

Beilage 6

Interviewleitfaden

zum Bericht

Wirkfaktoren für das Gelingen von Fusionen
von Kirchengemeinden

Eine Studie im Auftrag des Oberkirchenrates der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

von:

Leo Baumfeld, ÖAR GmbH, Wien

unter Mitarbeit von

Ines Riermeier, Strukturconsulting, Blankenbach (Bayern)

Stand: 30. März 2019

Einführung

Hinweis auf die vier Quellen der Erkundung

- Schriftlich dokumentierte Erfahrungen
- Expertisewissen (Modelle)
- Interviews und Resonanzen
- Telefoninterviews (reduzierter Frageumfang)

Manche Fragen greifen ineinander: Das ist auch beabsichtigt.

Formate der Fragen:

- offene und gerichtete Fragen
- Fragen, die sich auf konzeptionelle Modelle beziehen

Interviewleitfaden

Die Quellgeschichte

1. Was waren die „guten Gründe“, sich für eine Fusion zu entscheiden?

Die Verlaufsgeschichte

2. Welche Schritte sind Sie während des Fusionsprozesses gegangen?
Haben sich diese Schritte bewährt?
3. Welche Dynamiken waren während des Fusionsprozesses beobachtbar?
Wie wurden sie bearbeitet.
4. Wurde der Fusionsprozess begleitet? Was war dabei hilfreich?
5. Worüber kann schwer gesprochen werden?
(Haben der Fusionsprozess und seine Ergebnisse Kränkungen bewirkt, die bearbeitet werden mussten bzw. an denen noch gearbeitet wird?)
Schreiben Sie auf Kärtchen, worüber schwer gesprochen werden kann!
6. Welche Auswirkung hatte die Fusion auf die gegenseitigen Kooperationsangebote der Engagierten (Wettbewerb, Ergänzung)?
7. Wie haben Sie die Fusion „organisiert“ (Projektgruppe, Ausschuss, Arbeitsgruppen udgl.)?

Aktuelle Geschichte und Potenzial für die Zukunft

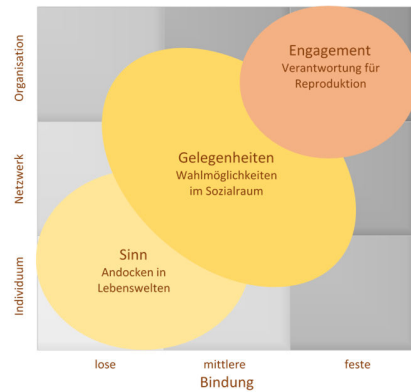
Reproduktionsfähigkeit der Kirche

8. Welchen Einfluss hat die Fusion auf die Lebendigkeit (Reproduktionsfähigkeit) des kirchlichen Lebens?

Von Andocken zur Reproduktion

Fördert oder erschwert die Fusion das Andocken, die Gelegenheitsinszenierung, das Engagement?

Das Bild wurde gezeigt und kurz erläutert.

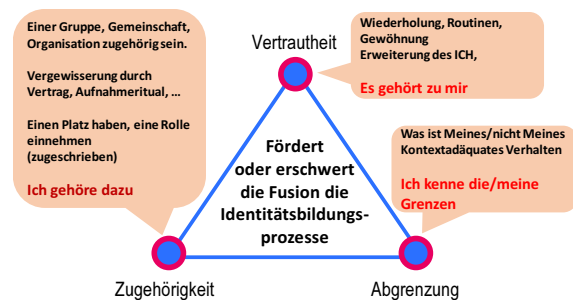


9. Welche Wirkung hat die Fusion auf die Identitätsbildung?

Die Identitätsbildungsprozesse

Fördert oder erschwert die Fusion die Identitätsbildungsprozesse?

Das Bild wurde gezeigt und kurz erläutert.



10. Welche Wirkung hat die Fusion auf die WIR-Möglichkeiten in verschiedenen Bereichen?

Die WIR-Bildungsprozesse

Das Bild wurde gezeigt und kurz erläutert.



11. Fördert oder erschwert die Fusion die Merkmale der kirchlichen Lebendigkeit?

Die kirchliche Lebendigkeit

Sinn

Die Kirche ist ein Sinnstifterin. Sie hat in bestimmten Lebenslagen, besonderen Situationen bzw. Bedarfen der Menschen eine wichtige Bedeutung.

- a) Sinnstifterin für Mitglieder
- b) Sinnstifterin für die gesamte Gesellschaft

Ämter

Können die Ämter (der verfassten Kirche) gut besetzt werden?

Gemeinschaft

Die kirchliche Gemeinschaft kann in ausreichendem Maß neue Mitglieder an sich binden.

Innovation

Die Kirchengemeinde ist in der Lage, immer wieder neue Ansätze zum Andocken, Gelegenheiten schaffen und Engagement hervorzubringen.

Masse

Wir können hin und wieder „Massen“ mobilisieren, womit wir in der Gesellschaft als relevante Größe wahrgenommen werden.

Normgebung

Große Teile der lokalen/regionalen Gesellschaft und ihre Institutionen schreiben der Kirche eine moralische Instanz zu. Wir geben Orientierung.

Expertisehandeln

Unterstützenden Einrichtungen (falls welche vorhanden sind), bleiben in der Rolle der Unterstützung. Sie übernehmen selbst nicht die Kernaufgaben im Territorium der Kirchengemeinde.

In den Interviews wurden die Teilnehmenden danach gefragt, in welchem Ausmaß diese Merkmale kirchlicher Lebendigkeit zutreffen. Sie sollten dies auf einer Skala von 0 – 10 einschätzen. Dabei wurden sie gebeten, die Situation vor und auch nach der Fusion einzuschätzen. Ist die Situation besser oder schlechter geworden oder gleichgeblieben?

12. Fördert oder erschwert die Fusion die Merkmale der allgemeinen Lebendigkeit?

Die allgemeine Lebendigkeit

1. Sinn

Die Kirche ist ein Sinnstifterin. Sie hat in bestimmten Lebenslagen, besonderen Situationen bzw. Bedarfen der Menschen eine wichtige Bedeutung.

2. Autonomie durch Ressourcen

Sicherung der Ressourcen wie

- Geld
- Kirchenpolitischen Einfluss in der Kirche
- Wissen
- Beziehungszugänge
- Leidenschaft der Kolleginnen und Kollegen

3. Verfahrenskommunikation

Unsere Besprechungen (sei sie täglich, wöchentlich, monatlich, quartalsweise oder jährlich) sind so gestaltet und geführt (z.B. wertschätzend, zielorientiert, humorvoll, klar usw.), dass ich und andere gerne daran teilnehmen.

4. Medienkommunikation

Unser medialer Auftritt auf der Homepage oder über Zeitungen/Zeitschriften oder andere soziale Medien wie etwa Facebook, Twitter, Instagram (Fotos, Videos) ist so gestaltet, dass ich sie selbst gerne nutze und ich weiß, dass andere sie gerne nutzen.

5. Gute Entscheidungen

Wir sorgen dafür, dass wir gute Entscheidungen auf allen Ebenen der Organisation hervorbringen. Gute Entscheidungen sind rechtzeitig getroffen; sie halten, sie sind akzeptiert und in der Organisation klar kommuniziert sowie mit Verantwortlichkeiten für Ziel- und Zeitrahmen versehen.

6. Ständiges Lernen

Wir pflegen in der Organisation ein ständiges Lernen unserer unsere Leistungs-Entscheidungs- und Unterstützungsprozesse.

Wir reflektieren von Zeit zu Zeit auch die Angemessenheit unserer Lernprozesse selbst.

7. Nachahmung und Erfahrung sichern

Wir legen Wert darauf, dass unser fachliches Wissen und unser Wissen, wie wir uns organisieren, bewusst weitergegeben wird, indem wir Vorbilder sind für neue Kolleginnen und Kollegen (damit sie uns nachahmen können) und indem wir Konzepte haben wie wir

Kompetenzen weitergeben können (Kennenlernen – Routine gewinnen – weitergeben können). Unser jeweils neues Wissen wird in angemessener Form standardisiert und damit allen niedrigschwellig verfügbar gemacht.

8. Karrieremöglichkeiten

Wir legen Wert darauf, dass unsere hauptamtlichen Mitarbeitenden einen für sie selbst passenden Platz in der Organisation finden können. Dies kann eine fachliche Karriere oder auch eine Führungskarriere sein. Wir sorgen dafür, dass diese Positionierungsprozesse transparent und fair ablaufen. Dazu gehört auch, dass wir die demografische Entwicklung unserer Belegschaft ständig beobachten und wo immer es möglich ist, altersgerechte Arbeitsplätze anbieten.

9. Gegenseitigkeit

Wir sorgen dafür, dass die Beziehungen zwischen den hauptamtlichen Mitarbeitenden und der Organisation einem fairen Tausch gleichkommt. Es ist uns bewusst, dass die Mitarbeitenden dabei unterschiedliche Ausgleichsbedarfe haben und dass diese Bedarfe sich in ihrer Biografie ändern können. Der faire Tausch ist meist geprägt durch fairen Lohn (oder auch geldwerte Leistungen), durch Autonomie bzw. Einflussmöglichkeiten, durch Respekt und Anerkennung, durch eine gewisse Sicherheit und/oder Risikobereitschaft, durch Sinn durch Zugehörigkeit und Gemeinschaft, durch Selbstentwicklungsmöglichkeiten.

In den Interviews wurden die Teilnehmenden danach gefragt, in welchem Ausmaß diese Merkmale allgemeiner Lebendigkeit zutreffen. Sie sollten dies auf einer Skala von 0 – 10 einschätzen. Dabei wurden sie gebeten, die Situation vor und auch nach der Fusion einzuschätzen. Ist die Situation besser oder schlechter geworden oder gleichgeblieben?

Routineaufgaben

13. Wie hat die Fusion die Arbeitsfähigkeit

- der Verwaltung,
 - der Gremien und
 - des Pfarrdienstes
- beeinflusst?

Ist die „neue Struktur“ dazu förderlich oder hinderlich?

Entlastung

14. In welchen Bereichen hat die Fusion Entlastung gebracht?

Wenn ja: Welcher Art?

Für wen?

Vorsicht

15. Auf welche Aspekte müssen Sie wegen der Fusion eine höhere Aufmerksamkeit legen?

Potenzial für die Zukunft

16. Wenn Sie sich die nächsten 10 Jahre im Voraus vorstellen, ist die aktuelle Ordnung (fusionierter Zustand in Strukturen und Prozessen) zukunftsfähig, d.h. können Sie sich ausreichend reproduzieren?

Rückblick (optional)

17. Wenn Sie die Fusion heute nochmals gestalten wollten, was würden Sie heute anders machen? Insbesondere, was würden sie

verringern, weniger betonen	weglassen, vermeiden
verstärken, mehr betonen	hinzufügen, überhaupt neu berücksichtigen

18. Worauf können Sie stolz sein, weil es Ihnen gut gelungen ist?

Begleitung

19. Hatten Sie ausreichende Begleitung und Unterstützung durch die Landeskirche und deren Unterstützungsstrukturen (z.B. SPI/GOW)?

Ratgeber sein

20. Was würden Sie Gemeinden, die heute vor der Fusion stehen, besonders empfehlen?

21. Welche Frage, die eine Antwort verdient, wurde hier und heute nicht gestellt?