



WALK THE WAY MOVE THE Y

VON HERAUSFORDERUNGEN UND POTENZIALEN IN DEN AG-VEREINEN

Seit Oktober 2016 waren 23 Verantwortliche aus der AG in Deutschland und Österreich unterwegs und haben mit 33 AG-Vereinen ein WAY-Gespräch geführt. Mit diesen Gesprächen haben wir den Weg des Hörens begonnen, auf welchem wir noch weiter unterwegs sein wollen. Im Januar hat sich das WAY-Team zu einem ersten Auswertungsworkshop getroffen, bei welchem die ersten Gespräche ausgewertet wurden. Wie sind wir in dieser Auswertung vorgegangen? Wir hatten zwei Leitfragen beim Lesen der Interviews vor Augen:

- Vor welchen Herausforderungen stehen die AG-Vereine?
- Welche strategischen Potenziale sehen wir in den AG-Vereinen?

In der ersten Auswertungsrunde haben wir vorwiegend die Herausforderungen betrachtet und die Potenziale nur angerissen. So konnten wir auf der Führungskräftetagung fünf Herausforderungen vorstellen. Da wir noch nicht alle Gespräche ausgewertet haben, haben diese keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Doch - und das haben wir bei der

Führungskräftetagung herausgehört - es sind Themen, die mehrere ganz unterschiedliche Vereine bewegen. In Workshops haben wir dann weiter über diese Herausforderungen gesprochen und gefragt: Was steckt dahinter? Was könnte sein? Wie kommen wir dahin? Die Herausforderungen und einige Ergänzungen aus den Workshops stelle ich euch hier vor.

Herausforderung 1: Umbrüche

Umbrüche treten auf verschiedenen Ebenen auf: Persönlich, im Verein, gesellschaftlich. Umbrüche bedeuten immer Veränderungen und sie sind damit eine Chance für Neues. Umbrüche können aber auch mit Schmerzen verbunden sein, da wir etwas loslassen müssen. Für uns als CVJM stellt sich die Frage, welche Haltung wir gegenüber Umbrüchen einnehmen: Gestalten wir sie proaktiv oder handeln wir reaktiv? Deutlicher ausgedrückt ist es die Frage, ob wir die Rolle des Opfers oder des Gestalters einnehmen.

Eine Gefährdung in Umbruchsprozessen besteht darin, dass wir uns nach innen wenden, in unser eigenes System. Wir sehen, dass im Inneren Themen zu bearbeiten und anzugehen sind, aber wir dürfen uns nicht in unser System einigeln, damit wir nicht den Blick für außen verlieren.

Was steckt dahinter?

Wir haben nicht immer die Freiheit zu entscheiden, ob wir proaktiv oder reaktiv handeln. Vor manche Umbrüche werden wir gestellt und müssen sie mit ihnen umgehen. Dies können zum Beispiel personelle Wechsel oder gesellschaftliche Veränderungen wie die Umstellung im Schulsystem auf G8 sein. Schwierig wird die Situation dann, wenn wir

mehr reagieren als agieren.

Entlastend kann für uns sein, dass gesellschaftliche Umbrüche schleichend geschehen, nicht von heute auf morgen. Damit haben wir Zeit, uns auf sie einzustellen. Wir dürfen nur den Zug nicht verpassen.

Gerade weil wir nicht immer entscheiden kön-

Gesellschaftliche Umbrüche waren immer auch Zeiten für geistliche Aufbrüche.

These aus dem Referat von Tobias Faix

nen, welche Umbrüche wir gestalten wollen, ist es wichtig, dass wir Umbruchphasen gut aufarbeiten und begleiten. Dafür ist es wichtig, dass wir mit den verschiedenen Beteiligten in Kommunikation stehen und möglichst viele mitnehmen in das, was uns bewegt.

Was könnte sein?

Unser größtes Potenzial liegt darin, dass wir uns von Gott führen lassen können. Wir müssen nicht alles aus uns heraus wahrnehmen und entscheiden, sondern haben einen Herrn, auf den wir uns verlassen können. Auch wenn damit nicht alle Schwierigkeiten aus dem Weg geräumt sind.

Herausforderung 2: CVJM und Gemeinde

Ein wichtiges Element der Arbeit im CVJM ist das Verbindende, sind die Orte, an denen wir Gemeinschaft leben und gestalten. Einige AG-Vereine feiern eigene Gottesdienste, andere überlegen, ob es nicht auch für sie dran ist. Mitarbeitende melden zum Teil zurück, dass es für sie nicht mehr funktioniert, sich zwischen Gemeinde und CVJM aufzuteilen.

Sie wünschen sich, alles an einem Ort zu finden: Gottesdienst und Raum für Engagement. Mit diesem Wunsch stellt sich unter anderem die Frage, wie es die Vereine vor Ort mit den Kasualien handhaben, eine weitere Frage ist die der Ökumene.

Grundlegend für diese Herausforderung ist die Frage nach der Mitarbeitergemeinschaft. Wie gestaltet sich die geistliche Mitte in den einzelnen Vereinen?

Was steckt dahinter?

In der Beschäftigung mit dieser Herausforderung treten weitere Fragen auf: Wie leben wir geistliche Mitte in Verbindlichkeit und bleiben offen mitten in der Gesellschaft?

Wie schaffen wir eine gute geistliche Heimat, wenn wir keine Freikirche sind und sein wollen und in unterschiedlichen Gemeinden unterwegs sind?

Wie können wir im Mitarbeiterkreis gemeinsam unterwegs sein in der Unterschiedlichkeit von Menschen, die schon lange dabei sind, und solchen, die neu dazukommen?

Wie können Zugänge zu Gemeinden und Kirchen geschaffen werden für junge Menschen, die im CVJM zum Glauben kommen, wenn sie eine geistliche Heimat im CVJM haben?

Herausforderung 3:

Wie findet jede/jeder seinen Platz?

Viele Vereine stehen vor der Frage, wie sie Ehrenamtliche gewinnen können. Denn oft gibt es viele Ideen, was man machen kann, aber es fehlen Menschen, die diese Ideen umsetzen. Ebenso stellt sich die Frage, wo ältere Menschen im Verein ihren Platz finden können. Finden sie diesen wirklich nur in den Gremien? Gibt es nicht noch andere Bereiche?

Dabei müssen wir immer wieder überlegen: Wer hat eigentlich Not? Für wen wollen und sollen wir denken?

Was könnte sein?

Wir erleben, dass Menschen andere Menschen suchen. Sie sehnen sich nach Beziehungen, nach Ratgebern, nach Vorbildern. Es gibt einen hohen Bedarf an Beziehungen und gerade in Beziehungen können wir die Berufung des CVJM leben.

Alle Generationen im CVJM wünschen sich, dass sie wahrgenommen und wertgeschätzt

werden. Unsere Chance kann darin liegen, Brücken zu bauen und neue Verknüpfungen herzustellen. Dabei stellt sich die Frage, wie wir Angebote an Jüngeren ausrichten und Ältere dennoch mitnehmen können. Denn gerade sie bringen einen großen Erfahrungsschatz mit, von dem Jüngere profitieren können.

Es können immer Räume bleiben, in denen Ältere eigene Angebote für sich gestalten, diese müssen aber nicht in den Gremien sein. Hier ist es gut, wenn immer wieder junge Leute nachrücken können.

Herausforderung 4: Visionserneuerung – Strategiefähigkeit

Wir hören, dass die einzelnen Vereine oft in sehr unterschiedlichen Bezügen unterwegs sind. Da hat ein Verein eine Kita, einen Studentenhauskreis, ein Hotel sowie eine TEN SING Gruppe. In dieser Mehrdimensionalität fragen wir uns:

Wie halten wir die verschiedenen Bereiche unserer Arbeit zusammen?

Müssen wir alles machen?

Welche Prüfkriterien haben wir, anhand derer wir entscheiden, welche Arbeitsbereiche wir neu aufnehmen und welche wir dafür lassen? Haben wir überhaupt den Mut, auch etwas aufzugeben?

Was steckt dahinter?

Gerade bei Begriffen wie „Vision“ und „Strategie“ merken wir, dass zunächst eine Begriffsklärung notwendig ist. Wir verwenden sie an vielen Stellen und haben doch oft ein unterschiedliches Verständnis davon. Viele haben erlebt, dass es toll ist, eine Vision zu entwickeln, aber dass die Umsetzung dann oft an praktischen Dingen scheitert, weil es zum Beispiel nicht die entsprechende Manpower im Verein gibt.

Es stellen sich auch hier weitere Fragen: Was ist das richtige Maß der Beteiligung in einem Visionsprozess? Zu welchen Zeitpunkten brauchen wir eine Vergewisserung oder Überarbeitung unserer Vision?

Herausforderung 5: Leadership – Mehr Leiterinnen und Leiter gesucht

Auch diese Herausforderung erleben viele Vereine: Leitungsgremien sind überaltert, es

ist aber auch sehr schwer, gerade junge Menschen für die Mitarbeit in Gremien zu gewinnen. An vielen Stellen fehlen innovative Leiter. Vereine mit starkem sozialem Engagement haben Schwierigkeiten, weil sich aus diesen Arbeitsbereichen oft nur wenige Mitarbeitende gewinnen lassen. Und plötzlich wird die Nachfolgefrage übermächtig und viel Energie fließt in interne Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse und zu wenig nach außen.

Was steckt dahinter?

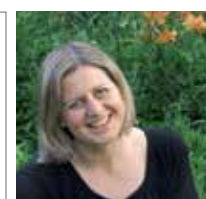
Dahinter steckt ein Megathema: Vertrauen. Oftmals vermissen junge Leiter das Vertrauen in ihre Fähigkeiten sowie den Freiraum, sich ausprobieren und auch Fehler machen zu dürfen. So entzündet sich dann doch auch oft eine Machtfrage: Wer darf denn eigentlich leiten?

Dahinter steckt auch die Frage, wie Leiten im 21. Jahrhundert aussieht. Welche Ansprüche oder Erwartungen haben wir gegenüber Leitungspersonen und welche Ressourcen bringen sie mit? Damit verbunden sind die Fragen, ob unsere Leitungsstrukturen noch zeitgemäß sind, ob die Rollenverteilung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen noch stimmig ist und wie zukünftig Leitungskompetenzen erworben und trainiert werden können.

Dies sind die ersten fünf Herausforderungen, die wir benannt haben, plus Wahrnehmungen aus den Workshops. In der Zusammenschau der Ergebnisse ist deutlich geworden, wie sehr die einzelnen Herausforderungen vernetzt und miteinander verwoben sind. Im ersten Moment kann mich das erschlagen. Ich sehe nur noch ein großes Gewirr vor mir, aber keinen Anfang und kein Ende der Herausforderungen. Alles ist miteinander vernetzt und hat miteinander zu tun – das kann mich aber auch ermutigen. Denn wenn ich an einer Stelle ansetze, wird sich automatisch auch in den anderen Bereichen etwas verändern. Ihr lest noch von vielen Fragen und Antworten. Ich wünsche uns den Mut, an diesen Fragen dran zu bleiben, und die Geduld, nach Antworten zu suchen.

Wir machen uns miteinander auf den Weg um zu wachsen und als CVJM lebendige Bewegung zu bleiben.

Wir wollen wachsen – hin zu Jesus.
Wir wollen wachsen – als Gemeinschaft.
Wir wollen wachsen – um Gesellschaft zu gestalten.



Claudia Kuhn
AG-Geschäftsstelle