmung der Vertretung des Diakonischen Werks gegenüber öffentlichen Trägern und freien Verbänden zu übertragen. Diese Struktur wurde in einer Empfehlung des Landesverbands von 1988 bestätigt. Auch dadurch behielten bzw. erhöhten die Kirchenkreissozialarbeiter_innen ihre Schlüsselfunktion für die diakonische Arbeit im Kirchenkreis, allerdings unterblieb eine Aufgabenbeschreibung. (Lukatis/Wesenick 1980, 146ff.)

Infolge der Neuerungen durch das Diakoniewgesetz erfolgte im Jahr 1980 die Erstellung einer Rahmenkonzeption, in der vier Kernbereiche der Kirchenkreissozialarbeit definiert wurden: erstens Allgemeine Sozialberatung, zweitens Unterstützung der Kirchengemeinden, drittens soziale Projekte und viertens Geschäftsführung des Diakonischen Werkes. Im Jahr 1997 wurde eine überarbeitete Empfehlung für die Diakoniegeschäftsstellen erlassen, welche die organisatorische Kooperation und Zusammenschlüsse regelte. Die Konkretisierung der Aufgaben wurde dem Kirchenkreis überlassen. Somit liegt die strategische Ausrichtung des diakonischen Handelns und dessen Steuerung in der Eigenverantwortung des jeweiligen Kirchenkreises. Beim Kirchenkreisvorstand als dem geschäftsführenden Organ des Kirchenkreistages liegt nach der KKO § 44 auch die Dienstaufsicht für die Kirchenkreissozialarbeiter_innen. Aufgrund der unterschiedlichen regionalen Notwendigkeiten ist die Kirchenkreissozialarbeit in ihren Handlungsfeldern örtlich unterschiedlich ausgestaltet. Im Jahr 2006 erschien eine neue Rahmenkonzeption der Kirchenkreissozialarbeit unter dem Titel "Dem Menschen so nah". Darin wurden neue gesellschaftlich-politische Herausforderungen der diakonischen Sozialen Arbeit berücksichtigt und die Kirchenkreissozialarbeit wurde als Herzstück der diakonischen Sozialen Arbeit im Kirchenkreis definiert. (vgl. Kap. 3.2) Seit 2009 hat das Kirchengesetz über den Finanzausgleich in der Hannoverschen Landeskirche dazu beigetragen, dass die Kirchenkreise über die Verwendung der Landeskirchenmittel und die Ausgestaltung der Arbeitsfelder im Rahmen der dazu definierten Grundstandards im Kirchenkreis selbständig entscheiden. Demnach entscheiden die Kirchenkreise auch über die Ausrichtung der Kirchenkreissozialarbeit und über die Geschäftsführung ihrer Diakoniegeschäftsstelle. Diese Aufgabe wurde in den letzten Jahren in vielen Kirchenkreisen gesonderten Geschäftsführer_innen übertragen, nachdem die Arbeitsbelastung im Bereich der Geschäftsführung vielerorts so stark angestiegen war (mehr Mitarbeitende, Fusionen von Kirchenkreisen), dass für die anderen Aufgaben der Kirchenkreissozialarbeit kaum noch Zeit geblieben war. Infolgedessen gibt es heute Kirchenkreissozialarbeiter_innen mit geschäftsführenden Aufgaben und Kirchenkreissozialarbeiter_innen ohne geschäftsführende Aufgaben. Folglich gehört dieser Bereich in der neuen Rahmenkonzeption nicht mehr zu den Kernaufgaben. Die im Text angekündigte eigene Ausarbeitung zum Thema Geschäftsführung steht allerdings noch aus. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 8)

Durch das Finanzausgleichsgesetz ist es nötig geworden, dass Kirchenkreise konzeptionelle Beschreibungen ihrer diakonischen Arbeit vornehmen. Im Rahmen der Konzeptentwicklung wird von den Kirchenkreisen für eine von der Synode bestimmte Anzahl von Jahren u.a. der Grundstandard Diakonie beschrieben. Dieser beinhaltet auch die Benennung der Herausforderungen, Ziele, eine Maßnahmendarstellung und die

Erläuterung der Zielüberprüfung, sowie die Benennung des Ressourceneinsatzes für das Handlungsfeld der Kirchenkreissozialarbeit. Auch die Kirchenkreissozialarbeit muss sich also einer grundsätzlichen Aufgabenkritik unterziehen und die Wirksamkeit ihrer Tätigkeiten nachweisen. Immerhin wurde in diesem Zusammenhang auf die besondere Bedeutung der Kirchenkreissozialarbeit hingewiesen, indem die Grundentscheidung getroffen wurde: „Der Grunddienst der Kirchenkreissozialarbeit [...] ist in jedem Kirchenkreis vorzuhalten.“ (Aktenstück Nr. 105 D, Anlage 4, 39ff.) Die zahlreichen Neustrukturierungen innerhalb vieler Kirchenkreise in den letzten Jahren haben für viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen zu zusätzlichen Belastungen geführt, wie die vorliegende Evaluation ergeben hat. Im Jahr 2015 erschien eine aktualisierte Rahmenkonzeption der Kirchenkreissozialarbeit unter dem Titel "In der nächsten Nähe", die als prägende und identitätsstiftende Aufgaben Allgemeine Sozialberatung, Gemeinwendiakonie und politische Arbeit nennt. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 15f.) (vgl. Kap. 3.2) Allgemeine Sozialberatung gibt es unter verschiedenen Bezeichnungen in allen Landeskirchen. Das besondere Konzept der Kirchenkreissozialarbeit mit der Kombination der eben genannten Aufgaben ist jedoch spezifisch für die Hanoversche Landeskirche und kann als vorbildhaft für andere Landeskirchen angesehen werden. In den regionalen Diakonischen Werken der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck wurde ein sehr ähnliches Konzept in den neunziger Jahren implementiert. (Diakonisches Werk der EKKW 2012)

3.2 Aufgaben, Begriff und Rahmenkonzepte

Auf dem Deckblatt der Rahmenkonzeption von 1980 waren vier Quadrate abgebildet, in denen vier Kernbereiche der Kirchenkreissozialarbeit definiert wurden: erstens Allgemeine Sozialberatung, zweitens Unterstützung der Kirchengemeinden, drittens soziale Projekte und viertens Geschäftsführung des Diakonischen Werkes. Damals war klar: Wer in seiner Arbeit diese vier Punkte abbildet, ist Kirchenkreissozialarbeiter_in, und wer das nicht tut, der nicht. Heute ist die Frage, was eine_n Kirchenkreissozialarbeiter_in eigentlich ausmacht, schwerer zu beantworten. Fragt man die Praktiker_innen vor Ort, was Kirchenkreissozialarbeit sei, erhält man sehr unterschiedliche Antworten. Allgemeine Sozialberatung und Projekte machen auch andere Sozialarbeiter_innen. Geschäftsführende Aufgaben erfüllen viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen heute nicht mehr. Die begriffliche Unterscheidung zwischen Kirchenkreissozialarbeiter_innen und Sozialarbeiter_innen im Kirchenkreis wirkt künstlich und hat vielleicht teilweise eher etwas mit Eingruppierungsinteressen zu tun. Zumindest muss man zwischen einem weiten Verständnis von Kirchenkreissozialarbeit (Abteilung, Bereich, Soziale Arbeit im Kirchenkreis) und einem engen Verständnis (spezielle Aufgaben, die im Rahmenkonzept für Kirchenkreissozialarbeiter_innen definiert werden) unterscheiden. Da über solche Begriffsfragen nicht vor jedem Gespräch und jeder Fragebogenbearbeitung gesprochen werden kann, lassen sich gewisse Unschärfen bei der Behandlung des Themas – auch im Blick auf die Ergebnisse der vorliegenden Evaluation – nicht vermeiden. Dazu kommt noch, dass der Begriff Kirchenkreissozialarbeit in der Braunschweiger Landeskirche gar nicht verwendet wird. Eine große Schnittmenge gibt es jedoch mit dem dortigen Berufsbild der Sozialberater_innen in Kreisstellen.

Welches Verständnis von „Kirchenkreissozialarbeit“ gibt es an den Hospitationsorten?

(Beobachtungen von Studierenden in Auswahl)

„Als Kirchenkreissozialarbeit wird nur die Arbeit der Geschäftsführerin angesehen und die allgemeine Sozialberatung, die ein zweiter Kirchenkreissozialarbeiter macht. Alle anderen drei Angestellten führen Soziale Arbeit im Kirchenkreis aus.“

„Als Kirchenkreissozialarbeit wird die komplette Arbeit angesehen, die im Kirchenkreis stattfindet.“

„Unter Kirchenkreissozialarbeit wird ein ganzer Geschäftsbereich verstanden, zu dem neben der klassischen Kirchenkreissozialarbeit auch die Fachberatungsdienste, die Bahnhofsmision und verschiedene soziale Projekte gehören.“

„Unter Kirchenkreissozialarbeit wird hauptsächlich die Beratungstätigkeit im Bereich Allgemeine Sozialberatung und Kurenvermittlung verstanden. Des Weiteren zählen Leitungsaufgaben sowie Projektarbeit dazu.“

„Als Kirchenkreissozialarbeit wird ein Geschäftsbereich bezeichnet. Dort arbeitet ein so genannter Kirchenkreissozialarbeiter als Leitung dieses Geschäftsbereichs. Zum Geschäftsbereich Kirchenkreissozialarbeit gehören verschiedenste Beratungsdienste und Projekte.“

„Unter Kirchenkreissozialarbeit wird die Arbeit der fünf Kirchenkreissozialarbeiter verstanden. Sie umfasst in unterschiedlichen Schwerpunkten die Sozialberatung, Projektarbeit und Öffentlichkeitsarbeit. An das Arbeitsfeld sind keine geschäftsführenden Aufgaben gebunden.“

„Die Kirchenkreissozialarbeit umfasst jede Beratung, Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit. Auch die Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung wird darunter gefasst.“

„Die Kirchenkreissozialarbeit hat vor allem die Beratung zur Aufgabe. Gemeinwesenarbeit machen andere Einrichtungen, auch ist die Zeit dafür zu knapp. Der Kirchenkreissozialarbeiter hat noch immer geschäftsführende Aufgaben inne.“

„Die Kirchenkreissozialarbeit ist hier alles, was nicht in den Bereich Sucht gehört“.

„Kirchenkreissozialarbeit beinhaltet Allgemeine Sozialberatung, Kurberatung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung, Ehrenamtskoordination und Schuldnerberatung.“

„Ein kompletter Geschäftsbereich des Diakonischen Werks wird als Kirchenkreissozialarbeit bezeichnet. Dazu zählt Schuldnerberatung, Allgemeine Sozialberatung und Projekte. Aber Kirchenkreissozialarbeiterin ist dort offiziell nur eine von ca. zwölf Personen.“

Die Schärfung eines engen Begriffsverständnisses von Kirchenkreissozialarbeit ist schon unter finanziellen Gesichtspunkten notwendig: Kirchenkreissozialarbeit ist ausschließlich landeskirchlich finanziert (was im Blick insbesondere auf ihre politischen Aufgaben auch sinnvoll ist) und Kirchenkreissozialarbeiter_innen werden gemäß DienstVO2009, Abschnitt K, nach Entgeltgruppe 10 entlohnt (während Sozialarbeiter_innen in der reinen Fachberatung üblicherweise nach Entgeltgruppe 9 entlohnt werden). Die Sonderstellung der Kirchenkreissozialarbeiter_innen liegt in ihren besonderen Aufgaben begründet, so dass Schwerpunkte – trotz hoher Gestaltungsfreiheit – keineswegs beliebig gesetzt werden können. Insbesondere die enge Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden ist ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal der Kirchenkreissozialarbeit, eine ausschließliche Beratungstätigkeit wäre keine Kirchenkreissozialarbeit. Der begriffliche Klärungsbedarf ist allerdings kein neues Phänomen, vielmehr war dieses Thema in der Kirchenkreissozialarbeit schon immer umstritten

In der im Jahr 2006 veröffentlichten Rahmenkonzeption für die Kirchenkreissozialarbeit mit dem Titel „Dem Menschen so nah – Kirchenkreissozialarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers“ heißt es: „Kirchenkreissozialarbeit als gemeindeübergreifender Dienst bildet in vielen Kirchenkreisen das Herzstück ihrer diakonischen Arbeit. [...] In der Vergangenheit ist das Arbeitsgebiet häufig mit der Tätigkeit der Berufsgruppe der Kirchenkreissozialarbeiter und Kirchenkreissozialarbeiterinnen gleichgesetzt worden. Inzwischen hat sich daraus ein komplexer und vielfältiger Arbeitsbereich entwickelt, der sich auf Grund der regionalen Notwendigkeiten unterschiedlich ausgestaltet. Zunehmend sind eine Vielzahl von Gremien und Funktionsträgern der Kirchenkreise mit Teilaufgaben der Kirchenkreissozialarbeit befasst. [...] Gleichwohl gibt es Kerntätigkeiten, die nur von Fachkräften der Kirchenkreissozialarbeit wahrgenommen werden können.“ (Diakonisches Werk der EVLKA 2006, 6f.)

Die Kirchenkreissozialarbeit wird definiert als erste Anlaufstelle im Netzwerk diakonischer Dienste und Einrichtungen, als Nahtstelle von Kirchengemeinde und spezialisierten diakonischen Angeboten sowie als Seismograph für gesellschaftliche Herausforderungen. Vor dem Hintergrund wachsender Armut einerseits und kirchlicher Sparzwänge andererseits werden ihre Aufgaben – theologisch begründet – als Beraten und Begleiten, aktive Gestaltung struktureller Lebensbedingungen sowie diakonische Profilierung von Kirchengemeinden gefasst. Die Unabhängigkeit durch die kirchliche Finanzierung ermögliche eine effektive sozialpolitische und sozialanwaltschaftliche Tätigkeit. (Diakonisches Werk der EVLKA 2006, 9ff.) Für die Berufsgruppe der Kirchenkreissozialarbeiter_innen werden sechs „prägende Aufgaben“ genannt, nämlich erstens Allgemeine kirchliche Sozialberatung, zweitens soziale Missstände feststellen und an deren Beseitigung mitwirken, drittens aktiv an sozialpolitischer Meinungsbildung beteiligen und an der Öffentlichkeitsarbeit mitwirken, viertens vernetztes Arbeiten der diakonischen Arbeitsfelder innerhalb des Kirchenkreises und der Kirchengemeinden fördern, fünftens Hauptamtliche bei diakonischen Anfragen und Aufgaben unterstützen und sechstens Ehrenamtlichkeit bzw. Freiwilligenmanagement fördern. (Diakonisches Werk der EVLKA 2006, 16ff.) Aber nach dem Konzept von 2006 können durchaus auch regionale Schwerpunkte wie Kurenberatung oder Alleinerziehendenarbeit zur Stellenbeschreibung der kirchlich finanzierten Kirchenkreissozialarbeiter_innen gehören. (Diakonisches Werk der EVLKA 2006, 19) Die Rahmenkonzeption fordert regionale Umstrukturierungsmaßnahmen in den Kirchenkreisen zur Schaffung jeweils sachgemäßer Organisationsstrukturen für die Wahrnehmung ihrer diakonischen Aufgaben. (Diakonisches Werk der EVLKA 2006, 20)

In der aktuellen Rahmenkonzeption aus dem Jahr 2015 („In der Nächsten Nähe – Diakonische Beratungsarbeit: Rahmenkonzeption der Kirchenkreissozialarbeit“) werden

auf der ersten Seite die Aufgaben der Kirchenkreissozialarbeit folgendermaßen zusammengefasst: „Niedrigschwellig fachlich qualifizierte Hilfe im Rahmen allgemeiner sozialer Beratung anzubieten. Die Vernetzung und Kooperation zu fachlichen Themen zwischen Kirchengemeinden, diakonischen Einrichtungen und dem Diakonischen Werk zu fördern. Die ehrenamtlich Mitarbeitenden im Handlungsfeld zu unterstützen. Bei Beauftragung den Wohlfahrtsverband zu vertreten. An der sozialpolitischen Meinungsbildung mitzuwirken und diakonische Positionen zu den Themen zu verdeutlichen.“ (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 2)

Folgende Konkretisierungen dieser Aufgaben werden im weiteren Text genannt: Erste Anlaufstelle im Netzwerk diakonischer Angebote sein, parteiliche und ergebnisoffene Beratung und Unterstützung, zielgruppenübergreifend-flexible Vermittlung zwischen Hilfesuchenden und Behörden, Schnittstelle zu den kirchlich-diakonischen Hilfen (auch der großen Einrichtungen), zielgerichtete Aktivitäten anregen, die auf aktuelle Bedarfe reagieren, Kirchengemeinden bei der Wahrnehmung ihres diakonischen Auftrags unterstützen und diakonische Arbeit der Gemeinden ergänzen, gemeindliche und landeskirchliche Anliegen miteinander verbinden, Seismograph für gesellschaftliche Veränderungsprozesse sein und Wächteramt für gerechte gesellschaftliche Entwicklungen wahrnehmen, gezielte politische Einmischung, um Benachteiligungsstrukturen zu verändern, Sozialanwaltschaft für Adressat_innen gegenüber Behörden und in kirchlichen und außerkirchlichen Gremien, Vernetzung und Zusammenarbeit mit innerkirchlichen und außerkirchlichen Akteuren im Sozialraum im Sinne des gemeinwesendiakonischen Ansatzes, mit und für Menschen den Sozialraum und die Lebensverhältnisse aktiv gestalten, zur Ermöglichung von Teilhabe beitragen, Menschen befähigen, ihre (sozialpolitischen) Interessen selbst zu vertreten, Vernetzung mit freiwillig Engagierten und Betroffenenbeteiligung, Management von Freiwilligenarbeit, Initiierung und Durchführung diakonischer Projekte. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016) Als prägende und identitätsstiftende Aufgaben werden am Ende der Konzeption Allgemeine Sozialberatung, Gemeinwesendiakonie und politische Arbeit genannt. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 15f.) Das Konzept entspricht mit den Aspekten, die es betont, durchaus dem aktuellen Stand sowohl der diakoniewissenschaftlichen Diskussion als auch des Diskurses zum Professionsverständnis Sozialer Arbeit. Diese aktuelle Rahmenkonzeption wird der vorliegenden Arbeitsfeldanalyse zugrunde gelegt.

3.3 Die Arbeitsfeldanalyse von 1978

Die Sozialarbeitervertretung (also die unmittelbar betroffenen Mitarbeitenden) gab den ersten Anstoß zu einer Selbststudie. Anlässlich der Jahrestagung der Kirchenkreissozialarbeiter_innen im Jahr 1977 wurde der Beschluss zu einer Arbeitsfeldanalyse gefasst. Die Ziele bestanden in einer genaueren Erfassung der Situation von Kirchenkreissozialarbeit, dem Aufweis von Verbesserungsmöglichkeiten sowie dem Schaffen der Voraussetzungen für eine gemeinsame Konzeptionsentwicklung. Eine Projektgruppe, bestehend aus Kirchenkreissozialarbeiter_innen, Mitarbeitenden der Fachberatung für die offene Sozialarbeit im Landesverband der Diakonie und der Pastoralsoziologischen Arbeitsstelle (eine der beiden Vorläufer-Institutionen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD), übernahm die Durchführung der Studie. Anschließend wurde mit den Ergebnissen auf Fortbildungstagungen weitergearbeitet, zu denen alle Kirchenkreissozialarbeiter_innen, die Anstellungsträger, Diakoniebeauftragten, Vorsitzenden von Diakonieausschüssen sowie Vertreter_innen der Kirchenleitung eingeladen wurden. Es ergab sich ein mehrjähriger Prozess, in dem Analyse-Ergebnisse und

einzelne Fortbildungsschritte eng miteinander verzahnt wurden mit dem Ziel, ein Konzept von Kirchenkreissozialarbeit zu entwickeln. (Lukatis/Wesenick 1980, 1f.)

Besonders intensiv wurde die vorhandene Spannung zwischen theologisch-kirchlichen Positionen und Leitvorstellungen auf der einen Seite und diakonisch-sozialarbeiterischer Wirklichkeit bzw. fachspezifischem Selbstverständnis auf der anderen Seite diskutiert. Folgende Aspekte markierten die leitenden Interessen der damaligen Untersuchung: Welchen Stellenwert hat die Aufgabe der Kirchenkreissozialarbeiter_innen innerhalb des gesamten kirchlichen Aufgabenspektrums? Ist der Verdacht einiger Mitarbeitenden gerechtfertigt, dass sie letztlich nur eine Alibifunktion für die Kirche übernehmen – und wie verbreitet ist eine solche Einschätzung? Müsste die Kirchenkreissozialarbeit politisch kritischer sein, um dem professionellen Selbstverständnis Sozialer Arbeit zu genügen? Leiden die Kirchenkreissozialarbeiter_innen unter der Diffusität ihres Arbeitsfeldes und entsprechen die jeweils vorgenommenen Schwerpunktsetzungen den Vorstellungen der Anstellungsträger? Wie sieht die Praxis aus und gibt es Verbesserungspotenzial? (Lukatis/Wesenick 1980, 38f.)

Es handelte sich um eine Vollerhebung, d.h. alle damals in der Landeskirche tätigen Kirchenkreissozialarbeiter_innen und Superintendent_innen wurden angeschrieben. Der Rücklauf lag bei 89 % (Kirchenkreissozialarbeiter_innen) bzw. 68 % (Superintendent_innen). Als Form wurde die anonyme schriftliche Befragung gewählt, dafür spielten insbesondere ökonomische Gründe eine Rolle. (Lukatis/Wesenick 1980, 46)

Ergebnisse der damaligen Arbeitsfeldanalyse waren, dass die Tätigkeit der Kirchenkreissozialarbeiter_innen insgesamt als komplex betrachtet werden konnte und die Stelleninhaber_innen sehr unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte setzten. Entsprechend bestand ein großer Fortbildungsbedarf. Die Beratung einzelner Klient_innen spielte eine besonders wichtige Rolle, dabei insbesondere die Zielgruppe „Mütter/Ehen/Familien“. Aber auch der sozialanwaltschaftliche Anspruch gehörte für die Allermeisten unbedingt zum Auftrag kirchlicher Sozialer Arbeit. Die Kirchenkreissozialarbeiter_innen zeigten sich sehr motiviert. Als Grund für die Arbeit in der Kirche nannten die meisten religiöse Motive. Fehlende Aufgabenbegrenzung und Prioritätenklärung wurde als größtes Problem identifiziert. Forderungen nach Entlastung durch mehr Mitarbeitende sowie nach einer Verbesserung der Kommunikation im kirchlichen Bereich (und mehr kirchlicher Anerkennung) wurden formuliert. (Lukatis/Wesenick 1980, 77ff.)

Bei der Formulierung des Fragebogens der aktuellen Evaluation wurden einige Fragen und Antwortkategorien wörtlich aus dem Fragebogen der damaligen Arbeitsfeldanalyse übernommen, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Bei besonders wichtigen Themen und bei besonders starken Diskrepanzen zwischen den Ergebnissen von damals und heute wurde im Rahmen der Evaluation ein Vergleich angestellt.

4 Das Forschungsprojekt

4.1 Ausgangslage und Ziele

Die Kirchenkreissozialarbeit ist ein wichtiges diakonisches Arbeitsfeld sowie ein wichtiges berufliches Einsatzfeld für Absolvent_innen der Hochschule Hannover. Eine systematische Evaluation des Arbeitsfeldes Kirchenkreissozialarbeit hat seit 1978 nicht mehr stattgefunden. Dem Arbeitsfeld wird von der Diakonie Niedersachsen ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt. Gleichzeitig ist nicht vollständig bekannt, welche Arbeitsschwerpunkte die Kirchenkreissozialarbeiter_innen setzen, unter welchen Arbeitsbedingungen sie tätig sind, welcher Bezug zu den örtlichen kirchlichen Strukturen besteht, welche Probleme sie möglicherweise haben und in welchen Bereichen sie sich von der Diakonie Niedersachsen Unterstützung wünschen. Insbesondere ist nicht klar, inwieweit die neue Rahmenkonzeption unter den Stelleninhaber_innen bekannt und akzeptiert ist. Die Diakonie Niedersachsen verfolgt mit einer differenzierten Analyse des Arbeitsfeldes Kirchenkreissozialarbeit die Ziele, eine Grundlage für eine gezielte Fachberatung und Förderung bzw. Unterstützung im Rahmen der Mitgliederberatung herauszuarbeiten und durch eine Beteiligung der Fachkräfte eine Identitätsbildung im Arbeitsfeld zu verstärken. Die Mitarbeitenden sollen verstärkt Wertschätzung erfahren, dafür ist es nötig, noch mehr über ihre Tätigkeiten zu wissen. Für das Arbeitsfeld soll verstärkt innerkirchliche Lobbyarbeit betrieben werden, auch dafür benötigen die Referent_innen der Diakonie Niedersachsen detailliertere Informationen.

Ebenso halten die entsprechenden Fachleute an der Hochschule Hannover das Arbeitsfeld Kirchenkreissozialarbeit für außerordentlich relevant. Die Hochschule verfolgt mit einer differenzierten Analyse des Arbeitsfeldes die Ziele, Studierende für dieses Feld zu interessieren und sie an empirische Forschung heranzuführen (Verknüpfung von Praxis und Forschung), Barrieren im Blick auf berufliche Zugänge und Praktika abzubauen sowie Impulse für spezifische Forschungsinteressen (insbesondere Gemeinwesendiakonie und Sozialanwaltschaft) zu erhalten. Außerdem soll geklärt werden, inwieweit die Stellen im Bereich Kirchenkreissozialarbeit für Absolvierende der Hochschule Hannover attraktiv sind und inwieweit die Absolvierenden der Hochschule auf die Anforderungen der Stellen gut vorbereitet sind. Aufgrund der Schnittstellenfunktion zwischen Kirche und Diakonie, regionalen Akteuren, Hauptamt und Ehrenamt sowie Sozialer Arbeit und Sozialpolitik können anhand dieses Arbeitsfeldes wichtige aktuelle Themen exemplarisch bearbeitet werden (z.B. Repolitisierung Sozialer Arbeit, kirchliche Stellenfinanzierung und Wirtschaftlichkeitsdruck, Chancen der Gemeinwesenorientierung, Möglichkeiten der Armutsprävention, Chancen und Grenzen niedrigschwelliger Beratung).

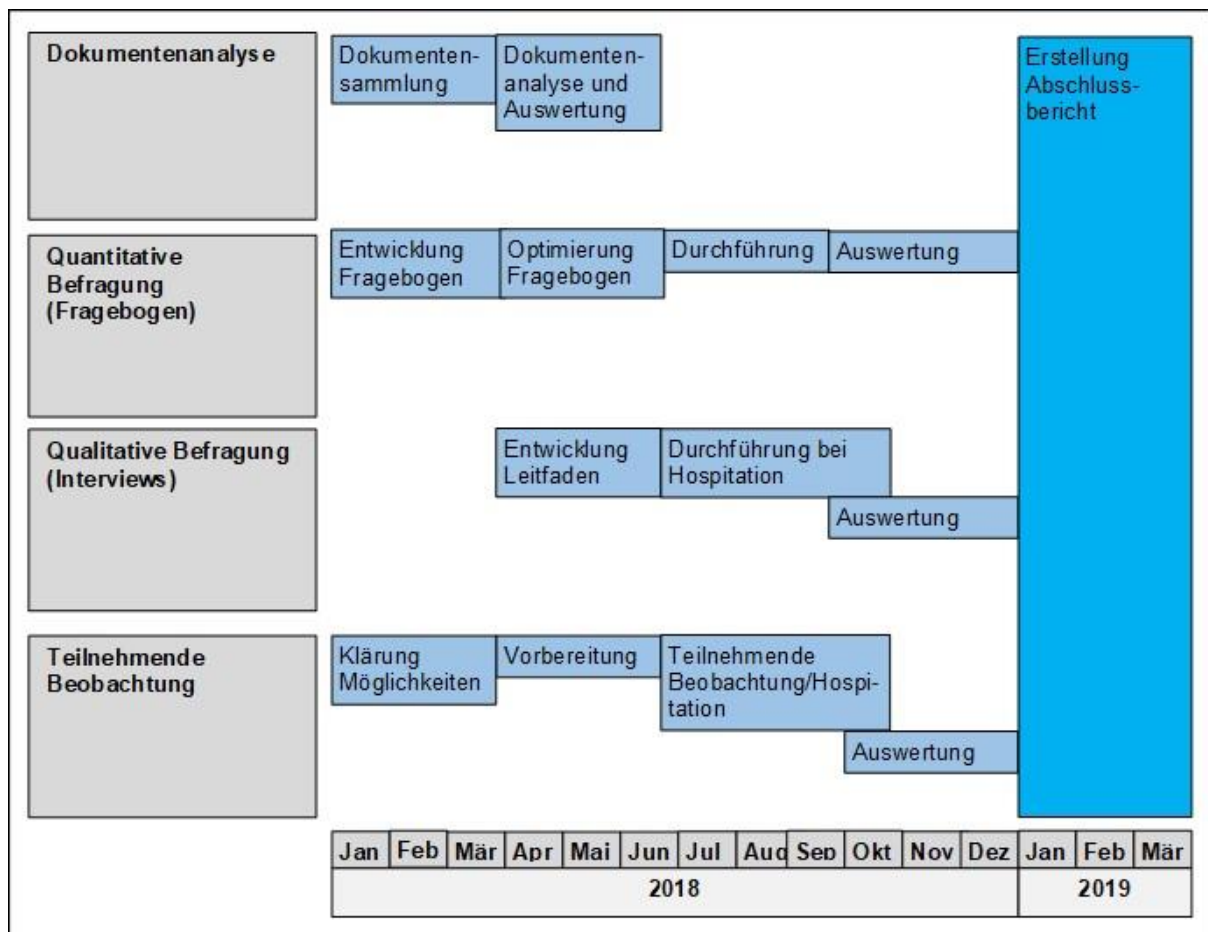
Die erhobenen Daten sollen ein differenziertes Bild der heterogenen Kirchenkreissozialarbeit in ganz Niedersachsen ermöglichen. Es soll geklärt werden, ob es so etwas wie eine gemeinsame Identität des Berufsfeldes gibt, wie sich die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit durch die strukturellen Veränderungen der letzten Jahre entwickelt haben, welchen Einfluss die Rahmenkonzeption auf die Arbeit vor Ort hat und ob es regionale Konzepte gibt. Es ist zu klären, ob aufsuchende Arbeit, Netzwerk- und Lobbyarbeit sowie Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden stattfindet und wo Unterstützungsbedarf der Mitarbeitenden besteht. Es sollen begründete Aussagen zu den Zukunftsperspektiven des Arbeitsfeldes (Chancen und Herausforderungen) sowie erste Handlungsempfehlungen erarbeitet werden. Nicht zuletzt soll die Zusammenarbeit zwischen der Hochschule und der Diakonie Niedersachsen durch das Forschungsprojekt vertieft werden.

4.2 Methodisches Vorgehen, Beteiligte und Zeitplan

Folgende Personen der Fakultät V – Diakonie, Gesundheit und Soziales der Hochschule Hannover sind am Forschungsprojekt beteiligt: Die Projektleitung liegt bei Prof. Dr. Alexander Dietz (Koordination, Reflexionsgruppe, Gesamtauswertung, Abschlussbericht). Daniel Wegner ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsprojekt beteiligt (Konzeptentwicklung, Fragebogenentwicklung). Prof. Dr. Joachim Romppel unterstützt das Projekt zum einen beratend (Methoden) und zum anderen durch das Angebot eines Begleitseminars für die studentischen Mitarbeitenden im Sommersemester 2018, in dem die Interviews vorbereitet werden. Michél Nitschke bietet das entsprechende Begleitseminar im Wintersemester 2018/19 an, in dem die Interviews ausgewertet werden. Astrid Hoffmann-Lange begleitet das Projekt mit Blick auf das Thema Praxiskooperationen und Berufsperspektiven. Zwölf studentische Mitarbeitende unterstützen das Forschungsprojekt im Rahmen des Projektmoduls 12. Viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen unterstützen das Forschungsprojekt durch inhaltliche Impulse (Austauschtreffen), das Zur-Verfügung-Stellen von Dokumenten für die Dokumentenanalyse, die Beteiligung an der Online-Befragung, die Begleitung von Studierenden im Rahmen der Hospitationen sowie die Beteiligung an Interviews und an der kommunikativen Validierung. Heike Krause und Birgit Wellhausen von der Diakonie Niedersachsen sowie Anke Grewe und Frauke Ohlemann von der Braunschweiger Diakonie begleiten das Forschungsprojekt durchgängig mit ihrer Expertise.

Meilensteine des Forschungsprojekts

06.04.2017	Vorstellung der Projektidee durch Vertreter_innen der Diakonie Niedersachsen beim Austauschtreffen der Kirchenkreissozialarbeiter_innen und Brainstorming
17.10.2017	Workshop der beteiligten Wissenschaftler_innen der Hochschule zur Entwicklung des Forschungsdesigns
09.11.2017	Kooperationsvertrag zwischen der Diakonie Niedersachsen und der Hochschule unterzeichnet
28.11.2017	Workshop von Vertreter_innen der Hochschule und der Diakonie Niedersachsen zur Klärung der Ziele des Forschungsprojekts und der Formulierung erster Hypothesen
03.03.2018	Vorstellung des Projekts beim Austauschtreffen der Kirchenkreissozialarbeiter_innen, anschließend Rundbrief mit Informationen
06.06.2018	Vorstellung des Projekts bei der Jahrestagung der Kirchenkreissozialarbeiter_innen
01.07.2018	Beginn des dreimonatigen Zeitraums, in denen die Studierenden an verschiedenen Standorten hospitieren (teilnehmende Beobachtung) und Interviews führen
16.08.2018	Online-Fragebogen wird für sechs Wochen freigeschaltet
31.08.2018	Auswertung Dokumentenanalyse abgeschlossen
30.11.2018	Auswertung Online-Befragung abgeschlossen
09.01.2019	Auswertung Interviews abgeschlossen
26.01.2019	Auswertung teilnehmende Beobachtung abgeschlossen
28.01.2019	Kommunikative Validierung erster Ergebnisse mit Vertreter_innen der Hochschule, der Diakonie Niedersachsen sowie Kirchenkreissozialarbeiter_innen
31.03.2019	Abschlussbericht vorgelegt



Zwischen dem ersten Gespräch über die Projektidee und dem Abschlussbericht liegen rund zwei Jahre intensiver Arbeit mit einem Schwerpunkt von April 2018 bis März 2019. Die Daten wurden zwischen April und Oktober 2018 erhoben, und zwar aus einer Dokumentenanalyse, einer quantitativen Befragung, teilnehmender Beobachtung sowie qualitativen Interviews. Dieser Methodenmix wurde gewählt, um möglichst valide Ergebnisse zu erhalten. (Diekmann 2016, 260)

Die Dokumentenanalyse (oder Inhaltsanalyse) ist eine empirische Methode zur systematischen Erhebung und Auswertung von Texten, Bildern oder Filmen, die den Vorteil hat, dass es sich um eine nicht-reaktive Methode handelt, d.h. sie ist weniger fehleranfällig als manche andere Methoden (z.B. Gefahr der Erhebung sozial erwünschter Verhaltensweisen in Interviews). (Diekmann 2016, 623ff.) Die Dokumentenanalyse wurde von den studentischen Mitarbeitenden unter

Begleitung durchgeführt. Die Kirchenkreissozialarbeiter_innen waren Mitte März 2018 per E-Mail gebeten worden, aussagekräftige Dokumente aus dem Kontext ihrer Tätig-

Dokumentenanalyse

Erhebungszeitraum:	April bis Juni 2018
Umfang der Stichprobe:	n=19 Dokumente
Art der Stichprobe:	Freie Auswahl
Art der Dokumente:	15 Jahresberichte/ Sachberichte, 4 sonstige aussage- kräftige Dokumente (z.B. Visitationsber- richt)
Methode:	Kodierbogen
Art der erhobenen Daten:	Überwiegend quanti- tativ

keit (insbesondere Jahresberichte) bis Mitte April an das Forschungsteam der Hochschule zu senden. 27 Dokumente gingen ein. Acht Dokumente wurden nach einer ersten Sichtung als formal ungeeignet zur Analyse ausgeschlossen. Die restlichen 19 Dokumente setzten sich zusammen aus 15 Jahresberichten bzw. Sachberichten und vier sonstigen Dokumenten (z.B. Visitationsbericht). Nachdem die Studierenden sich zunächst in das Themenfeld eingearbeitet hatten, wurden gemeinsam Fragestellungen und Hypothesen entwickelt. Anschließend erfolgte eine erste Lektüre der Dokumente, um ein Gefühl für die Dokumentenart zu bekommen. Bei der zweiten Lektüre markierten die Studierenden markante Stichworte. Zur Gewährleistung intersubjektiver Kontrollierbarkeit lasen immer jeweils zwei Studierende unabhängig voneinander denselben Text.

Danach wurden vor dem Hintergrund der Fragestellungen und Hypothesen geeignete einheitliche Kategorien gebildet, welche wiederum die Grundlage für die gemeinsame Entwicklung eines Kodierbogens bildeten. Nachdem alle begrifflichen Klärungen erfolgt waren, die zur Arbeit mit dem Kodierbogen benötigt wurden, analysierten die Studierenden systematisch die Texte. Die auf diese Weise erhobenen Daten waren überwiegend, jedoch nicht ausschließlich, quantitative. Allerdings ist die Unterscheidung zwischen qualitativer und quantitativer Dokumentenanalyse ohnehin wenig hilfreich, da es letztlich immer um die Qualität von Quantitäten geht. (Diekmann 2016, 607f.) Wiederum bearbeiteten immer zwei Studierende denselben Text und verglichen anschließend ihre Ergebnisse. Dieser Arbeitsschritt war Ende Juni abgeschlossen. Im Anschluss wurden die Ergebnisse ausgewertet.

Der Fragebogen ist ein Instrument zur Datenerhebung, das weniger aufwändig ist als ein Interview, so dass leichter eine größere Anzahl von Personen für statistisch zuverlässige Aussagen untersucht werden kann. Neben der Erfassung objektiver Gegebenheiten ist auch die Erfassung von Meinungen und Einstellungen möglich. Weitere Vorteile der schriftlichen Befragung liegen darin, dass die Befragten die Fragen besser durchdenken können und dass Merkmale und Verhalten der Interviewenden keinen Einfluss auf das Ergebnis haben. (Diekmann 2016, 514) Die Erarbeitung des Fragebogens für die schriftliche Befragung im Rahmen der Evaluation des Arbeitsfeldes Kirchenkreissozialarbeit war ein längerer Prozess. Im Februar 2018 wurden vom Forschungsteam Forschungsinteressen und Hypothesen beschrieben. Diese wurden operationalisiert, also in vorläufige Frageformulierungen und Antwortkategorien übersetzt. Dabei wurden um der Vergleichbarkeit willen auch Formulierungen aus der Arbeitsfeldanalyse von 1978 übernommen. Außerdem wurden Anregungen aus der Evaluation gemeinwesendiakonischer Projekte der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, die zeitgleich erfolgte, aufgegriffen.

Die erste Version des Fragebogens hatte einen Umfang von 162 Fragen. Im März wurde eine kritische Rückmeldung dazu von den Referent_innen der Diakonie Niedersachsen eingeholt. Gerade bei einer standardisierten Befragung ist es im Blick auf die

Schriftliche Befragung

Erhebungszeitraum:	August bis September 2018
Art der Erhebung:	Vollerhebung
Anzahl Teilnehmende:	n=57
Grundgesamtheit:	101
Ausschöpfungsquote:	56,4 %
Methode:	Vollstandardisierter Online-Fragebogen
Art der erhobenen Daten:	Überwiegend quantitativ
Umfang:	65 Fragen
Art der Fragen:	Geschlossen (überwiegend), halboffen und offen (einzelne)

Aussagekraft der Ergebnisse wichtig, dass die vorformulierten Antworten tatsächlich die aus der Sicht der Betroffenen wesentlichen Aspekte abdecken. Da die Referent_innen der Diakonie Niedersachsen selbst lange Zeit im Arbeitsfeld gearbeitet haben, konnten aufgrund der Rückmeldungen wesentliche Verbesserungen am Fragebogen vorgenommen werden. Außerdem wurden einzelne Begriffe ergänzt, so dass die Fragen auch für die Kolleg_innen in der Braunschweiger Diakonie verständlich sind (z.B. „Kirchenkreistag / Propsteisynode“ statt nur „Kirchenkreistag“). Im April wurde der Fragebogen von den studentischen Mitarbeitenden durchgesehen, die weitere wertvolle Verbesserungsvorschläge lieferten. Im Mai konnte durch methodische Hinweise aus dem Team eine weitere Optimierung des Fragebogens vorgenommen werden (beispielsweise im Blick auf disjunkte und erschöpfende Variablen). Man entschied sich für eine Änderung der Skalierung (5-Punkte-Likert-Skala). Das Problem des zu großen Umfangs (angesichts des Ziels einer hohen Rücklaufquote) war jedoch noch ungelöst. Nach einer notwendigen Priorisierung der Fragen wurde der Fragebogen auf einen Umfang von 71 Fragen gekürzt. Nach der Entscheidung der Diakonie Niedersachsen im Juni, prophylaktisch alle Fragen zu streichen, die aus Sicht der Mitarbeitendenvertretung problematisch sein könnten, hatte der Fragebogen nur noch 65 Fragen.

Nach einer abschließenden Feedback-Schleife aller Beteiligten wurde der Fragebogen im Juli schließlich in das Online-Evaluationsprogramm der Hochschule „Evasys“ eingepflegt. Vom 16.08.2018 bis 27.09.2018 (sechs Wochen) war der Fragebogen online ausfüllbar. Der Link wurde an 101 Kirchenkreissozialarbeiter_innen (bzw. Sozialarbeiter_innen in Braunschweiger Kreisstellen) geschickt, natürlich mit einem Anschreiben, in dem das Ziel der Untersuchung genannt und eine vollkommene Anonymität der Angaben zugesichert wird. Es heißt dort: „Niemand außerhalb der Forschungsgruppe an der Hochschule Hannover (also auch niemand von Kirche oder Diakonie) erhält Zugang zu den einzelnen Daten.“ Diese absolute Vertraulichkeit im Datenumgang war im vorliegenden Projekt besonders wichtig, da bei manchen Kirchenkreissozialarbeiter_innen die Befürchtung bestand, ihr Arbeitgeber könnte die Absicht haben, sie mittels der Evaluation persönlich zu kontrollieren. 57 Mitarbeitende nahmen an der Online-Befragung teil. Damit wurde eine gute Rücklaufquote von 56,4 % erreicht. Die Online-Befragung war ein naheliegendes Instrument, da jede_r aus der Grundgesamtheit der Kirchenkreissozialarbeiter_innen das Internet nutzt und eine bekannte E-Mail-Adresse besitzt. Zudem konnte auf diese Weise die Analyse und Auswertung der erhobenen Daten im Anschluss an die Durchführung der schriftlichen Befragung schneller und kostengünstiger erfolgen.

Während der Hospitationen von Juli bis Oktober 2018 wurden von den studentischen Mitarbeitenden des Projektes an 18 Einsatzorten teilnehmende Beobachtungen durchgeführt. Diese Methode der sozialwissenschaftlichen Feldforschung ermöglicht den Forschenden durch Teilnahme im Forschungskontext und die Interaktion mit den Beforschten Informationen zu gewinnen, die über Interviews nicht zu erhalten sind (z.B. informelle und ungeplante Aktivitäten oder nichtverbale Kommunikation, beispielsweise über Kleidung, Gestik, Mimik). Die jeweilige Dauer betrug zwei Wochen (sechs Fälle) oder eine Woche (elf Fälle) und in einem Fall drei Tage. Die einzelnen Studierenden waren jeweils insgesamt 80 Stunden an ihrem Einsatzort bzw. ihren Einsatzorten. Die Auswahl der Stichprobe erfolgte über ein Quotenverfahren. Dieses war durch die Rahmenbedingung eingeschränkt, dass nur solche Orte gewählt werden konnten, bei denen einerseits eine Bereitschaft der Mitarbeitenden vor Ort bestand, Studierende als Hospitierende aufzunehmen, und bei denen andererseits Studierende dazu bereit waren, dort zu hospitieren. Unter den möglichen Einsatzorten wurden 18 ausgewählt nach den Kriterien regionale Verteilung und Raumstruktur. Es sollte in je-

dem Sprengel der Hannoverschen Landeskirche und in der Braunschweiger Landeskirche jeweils mindestens ein Einsatzort liegen. Außerdem sollten die Einsatzorte ungefähr zu gleichen Teilen in städtischen und ländlichen Gebieten verteilt sein. Als Städtisch wurden Einsatzorte in Großstädten (ab 100.000 Einwohner) und Mittelstädten (40.000 bis 100.000 Einwohner) definiert, als ländlich Einsatzorte in kleinstädtisch (unter 40.000 Einwohner) und dörflich geprägten Gebieten.

Die studentischen Mitarbeitenden hatten – so wie es für diese Form der Feldforschung empfohlen wird (Diekmann 2016, 564) – eine klar definierte Rolle im sozialen Feld, nämlich als Hospitierende im Rahmen ihres Studiums der Sozialen

Arbeit (Praxis-Modul 12), wobei die Beobachtung zum Wesen einer Hospitation gehört. Die Beobachtung erfolgte daher offen, d.h. die Kirchenkreissozialarbeiter_innen waren darüber informiert. Um eine Verzerrung durch selektive Wahrnehmung und selektive Fehlinterpretation zu vermeiden (Diekmann 2016, 551), wurde im Vorfeld gemeinsam ein Beobachtungsleitfaden entwickelt. Ein Beobachtungsleitfaden ist ein Beobachtungsschema mit einem Grad der Strukturierung von Beobachtungen zwischen unstrukturiert und hochstrukturiert (mit einem hochstrukturierten Beobachtungsschema wird der Spielraum der Beobachtenden zu stark eingeschränkt).

Der Beobachtungsleitfaden wurde auf der Grundlage von Fragestellungen und Hypothesen erarbeitet, wobei außerdem auf eine Unterscheidung von Beobachtungen und Kommentaren geachtet wurde. (Moser 2015, 100f.)

Dadurch bestand eine geeignete Grundlage zur präzisen täglichen Protokollierung der Beobachtungen, die für eine Forschung in Form der teilnehmenden Beobachtung unerlässlich ist. Im Anschluss an die Erhebungsphase wurden zur Strukturierung der Ergebnisse zunächst jeweils einzeln Kategorien und Unterkategorien gebildet. Danach erfolgte eine Vereinheitlichung der Kategorien in der Gruppe. Nach der abschließenden

Überarbeitung gemäß der einheitlichen Kategorien wurden die Ergebnisse insgesamt ausgewertet. Drei überarbeitete Beobachtungsbögen wurden nicht fristgerecht fertiggestellt, so dass sie in der Gesamtauswertung nicht berücksichtigt werden konnten.

Teilnehmende Beobachtung

Erhebungszeitraum:	Juli bis Oktober 2018
Art der Erhebung:	Teilerhebung
Art der Stichprobe:	Quotenauswahl
Anzahl Beobachtungsorte:	18
Grundgesamtheit:	55
Auswertbare Datensätze:	n=15
Beobachtungsdauer:	Jeweils 1 oder 2 Wochen
Form der Beobachtung:	Offen
Methode:	Beobachtungsleitfaden
Art der erhobenen Daten:	Qualitativ

Lage der Hospitationsorte

Sprengel Hannover	5
Sprengel Hildesheim-Göttingen	4
Sprengel Lüneburg	3
Sprengel Osnabrück	1
Sprengel Stade	2
Sprengel Ostfriesland-Ems	2
Landeskirche Braunschweig	1

Struktur der Hospitationsorte

Städtisch	8
Ländlich	10

Interviews werden oft als Königsweg der Sozialforschung bezeichnet. Ein qualitatives

Interview ist eine Form des Gesprächs, deren Zweck darin besteht, Sichtweisen, Meinungen und Interpretationen zu erheben, um deren Sinn besser zu verstehen. (Moser 2015, 117) Qualitative Forschung ist an der Subjektperspektive, an den Sinndeutungen der Befragten interessiert, sie geht in die Tiefe. Während die Anwendbarkeit qualitativer Methoden traditionell auf explorative Untersuchungen beschränkt wurde (Entwicklung von Typologien und Generierung von Forschungshypothesen), werden qualitative Verfahren heute als alternative, eigenständige Methode zur Erhebung und Auswertung von Daten angesehen. (Diekmann 2016, 531f.) Im Rahmen der Hospitation(en) führte jede_r Studierende ein Interview mit einem_r Kirchenkreissozialarbeiter_in, in der Regel handelte es sich bei den Interviewpartnern um die Personen, die eine Anleiter_innen-Funktion für die Hospitation übernommen hatten. Von einigen Studierenden wurden weitere Interviews mit Kooperationspartner_innen der Kirchenkreissozialarbeiter_innen geführt, die jedoch aus Zeitgründen nicht ausgewertet werden konnten. Die Interviews wurden in einem zusätzlichen Begleitseminar im Sommersemester 2018 mit einem Lehrenden der Hochschule methodisch vorbereitet und in zwei zusätzlichen Begleitseminaren im Wintersemester 2018/19 mit einem weiteren Lehrenden der Hochschule systematisch ausgewertet. Dieser Teil des Forschungsprojekts soll hier unter methodischen Gesichtspunkten exemplarisch etwas ausführlicher dargestellt werden.

Interviews	
Erhebungszeitraum:	Juli bis Oktober 2018
Art der Erhebung:	Teilerhebung
Art der Stichprobe:	Quotenauswahl
Anzahl der Befragten:	n=12
Grundgesamtheit:	101
Interview-Form:	Persönliche problemzentrierte Interviews
Methode:	Leitfaden
Art der erhobenen Daten:	Qualitativ

Im Begleitseminar zur Vorbereitung der Interviews wurde nach der Vermittlung grundlegender Informationen zu empirischer wissenschaftlicher Forschung sowie Interviewformen gemeinsam ein Interviewleitfaden für problemzentrierte Interviews mit Kirchenkreissozialarbeiter_innen erarbeitet und im Rollenspiel erprobt. Außerdem wurde ein ergänzender Kurzfragebogen erstellt und bearbeitet. Leitfadeninterviews werden durch einen Gesprächsleitfaden strukturiert, der verschiedene Leitthemen mit jeweils einigen vorbereiteten Fragen enthält. Diese Fragen fungieren als Ausgangspunkte, von denen aus sich ein Gespräch entwickeln kann. (Moser 2015, 117) Der Leitfaden dient der Vergleichbarkeit. Problemzentrierte Interviews sind auf eine zuvor durch die Interviewenden bereits untersuchte Problemlage fokussiert. Bestimmte Aspekte dieser Problemlage werden in den Fragen des Interviewleitfadens angesprochen. (Mayring 1996, 50) Die Erhebung persönlicher Vorstellungen setzt eine subjektbezogene Datenerhebung voraus, die die Qualitäten von Denkstrukturen zu erfassen vermag. Vor diesem Hintergrund wurden problemzentrierte (leitfadengestützte) Interviews nach Witzel (1982) als Erhebungsmethode gewählt. Im Rahmen problemzentrierter Interviews können relevante Themengebiete, die im Rahmen einer Ausgangs- bzw. Problemanalyse ermittelt worden sind, gezielt abgefragt werden. Dies nimmt dem Gespräch nicht nur den Anschein von Beliebigkeit, sondern ermöglicht zudem, dass die Interviews in einem kalkulierbaren Zeitraum realisiert werden können. (Denner 2008, 238)

Trotz der (teil)strukturierten Vorgehensweise haben die interviewten Personen die Möglichkeit, ihre Antworten in Art und Umfang in einem gewissen Rahmen selbst zu

bestimmen oder auch andere, für sie wichtige Themen anzusprechen. Methodologisch gesehen stellt dies eine Kombination aus deduktiver und induktiver Vorgehensweise dar. (Lamnek 2005, 364) Die Befragten liefern dabei nicht nur Informationen für den Forschenden, sondern sie erhalten durch die (in Teilen) offene Gesprächssituation selbst gedankliche Anregungen und gegebenenfalls neue Impulse für die Praxis. Eine solche kollegial gestaltete Forschungsbeziehung kann dazu beitragen, die Bereitschaft der interviewten Personen zu erhöhen. (Denner 2008, 240). Durch die theoriegeleitete und (teil)strukturierte Vorgehensweise beim problemzentrierten Interview wird die Befragung trotz der prinzipiellen Offenheit durch die interviewende Person gelenkt. Dies geschieht in der Absicht, spezifische und tiefergehende Aussagen zu erhalten, die über reine Beschreibungen von Sachverhalten oder erlebte Situationen hinausgehen. (Lamnek 2008, 370). Ein Hilfsmittel für die explizite Auseinandersetzung mit bestimmten Themengebieten ist ein vorab entwickelter Gesprächsleitfaden.

Die Befragten werden dabei als Personen mit spezifischem Wissen und besonderen praktischen Fähigkeiten (Handlungswissen) im entsprechenden Bereich angesehen. Deren Spezial- bzw. besonderes Fachwissen auf dem Gebiet unterscheidet sich generell vom Alltagswissen. In der Fachliteratur wird dies allgemein als „Expertenwissen“ bezeichnet. Als Personen mit einem solchen Spezial- bzw. Fachwissen gelten z. B. Kirchenkreissozialarbeiter_innen. Sie erhalten ihren Status als besonders sachkundige Personen durch ihre Vertrautheit mit dem Thema (Lamnek 2005, 388). Charakterisierend dabei sind die Benutzung einer Fachsprache und die Verwendung von Fachbegriffen, die für Außenstehende sprachlich oftmals unverständlich sind. Dieses sogenannte Expertenwissen kann als überindividuelles bzw. impliziertes Wissen (Romppel 2003, 202) verstanden werden, dessen handlungs- und funktionsbereichsspezifische Muster entdeckt bzw. rekonstruiert werden müssen.

Die Durchführung der Interviews erfolgte zwischen Juli und Oktober 2018. Methodisch können die Interviews demnach Einzelerhebungen zugeordnet werden. Die Auswahl der Interviewpartner_innen erfolgte analog der Auswahl der Hospitationsorte. Die Interviews wurden in den jeweiligen Räumlichkeiten der Kirchenkreissozialarbeiter_innen durchgeführt. Die Offenlegung der eigenen Intentionen sowie die Zusicherung der Verschwiegenheit und Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen sollten dazu beitragen, sozial erwünschte Antworten – z. B. eine ausschließlich positive Darstellung des Arbeitsfeldes – zu reduzieren. Zu Beginn der Gespräche wurde noch einmal kurz das Ziel des Forschungsprojekts und der Befragung erläutert. Mit (schriftlicher) Zustimmung der Beratenden wurden alle Gespräche mit einem digitalen Diktiergerät aufgezeichnet und später transkribiert. Für die Verschriftlichung der Interviews wurden Regeln auf Grundlage ausgewählter Transkriptionsempfehlungen nach Kuckartz (2012, 136ff.) sowie Drehsing und Pehl (2011, 15ff.) angewendet. Die Dauer der Gespräche lag zwischen 60 und 90 Minuten. Zusätzlich zum Transkript sind nach jedem Interview schriftliche (Fall-)Protokolle angefertigt worden. (Mayring 2016, 43) Diese enthalten eine knappe Darstellung der interviewten Personen und eine Kurzdarstellung der zentralen Antworten.

Die Vorgehensweise zur Auswertung der Interviews orientierte sich an der von Mayring beschriebenen Methodik einer qualitativ-orientierten Inhaltsanalyse. (Mayring 2015, 17). Im Zentrum steht dabei die Anwendung eines Kategoriensystems auf das zu untersuchende Material. Das Ausgangsmaterial für die Auswertung waren die zwölf transkribierten Interviews. Bei der Analyse des Materials wurden zwei Wege verfolgt. Einerseits wurde das Interviewmaterial zur Reduktion und inhaltlichen Strukturierung durch eine deduktive Vorgehensweise zu bestimmten Inhaltsbereichen strukturiert. (Mayring 2015, 97ff.) Andererseits wurden induktiv mithilfe der Technik der Zusam-

menfassung (Mayring 2015, 69ff.) konkrete inhaltliche Kategorien aus dem vorstrukturierten Interviewmaterial gewonnen. Bei der Auswertung des Interviewmaterials handelt es sich demnach um eine Mischform deduktiv-induktiver Kategorienbildung (inhaltlich strukturierte qualitative Inhaltsanalyse).

In das deduktive Vorgehen wurde das gesamte Textmaterial einbezogen. Die transkribierten Interviews wurden vor dem Hintergrund der Fragestellungen gründlich gelesen (initiierende Textarbeit). Im Anschluss sind unter Hinzunahme der zuvor erstellten Protokolle Fallzusammenfassungen erstellt worden. Alle Fallzusammenfassungen erhielten eine für das gesamte Interview charakterisierende Überschrift und beinhalteten eine Kurzdarstellung der zentralen Themen, die im Interview angesprochen worden sind. Die Fallzusammenfassungen lieferten eine erste Übersicht und Strukturierung des Textmaterials und sollten den Einstieg zur Bearbeitung der Interviews erleichtern. Die Grundlage für die Kategoriendefinition bildeten die Inhaltsbereiche bzw. Überschriften der spezifischen Problemstellungen des Interviewleitfadens. Zu jeder Kategorie wurde eine Definition formuliert, damit Textstellen eindeutig zugeordnet werden können.

In einem ersten Probedurchlauf wurden die Fundstellen im Text entweder mit einem entsprechenden Kürzel oder unterschiedlich farbig markiert. Die markierten Textstellen der zwei unabhängig voneinander bearbeiteten Interviews wurden im Anschluss mit den Kommiliton_innen diskutiert und im Bedarfsfall gemeinsame Lösungen ausgehandelt (konsensuelles Kodieren). Eine Revision des Kodierschemas zur Reduktion des Materials war nicht notwendig. In einem zweiten Materialdurchlauf wurden die korrekte Zuordnung überprüft, Ankerbeispiele zu den jeweiligen Kategorien herausgesucht (Mayring 2015, 97) und die Fundstellen festgehalten. Mit dem fertigen Kodierleitfaden zur Reduktion des Materials wurden die restlichen Interviews bearbeitet. Bei der weiteren Auswertung des reduzierten Materials wurden induktiv mithilfe der zusammenfassenden Inhaltsanalyse neue Kategorien aus dem Textmaterial gewonnen. Zunächst sind in einem Probelauf zwei Interviews von zwei Kodierer_innen unabhängig voneinander paraphrasiert worden. Die Paraphrasen wurden im zweiten Schritt verallgemeinert (Reduktion), so dass aus ihnen neue Kategorien gebildet werden konnten. Die beiden unabhängig voneinander ausgewerteten Interviews sind dann miteinander verglichen worden: Inhaltsgleiche und nicht relevante Paraphrasen wurden gestrichen. Eventuelle Differenzen in der Kategorienzuordnung wurden solange diskutiert, bis ein einheitliches Kategoriensystem entstanden ist, das dem Textmaterial beider Interviews entspricht.

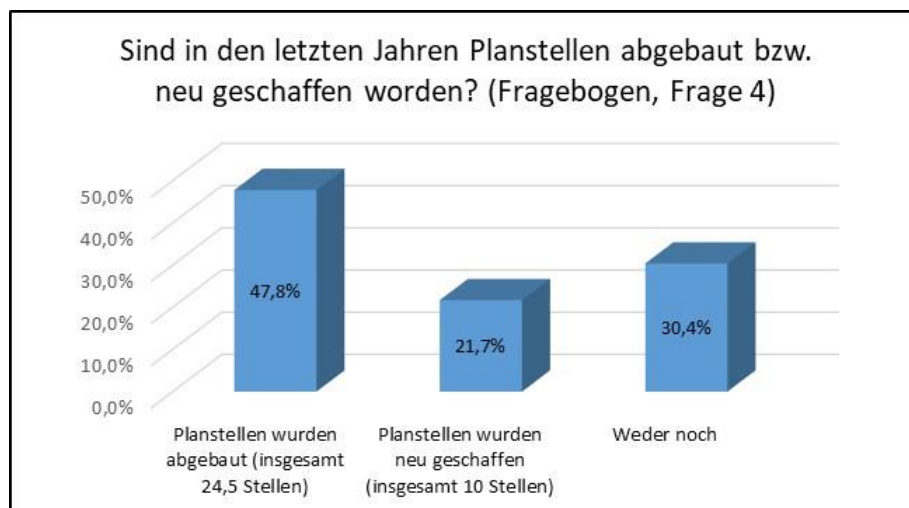
Auf dieser Grundlage wurde anschließend das gesamte Material ausgewertet. Dabei wurde geprüft, ob die neu hinzukommenden Paraphrasen dem bestehenden Kategoriensystem zugeordnet werden können. Gegebenenfalls mussten Kategorien angepasst oder auch neue gefunden werden. Eine Rücküberprüfung des Kategoriensystems wurde solange wiederholt, bis keine neuen Kategorien mehr hinzugefügt werden konnten. Aufgrund der großen Materialmenge sind nicht mehr alle inhaltstragenden Textstellen paraphrasiert worden. Stattdessen wurden Analyseschritte zusammengefasst: Vor dem Herausschreiben neuer Textstellen wurde geprüft, ob diese bereits anderen Paraphrasen zugeordnet werden können und im bestehenden Kategoriensystem aufgehen. Diese Textbestandteile wurden nicht mehr aufgenommen, so dass zum Ende der Auswertung hin immer weniger Paraphrasen dokumentiert worden sind. Darüber hinaus wurden Ankerbeispiele herausgesucht und den Kategorien zugeordnet. Im Ergebnis entstand ein Kategoriensystem mit aussagekräftigen Teststellen zu den verschiedenen Inhaltsbereichen und spezifischen Problemstellungen des Interviewleitfadens.

5 Ergebnisse der Evaluation nach Themen

5.1 Allgemeine Statistik

Aufgrund der in Kapitel 3.2 bereits dargestellten unterschiedlichen Verwendungsweisen der Begriffe „Kirchenkreissozialarbeit“ und „Kirchenkreissozialarbeiter_in“, die oftmals vor Ort von der Verwendungsweise abweichen, die die Rahmenkonzeption empfiehlt, lässt sich (mit den Methoden dieses Forschungsprojekts) nicht genau feststellen, wie viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen im engeren Sinn es in Niedersachsen aktuell ganz genau gibt. 101 Personen (aus dem Gebiet der Hannoverschen Landeskirche und der Braunschweiger Landeskirche) sind im Verteiler für das Austauschtreffen der Kirchenkreissozialarbeiter_innen, zu dem die Diakonie Niedersachsen regelmäßig einlädt. Dieser Verteiler wurde bei der vorliegenden Untersuchung zugrunde gelegt. Laut dem Bericht des Diakonischen Werkes von der 10. Tagung der 24. Landessynode vom Mai 2012, der den Angaben zum Arbeitsfeld auf der Homepage der Landeskirche zugrunde liegt, waren damals auf dem Gebiet der Hannoverschen Landeskirche 81 Fachkräfte verteilt auf 56 Vollzeitstellen an 68 Standorten als „Mitarbeitende der Kirchenkreissozialarbeit“ tätig. Wenn man es genau nimmt, muss man zudem feststellen, dass es denkbar ist, dass an manchen Orten Sozialarbeiter_innen, die keine Kirchenkreissozialarbeiter_innen sind, das tun, was Kirchenkreissozialarbeiter_innen laut Rahmenkonzeption tun sollten, und dass umgekehrt an manchen Orten Kirchenkreissozialarbeiter_innen Arbeitsschwerpunkte setzten, die in der Rahmenkonzeption nicht vorgesehen sind. Sicher ist letztlich nur, dass in allen 48 Kirchenkreisen der Hannoverschen Landeskirche das Arbeitsfeld der Kirchenkreissozialarbeit im jeweiligen regionalen Diakonischen Werk präsent ist.

Die Stellensituation in diesem Arbeitsfeld ist – wie von Anfang an (vgl. Kap. 3.1) – regional sehr unterschiedlich. Von den Teilnehmenden der schriftlichen Befragung gaben 22 Personen an, dass es an ihren Einsatzorten eine zweite Planstelle gibt, an den Einsatzorten von sechs Personen gibt es sogar eine dritte (Fragebogen, Frage 2). Es ist aufgrund der unterschiedlichen Begriffsverwendung jedoch nicht ganz klar, ob es sich in allen Fällen um Kirchenkreissozialarbeiter_innen im engeren Sinn handelt. Es wurden außerdem in den letzten Jahren viele Planstellen sowohl abgebaut als auch neu geschaffen. Allerdings übersteigt die Zahl der abgebauten Planstellen die Zahl der neu geschaffenen um mehr als das Doppelte (Fragebogen, Frage 4). Insofern sind die Ängste vor einer Kürzung oder einem Abbau der eigenen Stelle, die einige Befragungsteilnehmer_innen an anderer Stelle geäußert haben, offenbar nicht völlig unberechtigt.

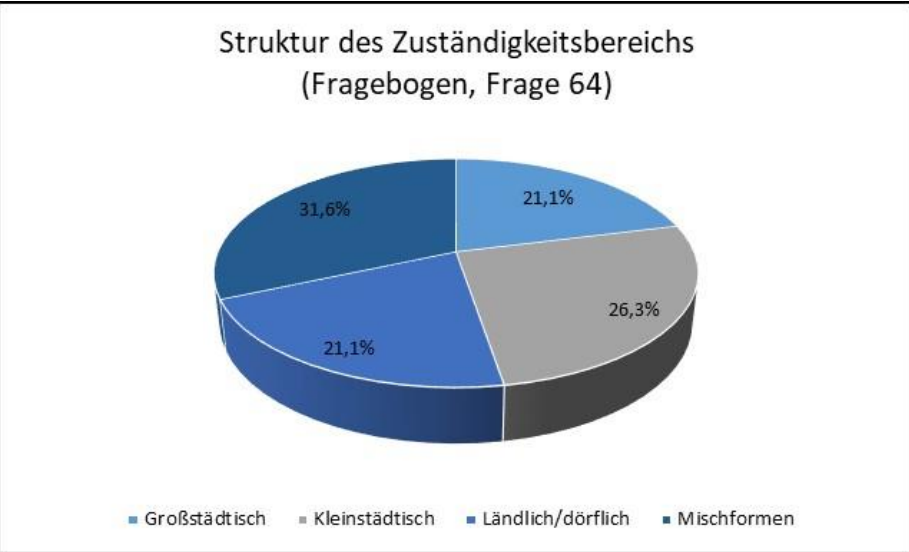
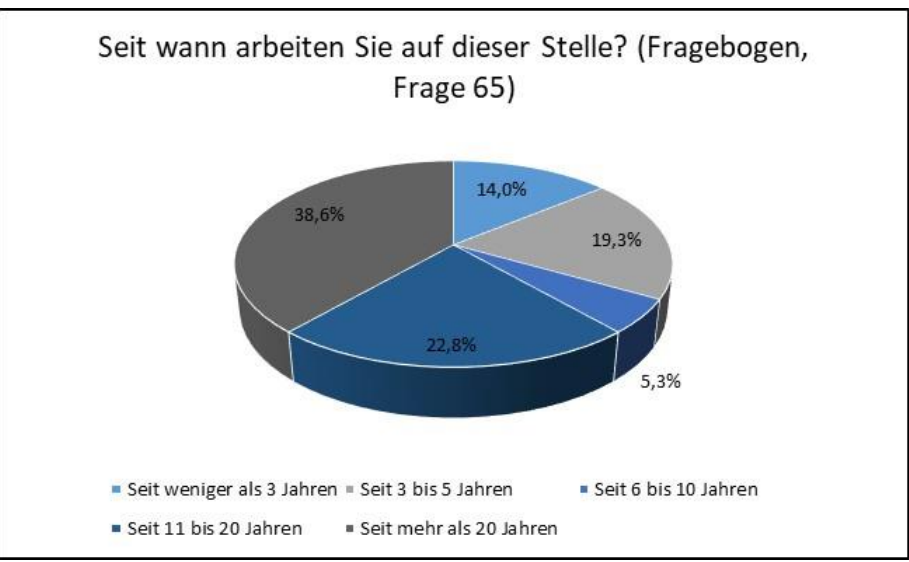


Einige allgemeine Informationen über die Gesamtheit der gegenwärtigen Stelleninhaber_innen erhalten wir durch die statistischen Angaben, nach denen im Fragebogen gefragt wird: Die typische Kirchenkreissozialarbeiter_in ist weiblich (71,9 %) und 55 Jahre alt (Fragebogen, Fragen 62 und 63). Etwa 60 % der Mitarbeitenden haben ihre Stelle seit mehr als 10 Jahren inne, etwa 40 % sogar seit mehr als 20 Jahren (Fragebogen, Frage 65). Demgegenüber kam die Arbeitsfeldanalyse von 1978 zu dem Ergebnis, dass damals nur 17 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen seit über 10 Jahren auf ihrer Stelle arbeiteten. (Lukatis/Wesenick 1980, 51) Offensichtlich hat sich die Struktur der Stelleninhaber_innen in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert.

Alter und Geschlecht der Beschäftigten (Fragebogen, Fragen 62 und 63)

Durchschnittsalter:	51 Jahre
Median:	55 Jahre
Weiblich:	71,9 %
Männlich:	28,1 %
Sonstige:	0,0 %

Etwa 60 % der Mitarbeitenden haben ihre Stelle seit mehr als 10 Jahren inne, etwa 40 % sogar seit mehr als 20 Jahren (Fragebogen, Frage 65). Demgegenüber kam die Arbeitsfeldanalyse von 1978 zu dem Ergebnis, dass damals nur 17 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen seit über 10 Jahren auf ihrer Stelle arbeiteten. (Lukatis/Wesenick 1980, 51)



Offensichtlich hat sich die Struktur der Stelleninhaber_innen in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert.

Betrachtet man die Struktur des Zuständigkeitsbereichs der Kirchenkreissozialarbeiter_innen, wird deutlich, dass etwa die Hälfte in ländlich geprägten (Kleinstadt, Dorf) Gebieten arbeitet, ein Drittel in gemischten Gebieten und nur 20 % in Großstädten (Fragebogen, Frage 64). Dabei ist zu beachten, dass die Anforderungen an die Kirchenkreissozialarbeit entsprechende Unterschiede aufweisen.

5.2 Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit

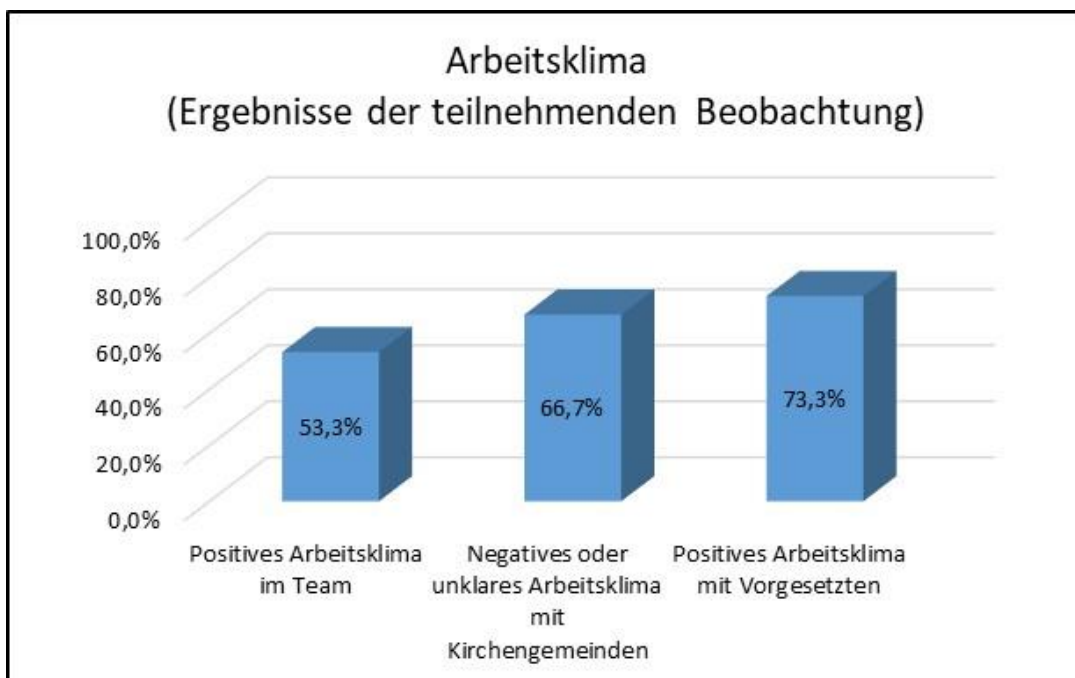
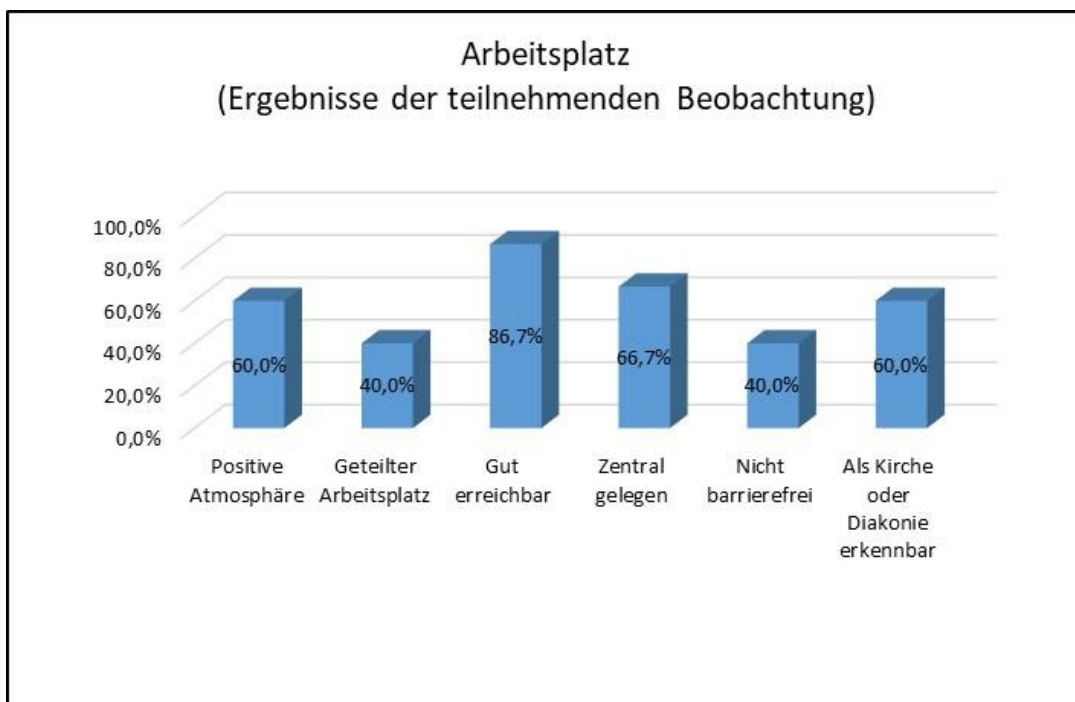
Die äußeren Rahmenbedingungen für die Arbeitsplätze der Kirchenkreissozialarbeiter_innen sind sehr unterschiedlich. Insgesamt werden sie eher als positiv beschrieben. Das hängt sicherlich nicht zuletzt mit der vergleichsweise guten Bezahlung zusammen (garantierte Eingruppierung in Entgeltgruppe 10, während viele andere Sozialarbeiter_innen nur nach Entgeltgruppe 9 bezahlt werden). Auch dass die Stellen im Unterschied zu vielen anderen nicht befristet sind, macht sie attraktiv. Dazu passt die Beobachtung, dass die meisten, die einmal auf solch einer Stelle sind, ein Leben lang darauf bleiben (vgl. Kap. 5.1). Aufgrund der kirchlichen Finanzierung, der Breite möglicher Schwerpunktsetzungen und der vielerorts fehlenden Vorgaben ist die individuelle Gestaltungsfreiheit für viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen hoch, was wiederum die Arbeitszufriedenheit befördert. Als problematisch empfunden wird oftmals eine hohe Arbeitsbelastung, insbesondere bei Teilzeitstellen, und punktuell eine unzureichende räumliche Ausstattung (Ergebnisse der Interviews). Außerdem wird gelegentlich der Verlust der Geschäftsführung als Einschränkung der Selbstbestimmung erlebt.

Rahmenbedingungen der Kirchenkreissozialarbeit (Ergebnisse der Interviews)

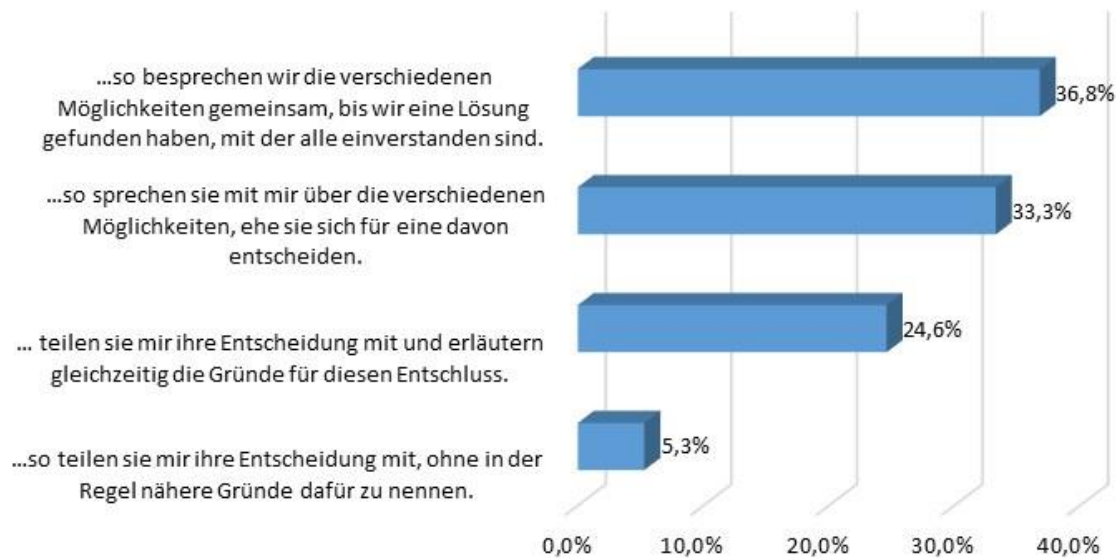
- Unterschiedliche Stellenfinanzierung, kirchlich finanzierte Stellen sind von Freiheit und Unabhängigkeit geprägt, frei in der Arbeitsgestaltung, eigene Themensetzung
- Unterschiedliche Stellenanteile der Kirchenkreissozialarbeit (0,5 bis 1), teilweise hohe Arbeitsbelastung
- Unterschiedliche Konzepte: Teilweise Orientierung am Rahmenkonzept der Diakonie Niedersachsen, teilweise nicht von Rahmenkonzept beeinflusst
- Unterschiedliche räumliche Ausstattung (teilweise Räumlichkeiten gut, teilweise sind Büroräume zu klein)
- Unterschiedliche Strukturen (im Kirchenkreis angestellt, Diakonieverband, Diakonieverein, eigene Abteilung)

Die Atmosphäre am Arbeitsplatz sowie das Arbeitsklima mit Kolleg_innen und Vorgesetzten wird meist als positiv wahrgenommen (Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung). Insbesondere das Verhältnis zu den Vorgesetzten ist im Durchschnitt auffallend positiv. Der Führungsstil der meisten Vorgesetzten ist offenbar kooperativ (also weder autoritär noch laissez-faire) und lässt den Mitarbeitenden den Freiraum, den sie sich wünschen. Bei der Umfrage von 1978 waren die Ergebnisse bei den Fragen zu Vorgesetzten ähnlich positiv. Auch damals fühlten sich die Kirchenkreissozialarbeiter_innen nur selten kontrolliert. Die Kehrseite dieser Medaille besteht darin, dass manche Mitarbeitende das Gefühl haben, dass sich ihre Vorgesetzten und die zuständigen Vorstände zu wenig für ihre Tätigkeit interessieren und sie sich mehr Wertschätzung wünschen und diese für ihr gesetztes Arbeitsprofil brauchen.

Fast 20 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen haben nur gelegentlich, selten oder nie Kontakt zu Ihren Dienstvorgesetzten (Fragebogen, Frage 5). Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden haben selten oder nie Kontakt zum Kirchenkreisvorstand/Propsteivorstand (Fragebogen, Frage 6). Fast die Hälfte der Mitarbeitenden gibt an, dass ihre Vorgesetzten sich nur im Abstand von mehreren Monaten oder noch seltener über den Fortgang ihrer Arbeit berichten lassen (Fragebogen, Frage 7). 71,9 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen schreiben Jahresberichte (Fragebogen, Frage 8). In der Mehrheit der Fälle werden diese Berichte von den Dienstvorgesetzten jedoch nicht verpflichtend eingefordert. Trotzdem verteilen viele Mitarbeitende ihre Berichte an diverse Stellen und Gremien, wohl in der Hoffnung, dass ihre Arbeit angemessen wahrgenommen wird. (Fragebogen, Frage 9).



Wenn meine Vorgesetzten eine Entscheidung zu treffen haben, die meine Tätigkeit berührt,... (Fragebogen, Frage 7)

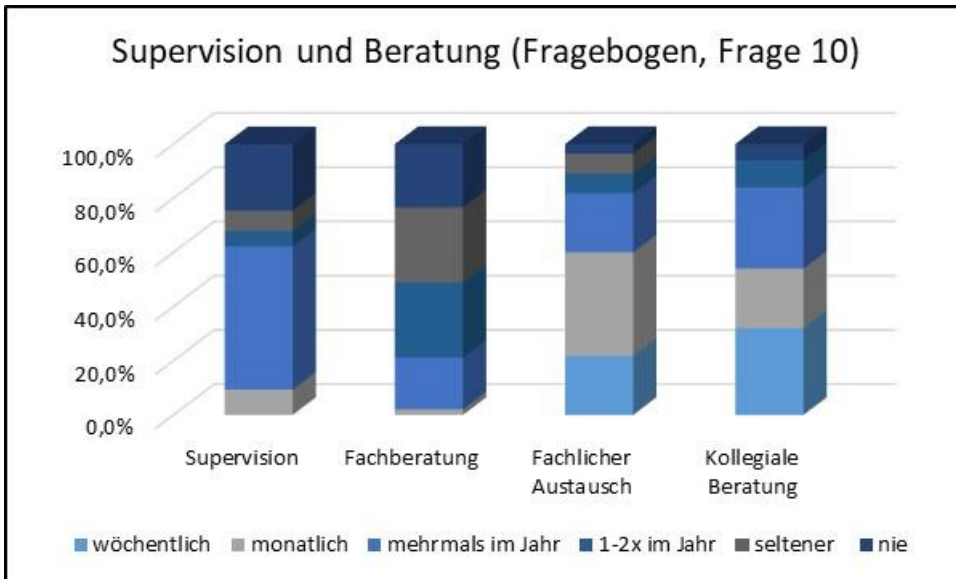


Meine Vorgesetzten... (Fragebogen, Frage 7)



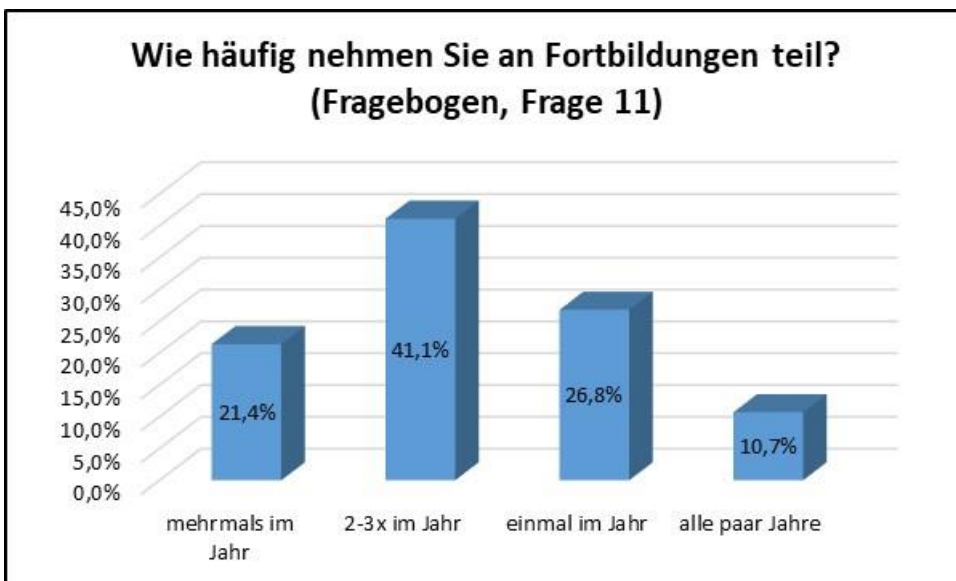
Es sind Möglichkeiten für kollegiale Fachberatung, fachlichen Austausch, Fachberatung und sogar Supervision vorhanden. Es gibt seit einigen Jahren Sprengel-AGs, in denen sich Kirchenkreissozialarbeiter_innen untereinander austauschen können. Diese arbeiten allerdings sehr unterschiedlich. Fast 70 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen nehmen mindestens einmal pro Jahr das Angebot von Supervision in Anspruch, fast 90 % den fachlichen Austausch in Teams, über 90 % die kollegiale Beratung. Lediglich auf die regelmäßige Fachberatung verzichtet etwa die Hälfte (Fragebogen, Frage 10). Dieser Verzicht lässt sich nicht mit fehlendem Bedarf aufgrund hoher Erfahrung begründen, da die Kolleg_innen, die weniger als zehn Jahre dabei sind,

noch weniger Fachberatung in Anspruch nehmen (das gilt ebenso für Supervision und kollegiale Beratung) als Mitarbeitende, die über zehn Jahre die Stelle innehaben. Im Blick auf den Besuch von Fortbildungen fällt zunächst die hohe Häufigkeit auf. Zwei



Drittel besuchen mehr als eine Fortbildung im Jahr, ein Viertel sogar mehr als drei. Schaut man auf die Themen, zu denen Fortbildungen besucht werden, ergibt sich jedoch eine einfache Erklärung dafür. Die meisten Fortbildungen werden

zum Thema Sozialrecht (SGB II und SGB XII) besucht, weitere beliebte Themen sind Schwangerenberatung, Organisationsentwicklung, Gemeinwesendiakonie und Kurenberatung (Fragebogen, Frage 11). Die auf den ersten Blick ungewöhnliche Intensität der Nutzung von Fortbildungen hat also ihre Ursachen vermutlich in der Breite des

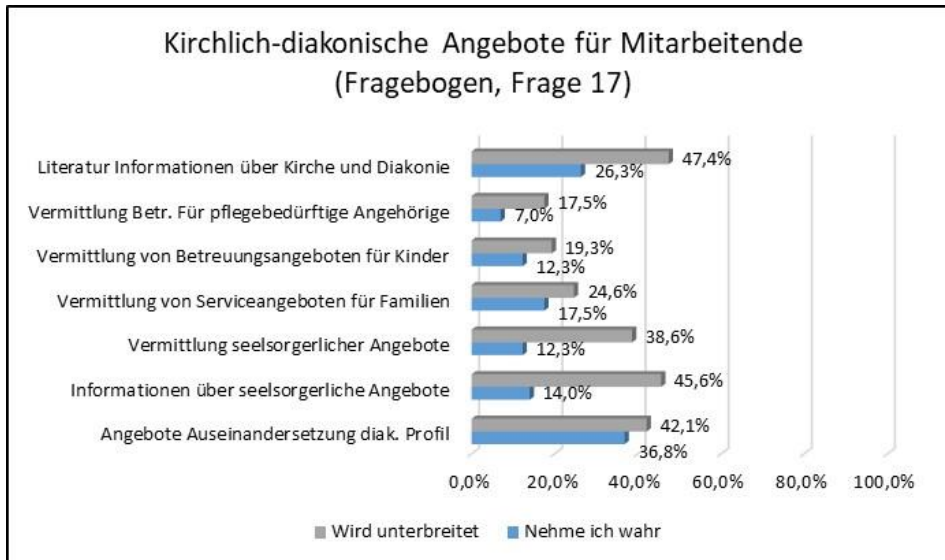


Aufgabenspektrums und der hohen Dichte der sozialrechtlichen Veränderungen in den letzten Jahren. Ständig neue Anforderungen im Arbeitsfeld machen die Fortbildungen notwendig, um dauerhaft gute Arbeit zu leisten. Manche sind möglicher-

weise auch daran interessiert, sich neben der Allgemeinen Sozialberatung ein zweites fachliches Standbein aufzubauen. So könnte erklärt werden, dass die Hälfte der Mitarbeitenden Weiterbildungen mit mehr als 100 Fortbildungsstunden besucht hat (Fragebogen, Frage 12).

Demgegenüber scheint nur ein geringer Bedarf an kirchlich-diakonischen Angeboten seitens der Mitarbeitenden zu bestehen. Vorhandene Seelsorgeangebote werden kaum genutzt. Dass wenig Kinderbetreuungsangebote nachgefragt werden, erklärt sich aus dem höheren Alter vieler Mitarbeitender. Im Umkehrschluss müsste allerdings eigentlich der Bedarf an Betreuungsangeboten für pflegebedürftige Angehörige umso

höher sein, was sich jedoch nicht bestätigt. Die Arbeitgeber müssen sich fragen lassen, warum nur in weniger als der Hälfte der Fälle Angebote zur Auseinandersetzung mit dem diakonischen Profil sowie Literatur mit grundlegenden Informationen über



Kirche und Diakonie zugänglich gemacht werden. Auch wenn Mitarbeitende meist wenig Interesse an theologischen Angeboten haben (vermutlich ein Ausdruck dessen, dass die innere Anbindung der Mitarbeitenden an die Kirche teilweise verlorengegangen

ist, aber auch der Arbeitsverdichtung und fehlenden zeitlichen Ressourcen), gibt es punktuell auch andere Entwicklungen. So werden an einem Ort seit kurzem auf Anregung der Mitarbeitenden mit überraschendem Erfolg Andachten angeboten.

Rahmenbedingungen der Kirchenkreissozialarbeit (Beispielhafte Zitate aus den Interviews)

„Ich bin schon darauf angewiesen, dass es zum Beispiel den Diakoniefonds gibt, wo die Kirchengemeinden jedes Jahr einzahlen, oder dass es so Stiftungen gibt oder die Landeskirche.“

„Räumlichkeiten beeinflussen mich auch, also mir war schon wichtig, dass das dienstags bis freitags wirklich mein Raum ist, weil ich einfach die Ruhe auch brauch, um Sachen in Ruhe nachzuarbeiten und die Klienten in Ruhe zu beraten.“

„Also ich arbeite ja nicht im luftleeren Raum. Mein Arbeitsprinzip ist es mich abzustimmen, also sowohl mit dem Propst, dass der über wesentliche Dinge informiert ist, die hier auftauchen thematisch, als auch in unserem Vorstand.“

„Also die Kirchenkreissozialarbeit, die Stelle und die dazugehörige Stelle der Kurtenberatung und ein bisschen Anteil Verwaltung, ist immer vollfinanziert über den Kirchenkreis, aber als Direktzuweisung auch aus Hannover. Also da sind jetzt keine zusätzlichen Mittel.“

„Also dass man die Stelle nicht extern finanzieren muss, gibt eine Sicherheit. Das ist auch wichtig. Gerade wenn man sozialpolitisch was machen will. Das man auch unbequem vielleicht wird oder Sachen anspricht, die politisch vielleicht auch schwierig sind. Da ist natürlich gut, dass man da nicht in einer kommunalen abhängigen Finanzierung ist.“

5.3 Selbstverständnis und gemeinsame Identität

Wenn man sich für das Selbstverständnis und die gemeinsame Identität der Kirchenkreissozialarbeiter_innen interessiert, muss man insbesondere nach dem Verständnis des Auftrags, nach dem Rollenverständnis, nach der Motivation für den Einstieg ins Arbeitsfeld sowie für das gegenwärtige Engagement, nach der Identifikation mit Kirche und nach der Interpretation diakonischen Handelns fragen.

Die Antworten der Kirchenkreissozialarbeiter_innen auf die Frage, worin der Auftrag der Sozialen Arbeit in der Kirche besteht, zeigen, dass der Auftrag zwar durchaus als vielfältig, jedoch nicht als beliebig gedeutet wird. Die sieben Top-Antworten zur Frage nach dem Auftrag der Sozialen Arbeit der Kirche liegen dicht beieinander und erreichen damals wie heute Werte zwischen 80 % und 100 %: „Betroffene zu eigenen Aktivitäten motivieren und befähigen“ (98,1 %), „Beitrag leisten zur Veränderung diskriminierender gesellschaftlicher Normen“ (96,4 %), „Diakonischen Auftrag erfüllen“ (96,2 %), „Konflikte und Ungerechtigkeiten sichtbar machen“ (94,6 %), „Sozialanwaltschaftlich eintreten für Benachteiligte“ (94,4 %), „Persönliche Hilfe gewähren (beraten, trösten, vermitteln)“ (92,5 %) und „Ganzheitliche Hilfe anbieten“ (86,8 %). Zustimmungswerte unter 50 % erhalten die Aussagen „Beitrag leisten zur Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Normen“, „Ergänzende Hilfe für öffentliche Soziale Arbeit leisten“, „Der Erwartungen der Kirchenmitglieder in Bezug auf soziale Hilfen gerecht werden“ und „Materielle Sicherheit der Betroffenen garantieren“. Die größte Diskrepanz zwischen den Antworten von 1978 und 2018 besteht bei der Aussage „Beitrag leisten zur Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Normen“, die damals nur eine Zustimmung von 2,1 % erhielt, heute dagegen immerhin eine Zustimmung von 49,0 % (Fragebogen, Frage 19, Lukatis/Wesenick 1980, 230). Wahrscheinlich dürfte für die damalige Ablehnung der



Aussage ein größerer Einfluss kritischer politischer Theorien im Hochschulstudium

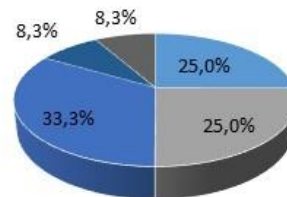
Selbstverständnis der Kirchenkreissozialarbeit (Ergebnisse der Interviews)

- Kirchenkreissozialarbeit als Schnittstelle zwischen Kirche und Diakonie („Gesicht der Kirche“)
- Öffentlichkeitsarbeit und „sich politisch einmischen“
- Allgemeine Sozialberatung (Anlaufstelle für alle Menschen mit Problemen, Schnittstelle zu verschiedenen Angeboten, Flexibilität)
- Projektarbeit

eine Rolle gespielt haben.

Die Mitarbeitenden deuten ihr Rollenverständnis, das zeigen sowohl die Ergebnisse der Interviews als auch der teilnehmenden Beobachtung, durchaus in großer Übereinstimmung mit der Rahmenkonzeption überwiegend als Kombination von Beratung, Vernetzungsarbeit und politischem Anspruch. Auffällig ist, dass Sozialanwaltschaft und gesellschaftliche Solidari- tätsstiftung für die meisten genauso wichtig sind wie die Einzelfall- hilfe. Das scheint eine Besonderheit des Arbeitsfeldes und ein wichtiger Aspekt für das gemeinsame Selbstverständnis zu sein.

**Rollenverständnis
(Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung)**



- Vernetzer_in, Mittler_in zwischen Kirche und Diakonie
- Politisch/sozialanwaltschaftlicher Akteur_in
- Berater_in, Unterstützer_in
- Ehrenamtsmanager_in
- Kirchlich-diakonischer Repräsentant_in

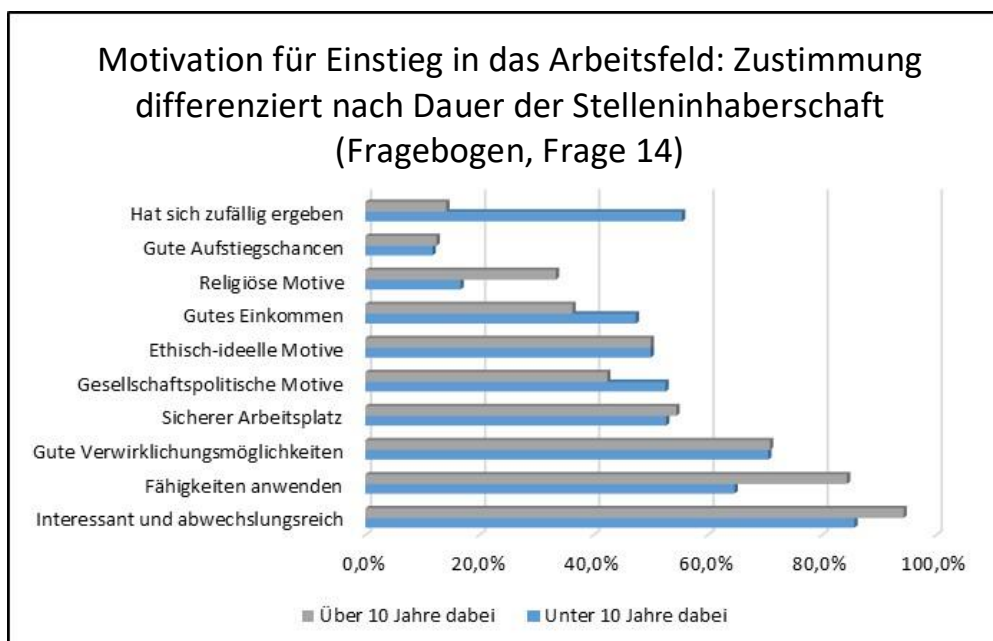
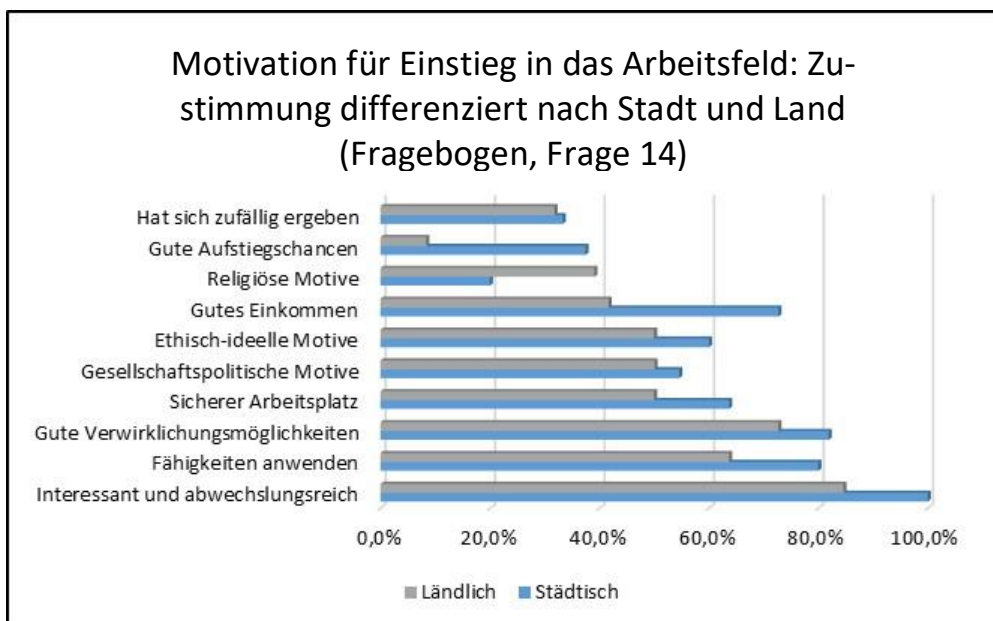
Selbstverständnis der Kirchenkreissozialarbeit (Beispielhafte Zitate aus den Interviews)

„Als erste Aufgabe würde ich immer sehen, dass die Kirchenkreissozialarbeit die Schnittstelle ist von Kirchengemeinde zu den Fachdiensten, also zur gelebten Diakonie, wo die Menschen beraten werden.“

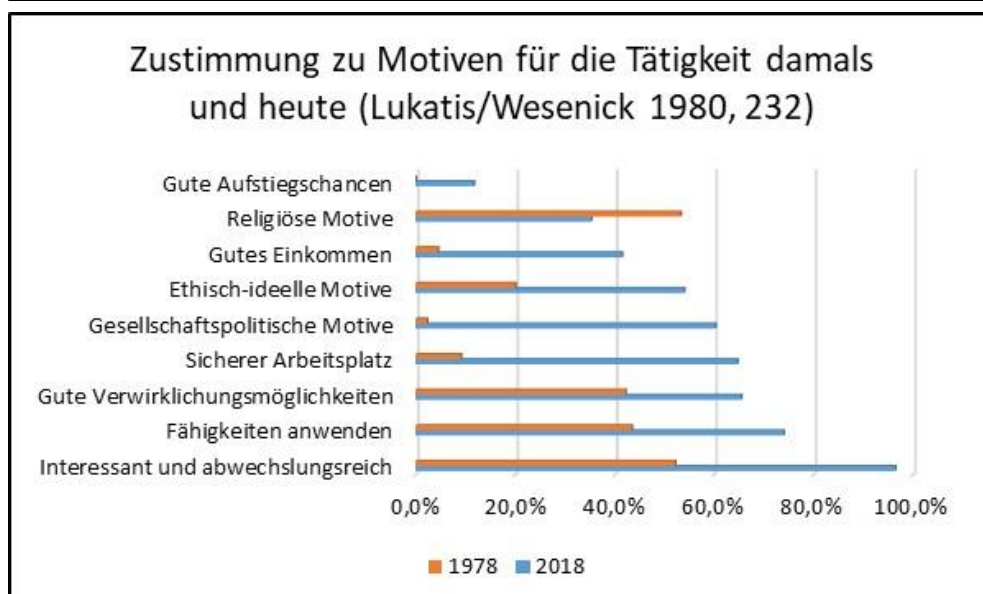
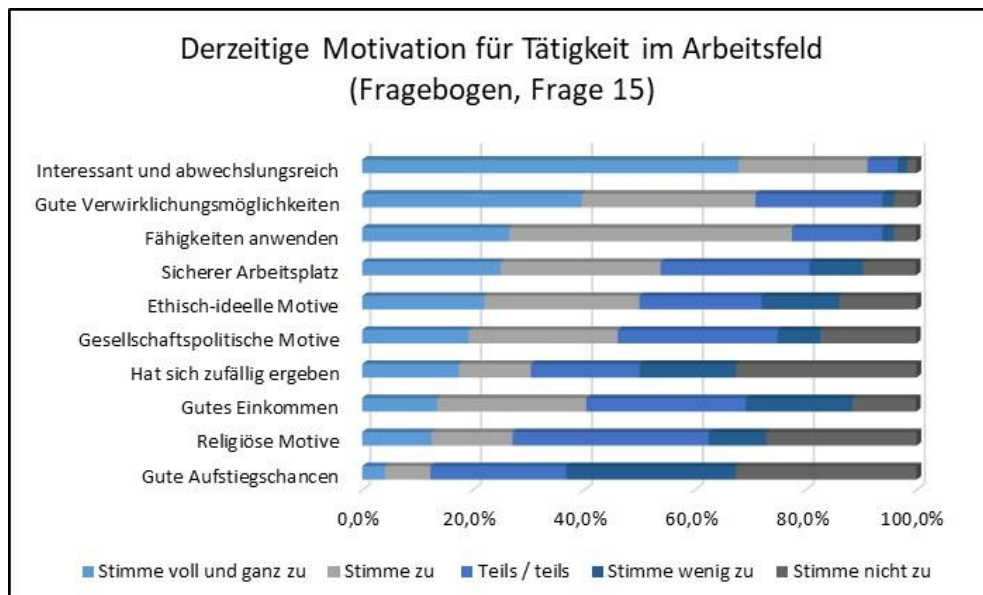
„Das ist die Soziale Arbeit der Kirche. Das heißt klassische Sozialberatung, das heißt diakonische Projekte mit Kirchengemeinden zu entwerfen und das heißt auch sich politisch einzumischen.“

„Eine Stelle, die jeder unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht aufsuchen kann, wenn er Rat und Hilfe braucht.“

Auf die Frage nach den damals entscheidungsleitenden Motiven für den Einstieg in gerade dieses Arbeitsfeld geben die Kirchenkreissozialarbeiter_innen unterschiedliche Antworten. Die überwiegende Mehrheit kann dabei folgenden drei Aussagen zustimmen: „Interessanter und abwechslungsreicher Arbeitsbereich“ (91,1 %), „Besonders gute Möglichkeiten, meine Vorstellungen von Sozialer Arbeit zu verwirklichen“ (77,5 %) und „Besonders gute Möglichkeiten, meine (beruflichen) Fähigkeiten anzuwenden“ (70,9 %). Im städtischen Bereich werden das Einkommen und die Aufstiegschancen positiver bewertet als im ländlichen Bereich (72,8 % und 37,5 % gegenüber 41,7 % und 8,4 %). Religiöse Motive spielten im ländlichen Bereich beim Einstieg in das Arbeitsfeld eine wesentlich größere Rolle als in der Stadt (39,1 % gegenüber 20 %). Bei denjenigen, die ihre Stellen seit über zehn Jahren innehaben, spielten religiöse Motive für den Einstieg in das Arbeitsfeld eine wichtigere Rolle als für die Mitarbeitenden, die erst kürzer dabei sind (33,4 % gegenüber 16,7 %). Dafür geben wesentlich mehr neuere Kolleg_innen an, dass sich der Einstieg in das Arbeitsfeld zufällig ergeben habe, als langjährige Mitarbeitende (55,5 % gegenüber 14,2 %) (Fragebogen, Frage 14).



Die Motivlage scheint sich während des Berufslebens kaum zu verändern, jedenfalls sind die Zustimmungswerte zu den einzelnen Antwortmöglichkeiten bei der Frage nach den Motiven zum Berufseinstieg nahezu identisch mit den Zustimmungswerten bei der Frage nach der derzeitigen Motivation für die Tätigkeit im Arbeitsfeld (Fragebogen, Fragen 14 und 15). Die höchsten Zustimmungswerte erhielten auch im Blick auf die derzeitige Motivation die Antwortmöglichkeiten „Interessanter und abwechslungsreicher Arbeitsbereich“ (96,5 %), „Besonders gute Möglichkeiten, meine (beruflichen) Fähigkeiten anzuwenden“ (73,6 %) und „Besonders gute Möglichkeiten, meine Vorstellungen von Sozialer Arbeit zu verwirklichen“ (65,4 %). Offensichtlich ist eine große individuelle Freiheit bei der Gestaltung der Aufgaben ein Kennzeichen des Arbeitsfelds, das von den Stelleninhaber_innen geschätzt wird (vgl. Kap. 5.2). Die als schlecht wahrgenommenen Aufstiegschancen könnten ein Grund für das verbreitete Gefühl fehlender Anerkennung sein. Interessant ist der Vergleich mit den Antworten auf die entsprechende Frage im Rahmen der Arbeitsfeldanalyse von 1978. Damals waren religiöse Motive für die Mehrheit entscheidend für ihre Tätigkeit als Kirchenkreissozialarbeiter_innen mit 51,1 % (heute 35,5 %), während alle anderen Aspekte deutlich weniger Zustimmung fanden als heute (Fragebogen, Frage 15, Lukatis/Wesenick 1980, 232).



Christlicher Auftrag und Identifikation mit der Kirche (Ergebnisse der Interviews)

- Unterschiedliche Positionen: Christlich motiviert oder sozial motiviert
- Einrichtung der evangelischen Kirche, Klient_innen wissen, dass Kirchenkreissozialarbeit zur Diakonie gehört
- Unterschiedliche Sichtweisen: Einerseits Diakonie gehört zur Kirche, andererseits Identifikation mit Diakonie, aber nicht mit Kirche („nur“ Sozialarbeiter_in)
- Teilweise religiöses Selbstverständnis: Diakonie als christlicher Auftrag, Dienst der Kirche am Menschen, Evangelium leben und in die Tat umsetzen, wir sind die „Hände der Kirche“, „Im Namen des Herrn unterwegs“, Pflichtgefühl der Kirche gegenüber, allerdings nicht für Seelsorge zuständig
- Auftrag: christliche Werte sollen gelebt werden, vorgegebenes diakonisches Leitbild als Richtlinie
- Der christliche Auftrag ist an der Haltung erkennbar: Nächstenliebe, christliches Menschenbild, religionssensible Arbeit (aber nicht Verkündigung), „Jeder Mensch kann zu mir kommen“, bedingungslose Annahme, Selbstbestimmung, bedürfnisorientiert, menschenzentriert, offene und tolerante Arbeit, Christlich bedeutet menschlich

Im Blick auf das religiöse Selbstverständnis und die Haltung gegenüber der Kirche gibt es unter den Mitarbeitenden zwei unterschiedliche Gruppen. Die einen verstehen ihre sozialarbeiterische Tätigkeit als explizit christlich motiviert, die anderen als lediglich implizit christlich begründet. Die erste Gruppe betont die Zugehörigkeit der Diakonie zur Kirche, die zweite Gruppe identifiziert sich zwar mit der Diakonie, nicht aber mit der Kirche als Institution. In beiden Fällen stehen dahinter legitime theologische Deutungen von Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Die zweite Gruppe deutet Soziale Arbeit als Umsetzung der christlichen Botschaft in die Praxis (bedingungslose Annahme aller Menschen), „christlich“ bedeutet für sie „menschlich“, an Spiritualität, Kirchenfrömmigkeit oder der Kirche als Institution haben sie weniger Interesse (Ergebnisse der Interviews). Solche Sichtweisen haben in der Kirchen- und Theologiegeschichte eine lange Tradition, von Martin Luthers Unterscheidung zwischen verborgener und sichtbarer Kirche, über Dietrich Bonhoeffers Forderung nach einem religionslosen Christentum (Bonhoeffer 2008, 140) und Dorothee Sölles Ansatz eines atheistischen Glaubens (Sölle 1968) bis zu Heinrich Pompeys und Paul-Stefan Ross' Gedanken einer anonymen Diakonie. (Pompey/Ross 1998, 228)

Bei der Frage nach persönlichen diakonischen Begründungen der Arbeit gibt es folgerichtig auch eher wenig Zustimmung der Mitarbeitenden zu explizit theologischen Aussagen, aber viel Zustimmung zu politischen Implikationen der christlichen Botschaft. Die höchste Zustimmung erhalten folgende drei diakonische Begründungen der Kirchenkreissozialarbeit: das Bonhoeffer-Zitat „Kirche ist nur Kirche, wenn sie für andere da ist“ (61,4 %), „Weil die christliche Botschaft auch politisch ist, haben wir eine Verantwortung für die Gesellschaft“ (59,6 %) und „Der Gedanke der Gottebenbildlichkeit/Menschenwürde spielt eine wichtige Rolle“ (54,4 %). Es fällt auf, dass sich mit der (etwas paternalistischen) Formulierung „Kirche für andere“ doppelt so viele Mitarbeitende identifizieren wie mit der (beteiligungsorientierten) Formulierung „Kirche mit anderen“, noch stärker ist dieser Unterschied ausgeprägt bei religiös motivierten, langjährigen und städtischen Kirchenkreissozialarbeiter_innen (Fragebogen, Frage 13).

Die hohe Bedeutung des christlichen Menschenbildes und des gesellschaftlichen christlichen Auftrags für die Mitarbeitenden entspricht genau den Schwerpunkten der theologischen Begründung der Kirchenkreissozialarbeit in der neuen Rahmenkonzeption. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 12)

Persönliche diakonische Begründungen der Arbeit (Fragebogen, Frage 13)							
	Alle	Städtisch	Ländlich	unter 10 Jahre dabei	über 10 Jahre dabei	religiöse Motivation	keine religiöse Motivat.
Der Gedanke der Gottebenbildlichkeit/Menschenwürde spielt eine wichtige Rolle	54,4%	41,7%	63,0%	27,3%	71,4%	82,4%	45,2%
Ich trete aufgrund meines Glaubens für eine gerechtere Gesellschaft ein	40,4%	33,3%	44,4%	27,3%	48,6%	64,7%	29,0%
Ich will so wie Jesus auf andere Menschen aktiv zugehen	7,0%	0,0%	11,1%	9,1%	5,7%	11,8%	3,2%
Ich glaube, dass ich in meinem Nächsten Jesus Christus begegne	12,3%	16,7%	14,8%	18,2%	8,6%	11,8%	9,7%
Das Leid anderer Menschen berührt mich und bringt mich dazu, aktiv zu werden	28,1%	25,0%	37,0%	9,1%	40,0%	47,1%	22,6%
Kirche ist nur Kirche, wenn sie für andere da ist	61,4%	75,0%	51,9%	45,5%	71,4%	70,6%	58,1%
Ich wünsche mir, dass Kirche zu einer Kirche mit anderen wird	31,6%	33,3%	25,9%	27,3%	34,3%	23,5%	32,3%
In unserem Miteinander erkennen wir schon etwas vom künftigen Reich Gottes	7,0%	0,0%	7,4%	4,5%	8,6%	17,6%	3,2%
Das Nächstenliebegebot spielt für mich eine wichtige Rolle	50,9%	50,0%	55,6%	31,8%	62,9%	76,5%	38,7%
Weil die chr. Botschaft auch politisch ist, haben wir eine Verantw. für die Gesellschaft	59,6%	33,3%	59,3%	40,9%	71,4%	76,5%	54,8%
Trennung von Kirche und Diakonie muss endlich überwunden werden	40,4%	41,7%	44,4%	36,4%	42,9%	47,1%	32,3%
Gedanke der vorrangigen Option für die Armen spielt für mich eine wichtige Rolle	31,6%	41,7%	22,2%	9,1%	45,7%	41,2%	29,0%
Theologie/ Religion spielt für mich bei der Begründung meiner Arbeit keine Rolle	8,8%	16,7%	7,4%	18,2%	2,9%	5,9%	12,9%
Weiß nicht	3,5%	0,0%	3,7%	9,1%	0,0%	0,0%	6,5%

Bei der theologischen Frage danach, woran das diakonische Profil der eigenen Arbeitsstelle bzw. des Kirchenkreises (oder in der Braunschweiger Landeskirche der Kreisstelle) festgemacht werden könnte (Fragebogen, Frage 16), zeigen die Mitarbeitenden, dass sie sich überwiegend bereits mit theologischen Aspekten beschäftigt haben, eine eigene Position dazu vertreten (die Antwortmöglichkeit „weiß nicht“ wurde kaum gewählt) und dass diese Positionen mit aktuellen Trends der diakoniewissenschaftlichen Debatte erstaunlich gut korrelieren: Das diakonische Profil wird nicht an explizit religiösen Angeboten oder gar expliziter Verkündigung festgemacht. (Hauschildt 2000, 414) Es wird mit einer hohen Qualität des Angebots in Verbindung gebracht, ohne dass jedoch ein Vergleich mit oder eine Abgrenzung zu anderen Anbietern erfolgen muss. (Rüegger/Sigrist 2011, 130ff.) Schöpfungstheologisch-anthropologische Kennzeichen erhalten die höchste Zustimmung. (Rüegger/Sigrist 2011, 118) Vor allem verschiebt sich der Blickwinkel vom Individuum zur Struktur bzw. zu Organisationsmerkmalen (Moos 2018): gute Arbeitsbedingungen, ein ehrlicher Umgang mit Fehlern und Grenzen und ein hohes Gewicht auf sozialpolitisches bzw. sozialanwaltschaftliches Engagement. Daran lässt sich durchaus diakonisches Profil festmachen. (Dietz 2015, 136) Auch hier zeigt sich, dass Mitarbeitende in der Diakonie oft eine höhere theologische Kompetenz im Blick auf die Frage nach dem diakonischen Profil

mitbringen als ihnen von Theologen zugestanden wird. (Arnold/Bonchino-Demmler u.a. 2017, 265)

**Christlicher Auftrag und Identifikation mit der Kirche
(Beispielhafte Zitate aus den Interviews)**

„Also für die Klienten spielt es, glaube ich, in 98 Prozent der Fälle keine Rolle.“

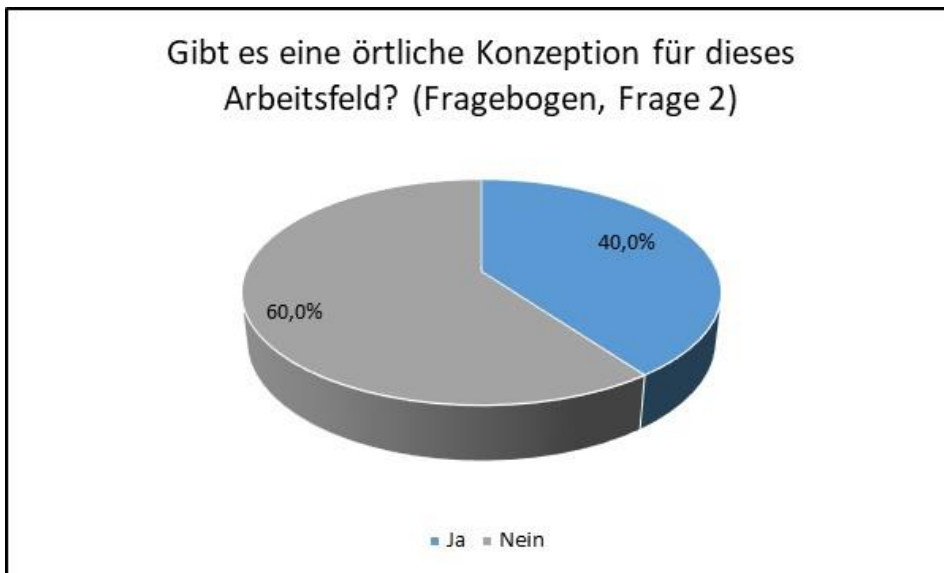
„Das ist im Prinzip im großen Rahmen der Nächstenliebe aufgehängt und so arbeiten wir auch, also wir nehmen jeden an, der hier kommt, so wie er ist, und nehmen den so an und versuchen jeden zu unterstützen.“

„Der Kirchenkreis hat den Auftrag das Evangelium zu leben und wir sind sozusagen die Hände der Kirche. Wir handeln und bringen das in die Tat, was am Sonntag abgekündigt wird.“

5.4 Tätigkeiten und Konzepte

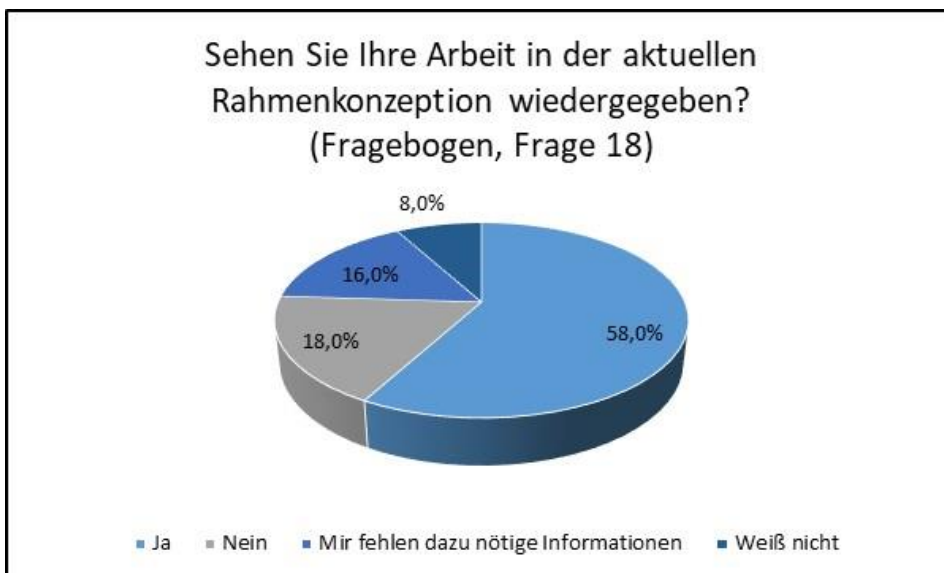
Es wurde erhoben, ob es örtliche Konzeptionen für das Arbeitsfeld gibt und ob die Rahmenkonzeption der Diakonie Niedersachsen zur Anwendung kommt, welche Tätigkeiten die Kirchenkreissozialarbeiter_innen ausüben und welche Schwerpunkte sie dabei setzen, welche Tätigkeiten über die Rahmenkonzeption hinaus verrichtet werden und in welcher Weise Allgemeine Sozialberatung angeboten wird.

Eine deutliche Mehrheit (60,0 %) der Mitarbeitenden gibt an, dass es bei ihnen keine örtliche Konzeption für das Arbeitsfeld der Kirchenkreissozialarbeit gibt (Fragebogen, Frage 2).



(Fragebogen, Frage 2). Eine Stellenbeschreibung liegt bei 38,6 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen vor, eine Tätigkeitsbeschreibung bei 35,1 %, eine Dienstanzweisung bei 42,1 %. Immerhin 17,5 % der Stelleninhaber_innen arbeiten ohne jegliche

Vorgabe dieser Art, also völlig ohne Klärung von Aufgaben und Prioritäten. (Fragebogen, Frage 1). Nicht nur aus rechtlichen bzw. verwaltungstechnischen Gründen (Finanzausgleichsgesetz), sondern vor allem aus Gründen der Entlastung der Mitarbeitenden und aus fachlichen Gründen wäre es wichtig, flächendeckend transparente örtliche Konzeptionen auf der Grundlage von Bedarfsanalysen zu erstellen.



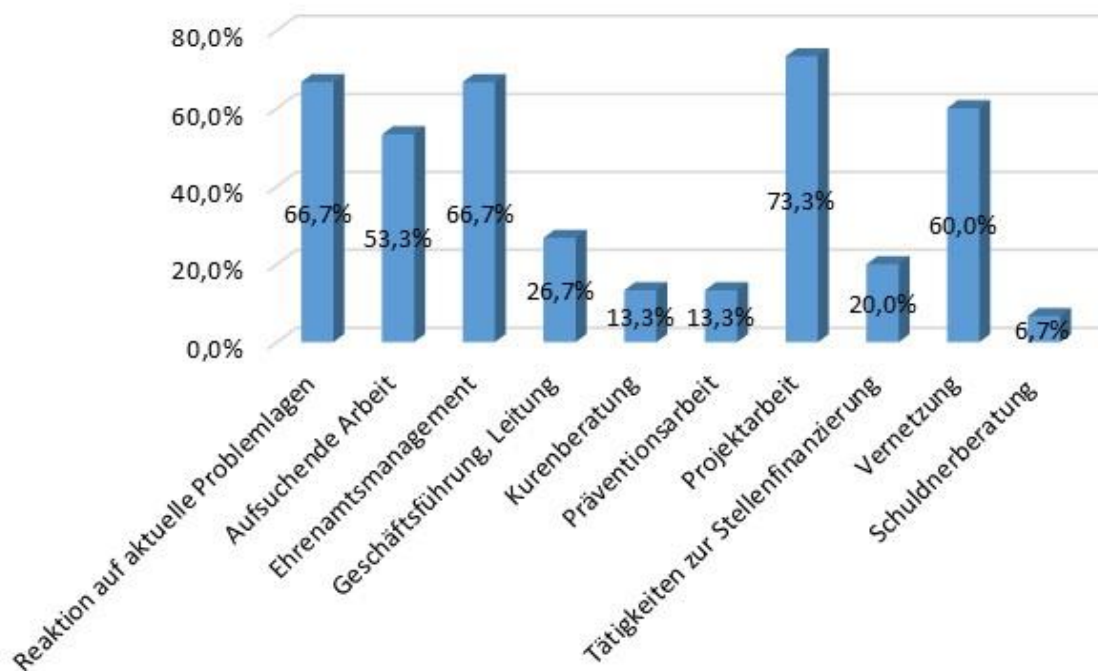
Sehen Sie Ihre Arbeit in der aktuellen Rahmenkonzeption wiedergegeben? (Fragebogen, Frage 18)

Die Mehrheit der Kirchenkreissozialarbeiter_innen findet ihre Tätigkeiten in der Rahmenkonzeption der Diakonie Niedersachsen wieder, aber keineswegs alle. Etwa ein Viertel der Stelleninhaber_innen kennt die Inhalte des Rahmenkonzepts anscheinend noch nicht im Detail.

Schwerpunkte / Tätigkeiten der Kirchenkreissozialarbeit (Ergebnisse der Interviews)

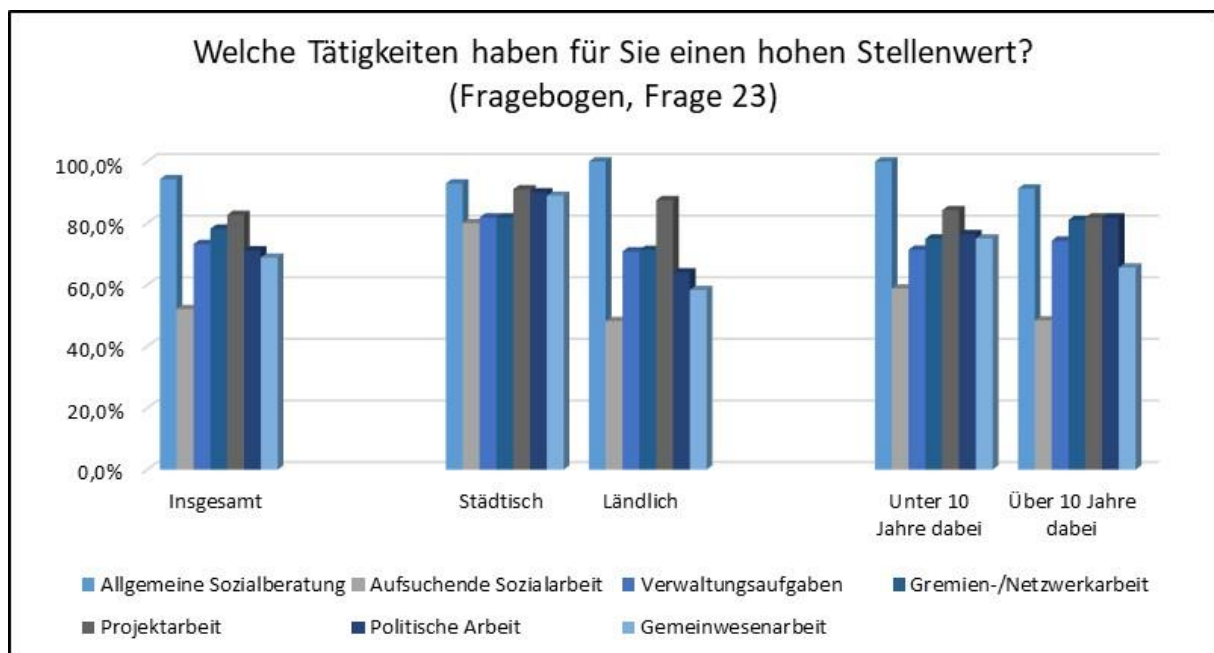
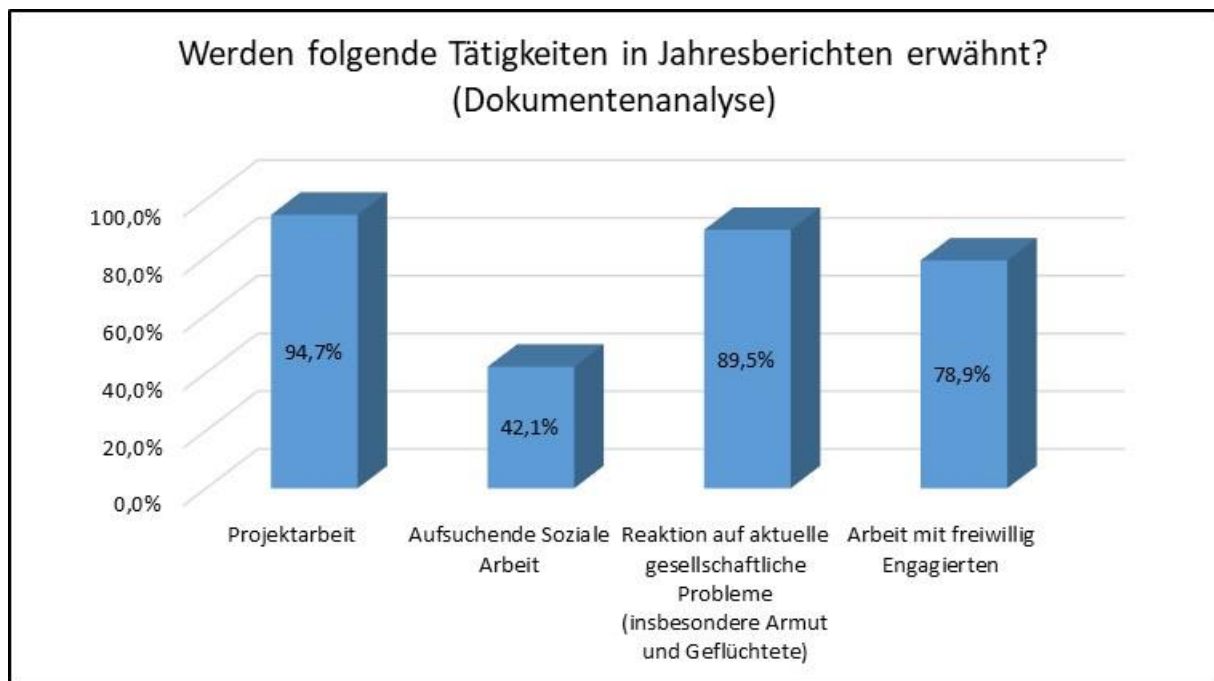
- Anlaufstelle für alle Menschen mit Problemen, z.B. Sozialleistungsbezieher_innen, Menschen mit Migrationshintergrund, Senioren, Alleinerziehende
- Beratung, z.B. Schwangerenberatung, Kurenberatung, Allgemeine Sozialberatung (bis zu 50 % der Beratungstätigkeiten), zusätzlich Dokumentationen und Evaluationen
- Öffentlichkeitsarbeit, z.B. Gremienarbeit, sozialpolitische Arbeit
- Schnittstelle Kirche und Diakonie, z.B. Arbeiten mit Kirchengemeinden, Kontakt zu Diakoniebeauftragten
- Sonderaufgaben, z.B. Qualitätsmanagement, Supervision und Fortbildungen, Leitungsaufgaben
- Projektarbeit, z.B. Ehrenamt, zielgruppenspezifische Gruppenangebote
- Sozialräumliches Arbeiten und Netzwerken als Grundlage aller Schwerpunkte

Tätigkeiten neben der Allgemeinen Sozialberatung (Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung)



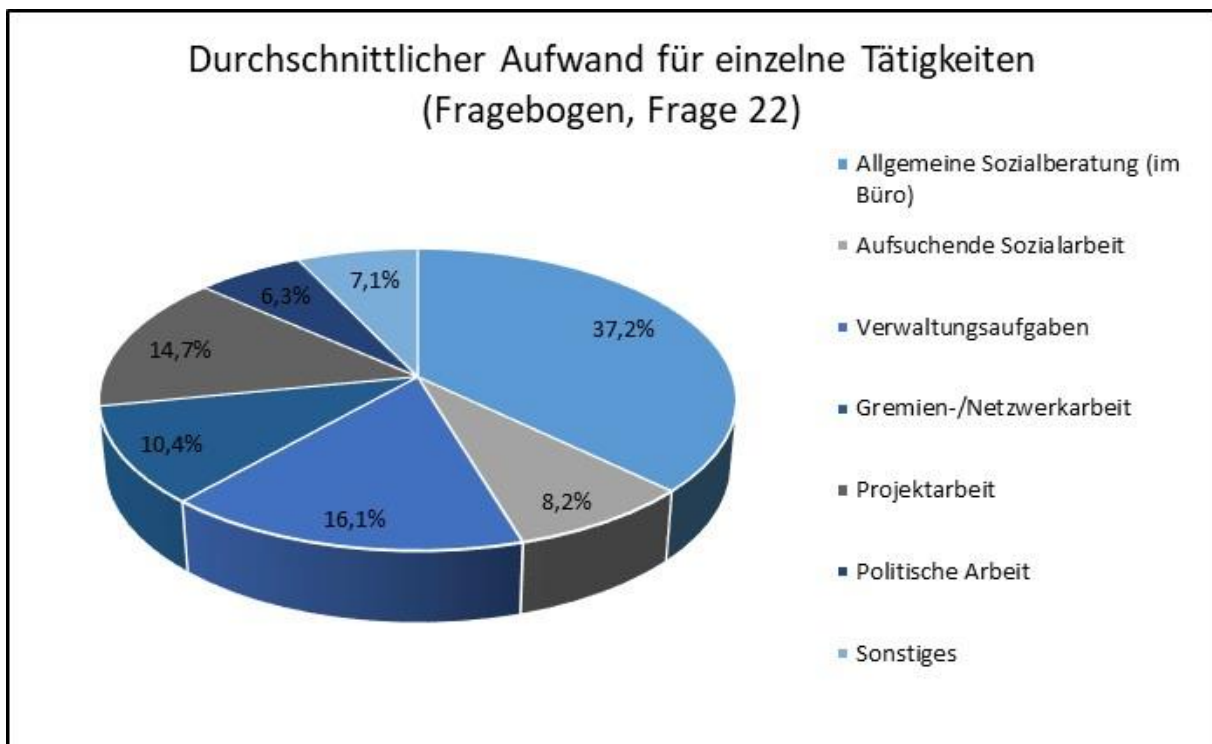
Die Allgemeine Sozialberatung, die für alle Menschen offen ist, ist für nahezu alle Kirchenkreissozialarbeiter_innen das Herzstück ihrer Tätigkeit. In den Interviews äußerten die meisten Mitarbeitenden außerdem, dass politische Arbeit, Vernetzungsarbeit und Projektarbeit zu ihren Schwerpunkten gehören (Ergebnisse der Interviews). Die teilnehmende Beobachtung ergab neben Allgemeiner Sozialberatung, Vernetzung und Projektarbeit auch noch Ehrenamtsmanagement sowie die Reaktion auf aktuelle Problemlagen als Tätigkeiten, die bei der Mehrheit der Stelleninhaber_innen eine wichtige Rolle spielen (Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung). In den Jahresberichten

werden besonders häufig Projektarbeit, Reaktionen auf aktuelle gesellschaftliche Probleme sowie Arbeit mit freiwillig Engagierten genannt. Diese Tätigkeiten eignen sich natürlich besonders gut für die Außendarstellung (Dokumentenanalyse).

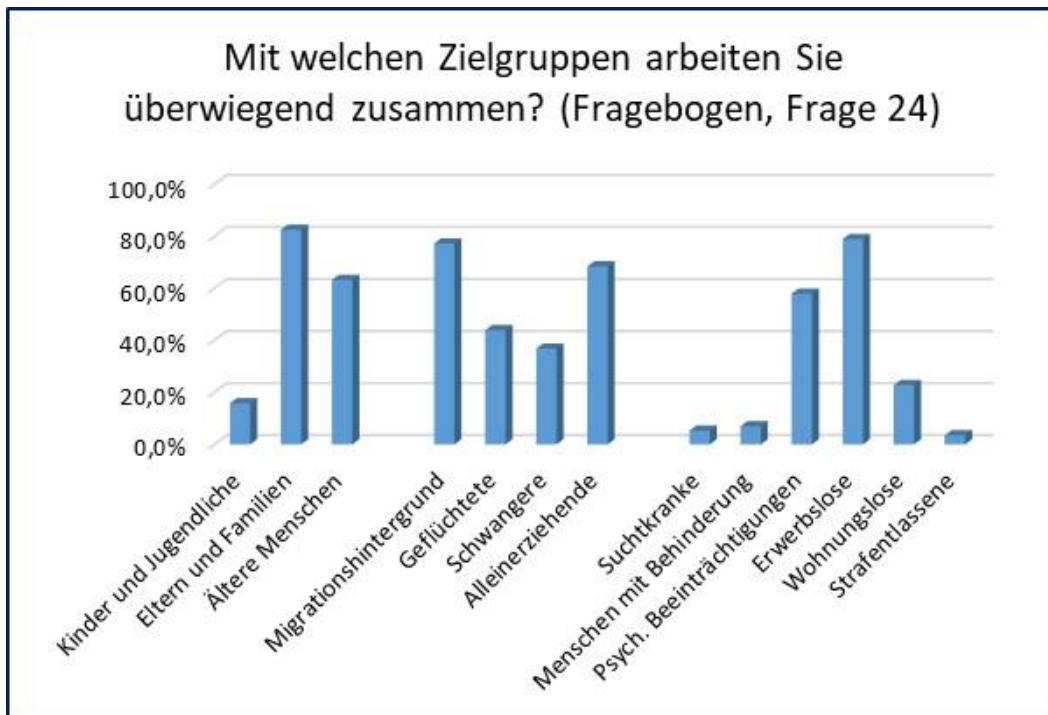


Im Fragebogen wurde detailliert abgefragt, welche Tätigkeiten für die Kirchenkreissozialarbeiter_innen einen wie hohen Stellenwert besitzen (Fragebogen, Frage 23). Alle genannten Tätigkeitsbereiche erreichten einen Wert von über 50,0 % bei den Antwortmöglichkeiten „sehr wichtig“ oder „wichtig“. Dennoch lassen sich Prioritäten erkennen. Die „Allgemeine Sozialberatung (im Büro)“ wurde von 94,3 % der Mitarbeitenden als wichtig oder sehr wichtig angesehen, die „Allgemeine und aufsuchende Soziale Arbeit (außerhalb)“ dagegen nur von 52,1 %. Die anderen Bereiche liegen dazwischen: „Verwaltungsaufgaben / Anträge schreiben (z.B. Projektmittel)“ mit 73,2 %, „Teilnahme an Gremien / Netzwerkarbeit“ mit 78,2 %, „Projektarbeit“ mit 82,7 %, „Öffentlichkeitsarbeit

/ Politische Lobbyarbeit“ mit 71,2 % und „Gemeinwesenarbeit“ mit 68,8 %. Die Allgemeine Sozialberatung ist für die meisten die mit Abstand wichtigste Tätigkeit, auch wenn man die Ergebnisse differenziert nach Stadt und Land sowie nach der Dauer der Stelleninhaberschaft betrachtet. Auffallend ist, dass von Mitarbeitenden in ländlichen und kleinstädtischen Gegenden die aufsuchende Soziale Arbeit, die politische Arbeit und die Gemeinwesenarbeit eine klar niedrigere Priorität erhalten als von Mitarbeitenden in Groß- und Mittelstädten. Beim Verhältnis von Allgemeiner Sozialberatung im Büro einerseits und allgemeiner und aufsuchender Sozialer Arbeit außerhalb andererseits zeigt sich insgesamt eher eine Komm-Struktur als eine Geh-Struktur. Die insgesamt hohe Bedeutung der Gremien- und Netzwerkarbeit spiegelt sich überraschenderweise nicht in einer hohen Teilnahme an Gremien wieder (vgl. Kap. 5.6). Entweder werden Netzwerke auf andere Weise gepflegt oder die eigene Stellenwertzuschreibung ist inkonsistent. Die Allgemeine Sozialberatung ist erwartungsgemäß in ländlichen Gegenden noch wichtiger als in städtischen, da es in ländlichen Gegenden weniger spezialisierte Beratungsangebote und damit einen größeren Bedarf nach einem allgemeinen Beratungsangebot gibt.



Die Frage nach dem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand für einzelne Tätigkeiten (Fragebogen, Frage 22) ergibt, dass die Tätigkeits-Schwerpunkte bei den einzelnen Stelleninhaber_innen sehr heterogen sind. Die Bildung von Durchschnittswerten zeigt, dass die meiste Arbeitszeit für Beratung im Büro aufgewendet wird (37,2 %), gefolgt von Verwaltungsaufgaben (16,1 %) und Projektarbeit (14,7 %). Für politische Arbeit bleibt offenbar wenig Zeit, obwohl man sie für wichtig hält und gerne machen würde.



Bei der Frage nach den wichtigsten Zielgruppen (Fragebogen, Frage 24) zeigt sich eine Konzentration auf die Personengruppen, die statistisch besonders von Armut und Teilhabedefiziten betroffen sind, nämlich kinderreiche Familien (82,5 %), Menschen mit Migrationshintergrund (77,2 %), Alleinerziehende (68,4 %) und Erwerbslose (78,9 %). Hier wird auch deutlich, wo gegenwärtig armutspolitische Handlungsbedarfe bestehen. Dass bestimmte Zielgruppen weniger relevant sind, weil es für sie Angebote anderer spezialisierter Sozialarbeiter_innen gibt, entspricht dem Aufgabeprofil der Kirchenkreissozialarbeiter_innen. Auffallend ist der geringe Stellenwert der Zielgruppe „Kinder und Jugendliche“ (15,8 %). Im Blick auf die Zielgruppen zeichnet sich seit der Arbeitsfeldanalyse von 1978 eine deutliche Verschiebung ab. Ältere Menschen und Familien spielen damals wie heute eine wichtige Rolle. Aber damals stellten Suchtkranke und Menschen mit Behinderung eine deutlich wichtigere Zielgruppe dar, während heute Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Erwerbslose und Menschen mit Migrationshintergrund eine deutlich wichtigere Zielgruppe darstellen (Fragebogen, Frage 24, und Lukatis/Wesenick 1980, 221). Hier zeichnet sich das Phänomen zunehmender Multiproblemlagen in der Beratung ab, das zu einer spürbaren Zunahme der Arbeitsbelastung der Stelleninhaber_innen führt (vgl. Kap. 5.9).

Schwerpunkte / Tätigkeiten der Kirchenkreissozialarbeit (Beispielhafte Zitate aus den Interviews)

„Ich bin Geschäftsbereichsleiter für den Bereich der Kirchenkreissozialarbeit [...]. Das heißt ich habe viel Leitungsaufgaben, Personalleitung, Führung, Teamsitzung.“

„Das Schwerpunktthema ist Armut und Teilhabe“

„Die Allgemeine Sozialberatung, die Kuren-Beratung, ich mache Gemeindediakonie und bin die Hausleitung“

Eine klare Trennung zwischen Kirchenkreissozialarbeit und spezialisierten diakonischen Beratungsangeboten, wie Schuldnerberatung oder Schwangerschaftskonfliktberatung, wie sie in der Rahmenkonzeption gefordert wird (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 15), findet nicht überall statt. An wichtigen Tätigkeiten über das Rahmenkonzept hinaus sind insbesondere zu nennen: Leitungsaufgaben / Geschäftsführungsaufgaben, Schwangerenberatung, Kurberatung, psychosoziale Beratung, Schuldnerberatung (Fragebogen, Frage 22, und Dokumentenanalyse). Die Vermischung von Arbeitsbereichen wie Kirchenkreissozialarbeit und Schuldnerberatung in der Praxis ist nicht unproblematisch, da die Eingruppierung der Kirchenkreissozialarbeiter_innen darauf basiert, dass sie etwas anderes tun als beispielsweise Schuldnerberater_innen. Teilweise handelt es sich möglicherweise auch um Tätigkeiten, die Mitarbeitende im Rahmen des Bereichs Kirchenkreissozialarbeit, die selbst keine Kirchenkreissozialarbeiter_innen sind, leisten (fehlende Begriffsdifferenzierung, vgl. Kap. 3.2). Gleichwohl besteht an dieser Stelle offenbar Klärungsbedarf. Leitungstätigkeiten stellen nach wie vor für viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen eine zeitintensive Aufgabe dar. Die Streichung dieser Aufgaben aus der Liste der Kernaufgaben des Arbeitsfeldes in der neuen Rahmenkonzeption, wird dieser Arbeitsrealität vieler Mitarbeitender nicht gerecht. Wer Leitungsaufgaben hat, hat weniger Zeit für andere Schwerpunktsetzungen, dafür ist die hohe Bedeutung der Kirchenkreissozialarbeit in solchen Fällen vermutlich klarer im Kirchenkreis verankert. Die Diakonie Niedersachsen müsste die in der Rahmenkonzeption angekündigte eigene Ausarbeitung zum Thema Geschäftsführung dringend in Angriff nehmen. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 8)

**Sonstige Tätigkeiten
(Fragebogen, Frage 22)**

- Leitungstätigkeiten (12 Nennungen)
- Fortbildung (2 Nennungen)
- Schwangerenberatung (2 Nennungen)
- Koordination (2 Nennungen)
- Fachberatung (2 Nennungen)
- Kurberatung
- Schuldnerberatung

**Erwähnung von Tätigkeiten, die laut Rahmenkonzeption nicht der Kirchenkreissozialarbeit zuzuordnen sind
(Dokumentenanalyse)**

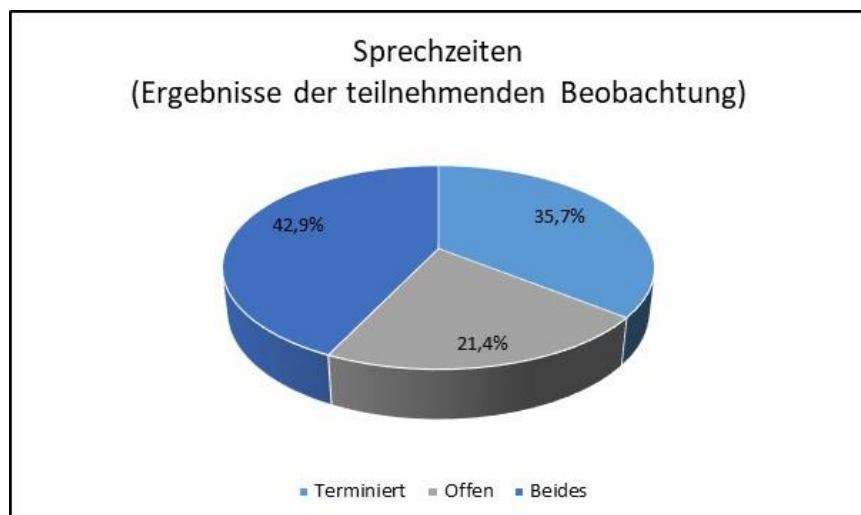
- Kurenberatung (9 Nennungen)
- Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung (8 Nennungen)
- Schuldner- und Insolvenzberatung (5 Nennungen)
- Flüchtlingsberatung (2 Nennungen)
- Lebens- und Paarberatung (1 Nennung)

Allgemeine Sozialberatung als Arbeitsschwerpunkt (Ergebnisse der Interviews)

- Unterschiedliche Bewertung: Von „hoher Stellenwert“ (bis zu 85%) bis „spielt kaum eine Rolle“
- Merkmale: keine fachliche Spezialisierung, auch aufsuchend, niedrigschwellig, Vermittlungsstelle, offene Sprechstunde und/oder Terminsprechstunde, sozialanwaltschaftlich
- Mensch im Mittelpunkt: „auf Augenhöhe“, bedürfnisorientiert, Hilfe zur Selbsthilfe, zunehmend „multikausal problembelastete“ Klient_innen
- Aufgaben/Tätigkeiten: Anträge erklären und ausfüllen, Beihilfen auszahlen, „Praktische Hilfen“ (z.B. Umzug), Anliegen rund um Themen im Blick auf das Jobcenter
- Klient_innen empfehlen es weiter, Angebot wird gut angenommen, das ist eine Grundlage für sozialpolitisches und sozialanwaltschaftliches Engagement

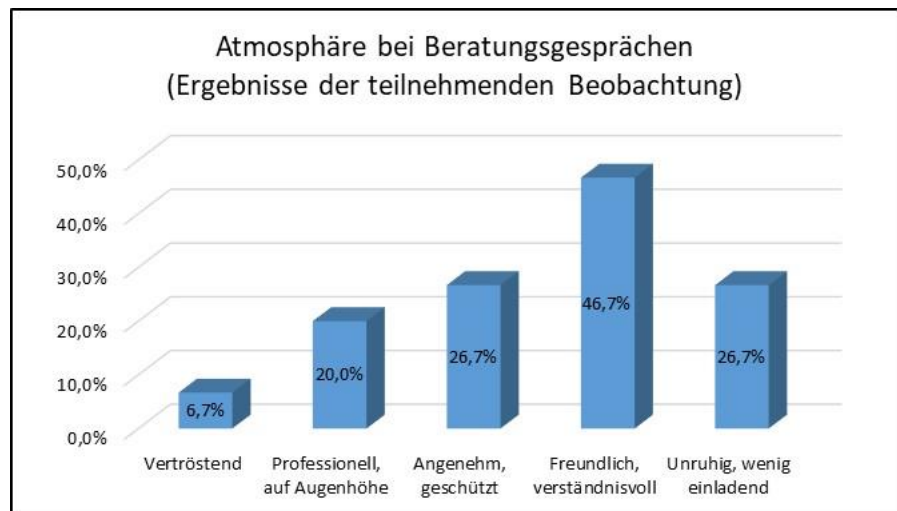
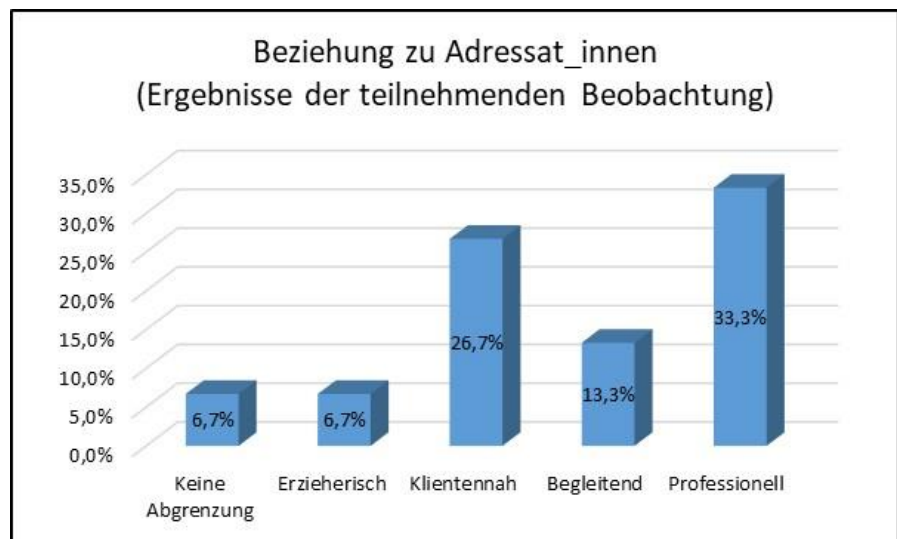
Die Allgemeine Sozialberatung wird flächendeckend als Arbeitsschwerpunkt angeboten und in hoher fachlicher Qualität durchgeführt (Ergebnisse der Interviews). Die Besonderheiten der Allgemeinen Sozialberatung (niedrigschwellig, offen für alle, keine inhaltliche Spezialisierung, Vermittlungsfunktion, bedürfnisorientiert, Hilfe zur Selbsthilfe, sozialanwaltschaftlicher Anspruch) prägen das Arbeitsfeld der gesamten Kirchenkreissozialarbeit, da sie die ideale Grundlage sowohl für Vernetzungsarbeit (Vermittlung zu verschiedenen anderen innerkirchlichen und außerkirchlichen Angeboten im Sozialraum) als auch für Projektarbeit (Wissen zu Bedarfen und aktuellen Herausforderungen) als auch für eine sozialanwaltschaftliche Tätigkeit (Unterstützung im Umgang mit Behörden, Wissen zu politischem Handlungsbedarf) darstellen.

Eine gewisse Gefahr besteht darin, dass manche Stelleninhaber_innen sich zu sehr auf die Beratungstätigkeit im Büro zurückziehen und dadurch die aufsuchende Soziale Arbeit und die Vernetzungsarbeit (z.B. in Kirchengemeinden gehen) zu kurz kommen könnten. Diese Versuchung besteht umso mehr, als Beratungsarbeit manchmal angenehmer ist als andere Tätigkeitsschwerpunkte: Hier fragen Klient_innen die Kompetenzen der Kirchenkreissozialarbeiter_innen nach, während man in anderen Zusammenhängen (z.B. Kirchengemeinden) mitunter erst mühsam für eine Zusammenarbeit werben muss. Insbesondere Mitarbeitende mit halben Stellen



und ohne Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten haben jedoch oft aus organisatorischen Gründen kaum eine andere Chance, als einen Arbeitsschwerpunkt auf die Beratung im Büro zu legen. Erfolgt die Beratung an anderen Orten (z.B. in Kirchengemeinden) fehlen oft Materialien (z.B. Gesetzestexte oder Briefmarken), so dass durch notwendige Nacharbeit viel Zeit verlorengeht. Grundsätzlich gehört die Möglichkeit einer Priorisierung der Allgemeinen Sozialarbeit im Büro zum Freiraum der Stelleninhaber_innen. An einzelnen Orten gibt es konzeptuelle Ansätze zur Entwicklung von Gehstrukturen.

Die Beratungsgespräche der Allgemeinen Sozialarbeit erfolgen also überwiegend im Büro, an knapp der Hälfte der Orte nur terminiert. Die Beziehung zu den Adressat_innen wird als klientennah und professionell wahrgenommen, die Atmosphäre bei den Beratungsgesprächen als freundlich, verständnisvoll, angenehm und geschützt, allerdings teilweise auch als unruhig. An mehr als der Hälfte der Orte werden im Rahmen der Beratung geldwerte Unterstützungsleistungen an Klient_innen abgegeben, meist in Form finanzieller Einzelhilfe (Ergebnisse der Dokumentenanalyse).



Werden im Rahmen der Beratung geldwerte Unterstützungsleistungen an Hilfesuchende abgegeben? (Dokumentenanalyse)

- Ja (57,9 %)
- Nein (42,1 %)

Falls ja, in welcher Form?

- Finanzielle Einzelhilfe (8 Nennungen)
- (Lebensmittel-) Gutscheine (5 Nennungen)
- Sachspenden / Geschenke (2 Nennungen)

**Allgemeine Sozialberatung als Arbeitsschwerpunkt
(Beispielhafte Zitate aus den Interviews)**

„Das ist sicherlich in vielen Kirchenkreisen auch so, da ist der Kirchenkreissozialarbeiter DER Mann für die Sozialberatung. Bei uns bin ich das eben nicht.“

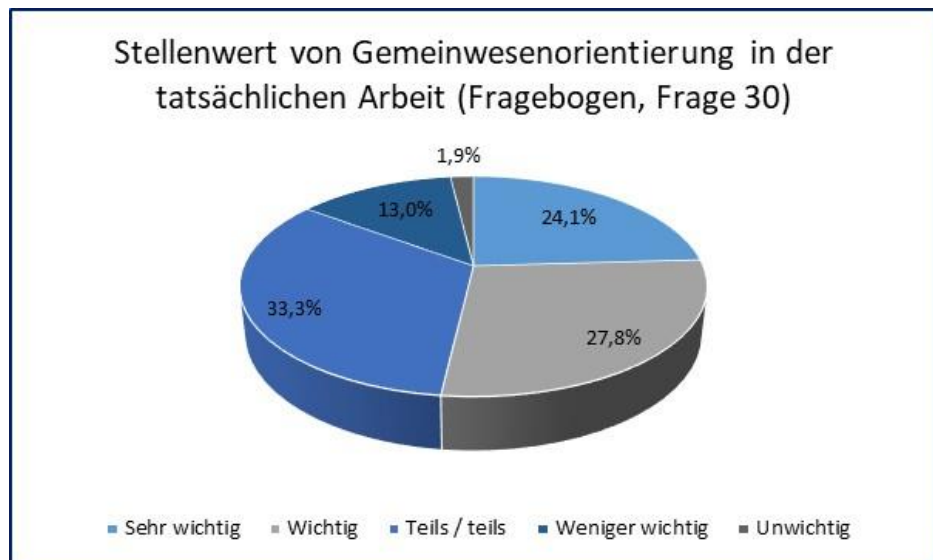
„Also es ist schon der Hauptberatungsbereich und da wo wir am meisten frequentiert werden.“

„Die Allgemeine Sozialberatung hat ganz oft Priorität.“

5.5 Gemeinwesendiakonische Orientierung

Seit etwa zehn Jahren ist Gemeinwesendiakonie ein Modethema: Positionspapiere, Tagungen, Publikationen, millionenschwere Projektförderungen in diversen Landeskirchen. Martin Horstmann und Elke Neuhausen haben Gemeinwesendiakonie maßgeblich definiert als „gemeinsame Strategie von verfasster Kirche und organisierter Diakonie, bei der kirchliche und diakonische Einrichtungen im Stadtteil mit weiteren Akteuren kooperieren. Ziel ist es, Quartierseffekte zu erzielen“. (Horstmann/Neuhausen 2010, 1) Gemeinwesendiakonie impliziert eine Öffnung zum Gemeinwesen hin, eine bewusste gemeinsame Verantwortungsübernahme von Kirche und Diakonie für den Ort sowie eine Orientierung an den Lebenslagen der Menschen. Sie ist anschlussfähig an die traditionellen Konzepte von Gemeinwesenarbeit, Stadtteildiakonie, Nachbarschaftszentren und Begegnungsstätten. (Horstmann/Neuhausen 2010, 5) Bei gemeinwesendiakonischen Ansätzen geht man nicht davon aus, was die Menschen brauchen könnten, sondern man fragt die Bewohner_innen selbst nach ihren Interessen und Bedarfen. Man erkundet den Stadtteil und die Stimmungslage, entwickelt gemeinsam lokale Ideen und setzt sie um. Zentral ist die Mitentscheidung der Bewohner_innen. Bei gemeinwesendiakonischen Ansätzen arbeitet man nicht defizitorientiert, sondern mit den Ressourcen des Stadtteils bzw. seiner Bewohner_innen, um strukturelle Defizite aufzuheben. „Damit verändern sich allerdings auch die Lebensverhältnisse und Handlungsspielräume der Bewohner.“ (Oelschlägel 2007, 30)

Auch schon bevor es den Begriff gab, arbeiteten Kirchenkreissozialarbeiter_innen nach den grundlegenden Handlungsprinzipien der Gemeinwesendiakonie, weil die Vernetzung und Kooperation mit kirchlichen und außerkirchlichen Partnern, die Initiierung bedarfsorientierter diakonischer Projekte gemeinsam mit Kirchengemeinden, die Aktivierung von Adressat_innen sowie die Arbeit mit freiwillig Engagierten und nicht zuletzt der politische Anspruch stets zu den Kernaufgaben der Kirchenkreissozialarbeit gehörten. Die aktuelle Rahmenkonzeption hat diese Aspekte noch expliziter in den Vordergrund gestellt. Wir betrachten in diesem Abschnitt die Aspekte des Stellenwerts der Gemein-

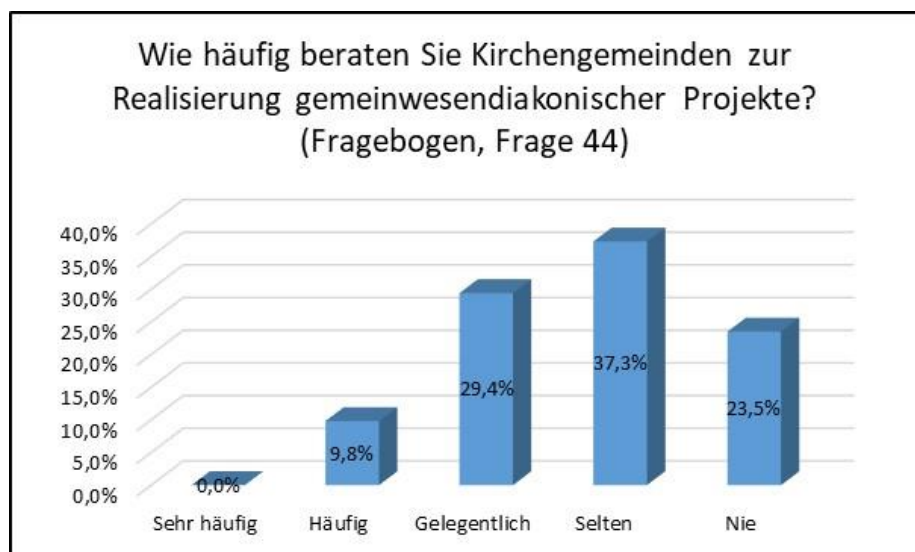
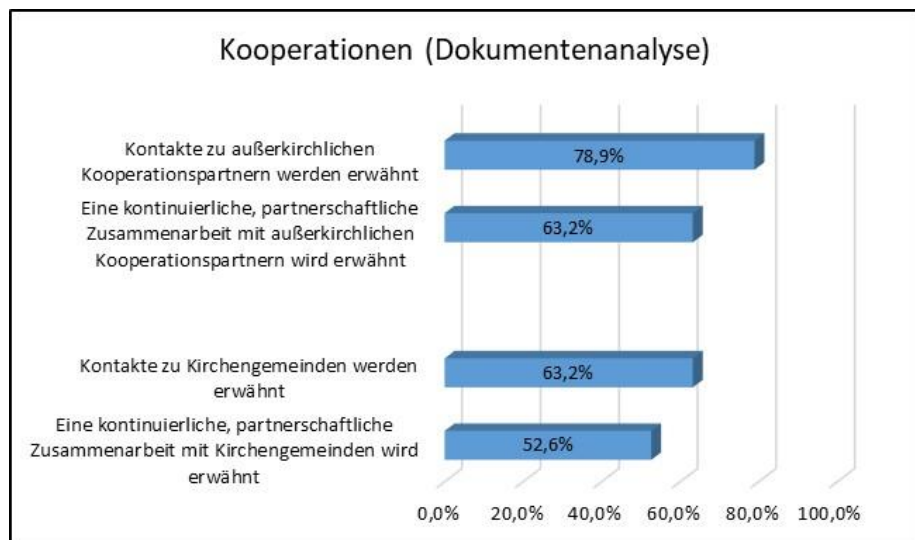
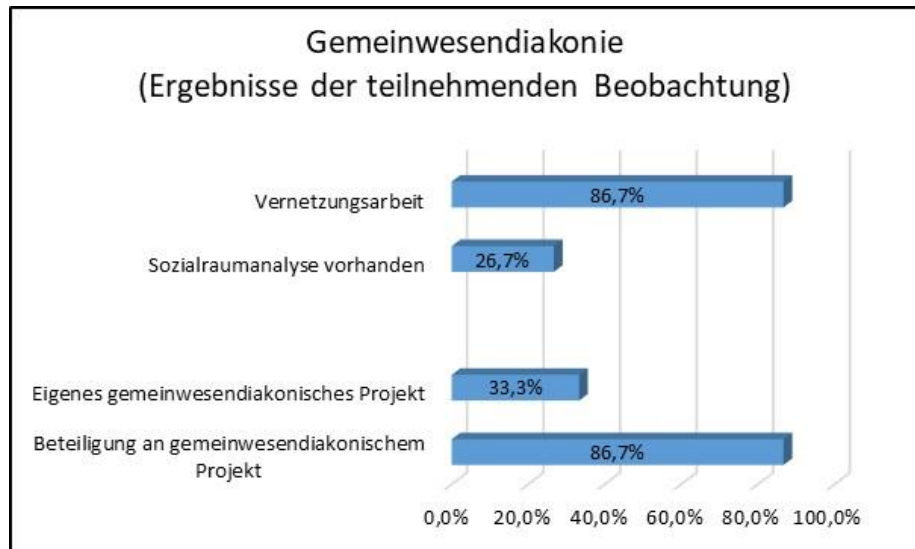


wesenorientierung, der Vernetzung und Kooperation, der Bedarfsorientierung, der Beteiligung von Adressat_innen und der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.

Sowohl in den Aufgabenbeschreibungen als auch in der tatsächlichen Arbeit hat Gemeinwesenorientierung einen mittleren bis hohen Stellenwert. Nur knapp 15 % der Befragten geben an, dass der Stellenwert von Gemeinwesenorientierung in der tatsächlichen Arbeit „weniger wichtig“ oder „unwichtig“ sei (Fragebogen, Frage 30). Dieses Ergebnis passt zur Beobachtung, dass die allermeisten Kirchenkreissozialarbeiter_innen gut vernetzt und an gemeinwesendiakonischen Projekten beteiligt sind (Er-

gebnisse der teilnehmenden Beobachtung). Für fast 80 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen hat Netzwerkarbeit einen hohen Stellenwert (Fragebogen, Frage 23, vgl. Kap. 5.4).

Auch in den Jahresberichten werden Kontakte zu außerkirchlichen Kooperationspartnern (78,9 %) und zu Kirchengemeinden (63,2 %) explizit erwähnt (Dokumentenanalyse). Die Zusammenarbeit mit kirchlichen und außerkirchlichen Kooperationspartnern wird in den Kapiteln 5.6 und 5.7 näher betrachtet. Kirchenkreissozialarbeit ist nie isolierte Einzelarbeit, sondern greift immer auf verschiedene Mitwirkende aus einem gut organisierten Netzwerk zurück. So ist auch laut der Rahmenkonzeption eine gute inner- und außerkirchliche Vernetzung der Kirchenkreissozialarbeiter_innen eine Voraussetzung, um auf die regionale Situation fachlich angemessen reagieren zu können. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 8) Insgesamt fällt allerdings auf, dass die außerkirchliche Zusammenarbeit oft als unkomplizierter empfunden wird als die innerkirchliche. Eine große Chance des Arbeitsfeldes besteht in der Beratung von Kirchengemeinden zur Realisierung gemeinwesendiakonischer Projekte. Über 60 %



Über 60 %

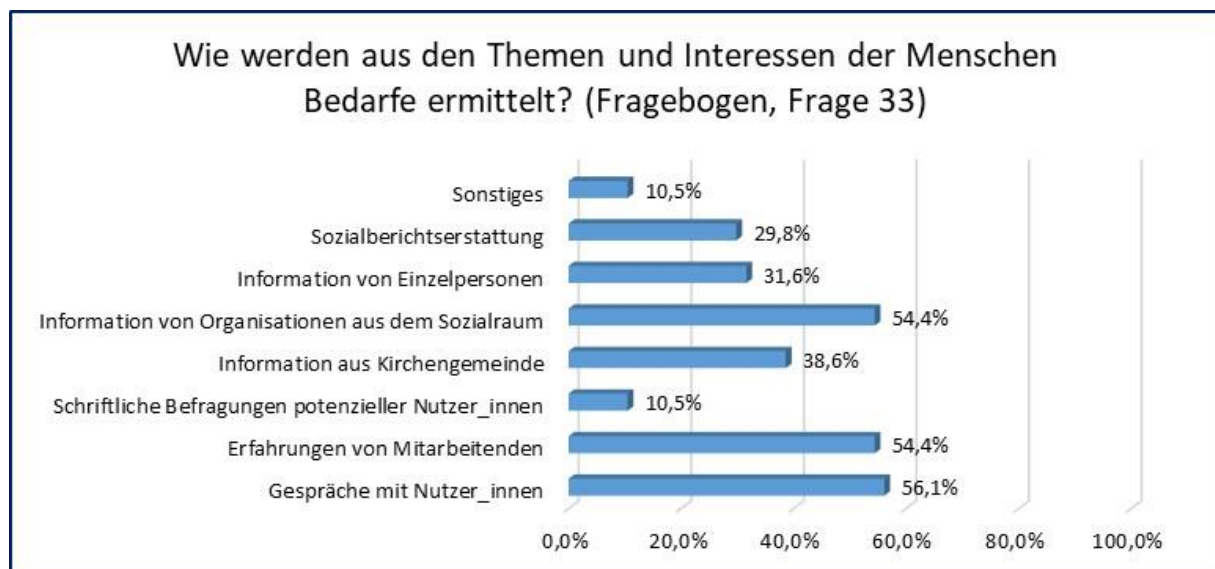
der Mitarbeitenden geben jedoch an, dass sie dies selten oder nie tun (Fragebogen, Frage 44). Folglich liegt hier ein großes noch nicht realisiertes Potenzial.

Für gemeinwesenorientierte Ansätze sind eine Bedarfsorientierung (Sozialraumanalyse) und eine Beteiligung der Adressat_innen an der Bedarfserhebung (z.B. aktivierende Befragung) konstitutiv. Eine Sozialraumanalyse lag nur etwa an einem Viertel der Hospitationsorte vor (Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung).

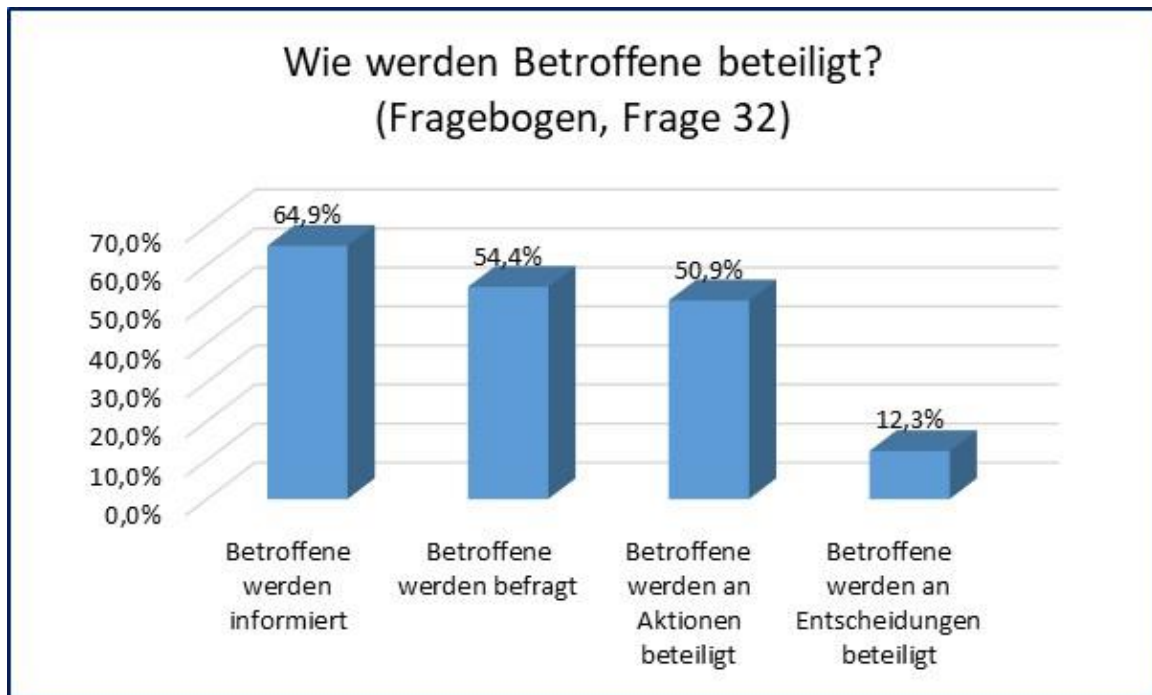
Aber die Formulierungen in den Jahresberichten legten immerhin in knapp der Hälfte der Fälle die Annahme nah, dass so etwas wie eine systematische Analyse des Sozialraums anhand von Statistiken und ähnlichem stattgefunden hat (Dokumentenanalyse).



Bedarfe werden meist durch Gespräche mit Adressat_innen (56,1 %), Erfahrungen von Mitarbeitenden (54,4 %) und Informationen von Organisationen aus dem Sozialraum (54,4 %) ermittelt (Fragebogen, Frage 33). Auch wenn die Zustimmung zur Aussage „Gespräche mit Adressat_innen“ höher ist als zu allen anderen, verwundert es gleichwohl, dass der Wert nicht noch höher liegt.



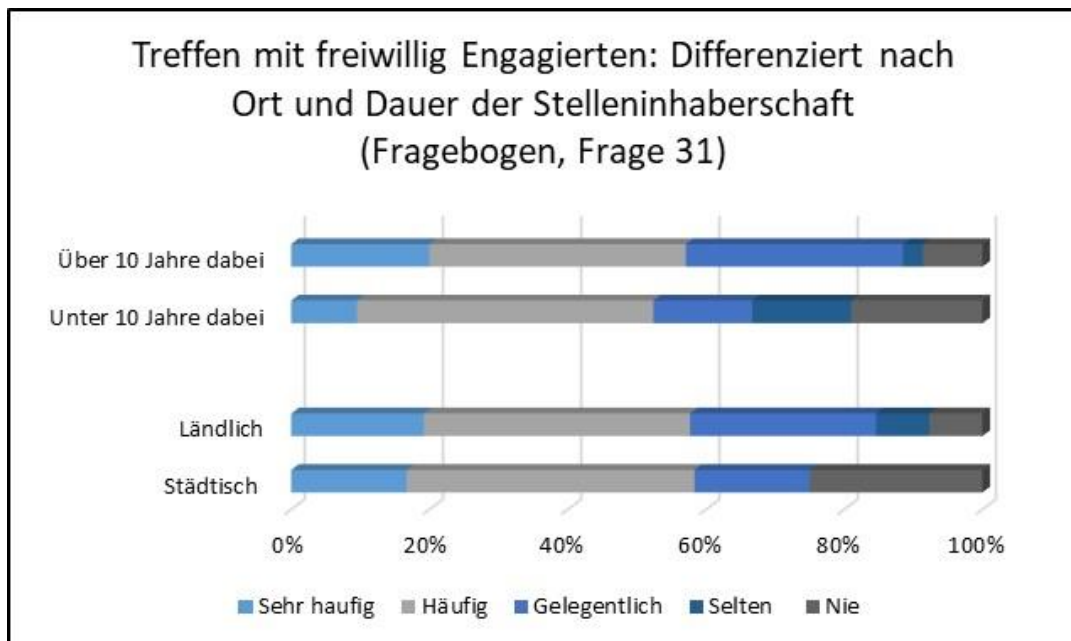
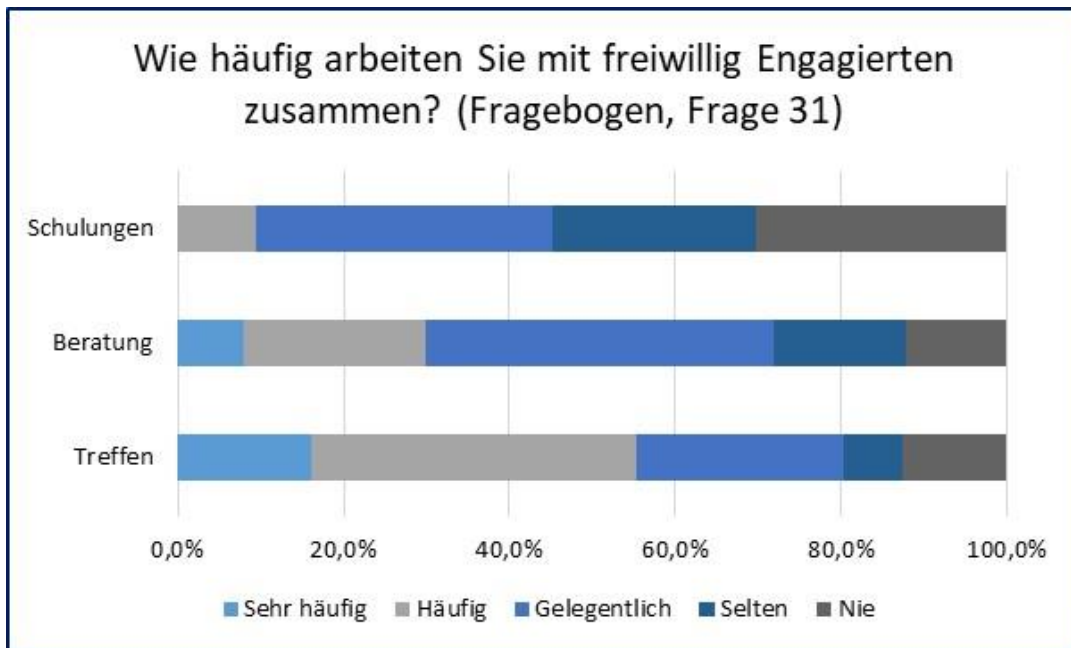
Dieser Befund passt zu den Beobachtungen im Blick auf die Frage nach der Beteiligung von Adressat_innen insgesamt. Nur die Hälfte der Kirchenkreissozialarbeiter_innen beteiligt Betroffene an Aktionen oder ermittelt Bedarfe im Gespräch mit Betroffenen (Fragebogen, Frage 32). Diese Tendenz war auch schon in der Arbeitsfeldanalyse von 1978 erkennbar. Allerdings gaben damals immerhin zwei Drittel der Kirchenkreissozialarbeiter_innen an, sich häufig Anregungen von Betroffenen im Blick auf mögliche neue Betätigungsfelder zu holen. (Lukatis/Wesenick 1980, 227)



Auch in den Jahresberichten wird selten eine Beteiligung von Adressat_innen erwähnt (Dokumentenanalyse). Demgegenüber fordert die Rahmenkonzeption eine Beteiligung von Betroffenen als zentrale zukünftige Aufgabe im Arbeitsfeld und schlägt als Mittel dafür die Vernetzung mit ehrenamtlichem Engagement vor. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 16) Doch auch beim Thema Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten gibt es vielerorts



noch Luft nach oben. Es fällt auf, dass 54,7 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen „selten“ oder „nie“ Ehrenamtliche schulen, 28,0 % „selten“ oder „nie“ Ehrenamtliche beraten und 19,6 % „selten“ oder „nie“ gemeinsame Treffen mit Ehrenamtlichen besuchen. Bei neueren Kolleg_innen und in der Stadt ist die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten sogar noch etwas schwächer ausgeprägt. Nur die Hälfte arbeitet häufig mit Ehrenamtlichen zusammen oder berät Ehrenamtliche (Fragebogen, Frage 31). Es scheint so, als würde an dieser Stelle noch ungenutztes Vernetzungs-, Beteiligungs- und auch Entlastungspotenzial für manche Kirchenkreissozialarbeiter_innen bestehen. In der Gewinnung freiwillig Engagierter liegt auch eine Chance der Kooperation mit Kirchengemeinden. In der anstehenden flächendeckenden regionalen Konzepterstellung sollte das Thema freiwillig Engagierte jedenfalls nicht ausgespart werden.



Inner- und außerkirchliche Zusammenarbeit (Beispielhafte Zitate aus den Interviews)

„Mit Kirchengemeinden oder anderen diakonischen Einrichtungen, die nicht direkt zu unserem diakonischen Werk gehören. Oder eben mit anderen Akteuren hier in der Region: Stadt, Landkreis, weitere soziale Einrichtungen.“

„Ich arbeite ganz viel zusammen, erstmal mit Hauskollegen.“

„Ich bin immer mit eingeladen in den Kirchenkonferenzen.“

5.6 Sozialanwaltschaft und politische Lobbyarbeit

Individuelle Hilfsangebote und sozialpolitische Anwaltschaft – im Sinne des Versuchs einer Beeinflussung von Gesetzgebung, Gesetzesanwendung sowie öffentlicher Meinung – gehören gleichermaßen unverzichtbar zur Sozialen Arbeit. Individuelle Hilfen können Strukturprobleme nicht lösen, und auch die besten Strukturen können individuelle Hilfe im Einzelfall nicht überflüssig machen, vielmehr richten sich die Angebote sozialer Arbeit oft gerade an diejenigen, die durch alle Raster fallen bzw. deren Probleme nicht allein politisch lösbar sind. Die Wohlfahrtsverbände betonen daher vollkommen zu Recht, dass sie sich sowohl als Sozialdienstleister als auch als Sozialanwälte und Solidaritätsstifter verstehen. Insbesondere die kirchlichen Wohlfahrtsverbände heben in ihren Stellungnahmen und Leitbildern die Bedeutung der Sozialanwaltschaft für Ihr Selbstverständnis hervor (im Anschluss an ähnliche Äußerungen der Kirchen). Dabei spielen auch verschiedene theologische Argumente eine Rolle. Hier sind insbesondere die so genannte vorrangige Option für die Armen, die sich mit den sozialkritischen Appellen alttestamentlicher Propheten ebenso begründen lässt wie mit Jesu Identifizierung mit den Benachteiligten, die biblische Gerechtigkeitstradition, die jedem Menschen das Recht auf ein Leben in Würde zuerkennt und die alle Menschen eingedenk der Solidarität Gottes zur Solidarität untereinander verpflichtet, der Auftrag, seine Stimme für die Stummen zu erheben (Sprüche 31,8), und das nicht nur individual-ethisch, sondern auch sozialetisch zu interpretierende Nächstenliebegebot zu nennen. (Dietz 2013, 111)

Sozialanwaltschaftliche und politische Arbeit im Bereich der Diakonie wird häufig durch bestimmte ungünstige Rahmenbedingungen erschwert. Dies sind insbesondere ökonomische Abhängigkeit und Konkurrenz, Rationalisierungsdruck, Arbeitsverdichtung und Entpolitisierung, Unglaubwürdigkeit und interne Interessenkonflikte sowie Ineffektivität und Dilettantismus. Neben diesen Schwächen gibt es durchaus auch besondere Vorteile, an denen eine engagierte kirchlich-diakonische Sozialanwaltschaft anknüpfen kann: Klientennähe, Vernetzung mit Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft, anerkanntes Fachwissen sowie teilweise ein Vertrauensvorschuss in der Öffentlichkeit. Auch die direkte Zusammenarbeit mit Betroffenen kann in diesem Kontext noch ausgebaut werden. Neben der notwendigen stärkeren Professionalisierung ist die wichtigste gebotene strategische Weichenstellung eine engere Zusammenarbeit von verfasster Diakonie und verfasster Kirche, wobei die Diakonie das sozialpolitische Fachwissen und die Nähe zu den betroffenen Menschen und die Kirche die politische und ökonomische Unabhängigkeit in die Waagschale werfen könnten. (Dietz 2013)

In der Kirchenkreissozialarbeit werden die Mitarbeitenden mit den verschiedensten Problemen gesellschaftlichen Zusammenlebens unterschiedlichster Gruppen konfrontiert. Ihnen begegnen Menschen, die sich in Krisensituationen und schwierigen Lebenslagen befinden und häufig von Armut und Ausgrenzung bedroht sind. Diese Problematiken ausschließlich durch individuelle Hilfen lösen zu wollen, verkennt die Tatsache, dass diese immer auch strukturelle Ursachen und Bedingungen beinhalten. Aus einer ganzheitlichen Herangehensweise heraus müssen Berater_innen deshalb vor Ort auch auf sozialpolitische Entscheidungen im Gemeinwesen einzuwirken versuchen. Diese sozialanwaltschaftliche und sozialpolitische Arbeit geschieht als prozesshaftes Handeln von Einzelnen, Gruppen, Organisationen und Institutionen in Sozialräumen. Für das Selbstverständnis der allermeisten Kirchenkreissozialarbeiter_innen spielen Sozialanwaltschaft und politische Lobbyarbeit eine sehr wichtige Rolle (vgl. Kap. 5.3). Auch in den Interviews wird deutlich, dass Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit mit dem Ziel einer Verbesserung gesellschaftlicher Missstände ebenso wie die Begleitung von Klient_innen bei Behördengängen für die Stelleninhaber_innen sehr relevant sind.

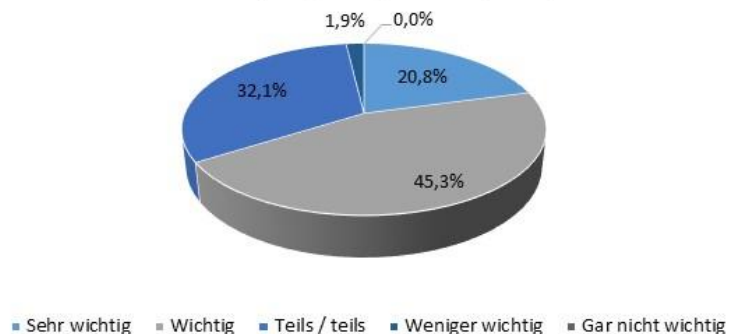
Gleichzeitig wird jedoch auch deutlich, dass die Bedeutung der politischen Arbeit in der Theorie ein höheres Gewicht hat als in der Praxis (Ergebnisse der Interviews). Bereits im Kapitel 5.4 war ja deutlich geworden, dass für diesen Bereich weniger Zeit übrig bleibt als viele Kirchenkreissozialarbeiter es sich wünschen würden.

Sozialpolitische Arbeit in der Kirchenkreissozialarbeit (Ergebnisse der Interviews)

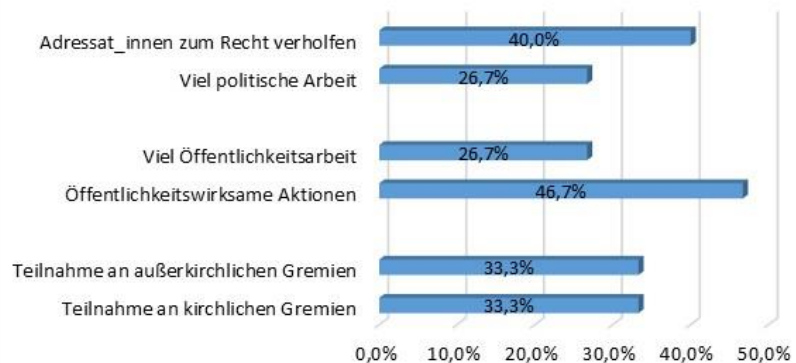
- In der Theorie sehr wichtig, aber in der Praxis kaum durchgeführt, wird aber versucht
- In der Braunschweiger Diakonie haben die Stellen einen anderen inhaltlichen Zuschnitt. Hier liegt die Aufgabe öffentlicher Positionierungen bei der Geschäftsstelle
- Aufgaben: Projektinitiierung, Behördengänge begleiten, Präventionsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit
- Beginnt vor Ort, kann sich ausweiten und dann überregional wirksam werden
- Benennung sozialer Missstände
- Verschiedene Adressat_innen: Kirchenkreissozialarbeit informiert Kirchengemeinden, Kommunen und Geschäftsführung, führt Gespräche mit politischen Parteien, mit dem Ziel einer Lösung gesellschaftlicher Probleme

Auf die Frage nach dem Stellenwert von Sozialanwaltschaft und politischer Lobbyarbeit antworten die Mitarbeitenden, dass dieser sowohl in der Aufgabenbeschreibung (73,9 %) als auch in der tatsächlichen Arbeit (66,1 %) „sehr wichtig“ oder „wichtig“ sei (Fragebogen, Frage 25). 60 % der Befragten geben an, dass sie gegenüber Behörden „sehr“ oder „ziemlich intensiv“ sozialanwaltschaftlich auftreten (Fragebogen, Frage 26). In der Beobachtung der alltäglichen Praxis lässt sich dieser hohe Stellenwert jedoch nicht uneingeschränkt verifizieren. Nur ein Viertel der Hospitant_innen konnte beobachten, dass an ihrem Einsatzort viel politische Arbeit betrieben wurde (Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung).

Stellenwert von Sozialanwaltschaft und politischer Lobbyarbeit in der tatsächlichen Arbeit (Fragebogen, Frage 25)

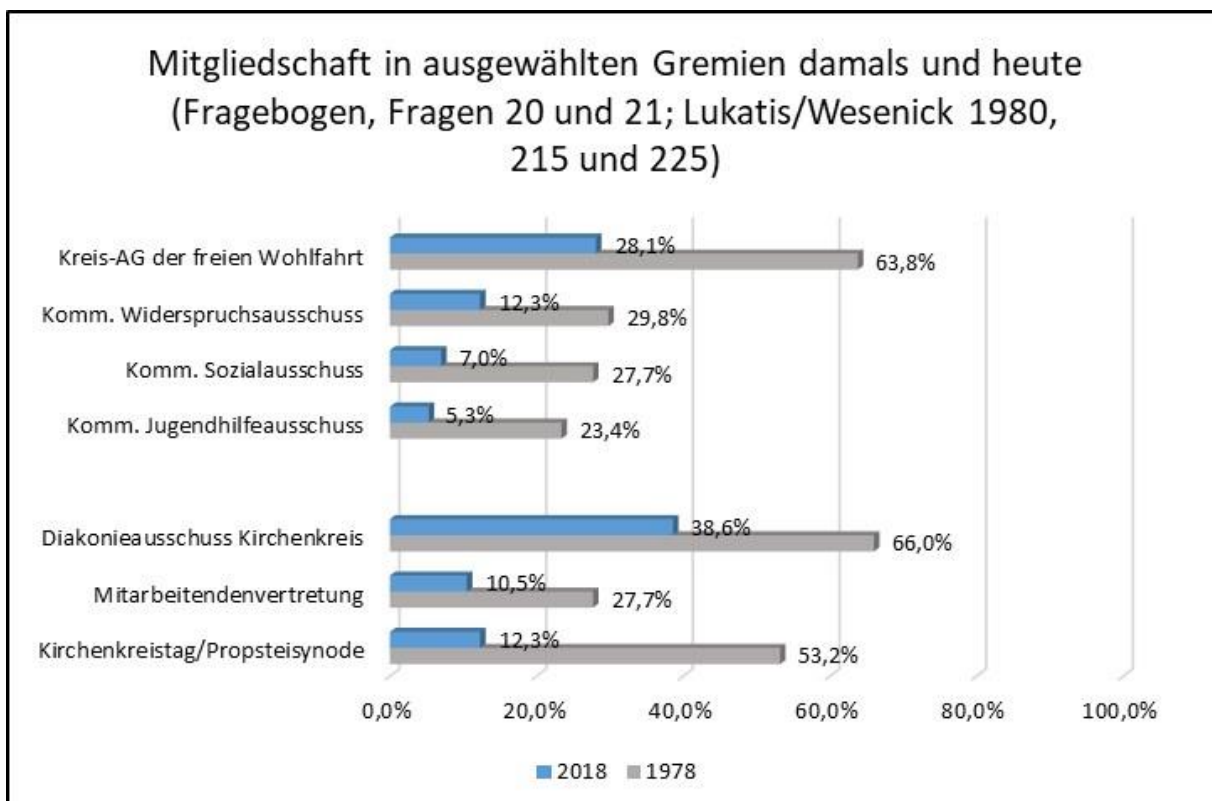


Sozialanwaltschaft
(Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung)

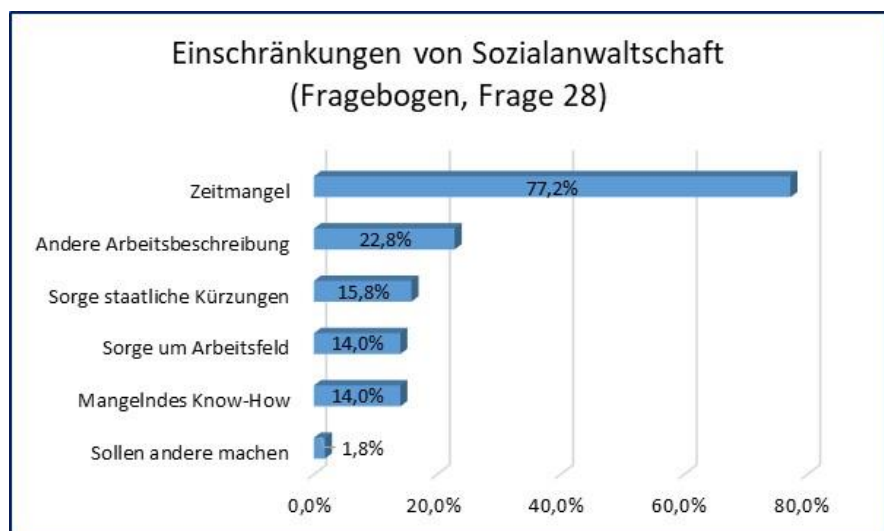
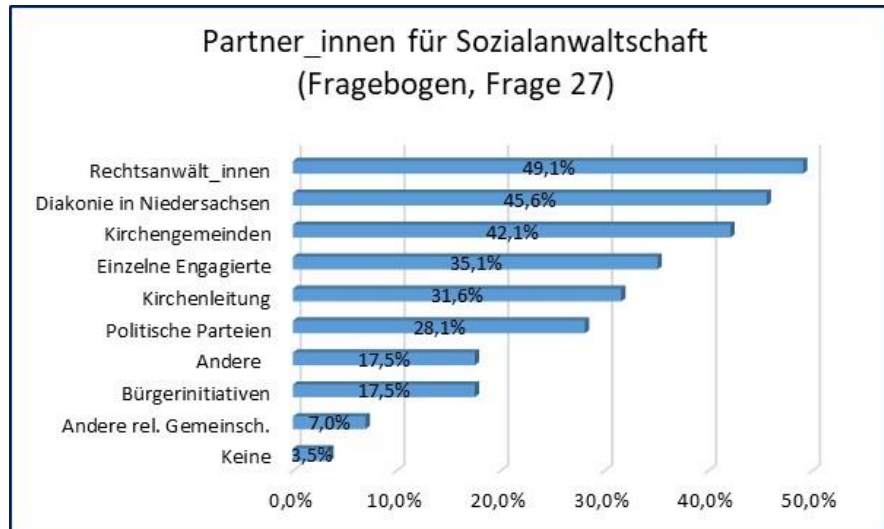


Auch die Teilnahme an Gremien als eines der wichtigsten Instrumente der politischen Arbeit hält sich insgesamt in Grenzen. Dies steht in einer gewissen Diskrepanz zum hohen Stellenwert des eigenen politischen Anspruchs und zu den fachlichen Anregungen der Rahmenkonzeption. (Diakonisches Werk 2016, 17) Die Kirchenkreissozialarbeiter_innen sind in vielen kirchlichen und außerkirchlichen Gremien, in denen eine Mitgliedschaft aus fachlichen Gründen sinnvoll wäre, keine Mitglieder (Fragebogen, Fragen 20 und 21). Dies wird zum einen an der hohen Arbeitsbelastung liegen, zum anderen teilweise auch an Steinen, die den Mitarbeitenden – insbesondere bei kirchlichen Gremien – in den Weg gelegt werden. Die Diskussion über dieses Thema ist so alt wie das Arbeitsfeld selbst. Mehr als ein Drittel der Kirchenkreissozialarbeitenden hat „selten“ oder „nie“ Arbeitskontakte sowohl zum Diakonieausschuss als auch zur Pfarrkonferenz/Pfarrkonvent (Fragebogen, Frage 6).

Besonders problematisch ist allerdings der Vergleich mit den Ergebnissen der Arbeitsfeldanalyse von 1978. Damals lag die Mitgliedschafts-Quote der Kirchenkreissozialarbeiter_innen in den entsprechenden Gremien doppelt bis teilweise viermal so hoch. (Lukatis/Wesenick 1980, 215 und 225) Jedoch muss an dieser Stelle auch berücksichtigt werden, dass viele Stelleninhaber_innen heute an örtlichen Gremien teilnehmen, die es damals nicht gab, wie zum Beispiel Arbeitskreis Flüchtlinge, Arbeitskreis Frühe Hilfen, Arbeitskreis Häusliche Gewalt, Beirat Kinderarmut, Behindertenbeirat, Psycho-soziale Arbeitsgemeinschaft, Runder Tisch Asyl, Seniorenbeirat u.ä. (Fragebogen, Frage 20). Die Bildung und Unterstützung solcher Arbeitsgruppen entspricht immerhin einer Anregung der Rahmenkonzeption. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 16)



In der Sozialanwaltschaft arbeiten die Kirchenkreissozialarbeiter_innen besonders intensiv mit Rechtsanwält_innen zusammen (49,1 %), aber auch mit der Diakonie Niedersachsen (45,6 %) sowie mit Kirchengemeinden (42,1 %) (Fragebogen, Frage 27). Es bestätigt sich die Vermutung, dass der entscheidende Hauptgrund für Einschränkungen des politischen Engagements im Fehlen zeitlicher Ressourcen liegt. Dies nennen mehr als drei Viertel der Mitarbeitenden, während alle anderen Faktoren, die in anderen Arbeitsfeldern diakonische Sozialanwaltschaft beschränken, wie mangelndes Know-How oder die Sorge um Nachteile im Ausschreibungswettbewerb, so gut wie keine Rolle spielen (Fragebogen, Frage 28). Daraus folgt, dass das Arbeitsfeld strukturell gut für politische Betätigung eingerichtet ist (insbesondere durch die kirchliche Finanzierung), aber aufgrund der Aufgabenfülle die Chancen nicht ausreichend realisiert werden können. Trotz der beschränkten zeitlichen Möglichkeiten gibt es überraschend klare sozialanwaltschaftliche Erfolge vor Ort, insbesondere in dem Sinn, dass „Hilfesuchenden zu ihrem Recht verholfen“ wurde (82,5 %), die „Öffentlichkeit sensibilisiert“ wurde (73,7) und „Hilfesuchenden eine Stimme gegeben“ wurde (61,4 %). Die Befähigung der Hilfesuchenden und vor allem die Sensibilisierung der Kirche sind demgegenüber schwieriger (Fragebogen, Frage 29).



Sozialpolitische Arbeit in der Kirchenkreissozialarbeit (Beispielhafte Zitate aus den Interviews)

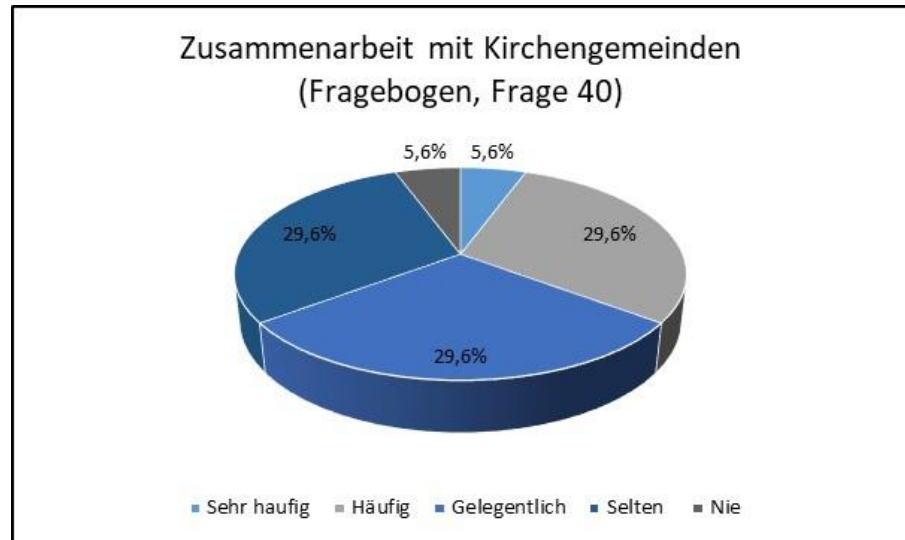
„Ich bin ja in den Ausschüssen und da versuche ich natürlich schon auch aktiv zu sein und über solche Öffentlichkeitsarbeiten wie mit den [lokales Projekt] versuchen wir natürlich schon auch Politik zu bewegen.“

„Aber gerade beim Auftreten bei Behörden sehe ich mich schon so ein bisschen wie ein kleiner Anwalt für die Leute.“

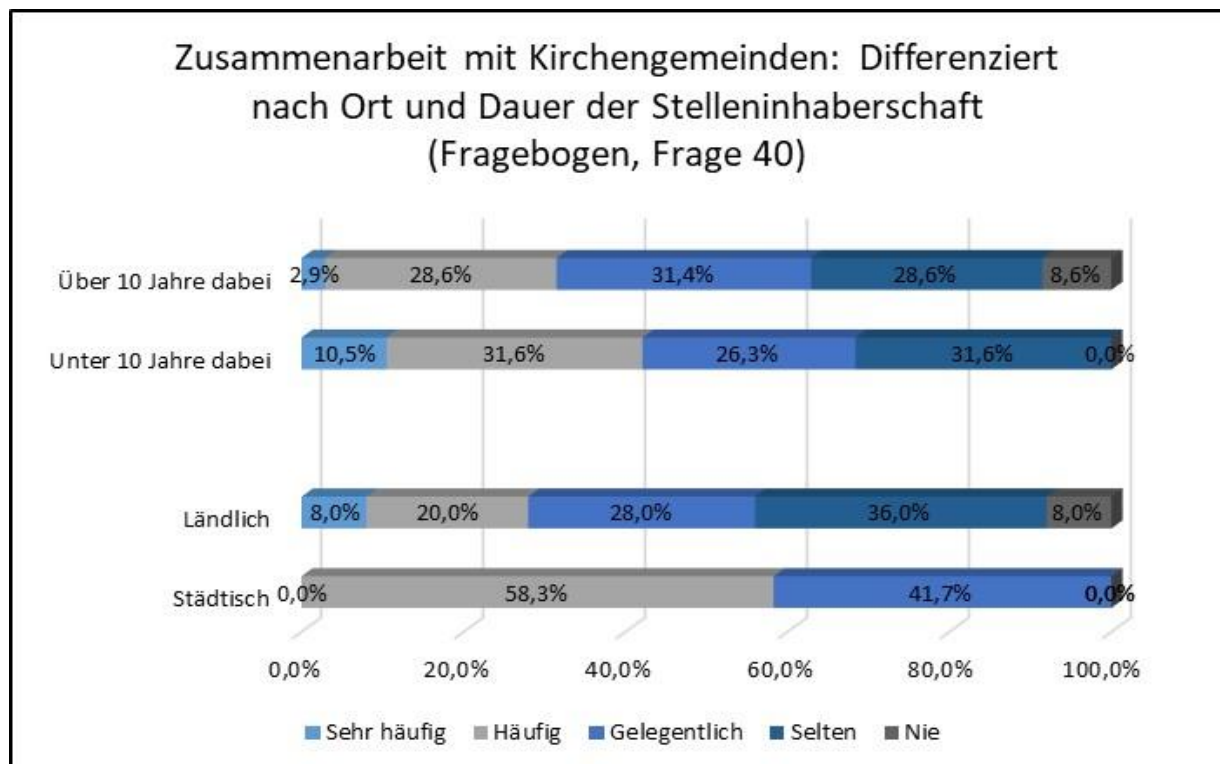
„Beziehungsweise es ist ein ganz klarer Auftrag in meiner Dienstanweisung soziale Missstände zu benennen und das läuft in Form der Gremienarbeit.“

5.7 Kooperation von Kirche und Diakonie

Die Kooperation von Kirche und Diakonie zu befördern, ist eine der traditionellen Kernaufgaben der Kirchenkreissozialarbeit. Diese Zusammenarbeit ist der Ausgangspunkt für Gemeinwesendiakonie und für viele Projekte, eine wichtige Grundlage für die Arbeit mit Ehrenamtlichen und eine entscheidende Chance für effektive politische Arbeit. Darum ist dieses Thema einer der Schwerpunkte der gesamten Evaluation. Etwa ein Drittel der Kirchenkreissozialarbeiter_innen arbeitet „häufig“ oder „sehr häufig“ mit Kirchengemeinden zusammen, ein Drittel „gelegentlich“ und ein Drittel „selten“ oder „nie“.



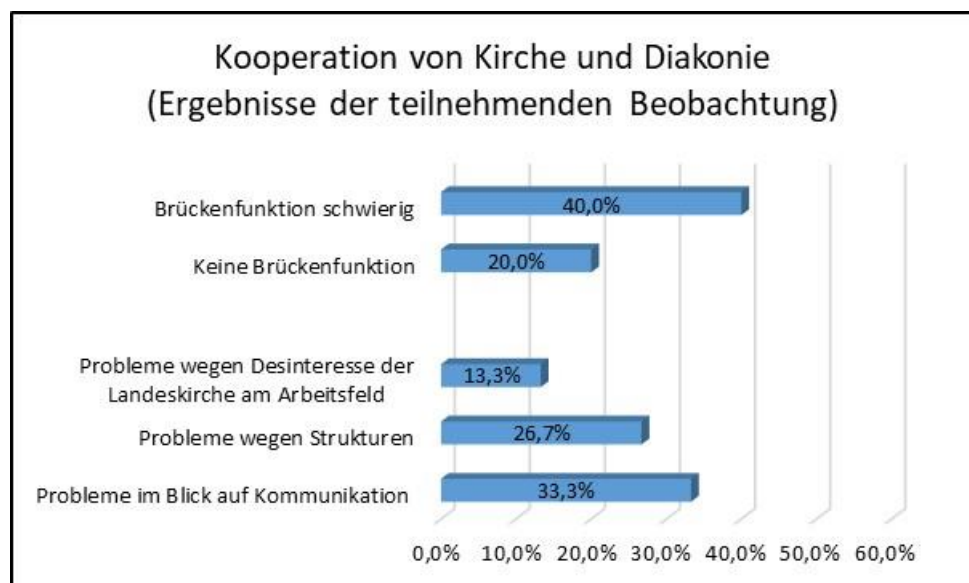
Betrachtet man die Antworten auf diese Frage differenziert nach ländlichen und städtischen Einsatzorten sowie nach der Dauer der Stelleninhaberschaft, wird deutlich, dass Mitarbeitende, die erst seit weniger als zehn Jahren dabei sind, und Kirchenkreissozialarbeiter_innen in Groß- und Mittelstädten eindeutig häufiger mit Kirchengemeinden zusammenarbeiten. Insofern darf mit einer positiven Tendenz für die Zukunft gerechnet werden (Fragebogen, Frage 40).



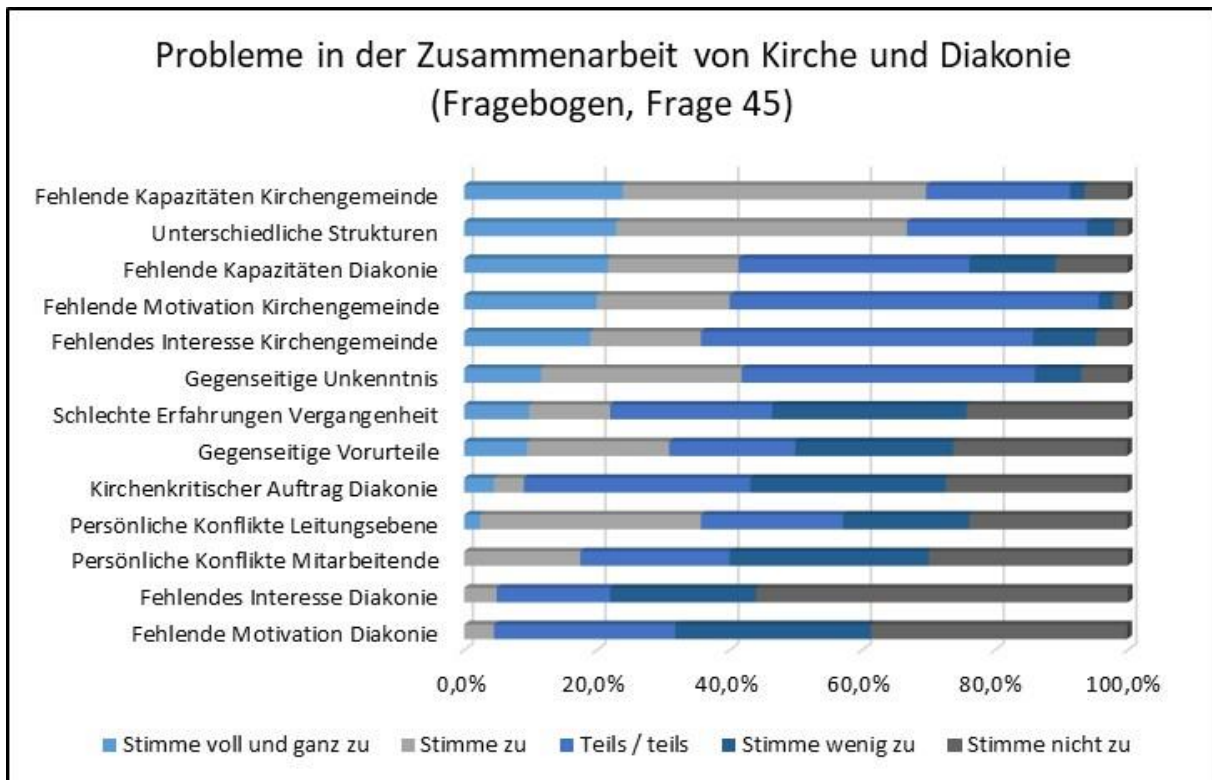
Kooperation mit kirchlichen Partner_innen (Ergebnisse der Interviews)

- Heterogen: teilweise wenig Zusammenarbeit mit Kirche, teilweise viele Gründe für geringe innerkirchliche Zusammenarbeit: mangelndes Interesse, wenig Zeit, personenabhängig, fehlendes Verständnis von Diakonie, fehlende Kooperationspartner (Pastor_innen-Mangel), soll zukünftig intensiver werden
- Bei den Kirchenkreissozialarbeiter_innen, die viel mit Kirche kooperieren, gilt: Kooperation mit Kirche nimmt mehr Raum ein als außerkirchliche Kooperation, individueller Arbeitsschwerpunkt auf Vernetzung mit Kirchengemeinden
- Innerkirchliche Zusammenarbeit findet statt durch: Artikel im Gemeindebrief, Besuche in der Kirchengemeinde, beim Konfirmandenunterricht, in Frauenkreisen usw., Austausch über aktuelle Themen in der Pfarrkonferenz, Gottesdienste zum Thema Diakonie, enger Kontakt zu Funktionsträger_innen in Kirchengemeinden, es gibt gemeinsame Projekte von Kirchengemeinden und Kirchenkreissozialarbeit, Beratung von Kirchengemeinden und von Pastor_innen
- Gewinn von Ehrenamtlichen für die Kirchenkreissozialarbeit durch Arbeit mit Kirchengemeinden

In den Interviews wird deutlich, dass diejenigen Kirchenkreissozialarbeiter_innen, die (auf vielfältige Weise) mit Kirchengemeinden kooperieren, von dieser Zusammenarbeit profitieren, aber dass die Kooperation auch einen größeren Aufwand erfordert. Es werden außerdem immer wieder Probleme genannt, welche die Zusammenarbeit behindern oder verhindern: Desinteresse der Kirche, fehlendes Verständnis für die



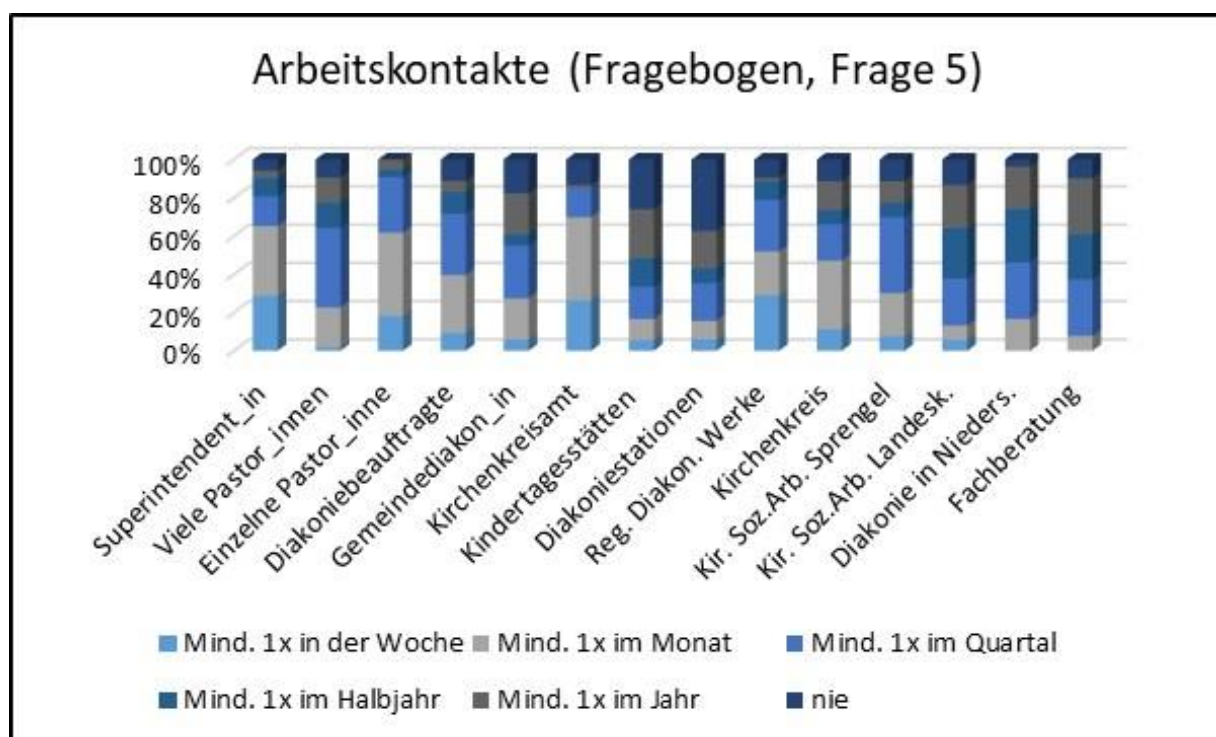
Diakonie seitens der Kirche, fehlende Kooperationspartner_innen in den kirchlichen Strukturen (Ergebnisse der Interviews). Die teilnehmende Beobachtung bestätigte diese Schwierigkeiten, die dazu führen, dass sich an 40,0 % der Einsatzorte die Brückenfunktion des Arbeitsfeldes zwischen Kirche und Diakonie als schwierig erweist und an 20,0 % darauf verzichtet wird, die Brückenfunktion auszuüben (Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung).



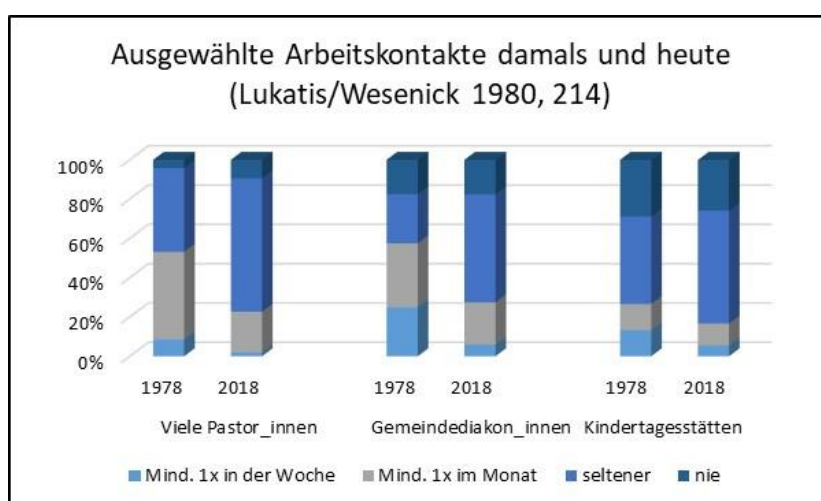
Im Blick auf die detaillierte Frage „Welche Probleme sehen Sie, die die Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie verhindern?“ (Fragebogen, Frage 45) erhielten folgende beiden Antworten die mit Abstand höchsten Zustimmungswerte: „Fehlende Kapazitäten der Kirchengemeinden“ (69,6 %) und „Unterschiedliche Strukturen“ (66,7 %). Ebenfalls sehr hohe Zustimmungswerte erhielten die Aussagen „Fehlende Motivation der Kirchengemeinden zur Zusammenarbeit“ (40,0 %) und „Kein Interesse der Kirchengemeinden an der Zusammenarbeit“ (35,7 %), während die komplementären Aussagen „Fehlende Motivation der Diakonischen Werke/Kreisstellen zur Zusammenarbeit“ (4,5 %) sowie „Kein Interesse der Diakonischen Werke an der Zusammenarbeit“ (4,9 %) die niedrigsten Zustimmungswerte überhaupt erhielten. Aus Sicht der Kirchenkreissozialarbeiter_innen ist die Frage danach, wo die Ursachen für Probleme bei der Zusammenarbeit liegen, also eindeutig zu beantworten: bei den Kirchengemeinden. Die zumindest teilweise Zustimmung zur Aussage einer gegenseitigen Unkenntnis von 86 % zeigt wenigstens das Potenzial einer Bereitschaft, diese Unkenntnis von beiden Seiten überwinden zu wollen. Bereits in diversen anderen Studien wurden die typischen Probleme, die Kooperationen von Kirche und Diakonie im Weg stehen, beim Namen genannt: Gegenseitige Unkenntnis über die Aktivitäten des Anderen, unterschiedliche Kulturen und Professionsverständnisse, Neid der Kirche auf das positivere Image der Diakonie, problematische kirchliche Strukturen. (Horstmann/Neuhausen 2010, 29f.)

Schaut man sich vor dem Hintergrund, dass ein Drittel der Kirchenkreissozialarbeiter_innen kaum mit Kirchengemeinden kooperiert, die Arbeitskontakte der Stelleninhaber_innen mit Kirchenvertreter_innen genauer an, ergibt sich ein heterogenes Bild. Mindestens einmal im Monat sehen 69,8 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen Mitarbeitende des Kirchenkreisamtes bzw. Propsteibüros, 65,3 % den_die Superintendent_in bzw. Dienst-/Fachvorgesetzte und 61,8 % bestimmte einzelne Pastor_innen. „Selten“ oder „nie“ sehen 56,9 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen Mitarbeitende von Diakoniestationen, 51,8 % Mitarbeitende von Kindertagesstätten, 39,2 % eine

Fachberatung, und ebenfalls 39,2 % Gemeindediakon_innen bzw. Jugendreferent_innen (Fragebogen, Frage 5). In der Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden kooperieren die Kirchenkreissozialarbeiter_innen hauptsächlich mit Pastor_innen (55,5 %) und freiwillig Engagierten (44,3 %), weniger mit Gemeindediakon_innen (26,4 %) und Kirchenvorständen (15,1 %) (Fragebogen, Frage 41). Die Zusammenarbeit mit einzelnen Pastor_innen ist intensiver als vermutet. Im Blick auf eine wünschenswerte Intensivierung der Kontakte zur Diakonie Niedersachsen besteht Handlungsbedarf. Ein Drittel der Kirchenkreissozialarbeiter_innen sieht den Diakoniebeauftragten nicht regelmäßig. Das ist für die Erfüllung ihres Auftrags ein Nachteil. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 17) Die Kirche steht vor der Aufgabe, verlässlichere Kommunikationsstrukturen zu schaffen und ggf. weitere Maßnahmen zu prüfen.

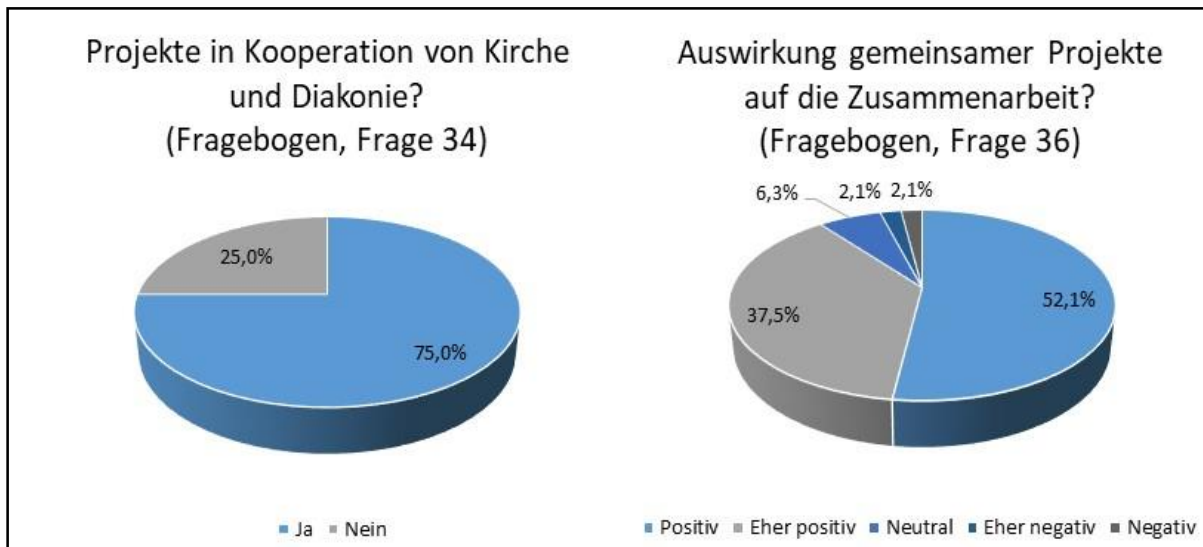


Zu manchen Berufsgruppen war die Häufigkeit der Arbeitskontakte früher höher als heute. Während gemäß der Arbeitsfeldanalyse von 1978 53,2 % mindestens einmal im Monat Kontakt nicht nur zu einzelnen Pastoren, sondern zu der Mehrzahl der Pastoren hatte, sind das 2018 nur noch 22,7 %. Ähnlich ist es bei den Gemeindediakon_innen mit 48,9 % gegenüber 27,5 % (Fragebogen, Frage 5, Lukatis/Wesenick 1980, 214).



Insgesamt haben Projekte einen hohen Stellenwert im Arbeitsfeld, so gibt es auch – trotz aller Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit – viele Projekte mit Kirchengemein-

den. Drei Viertel der Kirchenkreissozialarbeiter_innen arbeiten in Kooperationsprojekten von Kirche und Diakonie mit, die meisten in mehreren, durchschnittlich 2,2 (Fragebogen, Frage 34). Diese Projekte richten sich meist an Kinder und Jugendliche, Familien, Senioren oder Erwerbslose und von Armut betroffene Menschen (jeweils von mehr als 25 % genannt). Vier Projekte entstanden außerdem als Reaktion auf die aktuelle Flüchtlingssituation (Fragebogen, Frage 34a). Armut und Teilhabe ist das wichtigste Thema der meisten dieser Projekte (Fragebogen, Frage 34b).



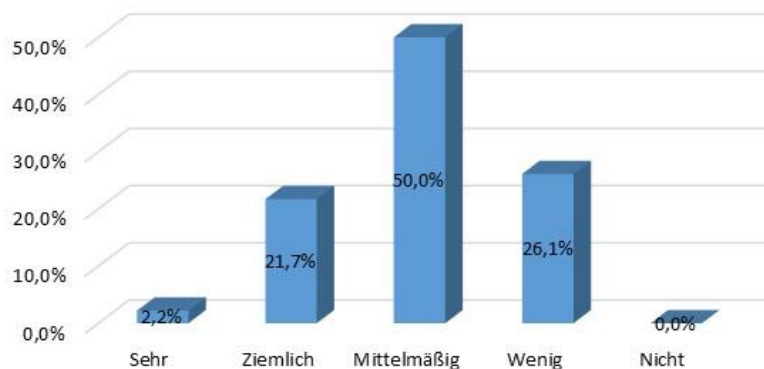
Dort wo die Zusammenarbeit gewagt wird, beispielsweise in gemeinsamen Projekten, entsteht Vertrauen und die langfristigen Auswirkungen auf das Miteinander sind in fast allen Fällen „positiv“ oder „eher positiv“ (Fragebogen, Frage 36). Die Kooperation in Projekten wird überwiegend positiv erlebt, allerdings hat ein Teil der Kirchenkreissozialarbeiter auch schlechte Erfahrungen gemacht. Insgesamt ist die Zustimmung zur Aussage „Es herrscht Vertrauen zwischen den Kooperationspartner_innen“ mit 73,8 % recht hoch. Ähnlich hoch ist die Zustimmung zu den Aussagen „Die gemeinsamen Ziele werden von den Kooperationspartner_innen klar verstanden“ (61,9 %) sowie „Die Kooperationspartner_innen unterstützen sich gegenseitig“ (54,8 %). Die niedrigsten Zustimmungswerte erhalten die Aussagen „Bei Problemen wird die Situation sorgfältig diagnostiziert, bevor eine Aktion geplant wird“ (31,5 %) und „Es werden die Ressourcen beider Kooperationspartner_innen genutzt“ (41,5 %) (Fragebogen, Frage 35, zum Hintergrund der Formulierungen: Schmidt/Berg 2002, 302). Die fehlende Sorgfalt bei der Problemanalyse lässt sich gut mit der immer wieder genannten Zeitknappheit erklären. Die noch nicht realisierten Chancen im Blick auf eine umfassende Ressourcennutzung entsprechen den Beobachtungen bei vielen gemeinwesendiakonischen Projekten, wonach die Kirchengemeinden oft nur den Raum zur Verfügung stellen und den Rest den Kolleg_innen von der Diakonie überlassen.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie? (Fragebogen, Frage 35)

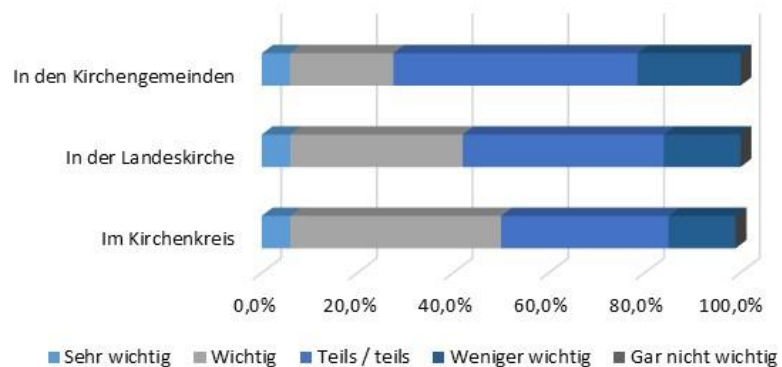


Die Stärkung des Miteinanders von Kirche und Diakonie ist offenbar eine schwierige Aufgabe, die nur einem Viertel der Mitarbeitenden zur eigenen Zufriedenheit gelingt (Fragebogen, Frage 42). Wenn es gelingt, das Miteinander zu stärken, dann gleichermaßen durch die Förderung eines gegenseitigen Kennenlernens (66,7%), durch Informieren (64,9%) und durch die Initiierung gemeinsamen Projekte bzw. Angebote (63,2), weniger durch Beratung (40,4%) (Fragebogen, Frage 43). Eine Hauptbelastung im Verhältnis zur Kirche ist aus Sicht vieler Stelleninhaber_innen die fehlende Wertschätzung ihres Arbeitsfeldes. Den Stel-

Gelingt es Ihnen, das Miteinander von Kirche und Diakonie zu stärken? (Fragebogen, Frage 42)



Stellenwert der Kirchenkreissozialarbeit / Kreisstellenarbeit (Fragebogen, Fragen 37-39)



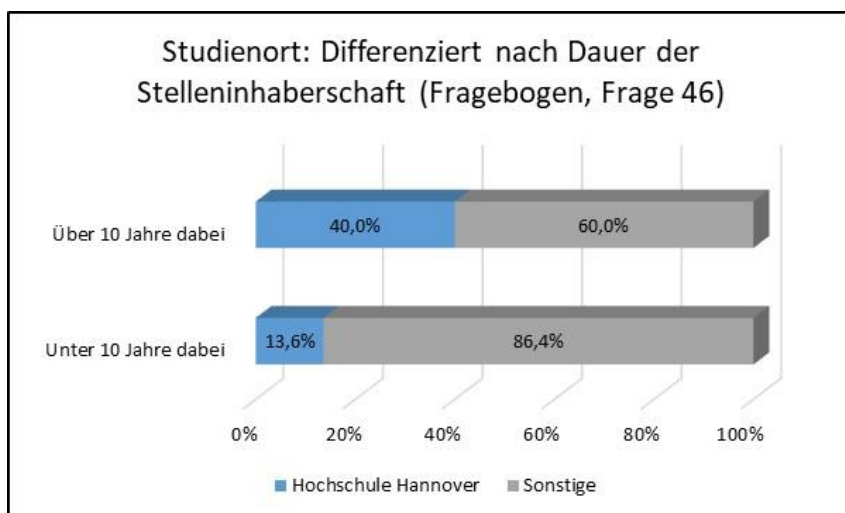
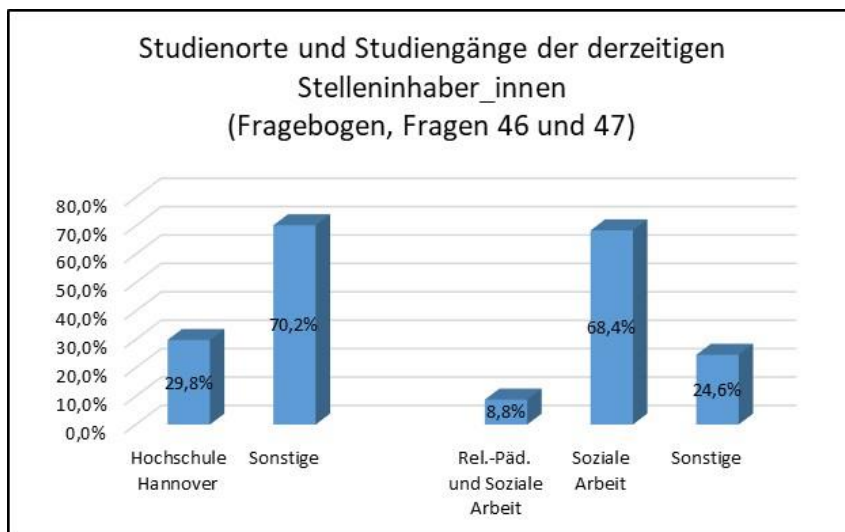
lenwert der Kirchenkreissozialarbeit im Kirchenkreis empfinden 50,0 % der Mitarbeitenden als „wichtig“ oder „sehr wichtig“, während im Blick auf die Landeskirche nur 42,0 % diese Einschätzung haben und im Blick auf die Kirchengemeinden nur 27,5 % (Fragebogen, Fragen 37-39).

5.8 Arbeitsfeld für Studierende der Hochschule Hannover

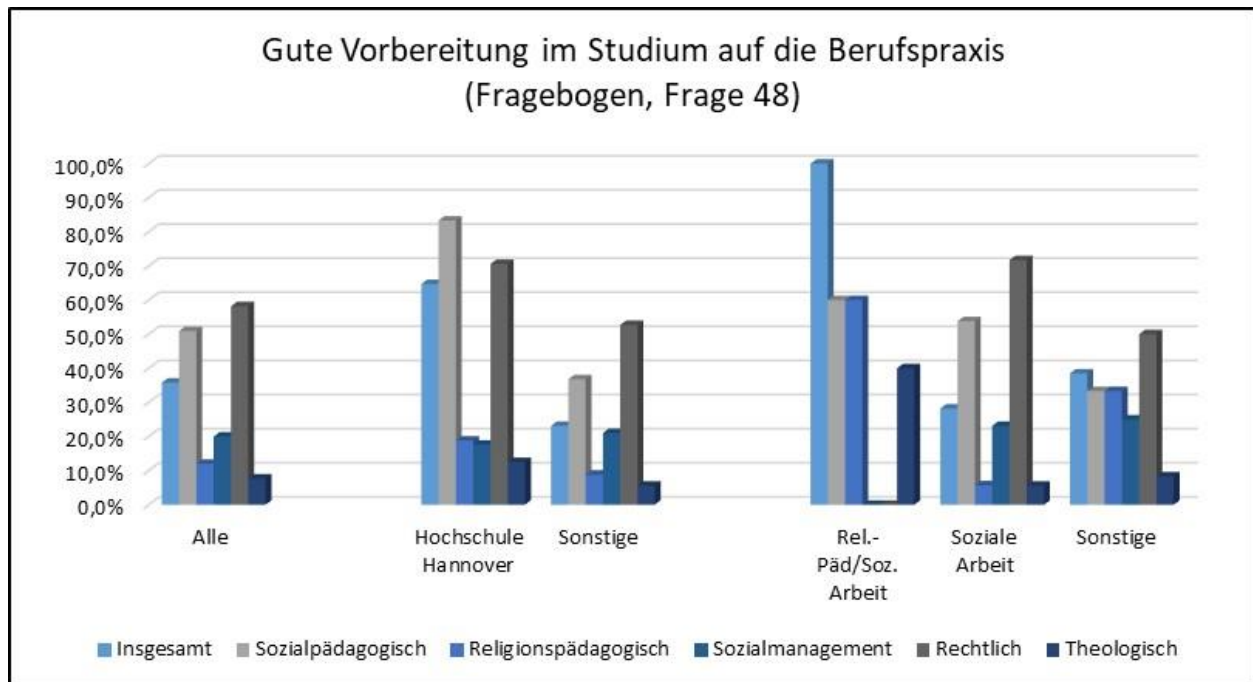
Die Hochschule Hannover verfolgte mit dem Forschungsprojekt auch die Ziele, Studierende für das Arbeitsfeld Kirchenkreissozialarbeit zu interessieren und Barrieren im Blick auf berufliche Zugänge und Praktika abzubauen. Außerdem sollte geklärt werden, inwieweit die Stellen im Bereich Kirchenkreissozialarbeit für Absolvierende der Hochschule Hannover attraktiv sind und inwieweit die Absolvierenden der Hochschule auf die Anforderungen der Stellen gut vorbereitet sind. (vgl. Kap. 4.1)

Die meisten Kirchenkreissozialarbeiter_innen haben nicht an der Hochschule Hannover studiert. Es wurden viele sehr unterschiedliche Ausbildungsorte und Ausbildungsgänge angegeben (Fragebogen, Frage 46). Die Vielfalt der Professionen der Mitarbeitenden ist überraschend. Viele sind keine Sozialarbeiter_innen, sondern Betriebswirt_innen, Pädagog_innen, Lehrer_innen u.a. (Fragebogen, Frage 47). Dies steht in einer gewissen Spannung zu Aussagen in der Rahmenkonzeption. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 14).

Nur knapp 30 % der Stelleninhaber_innen haben an der Hochschule Hannover studiert, nur knapp 9 % der Stelleninhaber_innen den Doppelstudiengang „Religionspädagogik und Soziale Arbeit“. Im Blick auf den Doppelstudiengang war das zu erwarten, da es diesen Studiengang noch nicht sehr lange gibt. Was hingegen nicht zu erwarten war, ist die Tatsache, dass der Anteil der Absolvent_innen der Hochschule Hannover in den letzten Jahren zurückgegangen ist. Sind es unter den Mitarbeitenden, die über zehn Jahre dabei sind, noch 40,0 %, sind es unter denen, die weniger als zehn Jahre dabei sind, nur noch 13,6 % (Fragebogen, Frage 46). Einer der Gründe dafür liegt sicherlich in der höheren beruflichen Mobilität insgesamt verbunden mit dem Fachkräftemangel, gleichwohl ist es unbefriedigend, wenn die in Hannover ausgebildeten Fachkräfte, insbesondere die für die Kirchenkreissozialarbeits-Stellen besonders gut geeig-



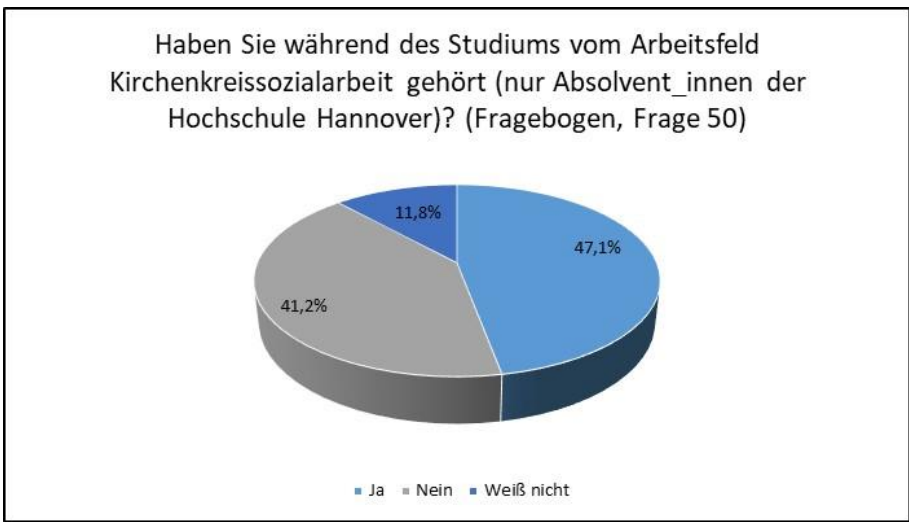
neten Absolvent_innen des Doppelstudiengangs „Religionspädagogik und Soziale Arbeit“ dieses Arbeitsfeld bei der Wahl ihrer Arbeitsstelle momentan offensichtlich nicht im Blick haben.



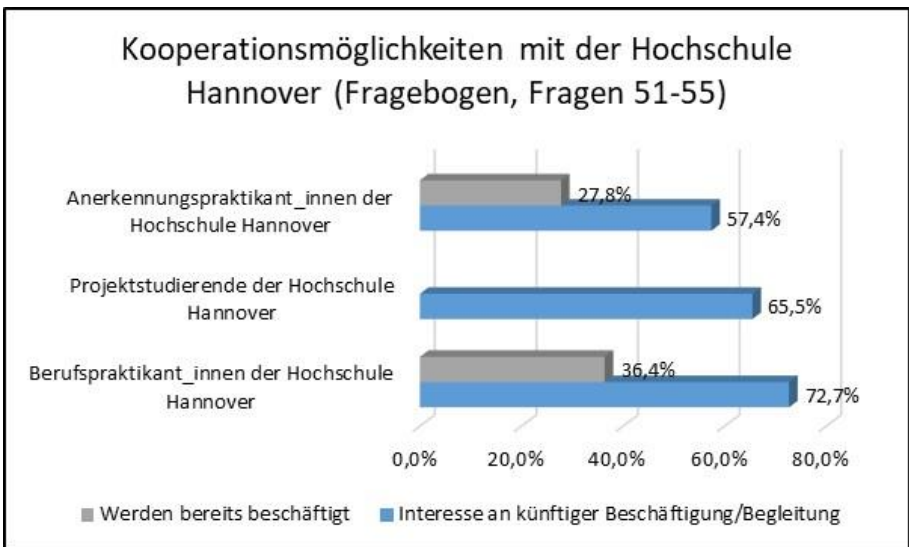
Bei der Frage, wie gut sie im Studium für ihre derzeitige Berufspraxis gerüstet wurden, gaben nur 35,8 % der Kirchenkreissozialarbeiter_innen an, dass sie während ihres Studiums insgesamt „sehr“ oder „ziemlich“ intensiv darauf vorbereitet wurden (Fragebogen, Frage 48). Die Absolvent_innen der Hochschule Hannover fühlen sich mit 64,7 % deutlich besser vorbereitet als die Absolvent_innen anderer Hochschulen und Ausbildungsorte (23,1 %). Die Absolvent_innen des Doppelstudiengangs Religionspädagogik und Soziale Arbeit fühlten sich deutlich besser vorbereitet (100 %) als die Absolvent_innen des Studiengangs Soziale Arbeit (28,2 %) oder anderer Studien- und Ausbildungsgänge (38,5 %). Insgesamt werden die sozialpädagogische und die rechtliche Vorbereitung als deutlich besser angesehen als die religionspädagogische, sozialmanagementbezogene und theologische. Die Absolvent_innen des Doppelstudiengangs Religionspädagogik und Soziale Arbeit schätzen erwartungsgemäß ihre religionspädagogische und theologische Vorbereitung positiver ein, dafür halten sie ihre rechtliche Ausbildung für unzureichend. Da die Absolvierenden des Studiengangs Soziale Arbeit an der Hochschule Hannover exakt die gleichen Lehrveranstaltungen im Rechts-Bereich besucht haben und sich durch diese gut vorbereitet fühlen, muss diese negative Einschätzung eher mit einem persönlich höheren Anspruch an die eigene Arbeit erklärt werden (Fragebogen, Frage 48).

Auf die offene Frage danach, welche Handlungskompetenzen die Mitarbeitenden für das Berufsfeld der Kirchenkreissozialarbeit für besonders wichtig halten (Fragebogen, Frage 49), wurden sehr heterogene Antworten gegeben. Die Antworten, die mehrmals genannt wurden, waren: Kenntnisse im Sozialrecht, Empathiefähigkeit (jeweils 7 Nennungen), Kommunikationsfähigkeit (6 Nennungen), Kooperationsfähigkeit (3 Nennungen), Abgrenzungsfähigkeit, politisches Denken, Beratungskompetenzen, Kritikfähigkeit, Authentizität, Organisationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit (jeweils 2 Nennungen).

Nur 21,4 % der Studierenden aller Hochschulen haben während ihres Studiums vom Arbeitsfeld Kirchenkreissozialarbeit (bzw. Kreisstellenarbeit) gehört, immerhin 47,1 % der Studierenden der Hochschule Hannover (Fragebogen, Frage 50). Allerdings dürfte dieser Wert nach oben verzerrt sein, da ja nur Kirchenkreissozialarbeiter_innen befragt wurden und die Wahrscheinlichkeit, dass jemand diesen Beruf ergreift, der schon im Studium von ihm gehört hat, höher sein dürfte als bei jemandem, der im Studium noch nichts von ihm



gehört hat. Darum muss das Berufsfeld an der Hochschule bekannter gemacht werden. Die ersten Maßnahmen zu diesem Zweck wurden bereits eingeleitet. Seit zwei Jahren kommen Vertreter_innen der Diakonie Niedersachsen in die Diakonie-Lehrveranstaltungen des Doppelstudiengangs und berichten von ihren beruflichen Erfahrungen. Die Kooperation zwischen Diakonie Niedersachsen und Hochschule sollte in vieler Hinsicht enger werden (auch beispielsweise im Blick auf Anregungen zur Konzeption der Diakon_innen-Ausbildung). Besonders sinnvoll wäre es, mehr Studierende als bisher als Berufspraktikant_innen, Projektstudierende und Anerkennungspraktikant_innen in das Berufsfeld der Kirchenkreissozialarbeit zu entsenden. Dazu bedarf es der Bereitschaft beider Seiten. Bisher waren erst bei einem Drittel der Stelleninhaber Praktikant_innen der Hochschule beschäftigt, während jedoch zwei Drittel eine Bereitschaft dazu signalisieren (Fragebogen, Fragen 51-55). Hier besteht also ein ungenutztes Potenzial sowohl für die Hochschule bei der Suche nach geeigneten Praktikumsorten als auch für die Kirchenkreise bei der Suche nach geeigneten Nachwuchskräften. Mehrere studentische Mitarbeitende des Forschungsprojekt-Teams denken nach den positiven Erfahrungen der Hospitation in der Kirchenkreissozialarbeit nun darüber nach, in diesem Arbeitsfeld ihr Berufspraktikum oder ihr Anerkennungs-jahr zu absolvieren.

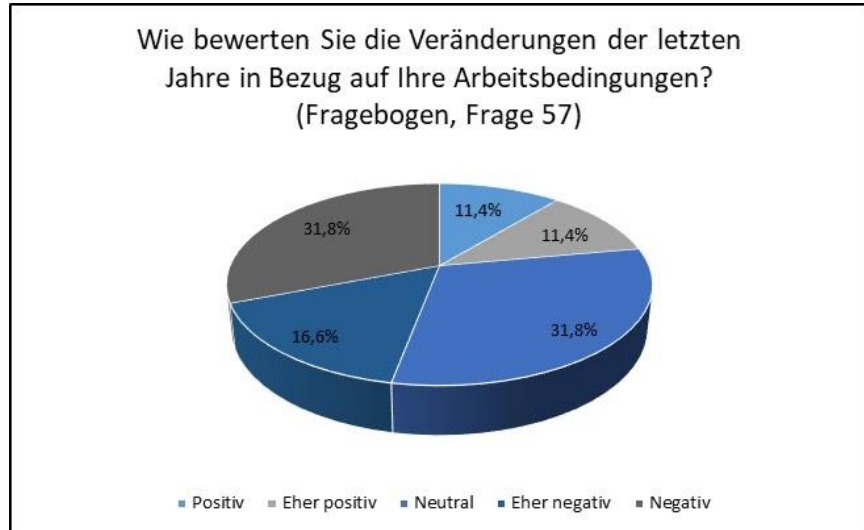


**Sensibilisierung für das Arbeitsfeld
(Beispielhaftes Zitat aus dem Projektbericht einer Studierenden)**

„Für mich war das eine große Bereicherung, denn auch wenn ich selbst im Moment nicht plane, in der Kirchenkreissozialarbeit tätig zu werden, wird diese ein wichtiger Partner für mich sein, sollte ich als Religionspädagogin innerhalb von Kirche tätig sein. Ich habe viel erfahren über diakonische Angebote in vielen Kirchenkreisen und werde später auf jeden Fall den Kontakt zur_ zum zuständigen Kirchenkreis-sozialarbeiter_in suchen, sollte ich in einer Gemeinde arbeiten.“

5.9 Probleme und Unterstützungsbedarf

Auf die Frage, welche Veränderungen sich in den letzten Jahren in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen ergeben haben, gaben die Kirchenkreissozialarbeiter_innen sehr heterogene Antworten. Folgende Aspekte wurden mehrmals genannt: Arbeitsverdichtung (14 Nennungen), Umstrukturierungen (12 Nennungen), steigende Verwaltungstätigkeit, insbesondere im Blick auf die Finanzierung der Arbeit (9 Nennungen), neue Kolleg_innen (7 Nennungen), Stellenkürzungen (6 Nennungen), mehr Klient_innen mit Multiproblemlagen, z.B. psychischen Problemen, sowie Komplexitätssteigerung (jeweils 4 Nennungen), wachsende Flexibilitätsanforderungen (3 Nennungen), mehr Projektarbeit (2 Nennungen) (Fragebogen, Frage 57).



Auf die Frage, wie diese Veränderungen der letzten Jahre sich auf die eigenen Arbeitsbedingungen ausgewirkt haben, antwortet etwa die Hälfte „negativ“ oder „eher negativ“ und nur rund 20 % „positiv“ oder „eher positiv“ (Fragebogen, Frage 57). Angesichts einer solchen Rückmeldung von den Praktiker_innen besteht weiterer Klärungsbedarf und gegebenenfalls Handlungsbedarf.

Die Teilnehmer_innen der Befragung wurden (in einer offen formulierten Frage) auch konkret danach gefragt, wo sie ungelöste Probleme innerhalb des Arbeitsbereich sehen. Die meistgenannte Antwort lautet „unklare Strukturen“. Dieser Punkt wurde von manchen näher erläutert mit den Stichpunkten fehlende Aufgabenklärung, Klärungsbedarf im Blick auf geschäftsführende Aufgaben, schwierige Zusammenarbeit mit dem Anstellungsträger, Umstrukturierungen (Verbandsbildung) und unklare Leitungsebenen. Die beiden Antworten, die am zweithäufigsten genannt wurden, sind „Hohe Arbeitsbelastung“ und „Fehlende Ressourcen“, wobei der letztere Punkt punktuell mit den Stichpunkten fehlende definierte Mindestausstattung und unzureichende räumliche Voraussetzungen erläutert wurde. Es folgt die Antwort „Fehlendes Verständnis, Anerkennung und Unterstützung“, die sich auf die Kirchenleitungen verschiedener Ebenen als Entscheidungsträger im Blick auf die Ausstattung des Arbeitsfeldes bezieht. Auch die Antworten „Schlechte Leitung“, „Zeitmangel“, „Fehlende Mitarbeitende“, „Schlechte Sozialpolitik und unklare Aufgaben“ wurden mehrfach gegeben (Fragebogen, Frage 59).

Vergleicht man diese Antworten mit denen, die bei der Arbeitsfeldanalyse von 1978 auf die Frage nach den wichtigsten ungelösten Problemen des Arbeitsbereichs gegeben wurden, stellt man fest, dass die Aspekte der unklaren Aufgaben, der unklaren Prioritäten und (als logische Folge dessen) des Zeitmangels anscheinend seit Jahrzehnten die Berufsgruppe der Kirchenkreissozialarbeiter_innen belasten. (Lukatis/Wesenick 1980, 233) Gleichwohl dürfte das Problem der Arbeitsverdichtung in den letzten Jahren noch an Brisanz gewonnen haben erstens durch Stellenabbau (vgl. Kap. 5.1) und zweitens durch den Anstieg der Komplexität der Aufgaben (zunehmend Multiproblemlagen in der Beratung, mehr Klient_innen mit psychischen Erkrankungen und mit

Migrationshintergrund, mehr Projektarbeit, mehr Verwaltungsaufgaben, viele Gesetzesänderungen).

**Ungelöste Probleme innerhalb des Arbeitsbereichs
(Fragebogen, Frage 59)**

- Unklare Strukturen (8 Nennungen)
- Fehlende Ressourcen (6 Nennungen)
- Hohe Arbeitsbelastung (6 Nennungen)
- Fehlendes Verständnis, Anerkennung und Unterstützung (5 Nennungen)
- Schlechte Leitung (5 Nennungen)
- Zeitmangel (4 Nennungen)
- Fehlende Mitarbeitende, Fachkräftemangel (4 Nennungen)
- Schlechte Sozialpolitik (3 Nennungen)
- Unklare Aufgaben (3 Nennungen)
- Zu viel Bürokratie
- Fehlende Gemeinwesenorientierung bei Kommune und Kirchengemeinden
- Komplexität der Lebensbedingungen
- Prozesse bei Gericht dauern zu lang

Die wichtigsten ungelösten Probleme innerhalb des Arbeitsbereichs in der Umfrage von 1978 (Lukatis/Wesenick 1980, 233)

- Unschärfe des Aufgabenbereichs (63,8 %)
- Keine klaren Prioritäten im Kirchenkreis (55,3 %)
- Keine Zeit für Abstand und Reflexion (48,9 %)
- Aufgabe einer Förderung der Gemeindediakonie, ohne dass diese definiert wäre (48,9 %)
- Gemeinden verstehen nicht, dass sie selbst Mitarbeiter für diakonische Aufgaben finden müssen (46,8 %)

Die in der Befragung genannten Probleme korrespondieren mit den Punkten, die von den Mitarbeitenden in den Interviews angesprochen wurden: erstens eine hohe Arbeitsbelastung (zu wenig Zeit für zu viele Aufgaben), zweitens ungünstige Rahmenbedingungen (Einschnitte bei der kirchlichen Finanzierung und damit bei der Unabhängigkeit, Umstrukturierungen, fehlende Standards) und drittens fehlendes Kooperations-Interesse und fehlende Wertschätzung des Arbeitsfeldes seitens der Kirche (Ergebnisse der Interviews).

Probleme der Kirchenkreissozialarbeit (Ergebnisse der Interviews)

Hohe Arbeitsbelastung:

- Stellenanteil: geringer Stellenanteil, reduzierte Stundenzahl, Stellen reichen nicht für den Kirchenkreis
- Zeitmangel: zu viele Aufgabenfelder, nicht umsetzbar, Mangelnde Zeit für Nachbearbeitungen und Reflexion, Begleitung zu Behörden nicht möglich, Mangelnde Zeit für Einarbeitung neuer Kolleg_innen, wenig Zeit für kollegialen Austausch, Fortbildung und Verwaltung kommen zu kurz, Arbeit und Vernetzung nur punktuell möglich

Rahmenbedingungen:

- Struktur: Einführung des Geschäftsführermodells (Verlust der Autonomie), keine Standards der Kirchenkreissozialarbeit, geringe sozialpolitische Einflussmöglichkeiten, Ausweitung des Arbeitsgebiets (überregional)
- Finanzierung: zu wenig finanzielle Zuwendung, steigende Fremdfinanzierung (Verlust der Unabhängigkeit), „Klinkenputzen“ um Finanzierung zu bekommen und Einspardiskussionen, fehlende Ressourcen, befristete Projektstellen
- Sonstiges: Es ist nicht bekannt, was hinter Kirchenkreissozialarbeit steckt, Akutes steht vor reflektiertem Handeln, schwierige Zusammenarbeit mit Jobcentern, sozialpolitische Rahmenbedingungen schränken ein, Räumlichkeiten, Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Kirche und Kirchenkreissozialarbeit:

- Kirche als Arbeitgeber: keine klare Kommunikation, Kirchenkreisvorstand entscheidet, aber kennt Kirchenkreissozialarbeit nicht, Erwartungen von Kirchenkreis nicht klar
- Kirchliche Zusammenarbeit: kein Interesse von Seiten der Kirche an Kooperation, viele Kirchengemeinden haben bereits diakonisches Profil und kein Interesse an Zusammenarbeit, Fluktuation des Personals, Konkurrenz
- Fehlende Wertschätzung von Kirche

Probleme der Kirchenkreissozialarbeit (Beispielhafte Zitate aus den Interviews)

„Das ist wahrscheinlich ein Problem, was alle Leitungskräfte haben, dass immer zu wenig Zeit ist.“

„Und dennoch habe ich immer mehr den Eindruck, dass das Diakonische Werk Niedersachsen [...] das nicht so wertschätzt, also dass das nicht so eine Bedeutung hat.“

„Ich finde, ein Problem ist, dass wir alle anders arbeiten.“

Als Antworten auf die offen gestellte Frage nach den Unterstützungswünschen der Stelleninhaber_innen wurden besonders häufig genannt: mehr Zeit (Stellenaufstockung), mehr Wertschätzung und Anerkennung (besonders durch die Kirche) und stabile Stellenfinanzierung. Es folgen die Wünsche nach klaren Aufgaben, klaren Strukturen (insbesondere Leitung) sowie mehr Unterstützung durch die Diakonie Niedersachsen (Fragebogen, Frage 60). Der Unterstützungsbedarf durch die Diakonie Niedersachsen wird an zwei Punkten festgemacht: Viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen erwarten von der Diakonie Niedersachsen noch mehr Lobbyarbeit für ihr Arbeitsfeld bei den Kirchenleitungen auf verschiedenen Ebenen, damit die Bedeutung der Kirchenkreissozialarbeit stärkere Anerkennung findet und die Finanzierung gesichert wird. Tatsächlich betreibt die Diakonie Niedersachsen bereits eine engagierte Lobbyarbeit für das Arbeitsfeld, von der die Praktiker_innen meist wenig mitbekommen und die leider oft an ihre Grenzen stößt (Desinteresse bei Entscheidungsträgern, keine direkte Einflussmöglichkeit, fehlende Informationen der Diakonie Niedersachsen über Zahlen und Erfolge aus der Praxis).

In den Interviews wurden viele der bereits genannten Unterstützungswünsche nochmals bekräftigt: Erhalt und Ausbau der Stellen sowie Erhalt der kirchlichen Finanzierung, damit die vielfältigen und wichtigen Aufgaben weiterhin bewältigt und ausgebaut sowie Projekte verstetigt werden können, mehr Wertschätzung und Kooperationsbereitschaft seitens der Kirche (Ergebnisse der Interviews). Während das Problem einer verlässlichen und ausreichenden kirchlichen Finanzierung des Arbeitsfeldes schwer zu lösen sein dürfte, müsste das Problem klarerer Aufgabenbeschreibungen ebenso lösbar sein wie der Wunsch nach Zeichen der Anerkennung für die gute und wichtige Arbeit der Stelleninhaber_innen.

Unterstützungswünsche (Fragebogen, Frage 60)

- Mehr Zeit, Stellenaufstockung der Stellen (7 Nennungen)
- Mehr Wertschätzung und Anerkennung (insbesondere Kirche) (5 Nennungen)
- Stabile Stellenfinanzierung (4 Nennungen)
- Konfliktfähige, transparente, respektvolle Leitung (4 Nennungen)
- Klare Aufgaben (3 Nennungen)
- Bessere Bezahlung (2 Nennungen)
- Vernetzung und kollegialer Austausch (2 Nennungen)
- Fortbildungsmöglichkeiten (2 Nennungen)
- Mehr Unterstützung durch die Diakonie Niedersachsen (insbesondere Finanzierungssicherung und Bedeutung des Arbeitsfeldes) (2 Nennungen)
- Engere Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden, mehr Gemeinwesendiakonie (2 Nennungen)
- Klare Strukturen (2 Nennungen)
- Bessere räumliche Ausstattung
- Prozesse bei Gericht dauern zu lang
- Mehr Personal
- Unterstützung in Digitalisierungsprozessen
- Interkulturelle Teams

Wünsche (Ergebnisse der Interviews)

- Arbeitsplatz: fachlich gut ausgebildetes Personal, Erhalt des Arbeitsfelds Kirchenkreissozialarbeit, Diakon_innen mit doppelter Qualifikation, Stellenerhalt, kontinuierliche Fortbildungen, Stellen entfristen, interdisziplinäres Team für Kirchenkreissozialarbeit, mehr „Kirchenkreissozialarbeiter_innen“ und weniger „Sozialarbeiter_innen im Kirchenkreis“, mehr Personal, dadurch qualitative Verbesserung der Arbeit, Kirchenkreissozialarbeit soll bekannter werden
- Mehr Zeit für: Beratung, Projekte, Supervision, kollegialen Austausch, Austausch unter Kirchenkreissozialarbeiter_innen in Niedersachsen
- Finanzen: weiterhin unabhängige kirchliche Finanzierung, weniger Fremdfinanzierung, bessere Bezahlung, bessere finanzielle Ausstattung
- Kooperation mit Kirche: Bessere Zusammenarbeit mit Kirche, „keine Konkurrenz zwischen Diakonie und Pastoren“, mehr Wertschätzung, Diakonie soll von Kirchengemeinden ernstgenommen werden, Kirchenkreissozialarbeit muss von Kirchengemeinden als wichtig angesehen werden, „kürzere Dienstwege“, „mehr eigenständiges Handeln“
- Angebot: mehr (niedrigschwellige) Angebote, kontinuierliche Angebote statt Projekte

Wünsche (Beispielhafte Zitate aus den Interviews)

„Dass das Angebot noch bekannter wird.“

„Mehr Stunden.“

„Ich möchte meine volle Stelle behalten.“

„Dass sie halt Bestand hat. [...] Dass man die Arbeit wertschätzt.“

5.10 Chancen und Zukunftsperspektiven

Die Kirchenkreissozialarbeiter_innen sehen keineswegs nur die Probleme in ihrem Arbeitsfeld, sondern auch die Chancen. Auf die offen gestellte Frage nach den Chancen des Arbeitsbereichs in den kommenden Jahren lautet die meistgegebene Antwort „Politischer Einfluss, Verbesserung von Lebensbedingungen und gesellschaftlicher Teilhabe“. Es folgen die Antworten „Gesellschaftliche Öffnung und diakonische Profilierung der Kirche als Sozialraumgestalterin“ sowie „Niedrigschwellige Anlaufstelle, Lotsenfunktion, nah am Menschen“. Auch die Möglichkeit zur „kurzfristigen Reaktion auf neue gesellschaftliche Bedarfe“ sowie die „Verzahnung von Kirche und Diakonie“ werden häufig genannt. Als Alleinstellungsmerkmale des Arbeitsfeldes werden die „Unabhängigkeit durch kirchliche Finanzierung“ und das „breite Aufgabenspektrum mit hoher Kompetenz und Qualität“ betont (Fragebogen, Frage 61).

Chancen des Arbeitsbereichs in den kommenden Jahren (Fragebogen, Frage 61)

- Politischer Einfluss, Verbesserung von Lebensbedingungen und gesellschaftlicher Teilhabe (11 Nennungen)
- Gesellschaftliche Öffnung und diakonische Profilierung der Kirche als Sozialraumgestalterin (10 Nennungen)
- Niedrigschwellige Anlaufstelle, Lotsenfunktion, nah am Menschen (8 Nennungen)
- Innovative Angebote, kurzfristige Reaktion auf neue gesellschaftliche Bedarfe, Seismograph (6 Nennungen)
- Unabhängigkeit durch kirchliche Finanzierung (5 Nennungen)
- Nähe zu Kirchengemeinden, Möglichkeit dezentraler Angebote, Verzahnung Kirche und Diakonie (5 Nennungen)
- Breites Aufgabenspektrum mit hoher Kompetenz und Qualität als Alleinstellungsmerkmal (4 Nennungen)
- Integration als Begegnung, interreligiöse Verständigung (2 Nennungen)
- Wichtiger Netzwerkpartner vor Ort (2 Nennungen)
- Stärkung der Selbsthilfekompetenz

Damit treffen die Mitarbeitenden punktgenau die Chancen, die auch in der Rahmenkonzeption der Diakonie Niedersachsen beschrieben werden und die sich auch aus diakoniewissenschaftlicher Perspektive mit dem Arbeitsfeld verbinden lassen. In der Tat gibt es wahrscheinlich kein anderes diakonisches Arbeitsfeld, an dem sich so viele Trends der Sozialen Arbeit (Repolitisierung, Sozialraumorientierung, Inklusion, Niedrigschwelligkeit, Arbeit mit freiwillig Engagierten, Empowerment, soziale Innovation, Projektmanagement, Qualitätsmanagement), der diakonischen Debatten (Gemeinwendiafonie, Teilhabe, Annäherung von Kirche und Diakonie, Profilierung, Sozialanwaltschaft, Überwindung der Versäulung der Angebote, zukunftsfähige regionale Lösungen entwickeln) und der kirchlichen Orientierungssuche (gesellschaftliche Bedeutung erhalten, diakonischer Gemeindeaufbau, Kirchturmdenken überwinden, Milieuöffnung, Öffentliche Theologie) verdichten zu einer erfolgreichen und zukunftsweisenden Form kirchlich-diakonischen Handelns.

6 Reflexion zu den Ergebnissen

Als Fazit des Forschungsprojekts wird zuallererst deutlich, dass die Landeskirchen und die Diakonie Niedersachsen mit der Kirchenkreissozialarbeit über einen großen Schatz verfügen. Rund einhundert motivierte Kirchenkreissozialarbeiter_innen halten flächendeckend ein wichtiges bedarfsorientiertes Angebot in hoher Qualität vor – unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten ist dieses Arbeitsfeld eine zweifellos sehr gute Investition. Es zeigt sich, dass die Kombination von Allgemeiner Sozialberatung, Gemeinwendiakonie (inklusive Vernetzung mit Kirchengemeinden, Projektarbeit, Ehrenamtsmanagement) und politischer Arbeit nicht nur seit Jahrzehnten bewährt, sondern auch zukunftsweisend für diakonische Arbeit in den Regionen ist. Die Unterstützungsbedarfe, die heute von Menschen vor Ort artikuliert werden, beziehen sich in erster Linie auf die Allgemeine Sozialberatung. (Niedersächsisches Ministerium für Soziales 2012, 71) Eine Ursache dafür ist die Veränderung in der Sozialberatung und Betreuung, seit im Jahr 1990 durch die Einführung des Kinder- und Jugendhilferechts (KJHG) die traditionelle Familienhilfe der Sozialämter mit der Allzuständigkeit entfiel. Damals wurden alle Familienformen betreut, ob mit oder ohne Kinder, jung oder alt. Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen (demographischer Wandel, Armut), seines Zugangs zum Gemeinwesen und seiner Portalfunktion für weitere spezialisierte Angebote wird das Arbeitsfeld in den nächsten Jahren noch an Bedeutung gewinnen.

Aus fachlichen Gründen impliziert Allgemeine Sozialberatung immer schon auch einen gemeinwesenorientierten und politischen Anspruch. Damit verdichten sich in der Kirchenkreissozialarbeit wesentliche Trends der Sozialen Arbeit, der diakonischen Debatte und der kirchlichen Orientierungssuche (vgl. Kap. 5.10). Die Kirchenkreissozialarbeit, wie sie die Rahmenkonzeption der Diakonie Niedersachsen beschreibt, trägt in sich das Potenzial, gleichzeitig eine Antwort auf verschiedene große Herausforderungen der kommunalen Daseinsvorsorge, der Diakonie und der Kirche zu geben. Die Mehrheit der Kirchenkreissozialarbeiter_innen findet ihre Tätigkeiten in der Rahmenkonzeption wieder (für die besonderen Rahmenbedingungen in der Braunschweiger Landeskirche passt die Rahmenkonzeption nicht uneingeschränkt). Ein Mangel besteht darin, dass es örtliche Konzeptionen bisher selten gibt. Ziel muss es sein, auf der Grundlage des Rahmenkonzepts flächendeckend regionale Konzepte zu erstellen. Nicht nur aus rechtlichen bzw. verwaltungstechnischen Gründen (Finanzausgleichsgesetz), sondern vor allem aus Gründen der Entlastung der Mitarbeitenden und aus fachlichen Gründen wäre es wichtig, flächendeckend transparente örtliche Konzeptionen auf der Grundlage von Bedarfsanalysen zu haben (vgl. Kap. 5.4). Schon immer mussten die Rahmenkonzepte an örtliche Gegebenheiten angepasst werden, so dass die große Vielfalt und die unterschiedlichen lokalen Schwerpunktbildungen im Arbeitsfeld sinnvoll und legitim sind. Das gilt auch für die Unterschiede zwischen Stadt und Land, die an verschiedenen Stellen der Evaluation deutlich wurden.

Von allen Tätigkeiten der Stelleninhaber_innen ist die Allgemeine Sozialberatung im Büro die mit der höchsten Priorität. Beratungsarbeit im Büro ist effizienter als an anderen Orten. Soll künftig verstärkt eine (fachlich wünschenswerte) Geh-Struktur implementiert werden, muss zunächst dafür gesorgt werden, dass die Mitarbeitenden von Verwaltungsaufgaben entlastet werden und über ausreichende Stellenanteile verfügen. Die Beratung erfolgt flächendeckend in hoher Qualität. Ebenfalls viel Arbeitszeit fließt in Verwaltungsaufgaben und Projektarbeit. Darüberhinausgehend spielen Schwangerenberatung, Kurberatung, psychosoziale Beratung und Schuldnerberatung teilweise eine wichtige Rolle, obwohl dies in der Rahmenkonzeption nicht vorgesehen

ist. Dies ist ein Problem, da die gute Eingruppierung der Kirchenkreissozialarbeiter_innen langfristig davon abhängt, dass sie die im Rahmenkonzept vorgesehenen Tätigkeiten ausüben. Insgesamt besteht ein Klärungsbedarf im Blick auf die Begriffe „Kirchenkreissozialarbeit“ und „Kirchenkreissozialarbeiter_in“, nicht nur, weil er in Braunschweig nicht verwendet wird, sondern vor allem, weil die einen ihn eng (Tätigkeiten der Rahmenkonzeption) und die anderen weit (Geschäftsbereich, Abteilung, Soziale Arbeit im Kirchenkreis) verwenden. Eigentlich ist jedoch durch die Rahmenkonzeption bereits eine Begriffsklärung erfolgt, die es lediglich ernster zu nehmen gilt. Vor der Einführung neuer Begrifflichkeiten ist eher zu warnen, da die Begriffsverwirrung dadurch vermutlich noch größer wird. Unbedingt ist einer Verengung des Begriffs auf die Allgemeine Sozialberatung zu vermeiden.

Viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen leiden unter Überlastung, Zeitmangel sowie unklaren Aufgaben und Strukturen. Es wurde schon vielfach gefordert, dass die Kirchenkreise klare Zuständigkeiten für konkrete Aufgaben sowie Verantwortlichkeitsstrukturen definieren sollen und dass der Stundenumfang ausreichen muss, um die Aufgaben zu erledigen. (Diakonisches Werk der EVLKA 2006, 21f) Dringend sollten für alle Mitarbeitenden Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen erstellt werden. Dies muss vor Ort auf der Grundlage der örtlichen Konzeptionen erfolgen, eine Rahmenkonzeption kann dieses Problem nicht lösen. Dort, wo Aufgaben oder Strukturen unklar sind, muss umgehend eine Klärung erfolgen. Gerade weil die Kirchenkreissozialarbeit von ihrem Wesen her keine Beschränkung der Zielgruppen kennt und die Problemlagen der Adressat_innen komplexer werden, ist eine Beschränkung der Zuständigkeiten und Aufgaben umso unverzichtbarer. Es kann nicht sein, dass die Stelleninhaber_innen keine Zeit für Kernaufgaben wie politische Gremienarbeit haben. Bei aller notwendigen Abgrenzung und Prioritätensetzung darf durch klare Aufgabenbeschreibungen nicht die Gestaltungsfreiheit der Mitarbeitenden, die eine wichtige Grundlage für die Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Arbeitsbereich darstellt, verlorengehen.

Die Diakonie Niedersachsen müsste die in der Rahmenkonzeption angekündigte Ausarbeitung zum Thema Geschäftsführung (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 8) dringend in Angriff nehmen. (vgl. Kap. 5.4) Geschäftsführende Tätigkeiten stellen nach wie vor für viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen eine zeitintensive Aufgabe dar. Eine flächendeckende Entlastung davon wäre wünschenswert, um ausreichend zeitliche Ressourcen für die Kernaufgaben zu gewährleisten. Allerdings müsste sehr genau darauf geachtet werden, dass die Entlastung von geschäftsführenden Aufgaben nicht zu einer Abwertung des Arbeitsfeldes führt. Ebenso ist die Entlastung von Verwaltungstätigkeiten durch die Beschäftigung von Verwaltungsfachkräften unbedingt zu befördern. Schon früher wurde betont, wie wichtig eine ausreichende Ausstattung mit Verwaltungsfachkräften ist. (Diakonisches Werk der EVLKA 2006, 19) Dieser Bedarf hat sich durch die Zunahme von Verwaltungsaufgaben noch erhöht, so dass immer weniger Zeit für die eigentlichen Aufgaben des Arbeitsfeldes vorhanden ist. Aufgrund von Arbeitsverdichtung, Stellenkürzungen, Umstrukturierungen und steigendem Verwaltungsbedarf nimmt die Hälfte der Kirchenkreissozialarbeiter_innen die Entwicklung ihrer Arbeitsbedingungen als negativ wahr. (vgl. Kap. 5.9) Diese Stimmungslage darf auf keinen Fall ignoriert werden, es besteht Handlungsbedarf, um einer weiteren Verschlechterung der Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. Die Rahmenbedingungen der Arbeit sind je nach Ort äußerst heterogen. Letztlich braucht es Standards gegen zu starke lokale Stellenkürzungen und unzureichende äußere Ausstattungen.

Im Blick auf eine Lobbyarbeit für solche Standards und eine stärkere (finanzielle) Priorisierung des Arbeitsfeldes in Kirchenkreisen wünschen sich viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen eine größere Unterstützung durch die Diakonie Niedersachsen. Möglicherweise wäre es sinnvoll, dass die Referent_innen der Diakonie Niedersachsen die

Mitarbeitenden einmal ausführlich darüber informieren, in welcher Weise sie in der letzten Zeit konkret für das Arbeitsfeld Lobbyarbeit betrieben haben. Die Beauftragung der Hochschule zur vorliegenden Evaluation ist beispielsweise ein deutliches Zeichen für die hohe Bedeutung, die das Arbeitsfeld für die Diakonie Niedersachsen hat, denn eine solche Evaluation gibt es für keinen anderen Arbeitsbereich. Obwohl die Evaluation die Lobbyarbeit für das Arbeitsfeld befördern sollte, haben einige Mitarbeitende eine Unterstützung der Datenerhebung verweigert. Ein weiteres Beispiel für die vorhandene hohe Wertschätzung des Arbeitsbereichs durch die Diakonie Niedersachsen ist die zusätzliche Ausschüttung von 11.000 Euro pro Kirchenkreis (insgesamt etwa eine halbe Million Euro) für die Kirchenkreissozialarbeit im Jahr 2018. Auch eine solche Zuwendung gab es für keinen anderen Arbeitsbereich. Ein offener Austausch über die Erwartungen der Kirchenkreissozialarbeiter_innen an die Diakonie Niedersachsen und eine begründete Klärung durch die Diakonie Niedersachsen, welche dieser Erwartungen realistisch sind und welche nicht, könnte hilfreich sein. In diesem Kontext sollte auch geklärt werden, welche Daten und Informationen die Diakonie Niedersachsen von den Mitarbeitenden vor Ort benötigt, um sich in geeigneter Weise für sie einsetzen zu können. Dass in der Studie von vielen eine Unzufriedenheit gegenüber der Diakonie Niedersachsen geäußert wurde, hängt auch mit dem Zeitpunkt der Befragung zusammen, zu dem gerade insgesamt eine schlechte Stimmung herrschte angesichts lokaler Verhandlungen über Eingruppierungen im neuen Entlohnungssystem, bei denen manche Mitarbeitende einen Unterstützungsbedarf hatten, der von der Diakonie Niedersachsen nicht befriedigt werden konnte. Möglicherweise könnte die Diakonie Niedersachsen nach Möglichkeiten suchen, um seinen Einfluss auf die Kirchenkreise (wieder) zu vergrößern. So heißt es im Kirchlichen Amtsblatt von 1981 im Blick auf die Fachberatung der Kirchenkreissozialarbeit durch den Landesverband: Die Fachberatung „beinhaltet insbesondere: I. Beratung der Anstellungsträger bei der Stellenplanung und Stellenbesetzung. Das Diakonische Werk wird bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe vom Landeskirchenamt unterstützt. Die Anstellungsträger werden gebeten, in allen Fragen der Fachberatung mit dem Diakonischen Werk zusammenzuarbeiten.“ (Kirchliches Amtsblatt Hannover Nr. 2/1981)

Trotz der Heterogenität gibt es eine gemeinsame Identität der allermeisten Stelleninhaber_innen, die sich an der Haltung (offen für alle Menschen), dem Anspruch (professionelle Beratung in hoher Qualität) und dem politischen Bewusstsein festmachen lässt. An diesen Punkten wird auch das diakonische Profil der eigenen Arbeit festgemacht. Insbesondere die von vielen artikulierte Betonung der politischen Dimension des Arbeitsfelds ist auffallend und offenbar eine Besonderheit der Kirchenkreissozialarbeit. Viele begründen die politische Dimension auch theologisch, darin zeigt sich ein spezifischer Zugang zur christlichen Tradition in dieser Berufsgruppe („die christliche Botschaft ist auch politisch“), während ansonsten explizit religiöse Begründungen und Motive weniger wichtig sind. Diese gemeinsame Identität steht durchaus in einer großen Nähe zur Rahmenkonzeption, lediglich der Aspekt der Gemeinwesendiakonie müsste bei einem Teil der Mitarbeitenden noch mehr an Gewicht gewinnen.

Die Anbindung der Kirchenkreissozialarbeiter_innen an die Kirche ist im Laufe der letzten Jahrzehnte schwächer geworden. Die Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden gelingt an vielen Orten nicht gut. Der Hauptgrund dafür liegt auch an Strukturunterschieden, aber vor allem am Desinteresse vieler Kirchengemeinden. Offenbar konnten weder das Diakoniegelgesetz von 1978 noch die Verleihung des Gütesiegels „Diakonische Gemeinde“ von 2006 dieses Grundproblem lösen. (Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers 2006) Die diesbezüglichen Unterschiede bei einzelnen Kirchengemeinden sind sehr groß. Die Spannung zwischen Kirche und Diakonie ist natürlich älter als das Arbeitsfeld und hat gleichermaßen psychologische (Vorurteile), theologische

und organisationale Ursachen. Die Kirchenkreissozialarbeiter haben mit Menschen zu tun, die dem kirchlichen Milieu fremd sind, mit denen manche Kirchengemeinden möglicherweise nichts zu tun haben möchten bzw. für die sie auch nur ungerne Räume zur Verfügung stellen möchten. (Kirchenamt der EKD 2006, 77) Um sich der Kirche vor Ort anzunähern, bedarf es oft erheblicher Anstrengungen seitens der Stelleninhaber_innen, zunächst einmal die Bereitschaft, diese eigene Welt verstehen zu lernen (hier haben Absolvent_innen des Doppelstudiengangs „Religionspädagogik und Soziale Arbeit“ einen großen Vorteil). Die Zusammenarbeit mit außerkirchlichen Kooperationspartnern ist oft unkomplizierter. Wo jedoch gemeinsam Projekte durchgeführt werden, entsteht in der Regel Vertrauen und es gelingen gemeinsame Erfolge. Das Gefühl, dass die eigene Tätigkeit von Vertreter_innen der Kirche nicht wirklich gewollt oder gar als Störfaktor empfunden wird, ist für viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen belastend und führt zum verständlichen Wunsch nach mehr Wertschätzung seitens der Kirche. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung wäre die verstärkte Behandlung des Themas Gemeinwesendiakonie in der Pastor_innen-Ausbildung sowie in Kirchenkreis-konferenzen.

Gemeinwesendiakonie ist einer der großen Zukunftstrends in Kirche und Diakonie. Das Arbeitsfeld Kirchenkreissozialarbeit hat diesen Trend vorweggenommen, lange bevor es den Begriff der Gemeinwesendiakonie überhaupt gab. Kirchenkreissozialarbeiter_innen sind die geborenen Träger_innen des anstehenden gemeinwesendiakonischen Paradigmenwechsels in Kirche und Diakonie. Sie verkörpern bereits genau die professionellen Aufgaben und Kompetenzen, zu deren Aufbau in anderen Landeskirchen und Landesverbänden aktuell Konzepte erarbeitet werden: Vernetzung und Kooperation im Gemeinwesen, Beförderung der diakonischen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Diakonie, Aktivierung der Adressat_innen, Bedarfsorientierung, Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten, Ermöglichung von Teilhabe und Verbesserung von Lebensbedingungen im Gemeinwesen und nicht zuletzt der politische Anspruch.

Um sich einer Definition des Begriffs „Gemeinwesendiakonie“ anzunähern, muss man sich auch die Begriffe „Gemeinwesenarbeit“ und „Sozialraumorientierung“ näher ansehen. Grob vereinfacht kann man zwischen einer älteren und einer neueren Verwendungsweise des Begriffs „Gemeinwesenarbeit“ unterscheiden. Nach der älteren Verwendungsweise (etwa seit den 1960er Jahren) wird Gemeinwesenarbeit als eine Methode der Sozialen Arbeit neben der Einzelfallhilfe und der Gruppenarbeit betrachtet, die besonders auf die infrastrukturellen Ressourcen zur Lösung sozialer Probleme fokussiert. Nach der neueren Verwendungsweise (etwa seit den 1980er Jahren) wird Gemeinwesenarbeit als ein Arbeitsprinzip für alle Felder der Sozialen Arbeit betrachtet, das sich an bestimmten handlungsleitenden Kriterien orientiert. Diese Kriterien wurden maßgeblich von Dieter Oelschlägel formuliert: sozialräumliche Strategie zur Verbesserung der Lebensverhältnisse anstelle einer pädagogischen Ausrichtung auf einzelne Individuen, Orientierung an den Themen und Interessen der Menschen, zielgruppenübergreifendes Handeln, Aktivierung der Menschen in ihrer Lebenswelt, Nutzung der vorhandenen Ressourcen, Vernetzung und Kooperation, methodenübergreifende und interdisziplinäre Arbeit, politischer Anspruch. (Oelschlägel 2007)

Mit dem Begriff „Sozialraumorientierung“ wird etwa seit den 1990er Jahren in verschiedenen Arbeitszusammenhängen ein Arbeitsprinzip bezeichnet, das sich am Sozialraum (verstanden als geographischer Raum oder als Lebenswelt) orientiert. Im Bereich der Sozialen Arbeit knüpft die Sozialraumorientierung an den seit den 1980er Jahren einflussreichen Gedanken der Lebensweltorientierung an und orientiert sich an bestimmten handlungsleitenden Kriterien, die ungefähr denjenigen Kriterien entsprechen, die auch für die Gemeinwesenarbeit als Arbeitsprinzip formuliert wurden. (Dietz

2019) Auch die „Gemeinwesendiakonie“ orientiert sich an den handlungsleitenden Kriterien der Gemeinwesenarbeit bzw. des Arbeitsprinzips der Sozialraumorientierung. Aus der Perspektive der verfassten Diakonie bedeutet der gemeinwesendiakonische Ansatz eine sozialräumliche Weiterentwicklung ihrer jeweiligen Arbeitsfelder. Aus der Perspektive von Kirchengemeinden bezeichnet gemeinwesendiakonisches Engagement einen speziellen (gemeinwesenorientierten) Teil der Gemeindediakonie. Martin Horstmann und Elke Neuhausen haben Gemeinwesendiakonie maßgeblich definiert als „gemeinsame Strategie von verfasster Kirche und organisierter Diakonie, bei der kirchliche und diakonische Einrichtungen im Stadtteil mit weiteren Akteuren kooperieren. Ziel ist es, Quartierseffekte zu erzielen“. (Horstmann/Neuhausen 2010, 1) Gemeinwesendiakonie impliziert eine Öffnung zum Gemeinwesen hin, eine bewusste gemeinsame Verantwortungsübernahme von Kirche und Diakonie für den Ort sowie eine Orientierung an den Lebenslagen der Menschen. Sie ist anschlussfähig an die traditionellen Konzepte von Gemeinwesenarbeit, Stadtteildiakonie, Nachbarschaftszentren und Begegnungsstätten. (Horstmann/Neuhausen 2010, 5) Der Begriff taucht erstmals im Titel des Positionspapiers „Handlungsoption Gemeinwesendiakonie“ des Diakonischen Werks der EKD von 2007 auf. (Diakonisches Werk der EKD 2007a)

So wie viele andere Landeskirchen hat sich auch die Hannoversche Landeskirche dazu entschlossen, gemeinwesendiakonische Ansätze voranzutreiben. Mit der „Initiative Gemeinwesendiakonie“ hat sie 2016 ein Projekt gestartet, um Gemeinwesendiakonie in Kirchengemeinden zu fördern. Kirchengemeinden in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers bekommen die Möglichkeit, sich gemeinwesendiakonisch aufzustellen oder ihr Profil weiterzuentwickeln. In einem ersten Schritt entwickelt eine Kirchengemeinde einen anderen Blick auf sich selbst und ihr soziales Umfeld im Stadtteil oder im Dorf. In einem weiteren Schritt werden die Menschen im Quartier mit einbezogen und Projektpartner aus Politik, Vereinen und weiteren Institutionen gesucht. Gemeinsam wird ein Projekt entwickelt und durchgeführt. Die Gemeinden werden bei diesem Prozess über mehrere Jahre begleitet. Durchgeführt wird die „Initiative Gemeinwesendiakonie“ in einer Kooperation des Hauses kirchlicher Dienste und der Diakonie in Niedersachsen. Es ist noch nicht absehbar, inwieweit nachhaltige Impulse von der Initiative für die Landeskirche ausgehen. Theoretisch hätte man die Mittel für diese Initiative ebenso gut in eine Stärkung der Kirchenkreissozialarbeit investieren können.

Die großen Chancen der Kirchenkreissozialarbeit (bzw. der vergleichbaren Arbeitsfelder in anderen Landeskirchen) im Blick auf gemeinwesendiakonische Initiativen wurde bereits in der Publikation „Handlungsoption Gemeinwesendiakonie“ der Diakonie Deutschland von 2007 (Diakonisches Werk der EKD 2007a, 29) sowie in der Studie „Mutig mittendrin“ von 2010 dargestellt. (Horstmann/Neuhausen 2010, 28f.) Es gibt sogar eine eigene Publikation der Diakonie Deutschland zu genau diesem Thema. (Diakonisches Werk der EKD 2007b) Darin wird die flächendeckende Einrichtung gemeinwesendiakonischer Koordinierungsstellen, angesiedelt bei der Allgemeinen Sozialarbeit der regionalen Diakonie, gefordert. (Diakonisches Werk der EKD 2007b, 6) Damit gemeinwesendiakonische Arbeit vor Ort gelingen kann, bedarf es eines abgestimmten Vorgehens von Kirche und Diakone im regionalen Kontext. Idealerweise muss es eine Koordinierungsstelle zur Anregung, Begleitung und Koordination lokaler Initiativen und Projekte geben. Eine solche Stelle muss jedoch (in Niedersachsen) nicht erst geschaffen und bei der Kirchenkreissozialarbeit angesiedelt werden, wie es der Text der Diakonie Deutschland fordert, vielmehr gehört genau diese Funktion schon immer zu den Kernaufgaben der Kirchenkreissozialarbeit. (Diakonisches Werk der EKD 2007b, 21f.) Die geforderte Weiterentwicklung der Konzeption Allgemeiner Sozialarbeit im Sinne der Gemeinwesenorientierung als übergreifendes und durchgängiges Arbeitsprinzip

(Diakonisches Werk der EKD 2007b, 22f.) ist im Rahmenkonzept der Kirchenkreissozialarbeit der Diakonie Niedersachsen erfreulicherweise bereits vollumfänglich umgesetzt. (Diakonisches Werk Niedersachsen 2016, 15) Im Blick auf die Umsetzung besteht allerdings – wie die Evaluation zeigt – noch viel Potenzial, insbesondere in den Bereichen freiwilliges Engagement, Beteiligung von Adressat_innen sowie Sozialanwaltschaft.

Viele Kirchenkreissozialarbeiter_innen nutzen auch noch nicht die Chancen, die sich aus einer Arbeit mit freiwillig Engagierten ergeben können. Dabei betonte schon die Rahmenkonzeption von 2006 die zunehmende Bedeutung der Einbeziehung und des Managements freiwilligen Engagements. (Diakonisches Werk der EVLKA 2006, 9, 14 und 18) Sowohl aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen (Wegfall traditioneller familiärer Unterstützungsstrukturen) als auch im Blick auf die notwendige Entwicklung zukunftsfähiger (finanzierbarer) regionaler Modelle der Hilfeleistung ergibt sich für die Diakonie die Herausforderung, ihre Angebote durch die Aktivierung und Förderung freiwilligen Engagements zu gestalten. Gleichzeitig ist die Kirche ein bedeutender Raum für freiwilliges Engagement. Für die Kirche gilt es hier Synergieeffekte zu nutzen, indem sie Ihre Rolle zur sozialen Verantwortung in der Gesellschaft und für Gelegenheiten freiwilligen Engagements wahrnimmt, gestaltet und neue Strategien zur Gestaltung der Gesellschaft entwickelt. (Hofmann 2016, 235) Hauptamtliche können Integrationsprozesse unterstützen, aber soziale Integration kann nur durch die Gemeinschaft von Menschen vor Ort realisiert werden, darum sind freiwillig Engagierte ein unverzichtbarer Bestandteil gemeinwesendiakonischer Prozesse.

Die Ermittlung von Bedarfen durch die Befragung Betroffener, die Beteiligung von Adressat_innen an Aktionen oder gar an Entscheidungen ist in der Kirchenkreissozialarbeit im Moment noch eher die Ausnahme als die Regel. Durch die Anwendung klassischer Methoden der Gemeinwesenarbeit zur Beteiligung der Bewohner_innen (Ley/Weitz 2003) könnten noch stärker Ressourcen im Gemeinwesen mobilisiert und Menschen zum Handeln in eigener Sache befähigt werden. Dies wäre immer schon zugleich ein Beitrag zur Bekämpfung von Armut als mangelnder gesellschaftlicher Teilhabe. Teilhabe wird in der Regel ganz konkret im Gemeinwesen ermöglicht oder gar nicht. (Dietz 2018a) Kirchengemeinden verfügen über eine flächendeckende gut ausgebauten Infrastruktur für Aktivitäten, die Teilhabe ermöglichen. Sie bieten zahlreiche Möglichkeiten zu freiwilligem Engagement. Und sie eröffnen ausgegrenzten Menschen Kontakte und Netzwerke, die für das Wohlergehen und die Teilhabe von höchster Bedeutung sind. (Horstmann/Park 2014, 6 und 31) Ohne Beratung und Unterstützung durch eine Fachperson wie den/die Kirchenkreissozialarbeiter_in wird eine Kirchengemeinde diese Potenziale jedoch nur selten nutzen.

Sozialanwaltschaft und politisches Handeln haben für das Selbstverständnis der Diakonie einen hohen Stellenwert. In diesem Sinne stellt die von der Evangelischen Kirche in Deutschland herausgegebene Diakonie-Denkschrift von 1998 fest, dass Christ_innen verpflichtet seien, "im Gemeinwesen im Sinne einer politischen Diakonie zu einer solidarischen Gesellschaft beizutragen." (Kirchenamt der EKD 1998, 18) Die Armuts-Denkschrift der Evangelischen Kirche von 2006 formuliert sogar: "Eine Kirche, die auf das Einfordern von Gerechtigkeit verzichtet, [...] ist – bei allem möglichen äußeren Erfolg und der Anerkennung in der Gesellschaft – nicht die Kirche Jesu Christi." (Kirchenamt der EKD 2006, 15) Das oft zitierte gemeinsame Wort der Kirchen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland von 1997 betont, dass sich der Einsatz für soziale Gerechtigkeit "nicht in der persönlichen Fürsorge für Benachteiligte" erschöpfen dürfe, sondern "auf den Abbau der strukturellen Ursachen für den Mangel an Teilhabe" abziele. (Kirchenamt der EKD/Sekretariat der DBK 1997, 47) Im Leitbild des Diakonischen Werkes der EKD aus demselben Jahr heißt es schließlich: Wir erheben

"unsere Stimme für diejenigen, die nicht gehört werden. Gemeinsam mit anderen treten wir für eine menschenwürdige Gesetzgebung, chancengerechte Gesellschaft und eine konsequente Orientierung am Gemeinwohl ein."

Dennoch spielt die politische Dimension im diakonischen Handeln vor Ort in vielen Arbeitsbereichen kaum eine Rolle. Insofern fällt es (positiv) auf, dass die meisten Kirchenkreissozialarbeiter_innen die Bedeutung des politischen Anspruchs für ihr Selbstverständnis so stark betonen (Braunschweig stellt aufgrund der anderen Struktur hier einen Sonderfall dar). Gleichzeitig fällt auf, dass die politische Arbeit trotzdem bei den meisten keinen Arbeitsschwerpunkt darstellt, wenn man auf die dafür aufgewandte Zeit oder die Mitgliedschaft in Gremien betrachtet. Der Grund dafür konnte eindeutig in fehlenden zeitlichen Ressourcen verortet werden. (vgl. Kap. 5.6) Gleichzeitig ist das Arbeitsfeld jedoch strukturell ausgezeichnet für politische Arbeit angelegt (Unabhängigkeit durch kirchliche Finanzierung, Vernetzung, Klientennähe, Arbeitsauftrag). Es zeigt sich, wie wichtig eine Entlastung von nicht unbedingt erforderlichen Tätigkeiten wäre, um der Kernaufgabe der politischen Arbeit gerecht werden zu können. Gleichwohl erzielen die Mitarbeitenden trotz zeitlicher Beschränkungen im Bereich der Sozialanwaltschaft bereits beachtliche Erfolge.

Aufgrund der sehr hohen Ansprüche an die Vielseitigkeit des fachlichen Könnens war es schon immer schwierig, geeignete Mitarbeitende zu finden. Mit dem Fachkräftemangel verschärft sich künftig das Nachwuchsproblem noch weiter. Die insgesamt trotz aktuell schlechter werdender Rahmenbedingungen immer noch sehr hohe Motivation und Arbeitszufriedenheit der meisten Mitarbeitenden hat zur Folge, dass viele ihr Leben lang auf ihrer Stelle bleiben, was wiederum zu einer Überalterung geführt hat (Medianalter der Stelleninhaber_innen: 55 Jahre). Es müssen Anstrengungen übernommen werden, um junge Fachkräfte für das Arbeitsfeld zu interessieren und sie dafür zu gewinnen. Besonders geeignet für die Kirchenkreissozialarbeit sind Absolvent_innen des Doppelstudiengangs „Religionspädagogik und Soziale Arbeit“ der Hochschule Hannover, da sie aufgrund der religionspädagogischen und theologischen Ausbildungsanteile die Organisation Kirche kennen und darin von Anfang an sprachfähig sind. Auch als kirchliche Kooperationspartner_innen sollten Kirchenkreissozialarbeiter_innen diese doppelt qualifizierten Kolleg_innen, wenn sie als Gemeindediakon_innen tätig sind, stärker entdecken und nutzen.

Es bestehen bisher nicht genutzte Potenziale zur Zusammenarbeit zwischen der Kirchenkreissozialarbeit und der Hochschule Hannover im Blick auf Berufspraktika, Studienprojekte und Anerkennungs-jahr-Stellen, die Mitarbeitenden haben diesbezüglich eine hohe Bereitschaft signalisiert. Mit Blick auf das Ziel einer besseren Verknüpfung des Studiums mit diesem Praxis-Handlungsfeld gibt es aus Sicht der Hochschule folgende konkrete Möglichkeiten: Das Arbeitsfeld sollte regelmäßig durch Praktiker_innen in der Lehrveranstaltung „Arbeitsfelder für Diakon_innen“ (Modul 1) vorgestellt werden. Vertreter_innen des Arbeitsfeldes sollten regelmäßig an der Praxismesse der Hochschule Hannover (immer im November) teilnehmen. Es sollte regelmäßig Möglichkeiten für Praxiserfahrungen von Studierenden in diesem Arbeitsfeld im Rahmen des Projektmoduls 12 geben, die Modulverantwortlichen sollten entsprechend mit dem Arbeitsfeld bekannt gemacht werden. Im Rahmen des Moduls 14 werden regelmäßig Expert_innen-Interviews geführt, dafür würden sich Kirchenkreissozialarbeiter_innen anbieten. Kirchenkreissozialarbeiter_innen, die dazu bereit wären, Absolvent_innen im Anerkennungs-jahr zu begleiten, müssten namentlich erfasst und der Hochschule mitgeteilt werden, damit sie zum Praxisanleiter_innen-Tag (immer im November) eingeladen werden können. Die Verantwortlichen für das Integrierte Berufs-aner-kennungs-jahr seitens der Kirche und seitens der Hochschule müssten mit dem Arbeitsfeld bekannt gemacht werden.

Dringender weiterer Forschungsbedarf wird momentan seitens der Hochschule nicht gesehen. Die Handlungsbedarfe liegen zunächst an anderen Stellen. Wenn im Zuge der Auseinandersetzung mit den Ergebnissen dieser Evaluation im Kreis der Kirchenkreissozialarbeiter_innen weiterer Forschungsbedarf gesehen werden sollte, ist die Hochschule gerne zum Gespräch bereit.

7 Handlungsempfehlungen

Es sollte dafür gesorgt werden, dass die Bedeutung des Handlungsfeldes als zukunftsweisendes Modell und als Motor für den notwendigen gemeinwesendiakonischen Paradigmenwechsel in Kirche und Diakonie erkannt und gewürdigt wird. Stellenanteile für das Arbeitsfeld sollten ausgebaut werden. Einer weiteren Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sollte durch Standards entgegengewirkt werden.

Auf der Grundlage der Rahmenkonzeption sollten flächendeckend bedarfsorientierte regionale Konzepte erstellt werden. Dabei sollte dafür gesorgt werden, dass die Stelleninhaber_innen über ausreichende Stellenanteile verfügen und von allen Tätigkeiten entlastet werden, die nicht zu ihren Kerntätigkeiten gehören, insbesondere Geschäftsführung, Verwaltung und arbeitsfeldfremde Tätigkeiten. Flächendeckend sollten Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen vorliegen.

Im Einklang mit der Rahmenkonzeption sollten Allgemeine Sozialberatung, Gemeinwesendiakonie und politische Arbeit als die drei Kerntätigkeiten des Arbeitsfelds kommuniziert und als Grundlage einer gemeinsamen Identität der Stelleninhaber_innen ins Gespräch gebracht werden. Der Aspekt „Gemeinwesendiakonie“ müsste dabei stärker erklärt und beworben werden (auch bei anderen relevanten Berufsgruppen). Der Begriff „Kirchenkreissozialarbeit“ sollte nur in diesem engen Sinne verwendet werden.

Die Diakonie Niedersachsen sollte mit den Kirchenkreissozialarbeiter_innen in einen offenen und realistischen Austausch über deren Erwartungen an Lobbyarbeit für das Arbeitsfeld eintreten. Eventuell könnte die Diakonie Niedersachsen nach Möglichkeiten suchen, um seinen Einfluss auf die Kirchenkreise (wieder) zu vergrößern.

Die Arbeit mit freiwillig Engagierten und die Beteiligung von Adressat_innen sollten im Arbeitsfeld ausgebaut werden.

Nachwuchsfachkräfte sollten verstärkt für das Arbeitsfeld interessiert und gewonnen werden, besonders Studierende und Absolvent_innen des Studiengangs „Soziale Arbeit“, insbesondere des Doppelstudiengangs „Religionspädagogik und Soziale Arbeit“, der Hochschule Hannover. In diesem Sinne sollte die Zusammenarbeit von Vertreter_innen des Arbeitsfelds und der Hochschule vertieft werden.

Anhang

Kodierbogen für die Dokumentenanalyse

Name des Dokuments: _____

Dokumentenart: _____

Kodierer/Kodiererin: _____

	Ja	Nein
Selbstverständnis		
Theologische Inhalte werden explizit genannt		
Wird ein Rollenverständnis speziell der KKSA formuliert?		
Falls ja, welches (Stichpunkte):		
Tätigkeiten		
Werden Tätigkeiten erwähnt, die laut Rahmenkonzept nicht der KKSA zuzuordnen sind (z.B. Schuldnerberatung, Leitungsaufgaben)		
Falls ja, welche (Stichpunkte):		
Wird Projektarbeit erwähnt?		
Wird aufsuchende Soziale Arbeit erwähnt?		
Werden Tätigkeiten erwähnt, mit denen die KKSA auf aktuelle gesellschaftliche Probleme reagiert (z.B. Integration von Geflüchteten oder Armut)?		
Falls ja, welche (Stichpunkte)?		
Wird die Arbeit mit freiwillig Engagierten erwähnt?		
Gemeinwesendiakonie		
Wird eine Sozialraumanalyse erwähnt oder wird ersichtlich, dass eine Sozialraumanalyse stattgefunden hat (z.B. durch detaillierte Informationen)?		
Werden Kontakte zu Kooperationspartnern außerhalb des regionalen Diakonischen Werks erwähnt?		
Wird eine kontinuierliche, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern außerhalb des regionalen Diakonischen Werks erwähnt?		
Werden Kontakte zu Kirchengemeinden erwähnt?		
Wird eine kontinuierliche, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden erwähnt?		
Wird ersichtlich, dass Hilfesuchende oder BewohnerInnen beteiligt werden?		
Wird ersichtlich, wie durch die Arbeit die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen verbessert wird?		
Sozialanwaltschaft		
Wird sozialanwaltschaftliche oder politische Soziale Arbeit erwähnt (z.B. Aufklärung der Öffentlichkeit, Ausschussarbeit oder Hilfesuchenden zu ihrem Recht verhelfen)?		
Falls ja, welche?		
Finanzen		
Wird transparent gemacht, woher Gelder für die KKSA kommen und wofür sie ausgegeben werden?		
Wird erwähnt, dass geldwerte Unterstützungsleistungen an Hilfesuchende abgegeben werden?		
Falls ja, in welcher Form?		
Sonstiges		
Ist mir noch etwas Wichtiges aufgefallen (Stichpunkte)?		

Fragebogen für die quantitative Befragung

1 Rahmenbedingungen der Stelle

Frage 1: Stellenbeschreibung

Welche der folgenden Dokumente liegen für Ihre Arbeitsstelle vor?

- Stellenbeschreibung
- Tätigkeitsbeschreibung
- Dienstanweisung
- keine

Frage 2: Konzeption

Gibt es eine örtliche Konzeption für dieses Arbeitsfeld (im örtlichen Diakonischen Werk / bei der Diakonie im BSLand gGmbH)?

- Ja
- Nein

Frage 3: Planstellen

Wenn es Planstellen gibt, seit wann besteht /bestehen die Planstelle(n) für dieses Arbeitsfeld?

1. Planstelle:

Unter 3 Jahren	Unter 5 Jahren	Unter 10 Jahren	Mehr als 10 Jahre

2. Planstelle:

Unter 3 Jahren	Unter 5 Jahren	Unter 10 Jahren	Mehr als 10 Jahre

3. Planstelle

Unter 3 Jahren	Unter 5 Jahren	Unter 10 Jahren	Mehr als 10 Jahre

Frage 4: Planstellen

Sind in den letzten Jahren Planstellen abgebaut bzw. neu geschaffen worden?

- Planstelle(n) wurde(n) abgebaut

O Planstelle(n) wurde(n) neu geschaffen

O Planstellen wurden weder abgebaut noch neu geschaffen

Wenn Planstellen abgebaut wurden, wie viele? _____

In welchem Jahr / welchen Jahren? _____

Wenn Planstellen neu geschaffen wurden, wie viele? _____

In welchem Jahr / welchen Jahren? _____

Frage 5: Arbeitskontakte

Bitte schätzen Sie die durchschnittliche Häufigkeit Ihrer Arbeitskontakte zu folgenden kirchlichen Mitarbeitenden und Einrichtungen ein.

	Mind. 1x in der Woche	Mind. 1x im Monat	Mind. 1x im Quartal	Mind. 1x im Halb- jahr	Mind. 1x im Jahr	nie
Superintendent_in/ Dienst-/ Fach- vorgesetzte						
Größere Anzahl der Pastor_innen/ Pfarrer_innen						
Bestimmte einzelne Pastor_innen/ Pfarrer_innen						
Diakoniebeauftragte /Pfarrer_innen mit Sonderbeauftragung Diakonie						
Gemeindediakon_innen/ Jugendre- ferent_innen, u.ä.						
Mitarbeitende des Kirchenkreisam- tes/ Propsteibüros						
Mitarbeitende von Kindertagesstät- ten u.ä.						
Mitarbeitende von Diakoniestationen						
Mitarbeitende der regionalen Diako- nischen Werke / der Diakonie im BSLand gGmbH						
Mitarbeitende auf Kirchenkreis- ebene / Propsteiebene						

Andere kirchliche Sozialarbeiter_innen im Sprengel						
Andere kirchliche Sozialarbeiter_innen in der Landeskirche						
Diakonie in Niedersachsen						
Fachberatung						

Sonstige (bitte nennen): _____

Frage 6: Arbeitskontakte

Wie häufig arbeiten Sie mit den folgenden kirchlichen Gremien zusammen?

	Sehr häufig	Häufig	gelegentlich	selten	nie
Kirchenkreisvorstand / Propsteivorstand					
Kirchenkreistag / Propsteisynode					
Diakonieausschuss					
Pfarrkonferenz / Pfarrkonvent					
AG des Diakonischen Werkes auf kommunaler Ebene					
Diakonisches Werk e.V. / Diakonie im BSLand gGmbH					

Andere kirchliche Gremien (bitte nennen): _____

Frage 7: Leitungsform

Sie finden in dieser Frage Gruppen von je vier Sätzen. Bitte kreuzen Sie in jeder Satzgruppe den für Sie am ehesten zutreffenden Satz an.

Wenn meine Vorgesetzten eine Entscheidung zu treffen haben, die meine Tätigkeit betrifft,...

... so teilen sie mir ihre Entscheidung mit, ohne in der Regel nähere Gründe dafür zu nennen.	
---	--

... so teilen sie mir ihre Entscheidung mit und erläutern gleichzeitig die Gründe für diesen Entschluss.	
... so sprechen sie mit mir über die verschiedenen Möglichkeiten, ehe sie sich für eine davon entscheiden.	
... so besprechen wir die verschiedenen Möglichkeiten gemeinsam bis wir eine Lösung gefunden haben, mit der alle einverstanden sind.	

Meine Vorgesetzten...

... legen Wert darauf, ständig genau über meine Tätigkeit informiert zu werden.	
... lassen sich in regelmäßigen Abständen von höchstens einer Woche über den Fortgang meiner Arbeit berichten.	
... lassen sich in regelmäßigen Abständen von höchstens einem Monat über meine Arbeit berichten.	
... lassen sich in Abständen von mehreren Monaten über den Fortgang meiner Arbeit berichten.	
...lassen sich noch seltener über meine Arbeit berichten.	

Meine Vorgesetzten...

... geben mir regelmäßig sehr detaillierte Anweisungen darüber, wie meine Aufgaben zu verrichten sind.	
... geben eigentlich nur detaillierte Anweisungen, wenn besonders wichtige Fragen zu entscheiden sind.	
... greifen in der Regel erst ein, wenn irgendwelche Schwierigkeiten auftreten.	
... greifen nur ein, wenn ich sie direkt um Rat und Hilfe bitte.	

Frage 8: Berichterstattung

Welche Formen der Berichterstattung nutzen Sie?

Tätigkeitsberichte

Jahresberichte

Rechenschaftsbericht als Vortrag

Statistiken

Sonstige (bitte nennen): _____

Frage 9: Berichterstattung

An wen werden die Berichte verschickt?

Bitte kreuzen Sie auch an, welchen der genannten Adressat_innen gegenüber Sie berichtspflichtig sind.

	Adressat_innen	Berichtspflicht gegenüber
Kirchenkreisvorstand / Propsteivorstand		
Superintendent_in / Pröpstin / Propst		
Kirchenkreisamt / Propsteibüro		
Diakonisches Werk/ Landesverband		
Landessuperintendent_in / Landesbischöfin / Landesbischof		
Kirchenkreistag / Propsteisynode		
Diakonieausschuss		
Diakoniebeauftragte_r		
Pfarrkonferenz / Pfarrkonvent		
Landeskirchenamt		
Andere kirchliche Stellen		
Presse		
Außerkirchliche Stellen		

Sonstige Adressat_innen (bitte nennen):

Frage 10: Supervision & Beratung

Wie häufig nehmen Sie folgende Angebote in etwa in Anspruch?

	wöchentl.	monatlich	mehrmals im Jahr	1-2x im Jahr	seltener	nie
Supervision						
Fachberatung						
Fachlicher Austausch in Teams						

Kollegiale Beratung						
---------------------	--	--	--	--	--	--

Sonstige (bitte nennen):

Frage 11: Fortbildung

Wie häufig nehmen Sie an Fortbildungen teil?

- mehrmals im Jahr
- 2-3x im Jahr
- einmal im Jahr
- alle paar Jahre
- nie

Zu welchen Themen haben Sie an Fortbildungen teilgenommen?

(Bitte nennen)

Frage 12: Weiterbildung

Haben Sie Weiterbildungen mit mehr als 100 Fortbildungsstunden besucht?

- Ja
- Nein

2 Selbstverständnis

Frage 13: Diakonische Begründungen

Welcher der genannten Aspekte trifft Ihre persönliche diakonische Begründung für Ihre Arbeit besonders gut?

(Mehrfachnennungen sind möglich)

Der Gedanke der Gottebenbildlichkeit/ Menschenwürde spielt eine wichtige Rolle
Ich trete aufgrund meines Glaubens für eine gerechtere Gesellschaft ein
Ich will so wie Jesus auf andere Menschen aktiv zugehen
Ich glaube, dass ich in meinem Nächsten Jesus Christus begegne
Das Leid anderer Menschen berührt mich und bringt mich dazu, aktiv zu werden

Kirche ist nur Kirche, wenn sie für andere da ist
Ich wünsche mir, dass Kirche zu einer Kirche mit anderen wird
In unserem Miteinander erkennen wir schon etwas vom künftigen Reich Gottes
Das Nächstenliebegebot spielt für mich eine wichtige Rolle
Weil die christliche Botschaft auch politisch ist, haben wir eine Verantwortung für die Gesellschaft
Trennung von Kirche und Diakonie muss endlich überwunden werden
Gedanke der vorrangigen Option für die Armen spielt für mich eine wichtige Rolle
Theologie/ Religion spielt für mich bei der Begründung meiner Arbeit keine Rolle
Weiß nicht

Frage 14: Gründe für den Einstieg in das Arbeitsfeld

Es gibt sicher sehr verschiedene Gründe dafür, als Sozialarbeiter_in in der Kirche / bei der Diakonie tätig zu werden. Warum haben Sie sich damals für den Einstieg in dieses Arbeitsfeld der Sozialarbeit in der Kirche entschieden?

(Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie folgenden Sätze zustimmen)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Teils / teils	Stimme wenig zu	Stimme nicht zu	Weiß nicht
Interessanter und abwechslungsreicher Arbeitsbereich						
Besonders gute Möglichkeiten, meine Vorstellungen von Sozialarbeit zu verwirklichen						
Sicherer Arbeitsplatz						
Gute Einkommensmöglichkeiten						
Gute Aufstiegschancen						
Aus gesellschaftspolitischen Motiven						
Aus ethisch-ideellen Motiven						
Aus religiösen Motiven						
Besonders gute Möglichkeiten, meine (beruflichen) Fähigkeiten anzuwenden						
Hat sich zufällig so ergeben						

Sonstige Gründe (bitte nennen): _____

Frage 15: Motivationen

Die Motivationen können Sie seit Ihrem Einstieg in das Arbeitsfeld geändert haben. Welche Motivationen treffen in Ihrer derzeitigen Situation auf Sie zu?

(Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie folgenden Sätze zustimmen)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Teils / teils	Stimme wenig zu	Stimme nicht zu	Weiß nicht
Interessanter und abwechslungsreicher Arbeitsbereich						
Besonders gute Möglichkeiten, meine Vorstellungen von Sozialarbeit zu verwirklichen						
Sicherer Arbeitsplatz						
Gute Einkommensmöglichkeiten						
Gute Aufstiegschancen						
Gesellschaftspolitische Motiven						
Aus ethisch-ideellen Motiven						
Aus religiösen Motiven						
Besonders gute Möglichkeiten, meine (beruflichen) Fähigkeiten anzuwenden						

Sonstige Gründe (bitte nennen): _____

Frage 16: Diakonisches Profil

Woran machen Sie das diakonische Profil Ihrer Arbeitsstelle bzw. des Kirchenkreises / Kreisstelle fest?

(Mehrfachnennungen sind möglich)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Teils / teils	Stimme wenig zu	Stimme nicht zu	Weiß nicht
Ich bin Mitglied einer Kirche						
Ich handele aus einer christlichen Motivation heraus						

Ich handle erkennbar aus einer Haltung der Liebe heraus						
Ich achte erkennbar die Menschenwürde der Ratsuchenden						
Die professionelle Qualität meiner Angebote ist hoch						
Die professionelle Qualität meiner Angebote ist höher als bei anderen Anbietern						
Ich bin besonders sensibel für die religiösen Bedürfnisse der Menschen						
Meine Angebote umfassen auch religiöse Aspekte						
Ich verbinde meine Angebote mit expliziter christlicher Verkündigung						
Die Verwurzelung meiner Arbeit in der Kirche ist sichtbar						
Ich deute mein Handeln als Weitergabe der Liebe Gottes						
Mein Arbeitgeber achtet auf gute Arbeitsbedingungen						
Ich gehe ehrlich mit Fehlern und Grenzen um						
Ich lege besonders viel Wert auf sozialanwaltschaftliches bzw. sozialpolitisches Engagement						
Weiß nicht						

Frage 17: Angebote für Mitarbeitende

Welche der folgenden diakonischen Angebote für Mitarbeitende werden in Ihrer Organisation unterbreitet? Welche dieser Angebote nehmen Sie wahr?

	Wird unterbreitet	Nehme ich wahr	Weiß nicht
Angebote zur Auseinandersetzung mit dem diakonischen Profil			
Information über seelsorgerliche Angebote			
Vermittlung seelsorgerlicher Angebote			
Vermittlung von Serviceangeboten für Familien			
Vermittlung von Betreuungsangeboten für Kinder			
Vermittlung von Betreuungsangeboten für pflegebedürftige Angehörige			

Literatur mit grundlegenden Informationen über Kirche und Diakonie			
--	--	--	--

3 Tätigkeiten

Frage 18: Rahmenkonzeption

Sehen Sie Ihre Arbeit in der aktuellen Rahmenkonzeption der Kirchenkreissozialarbeit wiedergegeben?

- Ja
- Nein
- mir fehlen dazu nötige Informationen
- Weiß nicht

Frage 19: Auftrag der Kirchenkreissozialarbeit/ Kreisstellenarbeit

Wie ist nach Ihrer Überzeugung der Auftrag der Kirchenkreissozialarbeit/ Kreisstellenarbeit zu beschreiben?

(Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie folgenden Punkten zustimmen)

Der Auftrag der Sozialarbeit in der Kirche ist...

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Teils / teils	Stimme wenig zu	Stimme nicht zu	Weiß nicht
Materielle Sicherheit der Betroffenen garantieren						
Diakonischen Auftrag erfüllen						
Persönliche Hilfen gewähren (beraten, trösten, vermitteln)						
Beitrag leisten zur Veränderung diskriminierender, gesellschaftlicher Normen						
Minderheiten / Randgruppen in die Gesellschaft integrieren						
Lücken in der Sozialarbeit schließen						

Betroffene zu eigenen Aktivitäten motivieren und befähigen						
Ganzheitliche Hilfe anbieten						
Neue Formen und Handlungsmodelle in der Sozialarbeit entwickeln und erproben						
Konflikte und Ungerechtigkeiten sichtbar machen						
Den Erwartungen der Kirchenmitglieder in Bezug auf soziale Hilfen gerecht werden						
Zum Interessenausgleich in der Gesellschaft beitragen						
Beitrag leisten zur Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Normen						
Ergänzende Hilfe für öffentliche Sozialarbeit leisten						
Sozialanwaltlich eintreten für Benachteiligte						
Kirchenmitglieder zu diakonischem Engagement aktivieren und befähigen						

Frage 20: Kirchliche Gremien

In welchen kirchlichen Gremien und Organen sind Sie Mitglied / nehmen Sie teil?

	Mitglied	Teilnahme
Kirchenkreisvorstand / Propsteivorstand		
Kirchenkreistag / Propsteisynode		
Sonstige Vorstände		
Mitarbeitendenvertretung		
Gemeindebeirat		
Diakonieausschuss Kirchengemeinde		
Diakonieausschuss Kirchenkreis / Propstei		

Diakonieausschuss Synode		
Landessynodalausschuss / Ausschuss Ökumene, Mission und Diakonie		

Sonstige Gremien als Mitglied (bitte nennen):

Sonstige Gremien als Teilnehmende_r (bitte nennen):

Frage 21: Außerkirchliche Organe

In welchen außerkirchlichen Organen/ Vereinen/ Ausschüssen/ Arbeitsgemeinschaften sind Sie Mitglied? Bitte kreuzen Sie auch an, wo Sie die Kirche, das Diakonische Werk oder die Diakonie im BSLand gGmbH vertreten.

	Mitglied	Teilnahme	Vertreter_in von Kirche, DW oder DiBL
Jugendhilfeausschuss der Kommune			
Sozialausschuss der Kommune			
Widerspruchsausschuss der Kommune			
Gemeinderat / Stadtrat			
Kreisarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände			

Sonstige Gremien als Mitglied (bitte nennen):

Teilnahme an sonstige Gremien (bitte nennen):

Vertreter_in von Kirche oder DW (bitte nennen):

Frage 22: Tätigkeiten

Geben Sie an, wie viele Stunden Sie im Durchschnitt wöchentlich für folgende Aufgaben aufwenden?

Allgemeine Sozialberatung und Dokumentation (im Büro) _____ Stunden
 Allgemeine & aufsuchende Sozialarbeit und Dokumentation (außerhalb) _____ Stunden
 Verwaltungsaufgaben / Anträge schreiben (z.B. Projektmittel) _____ Stunden
 Teilnahme an Gremien / Netzwerkarbeit _____ Stunden
 Projektarbeit _____ Stunden
 Öffentlichkeitsarbeit / Politische Lobbyarbeit _____ Stunden
 Sonstiges (bitte nennen): _____ Stunden

Frage 23: Tätigkeiten

Welchen Stellenwert haben dabei die einzelnen Tätigkeiten für Sie?

	Sehr wichtig	Wichtig	Teils/teils	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig	Weiß nicht
Allgemeine Sozialberatung (im Büro)						
Allgemeine & aufsuchende Sozialarbeit (außerhalb)						
Verwaltungsaufgaben / Anträge schreiben (z.B. Projektmittel)						
Teilnahme an Gremien / Netzwerkarbeit						
Projektarbeit						
Öffentlichkeitsarbeit / Politische Lobbyarbeit						
Gemeinwesenarbeit						

Sonstige aus Ihrer Sicht wichtige oder sehr wichtige Tätigkeiten (bitte nennen):

Frage 24: Zielgruppen

Mit welchen Zielgruppen arbeiten sie überwiegend zusammen?

Bitte kreuzen Sie bis zu fünf Gruppen an.

Altersgruppenbezogen	
Kinder und Jugendliche	
Eltern und Familien	
Ältere Menschen	
Sozialformbezogen	
Menschen mit Migrationshintergrund	
Geflüchtete	
Schwangere	
Alleinerziehende	
Problembezogen	
Suchtkranke	
Menschen mit Behinderungen	
Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen	
Arbeitslose	
Wohnungslose	
Straffällige / Strafentlassene	

Sonstige (bitte nennen):

4 Sozialanwaltschaft, politische Lobbyarbeit

Frage 25: Stellenwert der Sozialanwaltschaft

Welchen Stellenwert nimmt Sozialanwaltschaft und politische Lobbyarbeit in ihrem Arbeitsfeld ein?

	Sehr wichtig	Wichtig	Teils/teils	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig	Weiß nicht
a) In Ihrer Aufgabenbeschreibung						
b) in der tatsächlichen Arbeit						

Frage 26: Auftreten gegenüber Behörden

Wie intensiv treten Sie gegenüber Behörden sozialanwaltschaftlich auf?

Sehr	Ziemlich	Mittelmäßig	Wenig	nicht	Weiß nicht

Frage 27: Partner_innen für Sozialanwaltschaft

Mit welchen Partner_innen arbeiten Sie für sozialanwaltschaftliches Engagement zusammen?

- Kirchenleitung
- Kirchengemeinden
- andere religiöse Gemeinschaften
- Politische Parteien
- Bürgerinitiativen
- Einzelne bürgerschaftlich Engagierte
- Diakonie in Niedersachsen
- Rechtsanwält_innen
- keine
- andere: _____ (bitte nennen)

Frage 28: Einschränkungen von Sozialanwaltschaft

Wodurch wird Ihr sozialanwaltschaftliches Engagement verhindert oder eingeschränkt?

(Mehrfachauswahl möglich)

- mangelndes Know-How über Sozialanwaltschaft
- Andere Zielsetzungen in der Arbeitsbeschreibung
- Mangel an zeitlichen Ressourcen
- Sorge um Kürzungen kommunaler Mittel
- Sorge um andere negative Folgen für das Arbeitsfeld
- Das sollten andere machen (z.B. Diakonie in Niedersachsen, Sozialverbände)

Sonstiges (bitte nennen): _____

Frage 29: Erfolge durch Sozialanwaltschaft

Welche Erfolge konnten Sie bisher durch Sozialanwaltschaft und politische Lobbyarbeit erzielen?

- Sensibilisierung der Öffentlichkeit
- Solidaritätsstiftung
- Abstellen von Missständen in Behörden / Verwaltungen
- Hilfesuchenden zu ihrem Recht verholfen
- Einrichtung neuer Angebote die Teilhabe ermöglichen
- Hilfesuchenden wurde eine Stimme gegeben
- Hilfesuchende wurden befähigt, ihre Interessen zu vertreten
- Sensibilisierung der Kirche für ihren politischen Auftrag

5 Gemeinwesenorientierung (Gemeinwesendiakonie)

Frage 30: Stellenwert der Gemeinwesenorientierung

Welchen Stellenwert nimmt Gemeinwesenorientierung in ihrem Arbeitsfeld ein?

	Sehr wichtig	Wichtig	Teils/teils	Weniger wichtig	unwichtig	Weiß nicht
a) In Ihrer Aufgabenbeschreibung						
b) in der tatsächlichen Arbeit						

Frage 31: Ehrenamtliche

Wie häufig arbeiten Sie mit Ehrenamtlichen zusammen?

	Sehr häufig	Häufig	gelegentlich	selten	nie
Gemeinsame Treffen					
Beratung					
Schulungen					

Sonstiges (bitte nennen): _____

Frage 32: Beteiligung

Wie werden Betroffene beteiligt?

- Betroffene werden informiert
- Betroffene werden befragt
- Betroffene werden an Aktionen beteiligt (Gruppe)
- Betroffene werden an Entscheidungen beteiligt (Delegierte)

Sonstige Beteiligung Betroffener (bitte nennen):

Frage 33: Bedarfsermittlung

Wie werden aus den Themen und Interessen der Menschen Bedarfe ermittelt? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Bedarfe werden in gezielten Gesprächen mit (potentiellen) Nutzer_innen ermittelt
- Die Angebote werden auf Basis der Erfahrungen von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter_innen erarbeitet
- Bedarfe werden über schriftliche Befragungen der (potentiellen) Nutzer_innen evaluiert
- Bedarfe werden aus der Kirchengemeinde weitergegeben
- Bedarfe werden von Organisationen aus dem Sozialraum weitergegeben
- Bedarfe werden auf eigene Initiative von Einzelpersonen mitgeteilt
- Bedarfe werden anhand von Sozialberichtserstattungen und Statistiken identifiziert
- Sonstiges (bitte nennen): _____

6 Kooperation von Kirche und Diakonie

Frage 34: Projekte in Kooperation von Kirche und Diakonie

Arbeiten Sie in Projekten mit, in denen Kirchengemeinden und Diakonisches Werk als Kooperationspartnerinnen auftreten?

- Ja und zwar in ____ Projekten
- Nein

Frage 34a (Falls Frage 34 mit Ja beantwortet wurde):

An welche Zielgruppe(n) richten sich diese Projekte?

- offene Frage -

Frage 34b (Falls Frage 34 mit Ja beantwortet wurde):

Welche Themen sind in diesen Projekten von Bedeutung?

- offene Frage -

Frage 35: Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie in diesen Projekten?

	Sehr	ziemlich	Teils/ teils	wenig	nicht	Weiß nicht
Die gemeinsamen Ziele werden von den Kooperationspartner_innen klar verstanden						
Es herrscht Vertrauen zwischen den Kooperationspartner_innen						
Es gibt offene und authentische Kommunikation						
Die Kooperationspartner_innen unterstützen sich gegenseitig						
Es werden die Ressourcen beider Kooperationspartner_innen genutzt						
Bei Problemen wird die Situation sorgfältig diagnostiziert, bevor eine Aktion geplant wird						
Entscheidungen werden von der ganzen Gruppe gefällt und von allen unterstützt						

Frage 36: Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie

Wie wirken sich Ihrer Einschätzung nach gemeinsame Projekte auf die Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie insgesamt aus?

positiv	eher positiv	neutral	eher negativ	negativ	Weiß nicht

Frage 37: Stellenwert der Kirchenkreissozialarbeit/ Kreisstellenarbeit

Wie nehmen Sie den Stellenwert der Kirchenkreissozialarbeit/ Kreisstellenarbeit innerhalb der Kirche bzw. in den Kirchengemeinden wahr?

Sehr wichtig	Wichtig	Teils/ teils	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig	Weiß nicht

Frage 38: Stellenwert der Kirchenkreissozialarbeit/ Kreisstellenarbeit

Wie nehmen Sie den Stellenwert der Kirchenkreissozialarbeit / Kreisstellenarbeit innerhalb der Landeskirchen bzw. in den Diakonischen Werken/ Kreisstellen wahr?

Sehr wichtig	Wichtig	Teils/ teils	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig	Weiß nicht

Frage 39: Stellenwert der Kirchenkreissozialarbeit/ Kreisstellenarbeit

Welchen Stellenwert hat Diakonisches Engagement in den Kirchengemeinden in ihrem Arbeitsgebiet?

Sehr wichtig	Wichtig	Teils/ teils	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig	Weiß nicht

Frage 40: Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden

Gibt es Kooperationen / Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden?

Sehr häufig	Häufig	gelegentlich	selten	nie	Weiß nicht

Frage 41: Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden

Wie intensiv arbeiten Sie mit Folgenden Personen/ Gruppen auf der Ebene der Kirchengemeinde zusammen?

	Sehr	ziemlich	mittelmäßig	Wenig	nicht
Pfarrer_innen / Pastor_innen					
Kirchenvorstand					
Diakon_innen					
Ehrenamtliche					

Sonstige (bitte nennen): _____

Frage 42: Stärkung des Miteinanders

Inwieweit gelingt es Ihnen, das Miteinander von Kirche und Diakonie in Ihrem Kirchenkreis / Ihren Propsteien zu stärken?

Sehr	ziemlich	mittelmäßig	Wenig	nicht	Weiß nicht

Frage 43: Stärkung des Miteinanders

Wodurch gelingt es Ihnen, das Miteinander von Kirche und Diakonie in Ihrem Kirchenkreis zu stärken?

- Beraten
- gemeinsame Projekte/ Angebote etc. initiieren
- Informieren
- gegenseitiges Kennenlernen fördern
- Sonstige (bitte nennen): _____

Frage 44: Beratung von Kirchengemeinden

Wie häufig beraten Sie Kirchengemeinden zur Realisierung gemeinwesenorientierter / diakonischer Projekte?

Sehr häufig	Häufig	gelegentlich	selten	nie

Frage 45: Probleme in der Zusammenarbeit

Welche Probleme sehen Sie, die die Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie verhindern?

(Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie folgenden Punkten zustimmen)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Teils /teils	Stimme wenig zu	Stimme nicht zu	Weiß nicht
Unterschiedliche Strukturen						
Persönliche Konflikte auf Leitungsebene						
Persönliche Konflikte auf Mitarbeitersebene						
Kirchenkritischer Auftrag der Diakonie						
Schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit						
Gegenseitige Vorurteile						
Gegenseitige Unkenntnis						
Fehlende Kapazitäten der Kirchengemeinden						
Fehlende Motivation der Kirchengemeinden zur Zusammenarbeit						
Kein Interesse der Kirchengemeinden an der Zusammenarbeit						
Fehlende Kapazitäten der Diakonischen Werke						
Fehlende Motivation der Diakonischen Werke/ Kreisstellen zur Zusammenarbeit						
Kein Interesse der Diakonischen Werke an der Zusammenarbeit						

Sonstige (bitte nennen):

7 Bezug zur Sozialarbeiter- und Diakonenausbildung an der Hochschule Hannover

Frage 46: Ausbildung

Wo haben Sie Ihre Ausbildung absolviert?

Hochschule Hannover (ehemals Evangelische Fachhochschule Hannover (EFH))

Sonstige (bitte nennen): _____

Frage 47: Studiengang

Welchen Studiengang haben Sie belegt / abgeschlossen?

Doppelqualifikation Religionspädagogik und Soziale Arbeit

Soziale Arbeit

Sonstige (Bitte nennen): _____

Frage 48: Vorbereitung auf die Berufspraxis

Wie intensiv wurden Sie während Ihrer Ausbildung/Ihres Studiums auf Ihre jetzige Berufspraxis vorbereitet?

	Sehr	ziemlich	mittelmäßig	Wenig	nicht	Weiß nicht
Insgesamt						
Sozialpädagogisch						
Religionspädagogisch						
Sozialmanagement						
Rechtlich						
Theologisch						

Frage 49: Handlungskompetenzen im Berufsfeld

Welche drei Handlungskompetenzen (Fachkompetenzen, Soziale Kompetenzen und Selbstkompetenzen) halten Sie für Ihr Berufsfeld für besonders wichtig?

1. _____

2. _____

3. _____

Frage 50: Kennenlernen des Berufsfeldes

Haben Sie während Ihrer Ausbildung/Ihres Studiums von dem Arbeitsfeld der Kirchenkreis-sozialarbeit/ Kreisstellenarbeit gehört?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Frage 51: Berufspraktikum

Gab es in Ihrem Arbeitsfeld bereits Berufspraktikant_innen von der Hochschule Hannover?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Frage 52: Praktikum

Können Sie sich in Zukunft vorstellen, Praktikant_innen in Ihrem Arbeitsbereich aufzuneh-men/zu begleiten?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Frage 53: Praktikum

Gibt es Arbeitsbereiche oder Projekte, in denen die Zusammenarbeit mit Projektstudierenden (zwei Semester lang je 4 Std. pro Woche) sinnvoll sein kann?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Frage 54: Berufspraktikum

Gibt es Anerkennungspraktikant_innen der Hochschule in den Arbeitsbereichen?

- Ja

- Nein
- Weiß nicht

Frage 55: Berufspraktikum

Wären Sie daran interessiert, eine Anleiter_innen-Funktion im Rahmen eines Berufspraktikums zu übernehmen?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

8 Perspektiven

Frage 56: Veränderungen

Welche Veränderungen haben sich in den letzten Jahren in Bezug auf Ihre Arbeitsbedingungen ergeben?

- offen - (5 Zeilen)

Frage 57: Veränderungen

Wie bewerten Sie diese Veränderungen?

positiv	eher positiv	neutral	eher negativ	negativ	Weiß nicht

Frage 58: Veränderungen

Welche Veränderungen haben sich in den letzten Jahren in Bezug auf fachliche Anforderungen und Schwerpunkte in ihrem Arbeitsfeld ergeben?

– offen – (5 Zeilen)

Frage 59: Ungelöste Probleme

Wo sehen Sie in der Hauptsache die ungelösten Probleme innerhalb Ihres Arbeitsbereichs?

- offen – (5 Zeilen)

Frage 60: Arbeitsbedingungen

Welche Wünsche haben Sie für Ihre Arbeitsbedingungen (Unterstützung, Problemlösungsbedarf, etc.)?

- offen - (5 Zeilen)

Frage 61: Chancen

Welche Chancen sehen Sie speziell durch Ihren Arbeitsbereich der Kirchenkreissozialarbeit/ Kreisstellenarbeit in den kommenden Jahren?

- offen - (5 Zeilen)

9 Statistische Angaben zur Person und Stelle

Frage 62: Alter

Wie alt sind Sie?

___ Jahre

Frage 63: Geschlecht

Geben Sie Ihr Geschlecht an.

Weiblich Männlich Sonstige

Frage 64: Struktur des Zuständigkeitsbereiches

Wie ist die überwiegende Struktur in Ihrem Zuständigkeitsbereich (Arbeitsbereich)?

großstädtisch

kleinstädtisch

ländlich/dörflich

Mischformen

Frage 65: Stellenbesetzung

Seit wann arbeiten Sie auf dieser Stelle?

seit weniger als 3 Jahren

seit 3 bis 5 Jahren

seit 6 bis 10 Jahren

seit 11 bis 20 Jahren

seit mehr als 20 Jahren

Beobachtungsleitfaden für die teilnehmende Beobachtung

Name des Beobachters/der Beobachterin: _____

Ort der Beobachtung: _____

Datum bzw. Zeitraum der Beobachtung: _____

Beschreibung	Kommentar
Arbeitsplatz	
(Erreichbarkeit, Sichtbarkeit von außen, Arbeitsumfeld, Bürosituation, separater Beratungsraum)	
Arbeitsklima	
(Vorgesetzte, KollegInnen, Verhältnis zum Träger/zur Kirche)	
Arbeitssituation	
(Handlungs- und Entscheidungsfreiheit, Zeit für Beratungsgespräche)	
Informationsmaterial	
(Gibt es Flyer zur eigenen Arbeit, Qualität, welche Flyer von anderen Anbietern liegen aus, wird die Arbeit in einem zufällig ausgewählten Gemeindebrief erwähnt/beworben)	
Selbstverständnis	
(Rollenverständnis, theologische Inhalte)	
Umgang mit AdressatInnen	
(Gesprächsatmosphäre, Beziehung, Rollenverhältnis)	
Tätigkeiten	
(Diskrepanzen zum Rahmenkonzept, aufsuchende Arbeit, Projektarbeit, Reaktion auf aktuelle gesellschaftliche Probleme, Arbeit mit freiwillig Engagierten)	
Gemeinwesendiakonie	
(Sozialraumanalyse, Vernetzung/Kooperation, Aktivierung/Beteiligung von AdressatInnen, strukturelle Verbesserung von Teilhabe)	
Kooperation von Kirche und Diakonie	
(Brückenfunktion, Vorurteile, Erfahrungen, Ebenen)	
Sozialanwaltschaft	
(Politische Arbeit, Ausschussarbeit, Öffentlichkeitsarbeit/Bildungsarbeit, Adressaten zu ihrem Recht verhelfen)	

Sonstiges	

Kategorien zur Auswertung der teilnehmenden Beobachtung

Arbeitsplatz

#Lage-Zentral
#Lage-Dezentral
#Lage-Anonymität
#Lage-Umfeld

#Erreichbarkeit-gut
#Erreichbarkeit-schwierig
#Erreichbarkeit-nur mit dem Auto

#Erkennbarkeit- gut
#Erkennbarkeit- schlecht
#Erkennbarkeit- unauffällig
#Erkennbarkeit- als kirchlich
#Erkennbarkeit- als Diakonie

#Räumlichkeit- Wartebereich
#Räumlichkeit- andere Parteien
#Räumlichkeit- Sekretariat
#Räumlichkeit- Übersichtlichkeit
#Räumlichkeit- Beratungsraum
#Räumlichkeit- Gruppenräume
#Räumlichkeit- Barrierefreiheit
#Räumlichkeit- Größe

#Büroräume der KKSA- Größe
#Büroräume der KKSA- Atmosphäre
#Büroräume der KKSA- Beratung
#Büroräume der KKSA- Teilen von Arbeitsplätzen

Arbeitsklima

#Vorgesetzt- gut
#Vorgesetzt- solidarisch
#Vorgesetzt- dominant
#Vorgesetzt- vor Ort
#Vorgesetzte- schwierig

#Team- Zusammenarbeit
#Team- Allein
#Team- Vernetzung
#Team- Arbeitsklima
#Team- Hierarchie

#Träger KKSA
#DW NDS
#Kirche- gut
#Kirche- schlecht

#Kirche- unklar
#Kirche- Kirchengemeinde
#Kirche- Identifikation

Arbeitssituation

#Zeit-Überstunden
#Zeit-Beratung
#Zeit-Vor- und Nachbereitung
#Zeit- Sprechzeiten

#Stellensituation

#Freiheit-Finzen
#Freiheit- Handlung
#Freiheit-Leitung

Informationsmaterial

#Flyer- eigen
#Flyer- fremd
#Gemeindebrief

Selbstverständnis

#Selbstverständnis- Rolle
#Selbstverständnis- Theologie
#Selbstverständnis- Menschenbild

Umgang mit Adressat_innen

#Umgang mit Adressat_innen- Haltung
#Umgang mit Adressat_innen- Beziehung
#Umgang mit Adressat_innen- Gesprächsatmosphäre
#Sprechzeiten

Tätigkeiten

#Tätigkeiten- Ehrenamtsmanagement
#Tätigkeiten- aufsuchende Arbeit
#Tätigkeiten- Kurenberatung
#Tätigkeiten- Projektarbeit
#Tätigkeiten-Geschäftsführung
#Tätigkeiten- Aktuelle Problemlage
#Tätigkeiten- Stellenfinanzierung
#Tätigkeiten- Leitung
#Tätigkeiten- Vernetzung
#Diskrepanz zum Rahmenkonzept
#Tätigkeiten-Präventionsarbeit

Gemeinwesendiakonie

#Gemeinwesendiakonie- Projekt
#Gemeinwesendiakonie- Sozialraumanalyse
#Gemeinwesendiakonie- Beteiligung
#Gemeinwesendiakonie- Stadtteilarbeit
#Gemeinwesendiakonie- Teilhabemöglichkeit
#Gemeinwesendiakonie- Vernetzung

Kooperation von Kirche und Diakonie

#Brückenfunktion- nicht vorhanden
#Brückenfunktion- vorhanden
#Brückenfunktion- schwierig
#Brückenfunktion- wichtig

#Vorurteile- viele
#Vorurteile- wenige
#Vorurteile-nicht vorhanden

#Erfahrungen

#Probleme- Struktur
#Probleme- Landeskirche
#Probleme- Kommunikation

#Ebenen- Gemeinde
#Ebenen- Kirchenkreis
#Ebenen- Diakonieausschuss
#Ebenen-andere KKSA
#Ebenen- Diakonieverband/-verein

Sozialanwaltschaft

#politische Arbeit- wenig
#politische Arbeit- viel
#politische Arbeit- nicht vorhanden

#Gremienarbeit-kirchlich
#Gremienarbeit-nicht kirchlich

#Öffentlichkeitsarbeit- Aktion
#Öffentlichkeitsarbeit- viel
#Öffentlichkeitsarbeit- wenig
#Öffentlichkeitsarbeit- nicht vorhanden
#Öffentlichkeitsarbeit- Akteur

#zum Recht verhelfen

#Bildungsarbeit- vorhanden
#Bildungsarbeit- nicht vorhanden

#Sonstiges
#Wunsch

Interviewleitfaden

Kirchenkreissozialarbeit im Überblick

1. Wenn Sie jemandem kurz erklären sollten was KKSA ist, was würden Sie sagen?
2. Welche Tätigkeiten üben Sie aus als Kirchenkreissozialarbeiter_in?
(Wobei arbeiten Sie mit Betroffenen direkt?)
3. Wo liegen die Schwerpunkte und Themen in Ihrer Arbeit?

Konkrete Arbeit

4. Mit welchen Menschen, Einrichtungen und Organisationen arbeiten Sie zusammen?
(inner- und außerkirchlich)
5. Wie gestaltet sich (oder gestalten Sie) die Zusammenarbeit mit den Kirchengemeinden des Kirchenkreises? *(Wie sieht das genau aus?)*

Einschätzung zur Arbeit

6. Welchen Stellenwert hat die Allgemeine Sozialberatung in Ihrer Arbeit auch im Verhältnis zu Ihrer anderen Arbeit? *(Welche anderen Bereiche haben Sie noch?)*
7. Inwiefern arbeiten Sie sozialpolitisch (sozialanwaltlich bzw. sozialstrukturell)?
8. Welche Rahmenbedingungen beeinflussen Ihre Arbeit?
(Räume, Finanzen, Stellenanteile, Vorgaben des KKV, Konzepte)

Kirchlicher Auftrag

9. Was meinen Sie, woran ist der christliche Auftrag Ihrer Arbeit erkennbar?
10. Woraus finanziert sich die KKSA in Ihrer Dienststelle? *(kirchliche/ nichtkirchliche Mittel)*
11. Welche Bedeutung hat es für Sie, dass KKSA ausschließlich/überwiegend kirchlich finanziert wird? *(Fühlen Sie sich dadurch freier in Ihrer Arbeit? Wo macht sich das bemerkbar?)*

Kritischer Blick

12. Was kommt in Ihrer Arbeit zu kurz?
13. Welche Probleme nehmen Sie wahr in Ihrer Arbeit als Kirchenkreissozialarbeiter_in?
14. Was ist Ihr Wunsch für die Zukunft der KKSA in Ihrem Kirchenkreis?

Kurzfragebogen zu den Interviews

1. Wie alt sind Sie? Jahre
2. Sind Sie männlich oder * oder weiblich? m / * / w
3. Welche Abschlüsse für das Arbeitsfeld Soziale Arbeit haben Sie?
.....
b) welche Zusatzausbildungen haben Sie absolviert?
.....
4. Wann haben Sie Ihren Abschluss (Diplom/BA) erreicht?
a) Im Jahr 19 .. / 20 ..
und wie lange sind Sie bereits in der Sozialen Arbeit tätig?
b) ... Jahre
5. Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie im jetzigen Tätigkeitsfeld?
SeitJahren
6. Mit welchem Stundenanteil sind Sie in der Kirchenkreissozialarbeit berufstätig?
MitStd.
7. Bezeichnen Sie sich als Kirchenkreissozialarbeiter_in?
Ja Nein Wenn Nein, wie?
8. Ist Ihr Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet?
befristet bis unbefristet
9. Üben Sie weitere Erwerbstätigkeiten aus?
Ja Nein Wenn Ja, welche

Kategorien zur Auswertung der Interviews

Hauptkategorien:

Farbcode	Kategorie	Definition
grau	Selbstverständnis der KKSA	Persönliches Verständnis der KKSA und eigenes Rollenverständnis als KKSAler.in
Hellgrün	Rahmenbedingungen	Beschreibung von äußeren Faktoren, die auf die Arbeit einwirken (Räume, Stellenanteile, Finanzierung ⁰ des Arbeitsfeldes, Vorgaben KKV, Konzepte...)
Gelb	Stellenfinanzierung	Beschreibung der Finanzierungssituation der Arbeitsstelle und deren Auswirkung auf die Arbeit.
Lila	Schwerpunkte und Tätigkeiten	Beschreibung der tatsächlichen Arbeit und Benennung der wichtigsten Tätigkeiten und Themen.
Rot	Inner- und Außer-kirchliche Zusammenarbeit	Beschreibung der Kontakte und Kooperation mit Menschen und Organisationen im Kirchenkreis
Blau	Sozialpolitische Arbeit	Beschreibung der Tätigkeiten zum Schaffen gerechterer Strukturen auf gesellschaftlicher Ebene und Bemühungen, den Klient_innen zu ihrem Recht verhelfen. Eigenes Verständnis von Sozialpolitischer Arbeit.
Pink	Allgemeine Sozialberatung	Beschreibung des Inhalts und des Stellenwerts der Beratung zu verschiedenen sozialen Problemstellungen.
Orange	Christlicher Auftrag und Identifikation mit der Kirche	Beschreibung der Eigen- und Fremdwahrnehmung des christlichen Auftrags (z.B. Menschenwürde, Nächstenliebe...) und des Zugehörigkeitsgefühls zur Kirche.
Dunkelgrün	Probleme der KKSA	Beschreibung von Problemlagen, von denen die KKSA konfrontiert ist und Beschreibung struktureller Probleme des Arbeitsfeldes.
	Wünsche	Beschreibung der Wünsche für die Zukunft der KKSA und zur Verbesserung der aktuellen Situation.

Subkategorien:

(Haupt-)Kategorie: Selbstverständnis		
(Sub-)Kategorien	Para- phrase	Ankerbei- spiele
KKSA bedeutet für mich/ist: - K1 <i>Anlaufstelle für alle Menschen</i> mit Problemen: - K2 <i>Vielseitiges Arbeitsfeld</i> : KKSA ist Soziale Arbeit der Kirche mit gesellschaftlichem Auftrag; erfordert Flexibilität Schwerpunkte: - K3 KKSA ist „Gesicht der Diakonie“: <i>Schnittstelle</i> zwischen Kirche & Diakonie - K4 <i>Allgemeine Sozialberatung</i> - K5 <i>Projektarbeit</i> - K6 <i>Öffentlichkeitsarbeit</i> bedeutet „sich politisch einmischen“		

(Haupt-)Kategorie: Rahmenbedingungen		
(Sub-)Kategorien	Paraphrase	Ankerbeispiele
- K1 <i>Stellenfinanzierung</i> öffentlich + kirchlich: durch kirchliche Finanzierung ist die KKSA frei in der Arbeitsgestaltung, eigene Themensetzungen möglich - K2 <i>Stellenanteile</i> : fallen unterschiedlich aus (0,5 – 1), teilweise hohe Arbeitsbelastung (siehe „Probleme der KKSA“) - K3 <i>Konzeptionelle Ausrichtung der KKSA</i> : Orientierung am Rahmenkonzept des DWiN variiert sehr stark (teilweise KKSA nicht vom Rahmenkonzept beeinflusst) - K4 <i>Eine Anlaufstelle Kirchenkreissozialarbeit</i> : sehr unterschiedliche räumliche Ausstattung (Räumlichkeiten gut – Büroräume sind zu klein) und Strukturen (im Kirchenkreis angestellt, Diakonieverband, Diakonieverein, eigene Abteilung)		

(Haupt-)Kategorie: Schwerpunkte und Tätigkeiten		
(Sub-)Kategorien	Paraphrase	Ankerbeispiele
<p>Schwerpunkte und Tätigkeiten der KKSA sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - K1 <i>Anlaufstelle für alle Menschen mit Problemen</i>: Sozialleistungsempfänger, Senioren, Alleinerziehende, Migrant_innen, ... - K2 <i>Themen im Fokus</i> der KKSA: Armut, Wohnraum, Pflege, Bildung, SGB II/XII ... - K3 <i>(Sozial-)Beratung</i> ist eine/die Haupttätigkeit der KKSA (bis zu 50%); großer Anteil Dokumentation und Evaluation der Arbeit - K4 <i>Projektarbeit</i>: zielgruppenspezifische Angebote, Arbeit mit Ehrenamtlichen - K5 <i>Öffentlichkeitsarbeit</i> (vor allem in Gremien, sozialpolitische Arbeit) - K6 <i>Sonderaufgaben</i> der KKSA: Leitung, QM, Fortbildung und Supervision, Schwangerschaftskonfliktberatung - <i>Netzwerkarbeit / Sozialräumliches Arbeiten</i> als Bindeglied/methodischer Ansatz aller Tätigkeiten 		

(Haupt-)Kategorie: Allgemeine Sozialberatung		
(Sub-)Kategorien	Paraphrase	Ankerbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> - K1 <i>Hoher Stellenwert</i> der ASB: variiert allerdings auch sehr stark - reicht von einem Anteil bis zu 85% bis hin zu „spielt kaum eine Rolle“ - K2 <i>Merkmale</i>: keine fachliche Spezialisierung, aufsuchend, niedrighschwellig, Vermittlungsstelle, offene Sprechstunde und/oder Terminsprechstunde, sozialanwaltschaftlich - K3 <i>Mensch im Mittelpunkt</i>: Beratung „auf Augenhöhe“, bedürfnisorientiert, Hilfe zur Selbsthilfe, „multikausal problembelastete“ Klient_innen - K4 <i>Typische Aufgaben/Tätigkeiten</i>: Anträge erklären & ausfüllen, Beihilfen auszahlen, „Praktische Hilfen“ (z.B. Umzug), Anliegen rund um Jobcenter/Fachbereich Soziales etc.; Angebot wird gut angenommen/großer Bedarf • K5 ASB ist <i>Grundlage für sozialpolitisches & sozialanwaltschaftliches Engagement</i> (These) 		

(Haupt-)Kategorie: Sozialpolitische Arbeit		
(Sub-)Kategorien	Para-phrase	Ankerbei- spiele
<ul style="list-style-type: none"> - K1 <i>Unklarer Auftrag/Selbstverständnis</i>: „Was ist überhaupt sozialpolitische Arbeit?“ - K2 <i>Bedeutung</i> sozialpolitischer Arbeit variiert sehr stark: in der Theorie sehr wichtig – wird kaum durchgeführt / wird versucht - K3 <i>Aufgaben</i>: Projektinitiierung, Begleiten von Behörden, Präventionsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit (Beginnt vor Ort, kann sich ausweiten, auch überregional) → Benennung sozialer Missstände - K4 <i>Adressaten</i>: Kirchengemeinden, Kommunen und Geschäftsführung, politischen Parteien → Lösung gesellschaftlicher Probleme 		

(Haupt-)Kategorie: Inner- und außerkirchliche Zusammenarbeit		
(Sub-)Kategorien	Para-phrase	Ankerbei- spiele
<ul style="list-style-type: none"> - K1 <i>Bedeutung der Kooperation</i>: ist unabdingbar, Kooperationen profitieren von Kontinuität - K2 <i>Kooperationspartner</i>: KKSA (andere), Familienbildungsstätten, Kirchengemeinden im Kirchenkreis, Pädagog_innen und Theolog_innen, Initiative Gemeinwesendiakonie, Familienzentren, freie Anbieter, Jobcenter, Altenheime, KiTas, hausinterne Kollegen etc. - K3 <i>Merkmale innerkirchliche Zusammenarbeit</i>: geringe bis gute Kooperation (siehe Stichpunkte) - K4 <i>Merkmale außerkirchlicher Zusammenarbeit</i>: KKSA arbeitet mit „fast allen, die es hier im Netzwerk gibt“ zusammen, Kooperationen werden für die politische Arbeit genutzt, durch Netzwerkgruppen/Arbeitskreise, Außenberatung an weiteren Standorten, Kooperationsvereinbarung mit Jobcenter 		

(Haupt-)Kategorie: Christlicher Auftrag		
(Sub-)Kategorien	Para-phrase	Ankerbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> - K1 <i>Christlich motiviert vs. sozial motiviert?</i> - K2 <i>Diakonie als christlicher Auftrag</i>: Dienst der Kirche am Menschen, Evangelium leben & in die Tat umsetzen - K3 <i>Selbstverständnis</i>: „Hände der Kirche“, „Im Namen des Herrn unterwegs“, Pflichtgefühl der Kirche gegenüber, nicht für Seelsorge zuständig - K4 <i>Auftrag</i>: christliche Werte sollen gelebt werden, vorgegebenes diakonisches Leitbild als Richtlinie - K5 <i>Haltung</i>: Nächstenliebe, christliches Menschenbild, religionssensible Arbeit & nicht Verkündigung, „Jeder Mensch kann zu mir kommen“, bedingungslose Annahme, Selbstbestimmung, bedürfnisorientiert, menschenzentriert, offene & tolerante Arbeit <p>→ Der christliche Auftrag ist an der Haltung erkennbar (These)</p>		

(Haupt-)Kategorie: Probleme		
(Sub-)Kategorien	Para-phrase	Ankerbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> - K1 <i>Hohe Arbeitsbelastung</i>: Stellen reichen nicht für den Kirchenkreis, Zeitmangel/zu viele Aufgabenfelder - K2 <i>Rahmenbedingungen</i>: Struktur, Finanzierung, sonstiges (siehe Stichpunkte) - K3 <i>Kirche + KKSA</i>: Kirche als Arbeitgeber und kirchliche Zusammenarbeit problematisch (siehe Stichpunkte) = fehlende Wertschätzung der Arbeit 		

(Haupt-)Kategorie: Wünsche		
(Sub-)Kategorien	Para- phrase	Ankerbei- spiele
<ul style="list-style-type: none"> - K1 <i>Arbeitsplatz</i>: fachlich gut ausgebildetes Personal, Erhalt des Arbeitsfelds KKSA, Diakon_innen mit doppelter Qualifikation, Stellenerhalt, kontinuierliche Fortbildungen, Stellen entfristen, interdisziplinäres Team für KKSA, mehr „Kirchenkreissozialarbeiter_innen“ und weniger „Sozialarbeiter_innen im Kirchenkreis“, mehr Personal = Qualitative Verbesserung der Arbeit, KKSA soll bekannter werden - K2 <i>Mehr Zeit</i> für: Beratung, Projekte, Supervision, kollegialen Austausch, Austausch unter Kirchenkreissozialarbeiter_innen in Niedersachsen. - K3 <i>Finanzen</i>: weiterhin unabhängige kirchliche Finanzierung, weniger Fremdfinanzierung, bessere Bezahlung, bessere finanzielle Ausstattung - K4 <i>Kooperation mit Kirche</i>: Bessere Zusammenarbeit mit Kirche, „keine Konkurrenz zwischen Diakonie und Pastoren“, mehr Wertschätzung, Diakonie soll von Kirchengemeinden ernstgenommen werden, KKSA muss von Kirchengemeinden als wichtig angesehen werden, „kürzere Dienstwege“, „mehr eigenständiges Handeln“ - K5 <i>Angebote</i>: mehr (niedrigschwellige) Angebote, kontinuierliche Angebote statt Projekte 		

Literaturverzeichnis

Arnold, Maik / Bonchino-Demmler, Dorothy u.a. (2017), Perspektiven diakonischer Profilbildung. Ein Arbeitsbuch am Beispiel von Einrichtungen der Diakonie in Sachsen, Leipzig.

Bonhoeffer, Dietrich (2008), Widerstand und Ergebung. Briefe und Aufzeichnungen aus der Haft, hrsg. von Bethge, Eberhard. 19. Auflage, Gütersloh.

Denner, Liselotte (2008), Qualitative Inhaltsanalyse am Beispiel schulischer Beratungsforschung, in: Mayring, Philipp / Gläser-Zikuda, Michaela (Hg.), Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse, Weinheim und Basel, 235-254.

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2007a), Handlungsoption Gemeinwesendiakonie. Die Gemeinschaftsinitiative Soziale Stadt als Herausforderung und Chance für Kirche und Diakonie (Diakonie Texte 12.2007), Berlin.

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) (Hg.) (2007b), Die Rolle der Allgemeinen Sozialarbeit im Rahmen gemeinde- und gemeinwesenorientierten Handelns der Diakonie (G2-Modell) (Diakonie Texte 09.2007), Berlin.

Diakonisches Werk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (EVLKA) (Hg.) (2006), Dem Menschen so nah. Kirchenkreissozialarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, Hannover.

Diakonisches Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen (2016), In der Nächsten Nähe – Diakonische Beratungsarbeit. Rahmenkonzeption der Kirchenkreissozialarbeit, 2. Auflage, Hannover.

Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck (EKKW) (2012), Konzeption der Kirchlichen Allgemeinen Sozial- und Lebensberatung (KASL), Kassel.

Diekmann, Andreas (2016), Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 10. Auflage, Reinbek bei Hamburg.

Dietz, Alexander (2019), Theologische Begründungen der Gemeinwesendiakonie, in: ders. / Höver, Hendrik (Hg.), Gemeinwesendiakonie und Unternehmensdiakonie, Berlin u.a., 10-30.

Dietz, Alexander (2018a), Armut - Gemeinde - Sozialraum", in: Schäfer, Gerhard / Montag, Barbara u.a. (Hg.), "Arme habt ihr immer bei euch". Armut und soziale Ausgrenzung wahrnehmen, reduzieren, überwinden, Göttingen, 413-421.

Dietz, Alexander (2018b), Misfits? Wie „gesellschaftlich Abgehängte“ ihre Rechte und Möglichkeiten heute wahrnehmen können, in: Käfer, Anne / Theissen, Henning (Hg.), Unmündigkeit als Herausforderung für Gerechtigkeitsethik, Leipzig, 255-271.

Dietz, Alexander (2015), Diakonie gestalten zwischen Rechtfertigungslehre und Zwei-Regimenten-Lehre, in: ders. / Drews-Galle, Veronika u.a. (Hg.), Corporate Governance in der Diakonie. Beiträge zur diakonischen Aufsichtspraxis und Kultur, Berlin, 127-146.

Dietz, Alexander (2013), Ungünstige Rahmenbedingungen für verbandliche Sozialanwaltschaft, in: ders. / Gillich, Stefan (Hg.), Barmherzigkeit drängt auf Gerechtigkeit. Anwaltschaft, Parteilichkeit und Lobbyarbeit als Herausforderung für Soziale Arbeit und Verbände, 2. Auflage, Leipzig 2013, 109-129.

Dresing, Thorsten / Pehl, Thorsten (2015), Praxisbuch Transkription. Regelsysteme, Software und praktische Anleitungen für qualitative ForscherInnen, 6. Auflage, Marburg.

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers (Hg.) (2006), „Diakonische Gemeinde“. Ein Projekt zur Förderung gelebter Diakonie vor Ort, Hannover.

Götzelmann, Arnd (2010), Kirchliche Gemeinwesenarbeit, in: Herrmann, Volker / Horstmann, Martin (Hg.), Wichern drei. Gemeinwesendiakonische Impulse, Neukirchen-Vluyn, 31-45.

Hauschild, Eberhard (2000), Wider die Identifikation von Diakonie und Kirche, in: Pastoraltheologie 89, 411-415.

Hinte, Wolfgang / Kreft, Dieter (2017), Sozialraumorientierung, in: Kreft, Dieter / Mielenz, Ingrid (Hg.), Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, 8. Auflage, Weinheim und Basel, 944-948.

Hofmann, Beate (2016), Zivilgesellschaftliches Engagement von Diakonie und Kirche, in: Eurich, Johannes / Schmidt, Heinz (Hg.), Diakonik. Grundlagen - Konzeptionen – Diskurse, Göttingen, 220–241.

Horstmann, Martin / Neuhausen, Elke (2010), Mutig Mittendrin. Gemeinwesendiakonie in Deutschland. Eine Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD, Berlin.

Horstmann, Martin / Park, Heike (2014), Gott im Gemeinwesen. Sozialkapitalbildung durch Kirchengemeinden, Berlin.

Kirchenamt der EKD (Hg.) (2006), Gerechte Teilhabe. Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität, Gütersloh.

Kirchenamt der EKD (Hg.) (1998), Herz und Mund und Tat und Leben. Grundlagen, Aufgaben und Zukunftsperspektiven der Diakonie, Gütersloh.

Kirchenamt der EKD / Sekretariat der DBK (Hg.) (1997), Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Hannover u.a.

Kuckartz, Udo (2012), Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, Weinheim und Basel.

Lamnek, Siegfried (2005), Qualitative Sozialforschung, 4. Auflage, Weinheim und Basel.

Lange, Ernst (1981), Kirche für die Welt. Aufsätze zur Theorie kirchlichen Handelns, München.

Ley, Astrid / Weitz, Ludwig (2003), Praxis Bürgerbeteiligung. Ein Methodenhandbuch, Bonn.

Lukatis, Ingrid / Wesenick, Ulrich (Hg.) (1980), Diakonie – Außenseite der Kirche. Sozialarbeit im Kirchenkreis zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Gelnhausen u.a.

Mayring, Philipp (2016), Einführung in die qualitative Sozialforschung, 6. Auflage, Weinheim und Basel.

Mayring, Philipp (2015), Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 12. Auflage, Weinheim und Basel.

Mayring, Philipp (1996), Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, 3. Auflage, Weinheim und Basel.

Moos, Thorsten (Hg.) (2018), Diakonische Kultur. Begriff, Forschungsperspektiven, Praxis, Stuttgart.

Moser, Heinz (2015), Instrumentenkoffer für die Praxisforschung. Eine Einführung, 6. Auflage, Freiburg.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (Hg.) (2012), Evaluation von Beratungsangeboten für Familien und ältere Menschen in Niedersachsen, Hannover.

Oelschlägel, Dieter (2007), Zum politischen Selbstverständnis von Gemeinwesenarbeit, in: Gillich, Stefan (Hg.), Nachbarschaften und Stadtteile im Umbruch. Kreative Antworten der Gemeinwesenarbeit auf aktuelle Herausforderungen, Gelnhausen, 30-39.

Pompey, Heinrich / Ross, Paul-Stefan (1998), Kirche für andere. Handbuch für eine diakonische Praxis, Mainz.

Rausch, Stefanie (2015), Gemeinwesendiakonie als strategische Orientierung kirchlicher Träger. Neue Perspektiven für kirchliche Gemeinden und Wohlfahrtsverbände auf der Stadtteilebene, Wiesbaden.

Romppel, Joachim (2003), Netzwerke Sozialer Arbeit zwischen Selbstorganisation und Organisation am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe, Freiburg.

Romppel, Joachim / Lüters, Rosemarie (2005), Erfolgsgeschichten der Gemeinwesenarbeit, Bonn.

Rüegger, Heinz / Sigrist, Christoph (2011), Diakonie – Eine Einführung. Zur theologischen Begründung helfenden Handelns, Zürich.

Schmidt, Eva / Berg, Hans (2002), Beraten mit Kontakt. Gemeinde- und Organisationsberatung in der Kirche, Weinheim.

Sölle, Dorothee (1968), Atheistisch an Gott glauben. Beiträge zur Theologie, München.

Strohm, Theodor (1998), „Wichern drei“. Die neue Kultur des Sozialen, in: ZEE 42, 171-175.

Witzel, Andreas (1982), Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt.