

Gemeinde entwickeln

Kommunikative Jahresplanung

Drei Gemeinden, drei Situationen:

(Gemeinde A): Das neue Jahr hat begonnen. Der Predigtplan für das erste Vierteljahr steht, die Gruppenaktivitäten laufen, die Mitarbeiter werden sich was einfallen lassen, das Kirchenjahr gibt ein paar Höhepunkte vor, dazu der Konzertabend im April, ein, zwei Highlights, die sich noch ergeben werden – das Jahr lässt sich gut an...! Es hat ein bisschen was von „The same procedure as every year...“, aber das ist ja vielleicht gar nicht schlimm, oder? Schließlich geht's der Gemeinde ganz gut...

(Gemeinde B): Das neue Jahr hat begonnen. Die Männer und Frauen der Gemeindeleitung stehen noch ganz unter dem Eindruck ihres letzten Klausurwochenendes. Da haben sie doch eine ganz neue Leidenschaft für die Gemeindegemeinschaft gewonnen, ja man könnte fast von einer Vision sprechen. Ganz neue, großartige Perspektiven wurden da entwickelt. „Auf zu neuen Ufern!“ – Hoffentlich macht die Gemeinde mit...! Wie können wir sie gewinnen und mögliche Widerstände überwinden...?

(Gemeinde C): Das neue Jahr hat begonnen. In der Gemeinde rumort es unterschwellig. Manch engagiertes Gemeindeglied ist unzufrieden, besonders aus dem Umfeld der jungen Familien. Nicht, dass es wirklich schlecht lief in der Gemeinde. Aber ein bisschen attraktivere Gottesdienste, ein bisschen mehr Spielraum für neue Ideen, das wäre schon gut. Leider kommt man mit diesen Vorstößen nie weit, ja fast könnte man den Eindruck haben, das Gespräch darüber wird abgeblockt. „Wozu die Aufregung – es läuft doch schon ´ne ganze Menge bei uns...“

So unterschiedlich sie auch sein mögen – in allen diesen Gemeindegemeinschaftssituationen täte eine gemeinsame kommunikative Jahresplanung gut!

Ob es nun darum geht, ein „normales Jahr“ bewusst in den Blick zu nehmen, Vorstellungen der Gemeindeleitung zur Gesamtgemeinde hin zu kommunizieren oder engagierten Menschen in der Gemeinde die Möglichkeit zu geben, ihre Gedanken einzubringen. Wie auch immer – den Menschen in der Gemeinde einen Gesprächsraum zu öffnen, in dem Wünsche und Befürchtungen, Visionen und Ängste, Perspektiven und Sorgen ausgesprochen, gehört und bedacht werden können, tut der Gemeindeentwicklung gut. „Wir pflegen eine offene und verständliche Kommunikation auf allen Ebenen, um Transparenz, Vertrauen und Glaubwürdigkeit zu fördern.“ (Leitsatz 6 des Leitbildes für Evangelisch-Freikirchliche Gemeinden)

Die Jahresplanung ist dazu ein sinnvoller, unverfänglicher Anlass:

- Nehmen wir doch als Gemeinde den Anfang des neuen Jahres als Chance für eine Zäsur, für ein Innehalten und die Frage: Machen wir eigentlich noch das, was wir machen sollten? Was läuft gut? Wo stagniert's? Was hören wir von den MitarbeiterInnen? Wem geht es gut, wem nicht? Sind unsere Aktivitäten, Gruppen, Events zielgerichtet und miteinander koordiniert – oder was machen wir möglicherweise nur aus Gewohnheit weiter? Was liegt in der Luft und was nehmen wir uns vor für dieses Jahr, an diesem Ort, mit diesen Leuten?
- Gestalten wir die Jahresplanung als kommunikativen Prozess, an dem möglichst viele partizipieren können: die Gemeindeleitung, die PastorIn, die MitarbeiterInnen, engagierte

Gemeindemitglieder, jüngere und ältere Leute... Denn: "Es gibt kein unbegabtes Glied am Leib Christi." (Rechenschaft vom Glauben, Teil 2, Abschnitt I, Unterabschnitt 5 – frei nach 1 Kor 12-14!). Der Geist Gottes ist allen gegeben. Jeder bringt eine andere Perspektive mit, andere Erfahrungen, andere Vorlieben, andere Talente, anderes, was Gott ihm ans Herz gelegt hat! Darum muss es Raum geben, dass dies gesagt und gehört werden kann. Die Visionen wie auch die Sorgen sollen zur Sprache kommen, ernst genommen werden und in die konkreten Planungen der Gemeinde einfließen. Denn es ist nun einmal etwas anderes, ob etwas von den Leitenden lediglich „angesagt“ und im Gemeindebrief propagiert wird, oder ob es in einem gemeinsamen Gespräch miteinander bedacht, ausgelotet und bis in konkrete Entscheidungen hinein vorangetrieben wird. Woran Menschen aktiv beteiligt sind, damit identifizieren sie sich auch. Da stecken sie auch gerne Zeit, Geld und Kraft hinein. Da sind sie bei der Sache – auch wenn es Durststrecken und Rückschläge geben mag.

- Bringen wir miteinander die wichtigsten Ziele auf einen Punkt, möglichst realistisch, möglichst konkret. Also nicht: „Wir wollen eine lebendigere Gemeinde werden“, sondern zum Beispiel: „Wir wollen es schaffen, innerhalb dieses Jahres einen regelmäßigen Gottesdienst zu etablieren, von dem sich die jungen Leute angesprochen fühlen.“ Mit solchen konkreten Zielen lässt sich auch konkret arbeiten, ihre Umsetzung lässt sich überprüfen und das hilft uns, dass wir auch wirklich zielorientiert handeln.
- Nutzen wir das Gespräch miteinander, um Ressourcen und Kräfte richtig einzuschätzen. Es ist gut, die engagierten Menschen und die Mitarbeiter zu fragen: Was *kannst* Du einbringen? Was *willst* Du einbringen? Wieviel Zeit, wie viel Kraft? Unter welchen Voraussetzungen kannst du überhaupt mitarbeiten? Eher regelmäßig jede Woche? Eher projektbezogen? „Jedem nach seinen Maß...“ (Epheser 4,7 und 16) – sehen wir zu, dass wir niemanden ausnutzen oder zu sehr belasten, kein burn-out vorprogrammieren, sondern mit den kostbaren menschlichen Ressourcen, die uns anvertraut sind, maßvoll umgehen.
- Zielorientierte und ressourcenorientierte Gemeindegemeinschaft hilft uns, dass wir auch „abspecken“, wo es nötig ist: Wir müssen dann nicht alles weitermachen und das Neue noch zusätzlich ins Programm nehmen. Sondern wir können genau besehen: Was dient den formulierten, vereinbarten Zielen – was nicht? Wozu haben wir die Leute und die Kräfte – wozu nicht? Dinge loslassen, damit Zeit und Kraft für das wesentliche in diesem Jahr an diesem Ort gewonnen werden können. Wir müssen ja auch nicht alles auf einmal tun. „Alles hat seine Zeit“ (Kohélet 3). Wir können den vor uns liegenden Weg in Etappen einteilen, konkrete Schritte und Zwischenziele ins Auge fassen und so dafür sorgen, dass wir uns und andere nicht überfordern.
- Vielleicht ist es sinnvoll, für die kommunikative Jahresplanung einen neutralen Berater von außen hinzuzuziehen, der hilft, dass der Gesprächsprozess auch tatsächlich gelingt? Sicherlich sind wir alle inzwischen gut trainiert in Sachen Kommunikation. Dennoch: Wer selbst involviert ist – sei es als PastorIn, als MitarbeiterIn der Gemeindeleitung, als VertreterIn einer „Gruppierung“ aus der Gemeinde – dem mangelt es möglicherweise an dem nötigen Abstand, um wirklich allen Beteiligten die faire Chance zu geben, sich mit Wünschen und Befürchtungen einzubringen. Oder der wird von den anderen GesprächsteilnehmerInnen (bewusst oder unbewusst) als „befangen“ empfunden und manches bleibt möglicherweise unausgesprochen.

Gerade dann, wenn die Gemeindeleitung sehr stark ist und einen deutlichen Input für die Gemeindearbeit bereit hält, ist ein externer Moderator hilfreich. So wird vermieden, dass man seitens der Gemeindeleitung der Gemeinde die eigenen Überzeugungen einfach nur überstülpt. Auf den ersten Blick mag das zwar schnell zum gewünschten Ergebnis führen. Auf lange Sicht aber ist hier möglicherweise der Konflikt schon vorprogrammiert – nämlich dann, wenn die Gemeinde merkt, dass sie das beschlossene Programm ja eigentlich selbst doch nicht aktiv gewollt hat...

Besonders dort, wo ein gewisses Konfliktpotential vorhanden ist, sollte man auf jeden Fall einen Gemeindeberater hinzuziehen, der bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten allen Beteiligten gleichermaßen wertschätzend und neutral gegenübersteht und die verschiedenen Sichtweisen miteinander ins Gespräch bringen kann.

Wie umfangreich die Aufgabe „Jahresplanung“ auch immer ausfallen mag – eines ist sicher: Wer dem Geist Gottes, der in jedem einzelnen Gemeindemitglied wirksam ist, in einem kommunikativen Miteinander Raum gibt, wird für den geistlichen Gemeindeaufbau nur gewinnen!

Heike Beiderbeck-Haus

Netzwerk "Beratung von Gemeinden"

Seit 2005 steht den Gemeinden ein umfassendes Beratungsangebot über das Netzwerk "Beratung von Gemeinden" zur Verfügung. Bundesweit konnten über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden, die von den Landesverbänden und Gemeinden empfohlen wurden und deren fachliche Kompetenz durch den Fachbeirat "Beratung von Gemeinden" geprüft wurde.

Leitlinien der Beraterinnen und Berater:

- Sie orientieren sich am Bedarf der Gemeinde. Die Gemeinde bestimmt das Anliegen ihrer Beratung selbst. (*bedarfsorientiert*)
- Sie bringen keine fertigen Konzepte und Lösungen mit, sondern helfen der Gemeinde, ihre eigenen Möglichkeiten zu entdecken. Die Gemeinde wird unterstützt, ihre eigenen Kräfte zu nutzen, um Lösungen zu finden. (*ressourcenorientiert*)
- Sie lassen der Gemeinde Zeit, ihre eigenen Lösungen im Verlauf eines gemeinsamen Prozesses zu entwickeln. (*prozessorientiert*)
- Sie lassen sich auf eine Beziehung zu der Gemeinde ein. Im Rahmen einer vertrauensvollen Beziehung kann sich etwas entwickeln. (*beziehungsorientiert*)
- Sie machen ihre eigenen Werte transparent und helfen der Gemeinde, sich ihrer Werte und Überzeugungen bewusst zu werden und daraus Konsequenzen abzuleiten. (*wertebezogen*)

Das Beraterverzeichnis ist nicht öffentlich. Die Empfehlung von BeraterInnen erfolgt durch die Leiter der Landesverbände oder durch den Dienstbereich Gemeindeentwicklung. Weitere Informationen und Kontakt: Pastorin Heike Beiderbeck-Haus, Telefon 033234/74-160, HBeiderbeck-Haus@baptisten.org, www.beratung-von-gemeinden.de