

- ❖ Erhebungszeitraum: November 2016 bis März 2017
- ❖ Hauptziele der Evaluation:
 - Den Ist-Stand zum Thema ‚Lokale Leitungsteams‘ erheben (Gruppen von Ehrenamtlichen, die an einzelnen Kirchorten oder Gemeinden in einer Pfarrei gemeinsam Verantwortung tragen) inkl. erstmaliger Erfassung von Kontaktdaten
 - Kontakt und Vertrauen stärken zwischen den MultiplikatorInnen und den Lokalen Teams
 - Hinweise erhalten zur Ausgestaltung eines Orientierungsrahmens und für Fortbildung bzw. Begleitung der Teams vor Ort
- ❖ Verteiler für Anschreiben und Unterlagen:
Pfarrer, Dechanten, Vorsitzende der PGRs und Pastoralräte, Mitglieder des Diözesanrats, MultiplikatorInnen
- ❖ Der Gesprächsleitfaden zur Evaluation enthielt neben einigen Fragen zu harten Daten (Anzahl der Mitglieder, Häufigkeit der Treffen etc.) im Wesentlichen offene qualitative Fragen. Daher war das Gespräch im Kreis der Teammitglieder die vorgeschlagene Arbeitsform.

-
- Insg. sind 116 ausgefüllte Fragebögen zurückgekommen; davon fließen 103 direkt in die Auswertung ein, weil es sich bei den anderen 13 nicht direkt um ein Team lokaler Verantwortung für eine Gemeinde innerhalb einer Pfarrei handelt.
 - 14 weitere Teams sind bekannt, die aus verschiedenen Gründen keinen Fragebogen ausgefüllt haben. Wir können also davon ausgehen, dass es derzeit ca. 120 lokale Teams gemeinsamer Verantwortung im Bistum Hildesheim gibt.
 - Ca. 60% der Bögen sind im Rahmen eines Gesprächs entstanden, das in Anwesenheit einer Kollegin oder eines Kollegen geführt wurde, der zur Zeit für die Begleitung Lokaler Leitungsteams verantwortlich ist (‚Multiplikatorin‘ bzw. ‚Multiplikator‘).
 - Die Teams gemeinsamer Verantwortung verwenden für sich selbst sehr unterschiedliche Titel. 32 benutzen den Begriff ‚Lokales Leitungsteam‘, 12 den Titel ‚Kirchortteam‘, 10 den Titel ‚Kirchengemeinderat‘. Darüber hinaus gibt es noch weit über ein Dutzend andere Begriffe.
 - Ungefähr 50% aller Teams haben zwischen 5 und 10 Mitgliedern, weitere ca. 25% zwischen 11 und 15 Mitgliedern.
 - Insgesamt sind mit der Umfrage ca. 1050 engagierte Ehrenamtliche erfasst, die sich vor Ort verantwortlich engagieren.
Frauen stellen dabei einen Anteil von ca. 58%, Männer von ca. 42%.
 - Mehr 50% aller Teams sind in den Jahren 2014/15 entstanden. Viele Teams haben sich aus Anlass einer Pfarreizusammenführung zusammengefunden.
 - Durch Wahlen, die sich an die gewohnte Praxis der Pfarrgemeinderatswahlen anlehnen, sind ca. 40% der Teams legitimiert. Über ein Drittel aller Teams ist daneben ein Zusammenschluss Freiwilliger oder Interessierter, die sich aus eigener Initiative zusammengetan haben.

¹ ausführliche Auswertung auf www.lokale-kirchenentwicklung.de

- Ca. 40% aller Teams berichten, dass sie zu Beginn ihres Dienstes keine Segnungsfeier, Einführungsveranstaltung, Aufgabenbeschreibung etc. hatten.
- Die meisten Teams treffen sich alle 6 bis 8 Wochen (41 Nennungen), weitere 31 vier- bis fünfmal jährlich. Bis auf wenige Ausnahmen ist der Ort dieser Treffen das Gemeindehaus.
- Der Ablauf der Treffen ist stark beeinflusst von der Kultur gewohnter Gremien wie PGR oder KV. Die Arbeitsweise scheint stark operativ geprägt zu sein („Selber-Macher“), weniger strategisch oder ermöglichend.
- Knapp die Hälfte aller Teams verfügt über keine frei verfügbaren Haushaltsmittel. Alle anderen haben zum Teil eigene kleine Budgets (in der Regel bis max. 2000 Euro) oder berichten von problemloser Kostenerstattung bzw. Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand.
- Die Bandbreite der Dinge, mit denen sich die Teams in den letzten 12 Monaten beschäftigt haben, ist sehr hoch. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt auf der Organisation des Gemeindelebens (Feierlichkeiten, Veranstaltungen etc. für die Gemeinde vor Ort) und der Sorge um Gebäude (Renovierung, Instandhaltung, Reparatur).
- Sehr viele Mitglieder in den Teams haben mehrere weitere (z.T. vielfache) Aufgaben und Engagements in der Gemeinde bzw. Pfarrei.
- Am meisten Sorge bereitet den Teams der spürbare Nachwuchsmangel, die schwache Teilnahme bei angebotenen Veranstaltungen und die eigene Überlastung.
- Ca. 20% der Teams engagieren sich bewusst nicht mehr in der Kinder- und Jugendarbeit. Darüber hinaus werden relativ wenig Dinge benannt, die aus bewusster Entscheidung nicht mehr gemacht werden.
- Ca. 1/3 der Teams hat kein Bild über eine mögliche Zukunftsentwicklung oder ein Bild des Abbaus, Rückgangs oder Untergangs. Ein weiteres Drittel skizziert ihr Zukunftsbild mit Beschreibungen des Erhalts, des Durchhaltens oder Zusammenrückens. Das letzte Drittel benennt positiver gefärbte Bilder oder verweist auf ein eigenes Leitbild.
- Die Verbindung zu anderen Gremien geschieht weit überwiegend durch personelle Vertretungen bzw. Doppelmitgliedschaften im LLT und PGR bzw. KV.
- Die Kontakte zu anderen Gemeindemitgliedern werden weit überwiegend direkt und persönlich gestaltet.
- Die bewusste Gestaltung von Kontakten in den Sozialraum hinein (Bildung, Politik, Kultur, Wirtschaft...) erscheint wenig ausgeprägt.
- Fortbildungswünsche sind sehr unspezifisch. Wenn sie benannt werden, dann sollen die Fortbildungen passgenau sein (aktuelle Fragestellungen oder Bedarfe) und möglichst vor Ort oder regional stattfinden.
- Ca. 1/4 der Teams wünscht sich bessere Begleitung durch Hauptamtliche oder mehr hauptamtliches Personal vor Ort.
- Zuständigkeiten und Aufgaben der verschiedenen Gremien und deren Miteinander werden weniger häufig als erwartet als Problem oder als klärungsbedürftig benannt (14 Nennungen).

Hypothesen...

Aus den Ergebnissen der Evaluation und den Erfahrungen der MultiplikatorInnen aus den geführten Gesprächen in Lokalen Leitungsteams sind in verschiedenen Kontexten Thesen entstanden, die prägende Eindrücke zusammenfassen oder Hypothesen ausdrücken wollen.

Die folgende Zusammenstellung soll dem weiteren Nachdenken dienen; sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und schon gar nicht auf eine zusammenfassende Darstellung der Wirklichkeit.

Im Blick zurück (auf die Evaluation und die gemachten Erfahrungen):

- Die Bewältigung von ‚Alltagsaufgaben‘ scheint (wie in den meisten Pfarreien schon immer) stark prägend zu sein. Manche Teams beschreiben sich sogar ausdrücklich als ‚operativ‘ und nicht als ‚strategisch‘.
- Es gibt ein Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach Erhalt des Bestehenden und der Suche nach Neuansätzen, die auch mit Loslassen und Verabschieden zu tun haben.
- Nicht jedes Lokale Leitungsteam versteht seinen Dienst tatsächlich auch im Sinne von ‚Leitung‘. Einige lehnen es sogar ausdrücklich ab im Sinne von ‚Leitung‘ Verantwortung zu tragen.
- Die Verteilung von Rollen und Aufgaben zwischen den verschiedenen Gremien scheint oft nicht ausreichend geklärt. Insbesondere die Form und der Grad an ‚Entscheidungskompetenz‘ sind oft unklar. Der Wunsch, diese Dinge zu klären, wird häufig nach ‚außen‘ verlagert (‚Hildesheim‘, Dechant).
- Bei der Frage, was man sich zusätzlich wünscht um die Arbeit besser machen zu können, entsteht ein relativ uneinheitliches Bild. Evtl. spiegeln sich hier die sehr unterschiedliche Situationen vor Ort.
- Es scheint wenige kraftvolle Bilder einer positiven Zukunft zu geben, die in der Realität geerdet sind. „Visionen sind und waren selten...“
- Der überwiegende Teil aller Teams versteht sich eher als ‚Selber-Macher‘ denn als ‚Ermutiger‘, ‚Ermöglicher‘, ‚Begleiter‘ oder ‚Unterstützer‘.
- Etwa die Hälfte aller Teams hat kein eigenes Budget zur Verfügung. Weit überwiegend scheint Finanzierung von pastoralen Maßnahmen aber nicht als Problem empfunden zu werden.
- Die Eigeninitiative und Selbstverantwortung scheint in denjenigen Teams stärker zu wachsen, in denen Pfarrer und Hauptamtliche nicht ständig anwesend sind.
- Von ‚unten‘ gewachsene Teams sind eher praxisorientiert, von ‚oben‘ installierte eher auf der Suche: „Wofür sind wir da?“

- Viele Teams scheinen wenig sozialraumorientiert zu sein; der Kontakt mit der Zivilgesellschaft wird eher als ‚privates Hobby‘ denn als Ausdruck christlichen Glaubens wahrgenommen. Gleichzeitig gibt es in ländlichen Räumen häufig eine große Nähe oder sogar gute Kontakte zur Kommune über Einzelpersonen.
- Die Legitimation der Teams ist oft unklar (Wahl, Berufung, ...?), was sich manchmal in fehlender Anerkennung bzw. Ernstnahme durch die Gemeinde oder Hauptamtliche ausdrückt.
- Ein Bedarf nach Fortbildung wird nur sehr vage und unspezifisch geäußert. Am ehesten wird individuell angepasste Unterstützung gewünscht, die vor Ort oder regional stattfindet.

Im Blick nach vorn (auf mögliche Konsequenzen der Evaluation und weitere Schritte):

- Ein Orientierungsrahmen sollte nicht zu eng und reglementierend verfasst sein. Es geht eher um eine gemeinsame Suchbewegung, in der Räume eröffnet werden sollen und lokale Individualität ermöglicht wird im Rahmen orientierender Leitplanken.
- Der Begleitungsbedarf für Teams lokaler Verantwortung nimmt deutlich zu. Dabei geht es jedoch weniger um ausgefeilte Fortbildungsprogramme oder Inhalte; verlässliche AnsprechpartnerInnen, Begleitung bei Bedarf, Anerkennung, Vertrauen und Wertschätzung spielen die größte Rolle.
- Fortbildung und Begleitung sollten sich an den Bedarfen vor Ort orientieren und ‚passgenau‘ sein (keine starren Curricula).
- Die vorfindliche Altersstruktur ‚60 plus X‘ markiert einen Übergangsprozess, der auch mit Verlust und Abschied einher geht. Diese Prozesse gilt es einfühlsam zu begleiten.
- Zukünftig sind auch spezifische Leitungsteams denkbar, die sich z.B. an Lebensalter, Milieu oder besonderer Lebenssituation orientieren.
- Die Neugründung Lokaler Leitungsteams erfordert ein klares Konzept und intensive Begleitung in der Startphase.
- Rituale der Einführung (Vorstellungsgottesdienst, Beauftragungen, Segnung etc.) sollten immer mit einer konkreten Aufgabenbeschreibung verbunden sein.
- Zur Klärung des Verhältnisses zwischen Pfarrgemeinderat bzw. Pastoralrat und den Lokalen Leitungsteams müssen ‚beide Seiten‘ ihre Rolle klären und definieren. Diese Klärung sollte vor Ort stattfinden, evtl. mit Hilfe eines speziell zur Verfügung gestellten Moduls (Arbeitshilfe?). Eine festgeschriebene Satzung für Teams lokaler Verantwortung könnte den derzeit laufenden Entwicklungsprozess zu schnell einengen oder behindern.
- Große Räume und eine differenzierte Verantwortungsstruktur (ÜPE, PGR, Pastoralrat, KV, LLTs...) erfordern sorgfältig gestaltete und transparente Information und Kommunikation. Dieser Dienst kann als ‚geistlicher Dienst‘ verstanden werden (Dienst an der Einheit).
- ‚Vernetzung‘ ist nicht im Sinne von ‚Zusammenwachsen‘ zu verstehen, sondern im Sinne von anlassbezogener und punktueller Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

- Die Situationen vor Ort sind sehr unterschiedlich. Umso stärker wird das ‚Charisma des Ortes‘ und das ‚Charisma der Menschen‘ prägend werden müssen.
- Visionäre haben es schwer. Umso wichtiger erscheint die Suche nach dem gemeinsamen tragenden Leitbild, der inspirierenden Grundidee, dem orientierenden roten Faden vor Ort. Diese Suche muss zur Vergewisserung und Nachsteuerung regelmäßig wiederholt werden (Auffrischung).
- Engagierte Ehrenamtliche stehen tendenziell in der Gefahr der Überforderung und Überlastung. Das hat mit dem geprägten Kirchenbild zu tun (z.B. „lebendige Pfarrgemeinde für alle Generationen...“), das als eigene innere Richtschnur wirkt, aber auch durch Erwartungen und Anspruchshaltung von außen gestützt wird. Leitbilder und Zielbeschreibungen sollten als Orientierung dazu beitragen, sich beschränken zu können.
- Kirchliches Engagement wird ‚fluid‘ werden (wechselnde Themen, unterschiedliche Partnerschaften, Werden und Vergehen von Veranstaltungen oder Initiativen, ...)
- Es gibt viele Orte kirchlichen Lebens. Die neu wachsenden Strukturen lokaler Verantwortung sollten diese Verschiedenheit im Blick haben und möglichst wenig hinderlich sein.
- Die Präsenz und Ermöglichung gewachsenen kirchlichen Lebens vor Ort bleibt für viele Teams lokaler Verantwortung ein Wert an sich. Eine Ausrichtung am Konzept „lebendig erhalten was wir haben“ sollte positiv gewürdigt werden, ohne Weiterentwicklung auszuschließen.
- Hauptamtliche sollten nicht ständig im LLT anwesend sein und keine geschäftsführenden Aufgaben oder Moderation übernehmen, sondern für Unterstützung und Begleitung da sein. Gleichzeitig sollten Zuständigkeit und Verfahren klar beschrieben bzw. vereinbart werden (wer genau ist AnsprechpartnerIn? Wie genau sieht Begleitung aus? ...).
- Der Wandel von Organisationen braucht Zeit und Personalressourcen. Dies sollte beim Personaleinsatz in der HAP und der AFB berücksichtigt werden.
- Die Kostenerstattung für Ehrenamtliche sollte selbstverständlich und klar geregelt sein; bestehende Regelungen könnten noch besser bekannt gemacht werden.