

# **Ich arbeite gerne mit!**

*Lokales Erprobungsprojekt Notzingen*

*im Prozess des „Notwendigen Wandels“ in der  
württembergischen Landeskirche*

## **Zwischenbericht**

Abgefasst am 16. Mai 2002 von:  
Reimar Krauß, Pfarrer  
Kirchheimer Str. 23  
73274 Notzingen  
[pfarrer@kirche-notzingen.de](mailto:pfarrer@kirche-notzingen.de)

## **1. Wer ist beteiligt?**

Unser lokales Erprobungsprojekt bezieht sich auf die Evangelische Kirchengemeinde Notzingen, Kirchenbezirk Kirchheim unter Teck.

Die dörfliche Gemeinde am Rande des Ballungszentrums rund um Stuttgart zeichnet sich aus durch eine große und rege Mitarbeiterschaft und entsprechend viele Angebote.

Der Kirchengemeinderat hat die Arbeit einer Steuerungsgruppe delegiert. Diese wird von dem von dem empfohlenen und gern angenommenen Moderations-Team Cornelia Eberle und Berthold Zähringer begleitet.

In der Steuerungsgruppe finden sich:

- *Heide Walz* (2000/2001 aktiv als Konfirmandenmutter)
- *Petra Lippkau* (als Konfirmandenmutter in die offene Jugendarbeit der Gemeinde eingestiegen)
- *Thomas Bitzer* (Hauskreisbeauftragter der Kirchengemeinde)
- *Reimar Krauß* (Pfarrer der Gemeinde und lokaler Ansprechpartner für das Projekt)
- Aus dem im November 2001 neugewählten Kirchengemeinderat ist *Hartmut Volz* (Kirchenmusiker) im März 2002 in die Gruppe dazugestossen.

Die Mitarbeiterschaft wurde Anfang 2002 mit einer Umfrage und deren Auswertung am 9. März in das Projekt eingebunden.

Der Projektstelle „Notwendiger Wandel“ unserer Landeskirche ist für die großzügige Unterstützung des Projekts zu danken.

## **2. Um was geht's?**

Die Mitarbeiterschaft zu pflegen und zu mehren ist Anliegen des Kirchengemeinderates gewesen, als er 2001 einen Antrag auf Förderung eines Projektes stellte. Dem Wunsch wurde im Juli 2001 von Seiten der landeskirchlichen Koordinationsstelle entsprochen. Der Text des Antrages findet sich im Anhang.

Die bisher unwidersprochene Zielformulierung in Kurzform lautet:

Die MitarbeiterInnen sollen sagen können: „Ich arbeite gerne mit.“

## **3. Unser bisheriger Erprobungsweg und seine Fortsetzung**

Die Steuerungsgruppe traf sich am 25. April 2002 bereits zum sechsten Mal. Die TeilnehmerInnen sind mit viel Engagement dabei, was sich nicht zuletzt am regelmäßigen Besuch der Treffen zeigte. Das Interesse an vorzeigbaren Ergebnissen ist groß. Noch im alten Jahr hat sie sich ihre (Teil-)Ziele bewusst gemacht (5. Dez. 2001), die wie folgt aussehen:

## Was wollen wir erreichen?

→ bezüglich des Projekts

→ bez. mir selbst

Projekt =  
- Motivierte MA  
- Zufriedene Gruppen

MA, die sagen:  
„Ich arbeite gerne mit“  
„Es bringt mir was“

Vorbereitung  
und Einführung  
in die Arbeit  
(Ausbildung)

Jeder MA soll  
einen konkreten Ansprech-  
partner in der  
Gemeinde  
haben

Der Pfarrer  
sollte für  
jeden MA  
jederzeit bei  
persönlichen  
Anliegen zur  
Verfügung  
stehen

Mitarbeiter-  
begleitung:  
Wer beglei-  
tet wen?  
„KGR und  
Pfarrer lei-  
ten ...“

Selbst:  
MA-  
Begleitung mit  
(Augen-)Maß  
und Ziel

Jeder Mitarbeiter  
soll in einer Kartei  
erfasst sein

Die MA sollen ein  
Zusammengehörig-  
keitsgefühl entwi-  
ckeln

MA sollen  
sich aner-  
kannt fühlen

Jeder MA sollte seine  
Meinung in einem  
Fragebogen zum  
Ausdruck gebracht  
haben

MA in „Warte-  
stellung“ müs-  
sen eingebunden  
werden

Selbst:  
Bewegung in  
eine Gruppe  
bringen

Verständigung  
untereinander,  
z.Bsp. Jugend-  
gruppen

Zufriedenheit  
der MA  
Anerkennung  
und notwendig  
Dank

MA sollen  
Probleme  
ansprechen

Ein weiterer wichtiger Schritt war die Formulierung und Klärung der Frage: Wer ist eigentlich Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter (18. Dez. 2002)?

Über den Jahreswechsel wurde ein Fragebogen ausgearbeitet und nach den Weihnachtsferien an 42 *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungsverantwortung* ausgegeben.

Die zurückkommenden Fragebogen wurden ausgewertet und bei einem Arbeitertag am 9. März 2002 gemeinsam mit den interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bearbeitet. Dabei wurde die Aufmerksamkeit auf die Punkte focussiert, die sich bei der Umfrage als weiter nachdenkenswert herauskristallisiert hatten:

Ergebnisse des Tages der Mitarbeiterschaft  
9. März 2002

<p style="text-align: center;"><b>Organisation / Info-Fluss</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beteiligung von Mitarbeitern / Kreisen im Gottesdienst</li> <li>- Anliegen der Kreise in Fürbitten miteinbeziehen</li> <li>- Veröffentlichung von Programmen der Kreise</li> <li>- Info-Fluss zwischen den Gruppen ist unzureichend</li> <li>- Medien (G'debrief, Bekanntgaben, Mitteilungen) verstärkt nutzen.</li> <li>- Vorstellung von Gruppen im Gottesdienst vermehren.</li> <li>- Kirchenchor: Mitarbeiterausschuss ruht zur Zeit in einer Hand</li> <li>- Zu wenig Info (Kreativ-Team) von anderen Gruppen</li> <li>- Zu wenig Berichte im Gemeindebrief (alle Gruppen sind angesprochen)</li> <li>- Zu wenig Werbung Kirchenchor</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Fortbildungsmöglichkeiten / praktische Hilfen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einrichtung einer Bibliothek, Mitspracherecht bei der Befüllung</li> <li>- Fortbildungsmöglichkeiten zusammenstellen, z. Bsp. halbjährig</li> <li>- Fortbildungsverpflichtung für Jugendliche</li> <li>- Informationen zugänglich f. alle machen: MA-Bibliothek</li> <li>- Austausch über Fortbildungen pflegen</li> <li>- Es fehlt Information über Fortbildungsm. „Jung-schar“. (zu wenig eigene Initiative, um zu Info zu kommen)</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Kommunikation / Mitarbeiterkreis / Ansprechperson</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmässige Treffen der Kreise ähnlicher Arbeitsbereiche z. B. Erwachsenenbildung, Kirchenmusik</li> <li>- Anwesenheit des Pfarrers ist bei Arbeitertreffen erwünscht</li> <li>- Akuter Mitarbeitermangel (junge Mitarbeiter)</li> <li>- Motivation der Mitarbeiter teilweise schlecht</li> <li>- Regelmässige und sorgfältig vorbereitete Gesamt / MA-Kreise</li> <li>- Ps. 133,1-3</li> <li>- Zusammenarbeit innerhalb der Kirchenmusik funktioniert zu wenig</li> <li>- Zu wenig Interesse an Arbeitertreffen</li> <li>- Zu wenig gegenseitige Akzeptanz von Person zu Person</li> <li>- Zu wenig direkte Anfrage-Rückfrage ... an die Gruppen beim MA-Treffen</li> <li>- Andere Gruppen oder Personen sollen nichts vorschreiben</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Richtlinien / mehr Mitsprache</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richtlinien sind gut, wenn sie das „richtige“ Ziel im Blick haben</li> <li>- Menschen für Jesus gewinnen</li> <li>- Richtlinien des KGR nicht bekannt</li> <li>- Über Richtlinien wird zu wenig gesprochen</li> </ul>

<b>Neue Ideen, Projekte</b>	<b>Bisheriges weiterführen (Priorität?)</b>	<b>Altes, Bisheriges beenden bzw. zu Ende gehen lassen</b>
Jeden so stehen lassen, wie er ist!	Ruhige Gottesdienste für ältere Menschen belassen!	Point
Wir wollen mehr / neue Mitarbeiter im Bereich Teeniekreis Krabbelgruppe Kinderbetreuung während Gottesdienst	Wir wünschen uns lebendigere Gottesdienste (z. Bsp. Gottesdienstteam, method. Variationen)	Die negative Einstellung zueinander
Wir wollen einen Jugendreferenten (ev. Kooperation mit bürgerl. Gemeinde)	Mehr Sänger fürs Singteam	
Seelsorge-Kurs für MitarbeiterInnen	Ausbau Familienfreizeiten	
Das positive Ergebnis des heutigen Tages mit in den Alltag nehmen, und praktizieren	Besuchsdienst für Neuzuzogene	
Wir wollen Mitarbeitergebetssabende	Männliche Sänger gewinnen	
Evangelium für Männer erfahrbar machen	Hauskreise integrieren	
Diakon / Jugendreferent einstellen	MitarbeiterInnen gewinnen, v. a. Jugendarbeit	
Gruppenübergreifende Kommunikation	Weiterarbeit nach bestem Wissen und Gewissen	
Kommunikation zwischen verschiedenen theologischen Richtungen, z. Bsp. In der Jugendarbeit		
Wochenendangebot für Jugendliche z. B. Jugendcafe		
Wir wollen eine Bubenjungenschaft		
Gemeindewoche (im 2-jähr. Turnus) planen mit auswärt. Hilfe		
Wir wollen eine Mitarbeiter-Bibliothek		

Die Beteiligung am Arbeitertag war gegenüber den Erwartungen der Steuerungsgruppe gering. Es wurden möglicherweise nicht genügend unternommen, die Mitarbeiterschaft und den neu gewählten Kirchengemeinderat über die Arbeit zu informieren.

Die Begleitung des Projektes durch Moderatorin und Moderator ist von unschätzbarem Wert; besonders auch deshalb, weil die Gemeinde in der Mitte der 90er Jahre eine sehr schwierige Geschichte erlebte, die zu schweren Auseinandersetzungen geführt hat und deren Nachwirkungen noch heute zu spüren sind, auch in der Steuerungsgruppe.

Ohne Begleitung von außen wäre der Umgang mit dieser Vergangenheit sehr schwierig. Das Projekt ist eine Plattform, auf der Begegnungen und Klärungen stattfinden, die der Verarbeitung der Vergangenheit dienen wie auch auf eine gute Entwicklung in der Zukunft hoffen lässt.

Die Bearbeitung des alten Konflikts gehört zwar nicht unmittelbar zum Ziel des Projektes; seine Nichtbearbeitung würde jedoch zu Blockierungen führen.

#### **4. ( Zwischen-)Ergebnis**

- Adressaten des Projektes sind vor allem MitarbeiterInnen in Leitungsverantwortung
- Dieser Kreis benötigt
  - o Würdigung
  - o transparente Organisation
  - o Zugang zu relevanten Informationen
  - o Fortbildungsmöglichkeiten
  - o praktische Hilfen
  - o Ansprechpersonen
  - o Leitlinien und Mitsprachemöglichkeiten
  - o Austausch

#### **5. Ausblick**

Die Steuerungsgruppe hat am 7. Mai ihre bisherige Arbeit dem Kirchengemeinderat vorgestellt.

Dabei wurde auch der nächste Schritt bekannt gemacht: *Eine Veranstaltung für die Mitarbeiterschaft soll geplant werden.*

Die *Ziele* einer solchen Veranstaltung sind:

- Es soll ein gruppenübergreifender Austausch stattfinden
- Die MA<sup>1</sup> sollen Würdigung ihres Engagements erfahren
- Die MA kommen gerne, nicht nur aus Verpflichtung
- Die MA erfahren Gemeinschaft

Bausteine für ein solches Mitarbeiterschafts-Treffen werden beim nächsten Treffen der Steuerungsgruppe zusammengetragen.

---

<sup>1</sup> MitarbeiterInnen

## Anhang A

**Der Antrag des Kirchengemeinderates vom 26. April 2001 an das Projektbüro lautete:**

---

**Projektträger:**

Evang. Kirchengemeinde Notzingen / Dek. Kirchheim u. Teck

**Wir wollen folgende Erprobung durchführen:**

Durch Motivation und Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den quantitativen Ausbau der Ehrenamtlichen das Ehrenamt pflegen bzw. die Kultur des Ehrenamtes entwickeln.

**Ziel der Erprobung ist ...**

eine einladende Gemeinde,  
in der

- die gemeinsame Basis gepflegt wird (siehe Anhang B)
- die Gemeinschaft gefördert
- ein gemeinsames Programm entwickelt
- und Fortbildung wahrgenommen wird.

**Ansprechpartner für das Projekt** ist zunächst - bis zur Konstitution eines Projektausschusses - der Pfarrer.

---

## Anhang B

**Die Leitlinien für die Gemeindearbeit lauten nach einem Beschluss des KGR im Jahre 1996 wie folgt:**

1. Die Kirchengemeinde Notzingen-Wellingen steht allen ihren Gliedern offen. Zu ihr gehören alle, die evangelisch getauft sind oder sich später der evangelischen Kirche angeschlossen haben und im Gemeindegebiet wohnen. Alle sind zur aktiven Mitarbeit eingeladen.
2. Der Gottesdienst ist der Mittelpunkt des Gemeindelebens. In ihm hört die Gemeinde miteinander auf Gottes Wort und antwortet darauf in Gebet, Bekenntnis und Lied. Grundlage ist das evangelische Bekenntnis, daß wir "allein aus Gnaden, allein durch den Glauben gerettet werden." (Röm 3,28)
3. Außerhalb des Gottesdienstes treffen sich die einzelnen Gruppen der Gemeinde zum Gespräch über die Bibel und zum gemeinsamen Fragen, was der Wille Jesu in den konkreten Lebenssituationen ist. Bei aller notwendigen Auseinandersetzung um die Wahrheit ist dabei jeder Selbstgerechtigkeit zu wehren, gemäß der apostolischen Mahnung: "Erkenntnis bläht auf, aber die Liebe baut auf." (1. Kor 8,1)
4. Angefochtene, leidende, trauernde und zweifelnde Menschen dürfen darauf vertrauen, daß sie nicht alleingelassen oder beschämt werden, sondern Begleitung und Ermutigung in der Gemeinde finden
5. Ablehnenden und gleichgültigen Menschen möchte die Gemeinde durch das Verhalten und das persönliche Zeugnis ihrer Glieder Mut machen, sich auf den Glauben an Jesus Christus einzulassen.
6. Unterstützung brauchen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Gruppen der Gemeinde (Kindergottesdienst, Jugendkreise, Frauen- und Seniorenkreise, Hauskreise, Kirchenchor, Kirchengemeinderat). Im Kirchengemeinderat haben sie deshalb ausdrücklich benannte Ansprechpartner, die ihre Wünsche, Sorgen und Anregungen im Gremium vertreten. Mehrmals jährlich sollen Mitarbeiter-Treffen dazu helfen, daß die Gruppen voneinander erfahren und einander stärken.
7. Die Kirchengemeinde nimmt teil an den Freuden und Sorgen des Dorfes. Für die Gemeindearbeit ist der Bau eines Gemeindehauses dringend nötig
8. Diakonie in allen ihren Formen, von der Diakoniestation und der Diakonischen Bezirksstelle bis zu den diakonischen Einrichtungen im Umkreis, ist lebensnotwendiger Bestandteil des Glaubens der Gemeinde. Die Kirchengemeinde will Gelegenheiten zu Begegnungen schaffen und den diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen, daß sie zu ihnen steht. Durch besondere Veranstaltungen und Opfer soll die Mitverantwortung und Hilfsbereitschaft der Gemeinde in den Fragen von Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung gefördert werden.
9. Die Zusammenarbeit mit den anderen christlichen Kirchen soll verbessert werden.
10. Neu zuziehende Evangelische sollen als Gemeindemitglieder willkommen geheißen und zur Teilnahme und Mitarbeit eingeladen werden. Dazu ist der Aufbau eines Gemeindedienstes nötig.