

GET und die Folgen

– eine vorläufige Bilanz

**Vision ohne Handeln
ist nur ein Traum;
Handeln ohne Vision
ist nur Aktivität.
Vision und Handeln
zusammen können
die Welt verändern.**

Ein Team¹ unter der Trägerschaft von Gemeindegliedern und Arbeitsgemeinschaft Missionarischer Dienste hat das Projekt „Trainings für Gemeindeentwicklungsteams“ erarbeitet und einen Pilotdurchgang organisiert, um mit Gemeinden konzeptionelles Arbeiten nach dem GET-Modell in der Praxis der Gemeindegliederarbeit zu erproben.

26 aus 10

Insgesamt haben sich 26 Gemeinden aus 10 Landeskirchen an der GET-Projektumsetzung von 2001 – 2003 beteiligt. Von den beteiligten Gemeinden liegen 12 im ländlichen, 8 im kleinstädtischen, 2 im mittelstädtischen und 1 im großstädtischen Umfeld.

An fünf Orten fanden die Trainings für Trios statt. Die Projektgruppenmitglieder und weitere Externe arbeiteten als TrainerInnen für die Trios. Insgesamt 35 Begleiter und Begleiterinnen begleiteten und berieten die Gemeinden vor Ort.

In Zusammenarbeit mit dem Pastoralsoziologischen Institut in Hannover, Dr. Wolfgang Lukatis, wurde eine Fragebogenaktion von Oktober bis Dezember 2003 in den bei GET beteiligten Gemeinden durchgeführt. Wir wollten von den Trios, den GET-Mitgliedern und den BegleiterInnen wissen, welche Ergebnisse sie erreicht und welche Erfahrungen sie mit der Projektdurchführung gemacht haben. 24 Gemeinden, 208 GET-Mitglieder und 20 BegleiterInnen haben sich an der Umfrage beteiligt. Durch die hohe Beteiligung ergibt sich ein ziemlich realistisches Bild über die GET-Durchführung in den beteiligten Gemeinden. In einer ersten Auswertung wurde das umfangreiche Datenmaterial gesichtet. Es bildet die Grundlage für eine erste Bilanz.

Anlässe

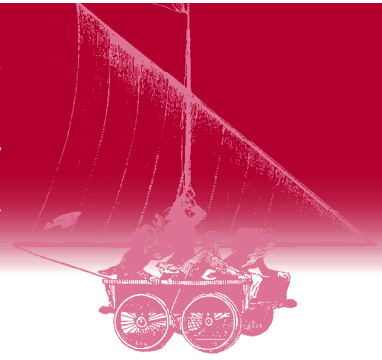
Zunächst interessierten uns die Gründe, warum Gemeinden an GET teilgenommen haben.

¹ *Mitgearbeitet haben: Peter Barz (Gemeindedienst NEK), Jutta Belder-mann (VEM Wuppertal), Johannes Bilz (Gemeindeglied Cell), Christian Höser (Gemeindedienst Mecklenburg), Christian Lehmann (ELM Hermannsburg), Peter Neumann (Ev. Gemeindedienst für Württemberg), Volker Roschke (AMD Berlin)*

Trainingsorte	Landeskirchen	Gemeinden
Bad Doberan	5 Gemeinden: 4 aus Mecklenburg 1 aus Pommern	Krummin, Wittenburg, Plate, Stralendorf, Parum
Hermannsburg	5 Gemeinden: 4 aus der Landesk. Hannovers 1 aus SELK	Soltau (SELK), Unterlüß, Nortmoor, Adenstedt, Fal-lingbostel
Wuppertal/Eschwege	6 Gemeinden: Je 1 aus Lippe, Kurhessen, Anhalt, Rheinland, 2 aus Sachsen	Wöbbel, Eschwege (Altstadt), Weiden, Düsseldorf (Luther), Meißen, Frauenstein
Kohren – Sahlis	7 Gemeinden aus Sachsen	Lohmen, Königstein, Wernsdorf/Schlunzig, Döbeln, Bärenstein, Lugau
Rottenburg	3 Gemeinden aus Württemberg	Backnang (Stiftskirche), Breitenstein-Neuweiler, Weil im Schönbuch,

„Damit Veränderung in Gang kommt,
bedarf es der Überzeugung, dass ein
Problem grundsätzlich bearbeitbar ist.“

Ingrid Lukatis



Als stärkster Beweggrund wurde genannt, dass die eigene Gemeinde schon länger konzeptionell arbeiten wollte und das GET-Angebot mit seinen Schritten und Zielen passte (\emptyset 3,3 auf einer Skala von 1 - 5), zweitstärkster Anlass war die einladende Werbung für eine GET-Durchführung (\emptyset 3,1) und ein dritter die Umsetzung von Strukturveränderungen (\emptyset 2,8). Am wenigsten wurde davon ausgegangen, mit GET ein Konfliktfeld in der Gemeinde zu bearbeiten (\emptyset 2,1). Das entspricht der Intention von GET, denn dieses Projekt eignet sich nicht zur Bearbeitung von offenen und latenten Konflikten in einer Gemeinde.

Dass Männer und Frauen im Gemeindeentwicklungsteam mitgearbeitet haben, basiert auf zwei Voraussetzungen: die Art der Information und die Attraktivität des Angebotes. Zur Mitarbeit wurden die Mitglieder der GETs vorwiegend durch persönliche Ansprache (65% sagen, trifft genau zu und 19,5% trifft zu) aber nicht durch Veröffentlichungen (73% sagen, trifft überhaupt nicht zu und 10,2% trifft weniger zu) gewonnen. Von den GET-Mitgliedern haben als Gründe für ihre Entscheidung zur Mitarbeit genannt: die angestrebten Ziele von GET (\emptyset 4 = stark) und den Wunsch nach einem Zugewinn an Erfahrung (\emptyset 3,4 = zwischen stark u. teils); am wenigsten wurde ein möglicher Gewinn an persönlicher Anerkennung (\emptyset 1,7 = eher nicht) als Motiv angeben.

Die Arbeit im GET

Eine Zusammenarbeit möglichst verschiedener und ein verstärktes miteinander Arbeiten von Haupt- und

Ehrenamtlichen gehören zu den „Essentials“ von GET. Bildete die Praxis der GET-Arbeit dieses Anliegen ab? Einen Eindruck gewinnt man beim Blick auf die GET-Zusammensetzung.

Jedes GET hatte durchschnittlich 12 Mitglieder (die Spanne liegt zwischen 7 und 19 Mitgliedern). Im Durchschnitt waren davon je 1 - 2 Hauptamtliche, ca. 3 Kirchenvorstandsmitglieder, 4 - 5 bezeichneten sich als bisher in der Gemeinde engagierte Ehrenamtliche und 3 als bisher nicht engagierte Gemeindeglieder. In fünf GETs arbeiteten je ein Nichtgemeindeglieder mit. 18,6% der Beteiligten sagten von sich, dass sie bisher noch nie in der Kirche mitgearbeitet hätten. Das Durchschnittsalter der GET-Mitglieder lag bei 44 Jahren.

Ein Prozess braucht Einsatz. Die Hauptarbeitslast lag auf den Trios, denn sie nahmen an drei Trainings und dem Nachfolgetreffen teil. Sie bereiteten die GET-Sitzungen vor und leiteten sie. Die GETs trafen sich während der 15 - 20monatigen Projektzeit zwischen 7 und 30 mal (der Durchschnitt liegt bei 19 GET-Sitzungen). Die BegleiterInnen hatten im Durchschnitt 9 Kontakte mit den GETs im Gesamtumfang von \emptyset 23,4 Stunden.

Die Zusammenarbeit im GET hat sich im Verlauf verändert: 82% der Mitglieder bewerteten sie zu Beginn mit „hervorragend“ und „gut“. Dieser Wert sank auf 72,4% gegen Ende der Projektzeit. Ein Veränderungsprozess macht Mühe und bedarf der Ausdauer. Trotz allem wurde die Arbeit im GET insgesamt als „gut“ und z.T. als „eher unterschiedlich“ bewertet.

Wie sinnvoll wurde die Anlage des Projektes auf 1,5 Jahre, eingeteilt in drei Blöcke, erlebt und vollzogen? 61,3% der Befragten schätzte die Dauer als gerade richtig ein. (zu lang = 22,2% und zu kurz = 16,5%). Die Reihenfolge der Projektschritte beurteilen 64,6% mit „sehr sinnvoll“ und 15,6% als absolut nötig. 65% der Trio-Mitglieder sagen, die Trainingslänge sei genau richtig.

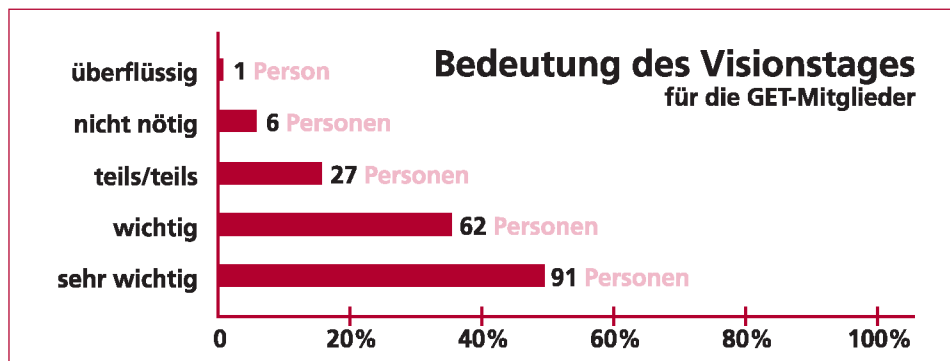
Das allgemeine Urteil der GET-MitarbeiterInnen zum Gesamtprozess lautet: „Wir haben einen hohen Einsatz und Aufwand getrieben. Es war doch gut, dass wir es gemacht haben.“

Projektverlauf

Was hat der Einsatz für GET nach eineinhalb Jahren an „vorzeigbaren“ Ergebnissen erbracht? Im Dezember 2003 (letzter Stand der Umfrage) hatten die GETs folgendes erarbeitet und durch die Gemeindeleitung beschließen lassen: ein Leitbild haben 92% der Beteiligten verabschiedet, konkrete Ziele für die Gemeindeglieder der nächsten Jahre haben 67% der Gemeinden im GET erarbeitet und 48% durch den KV beschließen lassen. Ein oder mehrere neue Projekte für die Gemeindeglieder haben 58,4% im GET entwickelt und 46% im KV verabschiedet. Einen offiziellen GET-Abschluss hatten im November 2003 55% der beteiligten Gemeinden vollzogen.

Wie wurden die einzelnen Phasen des GET-Prozesses durch die **Teilnehmenden** beurteilt?

Am positivsten wurden die Leitbildentwicklung (\emptyset von 4,4 bei einer Skala von 1 - 5) und der Visionstag (\emptyset = 4,3) erlebt. In einer mittleren Gruppe der



Bewertung liegen die Gemeindeanalyse ($\bar{x} = 3,6$), die Arbeit mit dem biblischen Leittext ($\bar{x} = 3,7$) und die Findung der Ziele für die Gemeindeglieder ($\bar{x} = 3,6$) nahe beieinander. Die Projektfindung bildet mit durchschnittlich 2,9 den Schluss. Die **BegleiterInnen** beurteilen die Umsetzung der Projektphasen anders als die Beteiligten. An erster Stelle steht in ihrer Außenwahrnehmung die Gemeindeerkundung: die Durchführung und Auswertung erfolgten durch die Gemeinden „engagiert“ ($\bar{x} = 3,75$), die Arbeit mit dem biblischen Leittext zwischen „willig“ u. „engagiert“ ($\bar{x} = 3,3$), die Leitbildfindung zwischen „zögernd“ (4 x) und „engagiert“ (11 x) und die Projektfindung uneinheitlich zwischen „zögernd“ und „willig“ (5 x) und „engagiert“ (10 x), $\bar{x} = 3,5$.

Die Arbeit mit dem biblischen Leittext wurde von den Gemeinden als teilweise schwierig erlebt. Aber je schwerer ein Leittext gefunden werden konnte, desto sinnvoller wird die Arbeit damit eingeschätzt. Je sinnvoller die Arbeit mit dem Leittext angesehen wird, desto größer ist auch seine Rolle in sämtlichen folgenden Schritten. Die stärkste Bedeutung hatte der biblische Leittext bei der Zielfindung ($\bar{x} = 4,6$) und beson-

ders für das Leitbild ($\bar{x} = 4,8$). Auf die Arbeit mit einem Bibeltext sollte nicht verzichtet werden, auch wenn es schwer fällt, ihn zu finden!

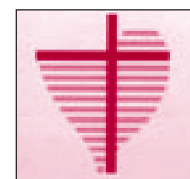
Einen ganz starken Impuls im gesamten Projektverlauf setzte der Visionstag. Die Öffnung der Arbeit, indem viele zur Mitarbeit eingeladen wurden, bewerten rund 81,9% der GET-Mitglieder als sehr wichtig bzw. wichtig.

In einer Gemeinde waren die Teilnehmenden am Visionstag, die nicht zu GET gehörten so am Fortgang der Arbeit interessiert, dass nach der Leitbildentwicklung zusätzlich ein „Projekttag“ angeboten wurde, zu dem neben dem GET wieder alle Gemeindeglieder eingeladen waren. Unter reger Beteiligung wurden an diesem Tag vier neue Projekte bzw. Arbeitsschwerpunkte entwickelt und festgelegt. Da eine große Gruppe beieinander war, fanden sich genügend ehrenamtliche Mitarbeitende für die Umsetzung der geplanten Projektideen.

Beispiele

Lugau ist eine Kleinstadt am Rande des Erzgebirges in Sachsen. 16% der Einwohner gehören noch zur Ev.-Luth. Kirchgemeinde. Die Gemeindeerkundung

führte zu der Einsicht, dass der Gemeindegottesdienst eine gute Konstante ist und die Gemeinde über Ressourcen an Gebäuden verfügt, aber nur ungenügend wahrgenommen wird. Aufgrund der demografischen Entwicklung könnte sich bis 2032 die Gemeindegröße halbieren. Von dieser Ausgangslage her wurde als biblischer Leittext „Wir wollen lieben, weil Gott uns zuerst geliebt hat. 1. Joh. 4,19“ gewählt. Das Leitbild nimmt das auf und formuliert: „Weil wir Gottes Liebe erfahren haben, sollen Menschen ... in unserer Gemeinde christlichen Glauben erleben, vom äußeren Erscheinungsbild eingeladen werden, durch unser Reden und Handeln die Liebe Gottes kennen lernen.“ Als Ziel für 2004 möchte ein Team regelmäßige Gottesdienste in besonderer Form erarbeiten und anbieten. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine neue Projektgruppe gebildet, die zunächst eine Fortbildung für Gottesdienstgestaltung besucht und dann die Planung und Gestaltung der besonderen Gottesdienste übernimmt. Ein Künstler hat ein Logo zum neuen



Slogan der Gemeinde Lugau: „Jesus Christus: Liebe Erfahren Weitergeben“ entworfen.

Bärenstein ist eine Kleinstadt an der Grenze zu Tschechien. Der Kirchenvorstand wollte schon immer kirchliche Jugendarbeit anbieten. Bei der Gemeindeanalyse zeigt sich aber, dass in den letzten Jahren über 1000 Einwohner weggezogen sind – meist Familien und Jugendliche. Was bietet Perspektive in einer Situation des starken Schwun-

„Keiner von uns kann einen anderen davon überzeugen, dass er sich ändern soll. Jeder von uns bewacht ein Tor zur Veränderung, das nur von innen geöffnet werden kann“

M. Ferguson

des? Das GET hat für die Gemeinde den Leittext: „Baut auch ihr euch als lebendige Steine zum geistlichen Hause. 1.Petr. 2“ vorgeschlagen. Am Visionstag wurde folgendes als Leitbild erarbeitet: „Wir wollen eine Gemeinde sein, die in der Nachfolge Jesus steht, wachsam und lebendig bleibt... Wir wollen eine Gemeinde sein, in der Menschen mit ihren Begabungen lebendige Bausteine im Hause Gottes sind und die in den Ort hinein wirkt“. Die Kursfassung drückt der Slogan: *Hin zu Christus* aus. Als Ziele stellt sich die Gemeinde den Aufbau eines Besuchsdienstes, die Einrichtung einer Helferbörse für Ältere und sozial Schwache und die Verbesserung des Informationsflusses in der Gemeinde. Als konkretes Projekt über zwei Jahre hin werden alle Senioren in der Gemeinde besucht.

Die stellvertretend beschriebenen zwei Beispiele stehen für eine Vielzahl von guten Ergebnissen und Erfahrungen in der GET-Arbeit der beteiligten Gemeinden (s. auch die Berichte in dieser Zeitung)

Strittige „Fälle“

In manchen Gemeinden ist der Prozess zum Stillstand gekommen bzw. entwickelten sich konfliktträchtige Situationen. Oftmals spielten Konflikte zwischen einzelnen MitarbeiterInnen oder eine mangelnde Kommunikation zwischen GET und der Gemeindeleitung ein Rolle.

Als Konfliktthemenbereiche haben die GETs angegeben: latente und offene Konflikte in der Gemeinde auf Grund: 1. diverser Frömmigkeits- und Bibelver-

ständnisse; 2. divergierender Gemeindevorstellungen und Persönlichkeitsprägungen und 3. latente und offene Konflikte unter MitarbeiterInnen. Zu Widerständen und Auseinandersetzungen kam es häufiger zwischen der PfarrerInnenschaft und den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen besonders bei Fragen von selbständigem Arbeiten und der Festlegung von Arbeitsbereichen. Bei Fragen der Ermöglichung von zielorientiertem Handeln und Entscheiden durch die GET-Mitglieder (z.B. bei der Festlegung des Leitbildes und der Projekte) kam es zu Auseinandersetzung mit der Gemeindeleitung, die die Arbeitsergebnisse des GETs beschließen musste.

In ca. 50% der Fälle hat man die strittigen Punkte im GET besprochen und bei 9% der Fälle die Hilfe der externen BegleiterInnen in Anspruch genommen. Ein häufig geübtes Verfahren war es, die Probleme zu vertagen. 45% der Konfliktfälle, besonders wenn es um persönlichkeitsbedingte Differenzen ging, wurden ignoriert.

Prinzipiell gilt die alte Erfahrung: Veränderungen in Systemen erzeugen Widerstände.

Was ist der Gewinn?

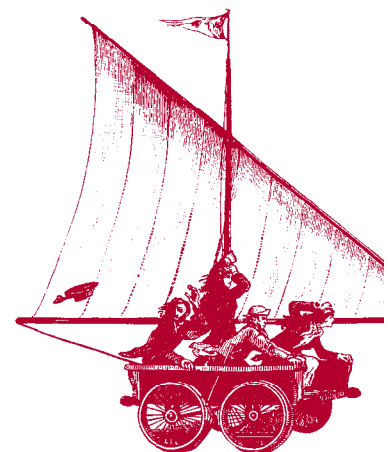
Auf die Frage, ob der GET – Prozess ihre Erwartungen erfüllt habe, antworteten die meisten mit „zum Teil“ und „weitgehend“. GET-Mitglieder machten die Erfüllung ihrer Erwartungen an GET am stärksten fest an der Erreichung folgender Ziele: die Klärung ehrenamtlicher Mitarbeit (eine Vergewisserung der eigenen

Kompetenz), die Ermöglichung zielorientierten Handelns in der Gemeinde und das Treffen kompetenter Entscheidungen. Für viele ist es ein ganz positives Ergebnis, dass für sie die Arbeitsfelder in der Gemeindegemeinschaft deutlicher sind und Ziele für die zukünftige Arbeit gefunden wurden. Am wenigsten wurde eine zukünftige Entlastung der Hauptamtlichen, die besonders in Zeiten der Kürzungen und Umstrukturierungen nötig wäre, genannt. 36% der GET-Mitglieder gaben an, dass ihnen der ganze Prozess „mehr Lust auf Kirche“ gemacht hätte und 52% der Befragten gaben an, dass ihr Zugehörigkeitsgefühl zur Kirche gestärkt sei.

In einem Jahr müssten alle beteiligten Gemeinden und ihre ehemaligen GETs besucht werden, um zu sehen, wie sich die Dinge weiterentwickelt haben.

Vielleicht beschreibt das Urteil eines Begleiters die Auswirkungen von GET in den Gemeinden am treffendsten: *Ein Veränderungsprozess hat begonnen: klein, leise, aber unumkehrbar.*

 Johannes Bilz



Neue GET-Termine und
Anmerkungen zur Zukunft siehe Seite 24