24.6.23 Vierte Zukunftswerkstatt EMK Region Zwickau

Moderation und Protokoll: Reinhard John
www.organisationsentwicklung-dresden.com

Informationen aus den Bezirken

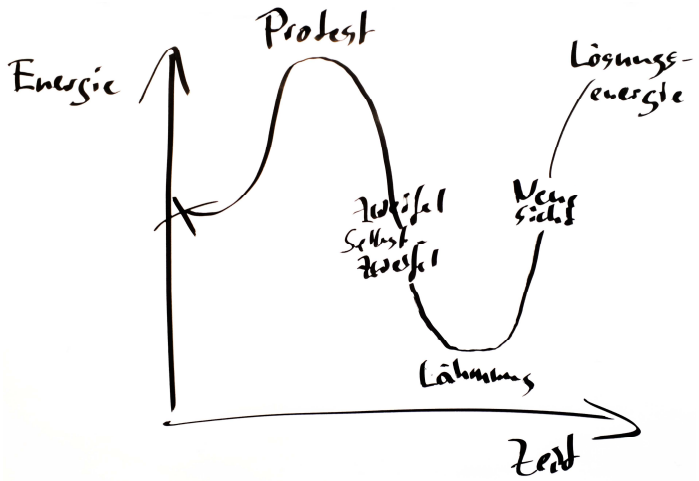
Planitz: Das Kabinett trifft sich erst im August, um über die Pastorenstelle zu sprechen. Die Planitzer Gemeinde hat Zukunftssorgen.

Es gab schöne gemeinsame Veranstaltungen Planitz-Werdau und auf der Ebene des gesamten Konvents.

Menschen aus den kleinen Gemeinden fürchten, dass ihr Bezirk geschlossen und mit Planitz oder Zwickau verbunden wird. Manche haben Sorge, dass „die da oben“ willkürlich entscheiden oder schon entschieden haben. Wichtig: Laufend über den Zukunftsprozess informieren und zur realistisch-kritischen Lösungssuche einladen.

In allen Jährlichen Konferenzen sind die Veränderungen Thema. Bischof Rückert: „Traut euch, geht aufs Wasser“.

Typische psychische Verlaufskurve beim Umgang mit unfreiwilligen Veränderungen und beim Bewältigen von Trauer – alles braucht seine Zeit, und in den frühen Phasen können Menschen nicht konstruktiv nach vorn denken:



Unser Tun und Lassen – hierin sind wir einig (Zukunftswerkstatt 24.4.23)

BEWAHREN, REPARIEREN:

- Identität EMK (schließt auch ökumenische Offenheit ein!)
- Glaube
- das Evangelium verkünden und leben
- Ort der Begegnung und Stärkung sein
- Mut zum Ausprobieren
- gegenseitige Unterstützung, voneinander lernen und profitieren (z.B. durch gegenseitige Besuche)
- Gemeinschaft
- verbindliche Gemeinschaft (Hauskreise, Kleinstzellen stärken und fit machen, ggf. über Bezirksgrenzen hinweg)
- bedarfsgerechte Angebote vor Ort
- Gottesdienste
- Gottesdienstordnung: 4 Teile haben sich als praktikabel und flexibel erwiesen

REFORMIEREN, OPTIMIEREN, WEITERENTWICKELN

- methodistische Identität weiterentwickeln
- Einigkeit
- Kooperationen innerhalb des Konvents, z.B. gemeinsame Gottesdienste
- spezifische Angebote/Fähigkeiten der einzelnen Gemeinden für den Konvent nutzen (z.B. Musik, Chöre)
- Laien auch für Sakramente (Abendmahl) befähigen (ist in Einzelfällen schon möglich)
- gemeinsame Aktionen auf Konventsebene (Teambuilding)
- gemeinsame Kommunikationsinstrumente aufbauen, vor allem Onlineformate (z.B. gemeinsamer Gemeindebrief im Internet)
- Ausdünnen des Angebots
- Gottesdienste auch an anderen Tagen und Zeiten?

- wirkmächtige geistliche Impulse, intensiver Austausch (klassisches Bibelgespräch oder Konvent-Bibelwoche oder…)
- Seelsorgeangebote in Seniorenheimen
- profilierte Erwachsenenbildung (z.B. Seniorenkreis: mehr als ein Kaffeekränzchen)
- musikalische Exzellenz (Planitz, auch Frieden, Wilkau) optimieren, teilen, touren – attraktive Events/Konzerte ermöglichen
- Kirchengebäude öffnen für andere Nutzungen (Tagungen, Konzerte – Einnahmen!)
- Angebote nach außen (Ökumene, Tafel, Café Marie, Spielplätze…)

BEENDEN, ERSETZEN, NEU

- Haltung des Kirchturmdenkens/Besitzstandswahrung beenden –> Wie gießt man das in Strukturen? Mehr gemeinsam entscheiden! Konventsvorstand? Was tut er, was nicht?
- ökumenische Zusammenarbeit neu
- rein methodistische Gemeinde/Gemeindeleben in jedem Ort (vor allem in ländlichen Regionen) geht zurück –> langfristig Offenheit für verantwortete Entwicklung zu ökumenischen Gemeinden
- eigene Veranstaltungen für die einzelnen Zielgruppen (Kinder, Jugend, Familie, Senioren) –> stattdessen arbeitsteilig zwischen den Gemeinden, zentral oder ökumenisch
- Ortszusammenlegung bei Gruppen und Veranstaltungen
- bei Mangel an haupt- und ehrenamtlichen Personalressourcen: die Arbeit an manchen Standorten würdigen, auch wenn wir sie beenden müssen
- Welche Kreise können erhalten werden –> wie wählt man aus?
- neu: Familienkirche (auf einem kinderreichen Bezirk ausprobieren und mit dem Konzept konventweit touren)
- ökologische Aufgaben finden (z.B. Bike-Leasing, Radwerkstatt, Kooperation mit entsprechenden Partnern)
- beenden: eigener Papier-Gemeindebrief für jeden Gemeindebezirk

Tun und lassen – was wir jetzt anpacken können

o Konvent-„Rennes" stärken/ausbauen (N)
→ Konvent-GoDi/Jugend/Konvent-KU
→ bei der Gelegenheit frische GoDis (weiks) entwickeln: neue Musik, lebensnahe Theologie

o sortieren: gemeindespezifische Aufgaben (Vorstand → Konvent → Weik-Statt → Vorstand)

o missionar. Haltung: prakt. Impulse aus GoDi/Klangruppe

o Gem.Brief/Website für alle: Start mit einer Sammelstelle, dann Detailfragen klären (Überblickseffekt, Infos f. alle …)

o reflektieren: Was tun wir gemeinsam? Was tun wir allein? (z.B. Seelsorge)

- regelmäßige Konventgottesdienste (N)
- konventweite Gemeindeinformationen
- Jugendgottesdienst abends

- gemeinsamen Kommunikationsinstrumente intensiv nutzen (was wann wo bis zur gemeinsamen Jahresplanung) (A)
- Konventgemeindefest
- gemeinsame Konventveranstaltungen z.B. alle ¼ Jahr z.B. Frauen- u. Männerfrühstück, Bibelabende, Seniorentreff

Tun und Lassen: Entscheidungen der Zukunftswerkstatt

Konventweite Kommunikation

- Whatsapp o.ä. für Kommunikation/Neuigkeiten: Die Whatsapp-Gruppe der Hauptamtlichen versorgt die Gruppen der Gemeinden mit Nachrichten
- mittelfristig Gemeindebrief/Website konventweit – elektronisch und auch auf Papier, damit die Älteren nicht abgehängt werden
- Die Website-Gruppe stellt eine Online-Plattform für die gemeinsame Jahresplanung zur Verfügung. Vorerst: Ein Platz, an dem die Termine gebündelt eingesehen werden können. Zunehmend: Vorausschauende Koordinierung von konventweit wichtigen Angeboten und Terminen.
- Erster Schritt: Treffen der Gemeindebrief- und Website-Verantwortlichen zum Gespräch über Entwicklungsschritte zu gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit. Annett Richter holt die bisher Zuständigen und Aktiven der Bezirke an einen Tisch. In den Gemeinden wird dafür offen zum Mitmachen eingeladen.

Konventsgemeindefest in den Jahren, wo kein Konferenzgemeindetag ist. Mit Konventsgottesdienst. Verantwortlich: Hauptamtliche / K. Posdzich erinnert.

Das bestehende Angebot sortieren – was ist konventsweit interessant, was bleibt auf einen Bezirk beschränkt. Die Vorstände und die Hauptamtlichen bringen die Infos aus den Bezirken in den Konvent und in die Zukunftswerkstatt.

Jugendgottesdienste – nicht für die Jugendlichen, sondern mit ihnen. Organisation und Kontakt – nächster Schritt: Frau Lober fragt die Kreise, was die Jugend will.

Weitere Konventsveranstaltungen entwickeln – Vorschläge und Planungen: Hauptamtliche

Praktische Impulse und Konsequenzen aus der „missionarischen Haltung“ (Wirksamkeit nach außen) für Gottesdienst und Kleingruppen

- z.B Wochen- oder Monats-Thema: Die Hauptamtlichen entwickeln einen Vorschlag, wie das konkret probiert werden soll.

Ehrenamtliche Arbeit in der Gemeinde – Sternstunden, Erfolgsfaktoren

Gute Erfahrungen bei der Gewinnung, bei der Qualifizierung und Begleitung und beim Einsatz von Ehrenamtlichen - hilfreich sind

- schöne Erlebnisse im Ehrenamt
- hochkarätiges „Programm“
- Gemeinschaft
- Weiterbildung
- Rücksichtnahme auf Zeit und Fähigkeiten, Gabenorientierung
- Dank und Wertschätzung
- Mitarbeitende suchen sich selbst eine Aufgabe
- Fehlerfreundlichkeit / Lern-Chancen
- Anleitung, Begleitung
- gemeinsame Arbeit mit guten Leuten
- getragen werden, auch in schweren Situationen
- in zunehmend anspruchsvolle Aufgaben hineinwachsen
- Aufgaben werden wirklich delegiert
- Freiwilligkeit, Entscheidungsmöglichkeiten
- vielfältige ehrenamtliche Arbeit gibt den Einzelnen Rückenwind
- realistische Arbeitsmenge, die man bewältigen kann
- die Leitung fördert den Erfolg der Anderen und freut sich daran
- „Ährenamt“ – dass Früchte wachsen
- Die EMK gibt es nur durch die Laien. Z.B. Räubersynode 1933 – die Laien verhinderten den Anschluss an die Deutschen Christen
- Rolle der Hauptamtlichen als „Leithammel“
- gemeinsamer Auftrag (John Wesley: „Generalordination“)

Die zwei größten **Herausforderungen bei der Ehrenamtsförderung**:
neue Ideen zulassen
angemessen kritisieren, ungeeignete Personen aus der Aufgabe entfernen

Vorschläge für die Entwicklung ehrenamtlicher Arbeit
grundsätzlich und auch praktisch
bei der Gewinnung, bei der Qualifizierung und Begleitung und beim Einsatz

- gabenorientierte Suche
- zeitlich begrenzte Beauftragung / Projekt
- Wertschätzung / Bestandsaufnahme
- Lektorenschulung, Besuchsdienst
- Weiterbildung LP / PH
- Bedarf an Weiterbildung ermitteln

EA – Wertschätzung ✓ Keine Selbstverständlichkeit
– direkte Ansprache + Ermutigung
– klein beginnen – Wachstum möglich

Jeder nach seinen Fähigkeiten → Überforderung vermeiden

Talentsuche

finanzielle Unterstützung im Rahmen der Möglichkeiten

Verbindlichkeit notwendig, Stellvertreterregelung

neue Ideen zulassen

(3)

- Gewinnung
  - talentgemäß
  - sanftes „Schubsen"
  - VA: bissel unkreativ?

Qualifizierung

- professionelle Reflexion
- gemeinde-intern finanzieren?
- regelmäßig
  - eine Person / Ehrenamtlichen finden, das die Weiterbildungsangebote sammelt u. verteilt

Begleiten währenddessen

- „auf seine/ihre Weise" machen lassen
- Dauer begrenzen
- bestärken / reflektieren
- Ängste nehmen
- Dank (Dankesabend) / Geschenke
- Unterstützung durch Gemeindebudgets (Arbeitsmat.)
- Arbeit sichtbar machen
- angemessen kritisieren
- feste Formen, verantw. Personen

Rahmenbedingungen für ehrenamtliche / freiwillige Tätigkeit in der EMK Region Zwickau - Auswertung

Die Umfrage zu den realen Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit wurde von 12 in den Gemeinden aktiven Personen innerhalb der Zukunftswerkstatt der EMK-Region Zwickau beantwortet. Acht davon sind ausschließlich ehrenamtlich tätig, vier auch in einer bezahlten Tätigkeit. Unterschiedliche Antworten zeigen möglicherweise auch eine verschiedene Praxis in den einzelnen Bezirken an. Dadurch sind die Durchschnittswerte nur bedingt aussagekräftig. Die kleine Gruppe liefert wahrscheinlich bei manchen Fragen keine statistisch belastbaren Ergebnisse. Doch Tendenzen werden klar erkennbar.

Die Fragen wurden durch den Berater vorgegeben und folgen den aktuell üblichen Standards für Freiwilligenarbeit. Die Gemeinden und ihre Leitungen könnten entscheiden, dass ihnen manche der abgefragten Rahmenbedingungen egal sind oder dass in ihrer Arbeit weitere Gesichtspunkte besonders wichtig sein sollen. Daher sind die zahlenmäßigen Ergebnisse keine objektive Bewertung. Sie können aber Hinweise für Verbesserungsmöglichkeiten oder -bedarfe geben.

4HA	„ja“	8EA	„ja“	Σ12	„ja“	Thema
	%		%		%	**Instutionelle Rahmenbedingungen**
2	50	4	50	6	50	Ehrenamtliche Tätigkeit hat einen Platz im Leitbild der Gemeinde.
4	100	3	37,5	7	58,3	Ehrenamtliche Arbeit ist in die Organisationsstruktur eingebunden.
3	75	5	62,5	8	66,7	Die Ehrenamtlichen sind in die Informationsflüsse der Gemeinde einbezogen. Bei Bedarf bekommen sie Unterstützung. Der Austausch unter den Ehrenamtlichen wird gefördert.
0	0	2	25	2	16,7	In der Gemeinde sind feste Ansprechpartner/innen für Ehrenamtliche benannt und ausgebildet.
3	75	4	50	7	58,3	Für das Ehrenamt stehen angemessene Räume und Arbeitsmaterialien zur Verfügung.
4	100	4	50	8	66,7	Die Gemeinde stellt notwendige finanzielle Mittel für die ehrenamtliche Arbeit bereit.
3	75	6	75	9	75	Auslagen im Ehrenamt werden erstattet.
4	100	3	37,5	7	58,3	Die Ehrenamtlichen wissen, dass sie bei der Arbeit für die Gemeinde versichert sind.
0	0	1	12,5	1	8,3	Die Gemeindeleitung sucht gezielt nach für Ehrenamtliche geeigneten Arbeitsfeldern.
1	25	1	12,5	2	16,7	Die Gemeinde wirbt für die ehrenamtliche Tätigkeit.
2	50	2	25	4	33,3	Wir haben Anerkennungsformen für ehrenamtliche Tätigkeit entwickelt.
2	50	1	12,5	3	25	Wir fördern einen konstruktiven Umgang mit Konflikten (z.B. zwischen Haupt- und Ehrenamt).
2	50	2	25	4	33,3	Die Gemeinde bietet Ehrenamtlichen einen schriftlichen Nachweis über die geleistete Arbeit und geschaffene Werte (eine Art „Arbeitszeugnis für Ehrenamtliche“) an.

	%		%		%	**Kompetenzbezogene Rahmenbedingungen**
2	50	1	12,5	3	25	Vor Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit werden Gespräche mit Interessent/innen über ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen geführt.
2	50	2	25	4	33,3	Es gibt Möglichkeiten für „Schnupperangebote“ und Probeaktivitäten.
2	50	3	37,5	5	41,7	Neue Ehrenamtliche werden durch erfahrene Ehrenamtliche und Hauptamtliche begleitet.

1	25	4	50	5	41,7	Wir bieten oder vermitteln Vorbereitungsseminare und arbeitsfeldbezogene Fortbildungen für die Ehrenamtlichen und die mit ihnen tätigen Hauptamtlichen.

	%		%		%	**Rahmenbedingungen für Selbstbestimmung**
3	75	7	87,5	10	83,3	Wir akzeptieren die Vielfalt der Motive für ehrenamtliches Engagement.
1	25	5	62,5	6	50	Die Gemeinde bietet verschiedene Aufgaben zur Auswahl an.
2	50	4	50	6	50	Wir berücksichtigen, dass sich die Interessen im Lauf der Zeit ändern können.
4	100	4	50	8	66,7	Ehrenamtlichen werden Mitspracherechte eingeräumt.
4	100	3	37,5	7	58,3	Die Umsetzung eigener Ideen der Ehrenamtlichen ist möglich.
1	25	3	37,5	4	33,3	Die Strukturen der Gemeindearbeit und ihres Arbeitsfeldes sind für Ehrenamtliche durchschaubar.
3	75	2	25	5	41,7	Arbeitsinhalt und Verantwortung der Ehrenamtlichen sind für beide Seiten klar abgesteckt.
0	0	0	0	0	0	Arbeitszeit, voraussichtliche Dauer und Arbeitsumfang sind abgesprochen.
0	0	0	0	0	0	Für ehrenamtliche Tätigkeiten gibt es „Stellenbeschreibungen“. Mit den Ehrenamtlichen werden klare Vereinbarungen über ihre Tätigkeit abgeschlossen.
2	50	4	50	6	50	Den Ehrenamtlichen wird die freie Einteilung ihrer Zeit im Ehrenamt erleichtert.
1	25	1	12,5	2	16,7	Bei Beginn der Tätigkeit werden Möglichkeiten für die Unterbrechung oder den Ausstieg aus der Aufgabe verabredet.

HA	%	EA	%	?	%		
	57,7		36,5		43,6	Durchschnitte „Institutionelle Rahmenbedingungen“	HA: 1,58 x EA
	43,8		31,2		35,4	Durchschnitte „Kompetenzbezogene Rahmenbedingungen“	HA: 1,40 x EA
	47,7		37,5		40,9	Durchschnitte „Rahmenbedingungen für Selbstbestimmung“	HA: 1,27 x EA
	51,8		36,2		41,4	Durchschnitte alle 28 Kriterien	HA: 1,43 x EA

Die Verhältnisse im Bereich „Kompetenzbezogene Rahmenbedingungen“ wurden mit nur 35,7% Erfüllungsgrad am kritischsten eingeschätzt. Beim individuellen Aushandeln der ehrenamtlichen Tätigkeit, beim gabenorientierten Einsatz und bei der Qualifizierung von Ehrenamtlichen scheint es die größten Entwicklungsmöglichkeiten zu geben. Darauf folgen mit 40,9% die „Rahmenbedingungen für Selbstbestimmung“. Am besten wurden durch die Gesamtgruppe die „Institutionellen Rahmenbedingungen“ eingeschätzt.

Von niemandem als erfüllt genannt wurden die Kriterien „Arbeitszeit, voraussichtliche Dauer und Arbeitsumfang sind abgesprochen“ und „Für ehrenamtliche Tätigkeiten gibt es ‚Stellenbeschreibungen‘. Mit den Ehrenamtlichen werden klare Vereinbarungen über ihre Tätigkeit abgeschlossen“. Das könnte ein Hinweis sein, dass im Ehrenamt ein grenzenloses Engagement erwartet wird. Im Gespräch wurde schon deutlich, dass die Teilnehmer/innen diese Erwartungen an das Ehrenamt in der Gegenwart nicht mehr für realistisch halten.

Weitere Rahmenbedingungen, die nur von sehr wenigen Personen als erfüllt gesehen wurden:
„Die Gemeindeleitung sucht gezielt nach für Ehrenamtliche geeigneten Arbeitsfeldern.“ (8,3%)
„Die Gemeinde wirbt für die ehrenamtliche Tätigkeit.“ (16,7%)

„In der Gemeinde sind feste Ansprechpartner/innen für Ehrenamtliche benannt und ausgebildet.“ (16,7%)
„Vor Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit werden Gespräche mit Interessent/innen über ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen geführt.“ (25%)
„Wir fördern einen konstruktiven Umgang mit Konflikten (z.B. zwischen Haupt- und Ehrenamt).“ (25%, bei den Ehrenamtlichen nur 12,5%)
Um dies zu verbessern, müssten Personen für das Ehrenamtsmanagement qualifiziert und beauftragt werden. Die Arbeit an diesen Punkten würde auch die Arbeit der Hauptamtlichen und deren Prioritätensetzung verändern.

Die Hauptamtlichen schätzen die Rahmenbedingungen für die Ehrenamtlichen in allen drei Bereichen deutlich besser ein als die Ehrenamtlichen selbst. Die Bewertung unterscheidet sich insgesamt um den Faktor 1,43 – bei den Institutionellen Rahmenbedingungen sogar um 1,58. Das legt nahe, die Ehrenamtlichen intensiver als bisher nach ihren Erfahrungen und Bedarfen zu fragen. Vielleicht ist es auch ein Hinweis, dass günstige Rahmenbedingungen und Unterstützungsangebote zwar vorhanden, aber unter Ehrenamtlichen zu wenig bekannt sind.
Die größten Unterschiede (mehr als 2:1) zwischen den Einschätzungen der Haupt- und Ehrenamtlichen bestehen bei
„Vor Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit werden Gespräche mit Interessent/innen über ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen geführt.“
„Die Umsetzung eigener Ideen der Ehrenamtlichen ist möglich.“
„Arbeitsinhalt und Verantwortung der Ehrenamtlichen sind für beide Seiten klar abgesteckt.“
„Ehrenamtliche Arbeit ist in die Organisationsstruktur eingebunden.“
„Die Ehrenamtlichen wissen, dass sie bei der Arbeit für die Gemeinde versichert sind.“
„Wir fördern einen konstruktiven Umgang mit Konflikten (z.B. zwischen Haupt- und Ehrenamt).“

„Die Gemeinde bietet verschiedene Aufgaben zur Auswahl“ wird durch die Ehrenamtlichen viel positiver (2,5 : 1) beurteilt als durch die Hauptamtlichen.

Als überwiegend vorhanden werden folgende Rahmenbedingungen gesehen:
„Wir akzeptieren die Vielfalt der Motive für ehrenamtliches Engagement.“ (83,3%)
„Die Ehrenamtlichen sind in die Informationsflüsse der Gemeinde einbezogen. Bei Bedarf bekommen sie Unterstützung. Der Austausch unter den Ehrenamtlichen wird gefördert.“ (66,7%)
„Die Gemeinde stellt notwendige finanzielle Mittel für die ehrenamtliche Arbeit bereit.“ (66,7%, allerdings bei den Ehrenamtlichen nur 50%)
„Ehrenamtlichen werden Mitspracherechte eingeräumt.“ (66,7%, allerdings bei den Ehrenamtlichen nur 50%)

Die Ergebnisse der Umfrage könnte den Vorständen und den Hauptamtlichen dazu dienen, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit zu entwickeln. Für den Fall, dass die Umfrage mit einer größeren Zahl von Ehrenamtlichen in den Bezirken durchgeführt werden soll, liegt der leere Fragebogen diesem Protokoll bei. Insgesamt wird sichtbar, dass die prinzipielle Haltung zum Ehrenamt und die strukturellen Rahmenbedingungen besser entwickelt sind als die individuelle Ansprache, klare Vereinbarungen und die Begleitung Ehrenamtlicher. Hier bestehen Reserven beim persönlichen Kontakt. Möglicherweise müssen sich Prioritäten in der Arbeit der Hauptamtlichen und der Leitungen verändern, wenn die ehrenamtliche Arbeit stärker gefördert werden soll.

***Nächste Zukunftswerkstatt**: 23.9.23, 9.30-15.30 Uhr in Werdau, Dr.-Külz-Str. 9 Schwerpunkt-Thema: Die Arbeit der Hauptamtlichen.*
Die Pastor/innen und der Superintendent werden gebeten, dafür die Statistik (Gemeindeglieder-Altersstruktur, Personal, Finanzen) anschaulich zu machen.