

Damit das Gespräch miteinander gelingt sechs Hinweise aus erfolgreicher Praxis

1. Alles darf (im Gespräch) möglich sein – niemand über den Tisch ziehen

Am Beginn eines Verständigungsprozesses oder eines neuen Abschnittes der Gespräche, sollte nicht schon vorher (von einer Partei) feststehen, was am Ende die Lösung ist. Die beste Lösung entwickelt sich in der Regel auf dem Weg, wenn jede und jeder seinen Beitrag/seine Idee einbringen kann. Hilfreich ist eine neugierige Haltung auf die Anderen.

2. Von langer Hand planen – sich Zeit lassen

Veränderungsprozesse brauchen Zeit. Die Zeit, die bei der schlechter Vorplanung eingespart wird, wird spätestens im Prozess wieder aufgebraucht.

3. Die richtigen Menschen zur richtigen Zeit an den Tisch holen

Nach evangelischem Verständnis wird Gemeinde von vielen getragen und gestaltet (Ein Leib viele Glieder). Veränderungen gelingen dann gut, wenn der ganze Leib mit einbezogen ist .

Gleichzeitig kann aber nicht jeder Schritt mit allen geplant werden. In der Regel bedarf es einer **Planungs- und Steuerungsgruppe**. Dabei sollte auf eine arbeitsfähige Gruppengröße geachtet. Bereits ab 15 Personen wird von einer Großgruppe gesprochen, die eigenen Gesetzmäßigkeiten unterworfen ist und weitaus schwieriger zu handeln ist. Die Planungs- und Steuerungsgruppe sollte auf keinen Fall mehr als 15 Personen umfassen. Ideal sind 10-12 Personen. Diese Gruppengröße bietet die Chance eines "intimen" Austausches, bei dem auch einmal unkonventionell im geschützten Rahmen gedacht werden kann.

Bei der Besetzung der Steuerungsgruppe können folgende Fragen hilfreich sein:

- Sind alle betroffenen Gemeinden beteiligt und ausgewogen berücksichtigt?
- Sind ehren- und hauptamtliche ausgewogen vertreten?
- Haben die Beteiligten Multiplikatorfunktion (d.h. sind sie in den Gemeinden gut verzahnt, um die Ideen unter das "Volk" zu bringen und die Stimme des "Volkes" zu kennen)?
- Haben die Beteiligten ein Mandat, um eventuell auch Entscheidungen treffen zu können?

Wichtig ist, dass sich die Steuerungsgruppe immer als ein Glied der Gemeinde(n) sieht und alle anderen mit im Blick hat. Von daher ist es hilfreich, wenn es bei dem Veränderungsprozess zu regelmäßigem wechselseitigem Austausch zwischen der Steuerungsgruppe und den anderen Gliedern kommt (Informationen im Gemeindebrief, Gemeindeversammlung, Umfrage...)

4 Bei Bedarf Unterstützung von außen holen

Veränderungsprozesse in Gemeinden sind oft mit rechtlichen Fragen verknüpft (Anstellungsverhältnisse, Haushaltsrecht, Kooperationsformen ...).

Die **Regionalkirchenämter und das Landeskirchenamt** bieten zu allen relevanten Fragen Fachberatung an.

Veränderungsprozesse in Gemeinden sind fast immer komplexe Prozesse. Viele Personen sind beteiligt, teilweise bestehen Vorbehalte gegeneinander. Dazu kommt, dass Menschen, die im Prozess stehen, manchmal den roten Faden verlieren, weil sie emotional zu sehr bei der Sache sind.

Um dann nicht im Prozess stecken zu bleiben, empfiehlt es sich jemanden von außen dazu zu holen, der oder die den Prozess begleitet. In der Landeskirche gibt es hierzu die **Gemeindeberatung als Prozessbegleitung**.

5. Mit Zugewinn rechnen - Veränderungen gestalten

Veränderungsprozesse bringen immer etwas Neues hervor. Es gibt kaum Fälle in denen nicht auch ein Zugewinn dabei ist (neue Formen der Begegnung, andere Menschen mit neuen Ideen, neue Potentiale ...)

In Veränderungsprozessen ist es lohnend, bewußt nach solchen Zugewinnen zu suchen und diese zu benennen.

Veränderungen gehen in der Regel aber auch mit Verteilungskämpfen Hand in Hand. Wichtig ist, dass diese thematisiert und ausgehandelt werden.

Wo etwas Neues entsteht, muss auch Altes zurückgelassen werden. Dabei ist es wichtig, dass Trauer zugelassen wird und das Alte auch wertgeschätzt wird.

6. Darauf achten, dass Kirche im Veränderungsprozess Heimat bleibt

Kirche lebt von der Verbundenheit der Menschen zu "Ihrer Kirche".

Wird in größeren Regionen gedacht, besteht die Gefahr, dass diese Verbundenheit verloren geht. Gleichzeitig ist Verbundenheit immer auch etwas gewachsenes. Damit neue Regionen zur Heimat werden, bedarf es Zeit und der Begegnung im neuen Raum.

Veränderungsprozesse laufen dort optimal, wo die Ortsgemeinde und die Region mit ihren jeweiligen Chancen im Blick ist.

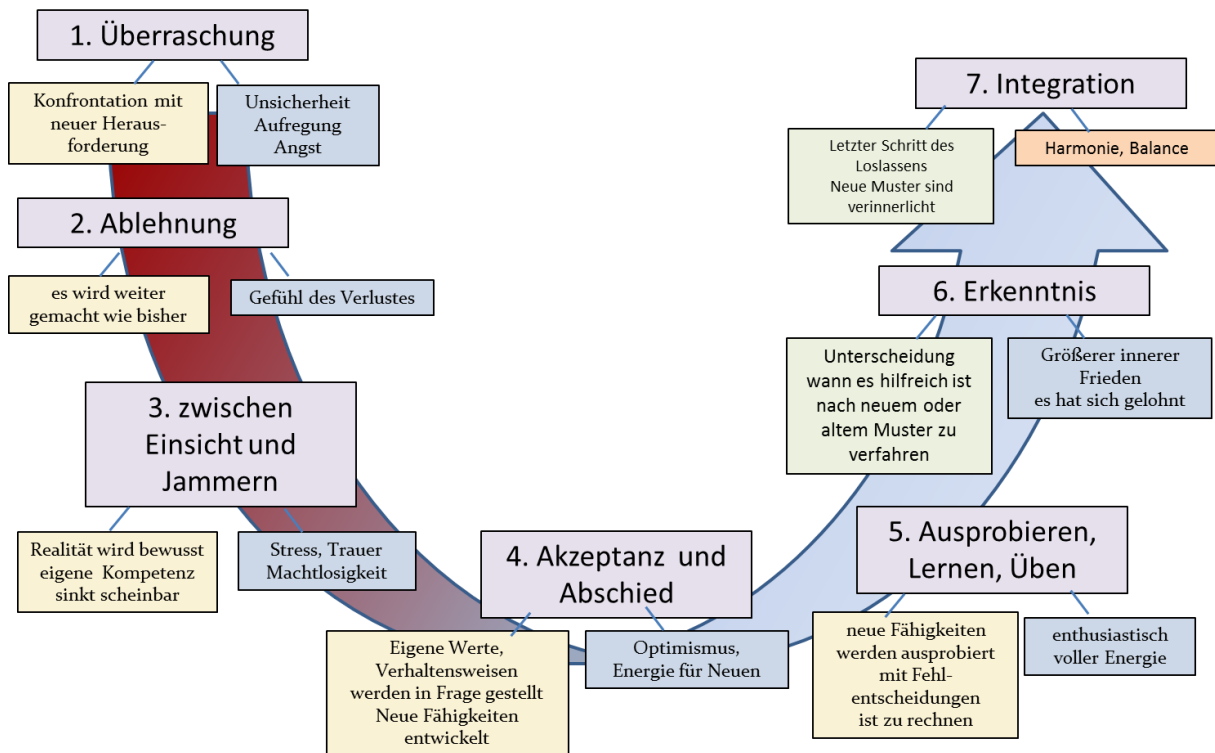
Phasen eines Veränderungsprozesses – nach Irmtraud Weissinger

Jede und jeder macht in seinem Leben Veränderungen durch. Erinnern Sie sich an solche Prozesse? Manche waren leicht, andere eher schwer oder gar schmerzlich. Trotz mancher nicht immer erfreulichen Erfahrungen, haben solche Prozesse zu ihrem Wachstum beigetragen.

Ähnliches gilt auch für Kirchgemeinden. Veränderungsprozesse können schmerzhaft sein. Aber sie bieten auch die Chance, an Ihnen zu wachsen und sich prägen zu lassen.

Nach Irmtraud Weissinger laufen solche Prozesse in der Regel nach bestimmten Mustern ab. Manchmal bleibt man länger in einer Phase stecken und es geht nicht voran. Manchmal fällt man wieder eine Phase zurück. Veränderungsprozesse brauchen Zeit. Aber meistens blickt man, wenn Phase 7 erreicht ist, trotz mancher Schmerzen, zufrieden auf das, was geschafft ist zurück. Selbst in dem Wissen, dass irgendwann die nächste Veränderung kommt.

Auch bei Kirche ist das ja nicht anders. Spätestens seit Martin Luther wissen wir, dass Kirche immer wieder eine zu Verändernde ist.



Spielearten der Veränderung – Ein Modell von Rudolf Wimmer

