

# Gesamtevaluation Change Kurse, Modul 1

Bistum Limburg

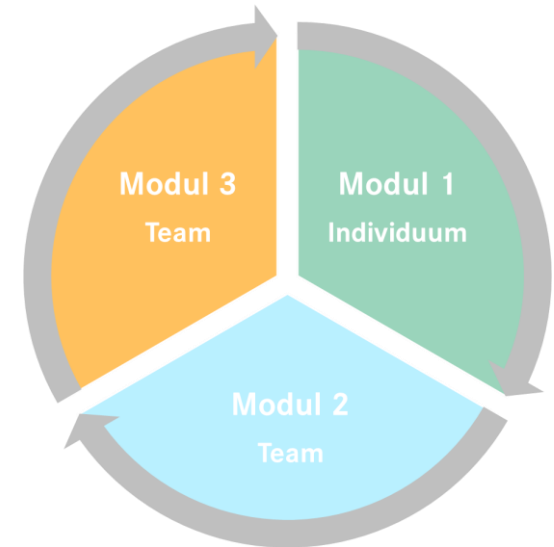
Zeitraum: Februar 2020 - Februar 2021



# Zielsetzung

## Modul 1 – Grundlagen für Veränderung auf individueller Ebene stärken

- **Offenen Gesprächsraum** schaffen und **Unterschiedlichkeit der Perspektiven** besprechbar machen
- **Blick auf das „Why“ der eigenen Person** (Haltung, Rolle und Berufung) im Kontext des Kirchentwicklungsprozesses richten
- Reflektion über **Muster und Ressourcen mit Blick auf Veränderungen** ermöglichen
- **Motivation & Lust auf Gestaltung** stärken
- **Selbstwirksamkeit und -ermächtigung** (Empowerment) unterstützen
- **Übergreifende Vernetzung** der Mitarbeitenden fördern
- **Impulse und Instrumente** für die Gestaltung von Veränderung kennenlernen und anwenden (agile Methoden)
- **Kultur** und das Thema **Veränderung** auf unterschiedlichen Ebenen erlebbar und greifbar machen – **mehr als du siehst!**



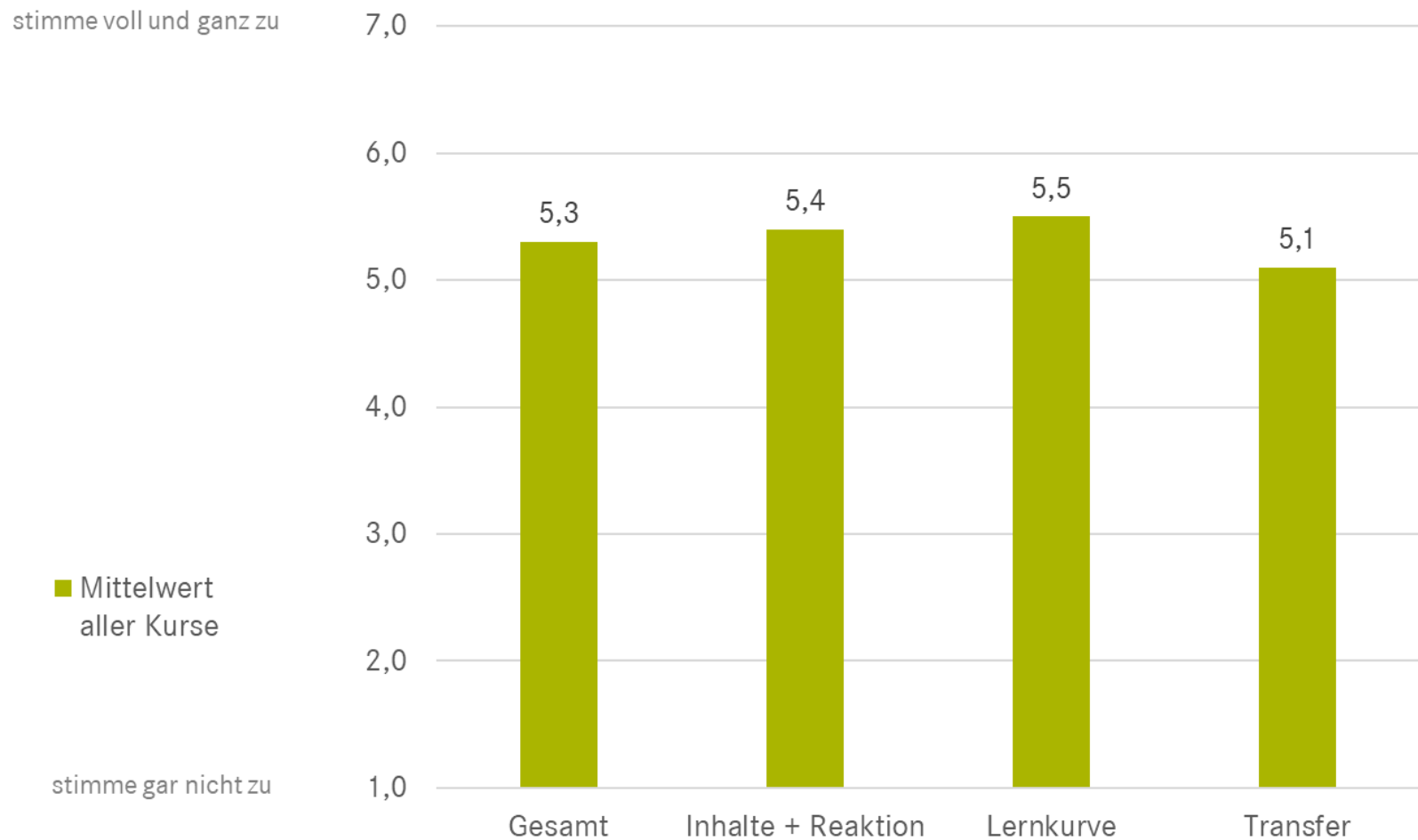
# Zahlen, Daten, Fakten

## Change-Kurse

- **Anzahl Kurse insgesamt: 36**
  - Präsenzformat: 20 Kurse
  - Online-Format: 16 Kurse
- **Zeitraum:**
  - Februar 2020 - Februar 2021
- **Zielgruppe:**
  - Alle MitarbeiterInnen aus der pfarrlichen Pastoral
  - Mitarbeitende aus kategorialen Arbeitsfeldern und aus dem Bischöflichen Ordinariat (von den jeweiligen Dezernatsleitungen abgeordnet)
- **Größe der Gruppen:**
  - 14 TeilnehmerInnen im Online-Format
  - 18 TeilnehmerInnen im Präsenzformat
- **Gesamtzahl der Teilnehmenden: 569**
  - davon 42 % Frauen; 58 % Männer
  - davon 74 % aus der pfarrlichen Pastoral; 26 % aus Kategorialen Diensten & BO

# Die Teilnehmer bewerten den Change Kurs, Modul 1 über alle Ebenen hinweg mit über 5 Punkten

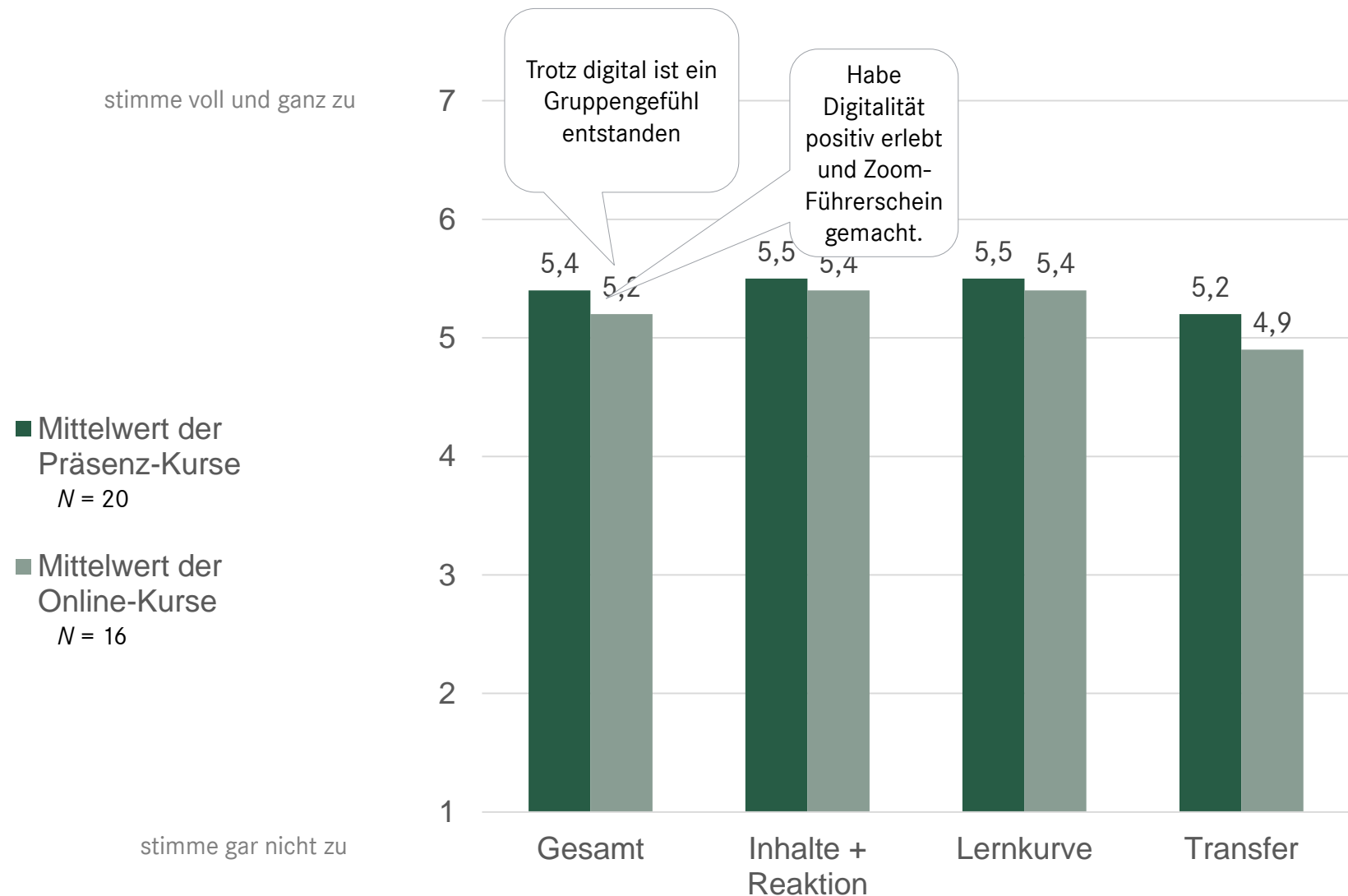
## Bewertung aller 36 Kurse (Zeitraum: 12.02.20 – 12.02.21)



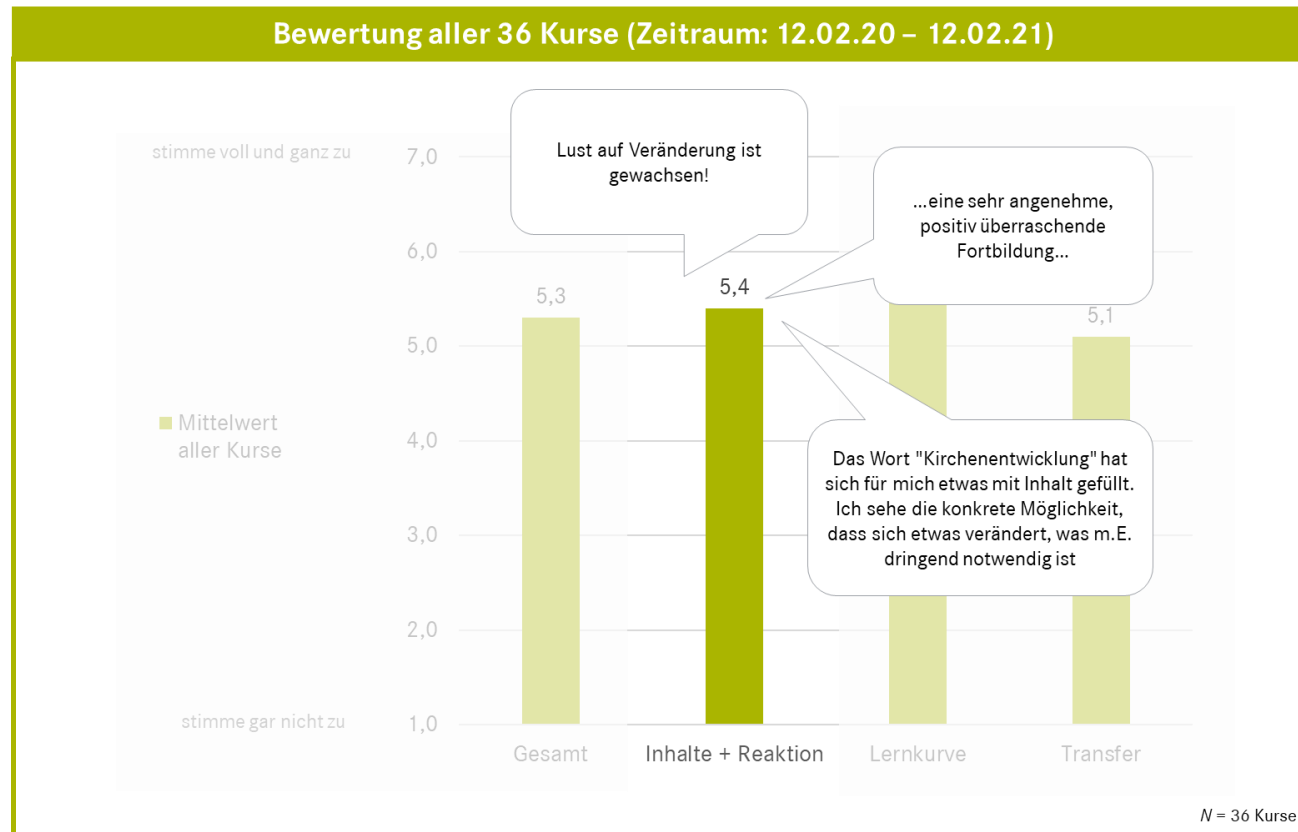
# Die Teilnehmer bewerten Präsenz- und Online-Format mit über 5 Punkten

Tendenziell wird das Präsenz-Format auf allen Ebenen etwas besser bewertet

## Bewertung aller Kurse über alle Items in Modul 1 (12.02.20 – 12.02.21)



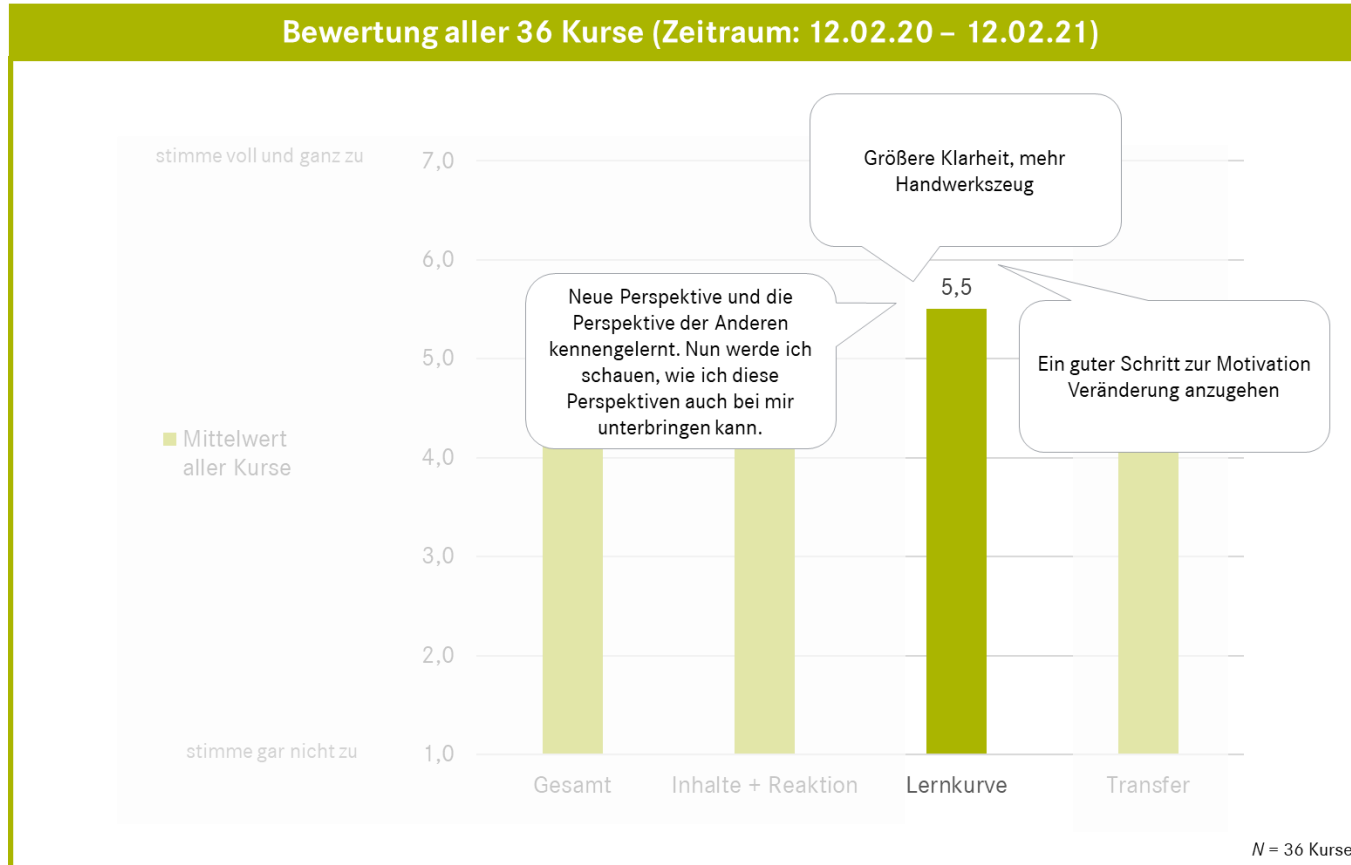
# Der Mittelwert der Ebene **Inhalte und Reaktion** liegt bei **5,4**



## **I. Inhalte + Reaktion** beschreibt die spontanen Reaktionen zu Modul 1

1. Die Inhalte haben meine Erwartungen erfüllt.
2. Die Inhalte gehen auf meine Herausforderung ein.
3. Die Inhalte unterstützen mich in meiner Rolle in Veränderung
4. Ich konnte den Inhalten stets gut folgen.
5. Ich fühle mich motiviert, das Erkannte anzugehen.
6. Ich fühle mich wohl in der Kursgruppe.
7. Ich bin zufrieden mit dem Kurs.

# Der Mittelwert der Ebene **Lernkurve** liegt bei **5,5**

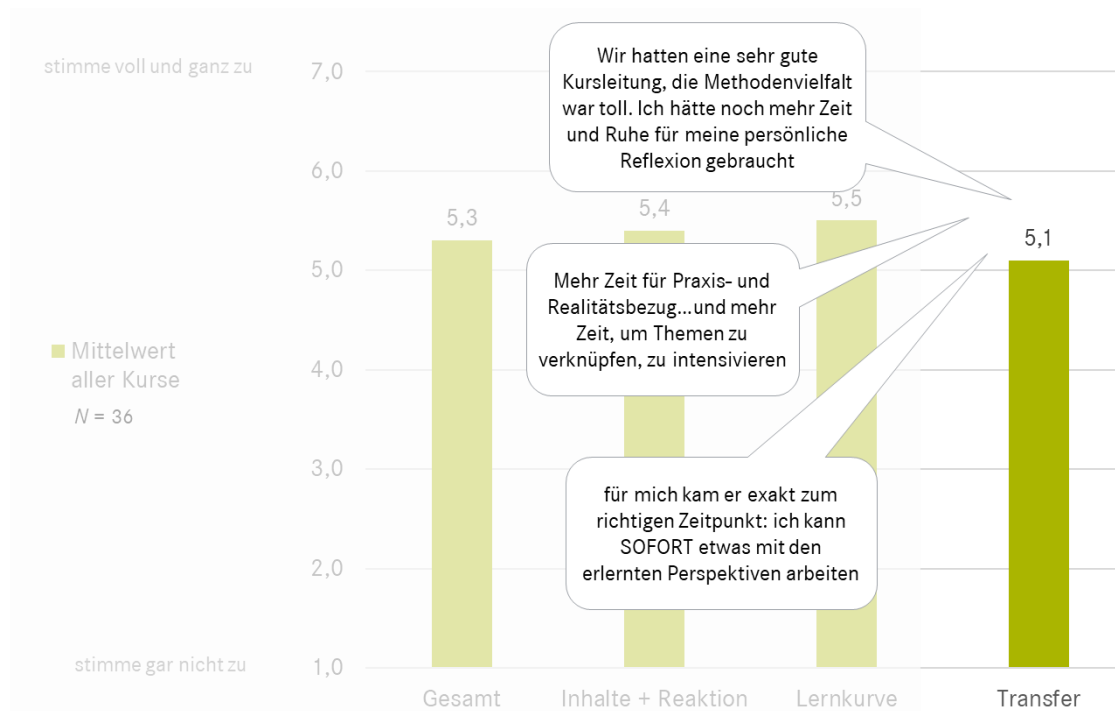


## II. **Lernkurve** erfasst was die Teilnehmenden gelernt haben

8. Ich habe mehr Klarheit in Bezug auf den Umgang mit Veränderung gewonnen.
9. Ich kenne Impulse und Instrumente zur Gestaltung von Veränderung.
10. Ich habe mich mit meiner eigenen Motivation/ Berufung in sich verändernden Kontexten auseinandergesetzt.
11. Ich habe mich mit KollegInnen aus unterschiedlichen Bereichen ausgetauscht und kenne deren Perspektive.
12. Ich kenne meine persönlichen Lernziele.

# Die Kategorie **Transfer** liegt der Wert bei **5,1**

## Bewertung aller 36 Kurse (Zeitraum: 12.02.20 – 12.02.21)



### III. **Transfer** erfasst die konkrete Übertragung in den Berufsalltag

13. Die vorgestellten Instrumente und Impulse helfen mir in meinem Handeln und Reflektieren.
14. Ich habe eine Idee zu nächsten Schritten, wie ich die neuen (Er-) Kenntnisse und das Gelernte in mein Tun und Wirken integrieren kann.



# Perspektive TeilnehmerInnen

## Zentrale Eindrücke

**Mehrwert**, weil aktuelle Themen aufgegriffen werden

Veränderungen sind gut, **keine Angst vor Veränderungen**

**Veränderungsenergie** wurde freigesetzt

Im Kurs wird **viel aufgefangen**, was an anderer Stelle nicht stattfindet z.B. Austausch über das Zukunftsbild

**Methoden** und **Inhalte** sind **hilfreich** und **anschlussfähig**

Die Kombination aus **externer** und **interner Begleitung** wirkt sehr positiv



**...spannende neue Impulse** und Methoden für meine künftige Arbeit

Kurs fördert und ermöglicht **Austausch & Vernetzung** über unterschiedliche Bereiche

Er hat mich angeregt, mich und **meine Rollen** zu **reflektieren**

Unterstützung bei der **Selbstreflexion** - macht Mut, aktiver zu werden, nicht resignativ (manchmal), sondern selbstbewusst mein Eigenes einbringen

Kurs fördert **Community** und das **voneinander Lernen**

# Perspektive TeilnehmerInnen

Was ist mir in dem Kurs für die **Zukunft des Bistums** wichtig geworden?

Das Bistum wird nur zukunftsfähig, wenn sich gute Konzepte auch in **personellen & strukturellen Entscheidungen im BO** niederschlagen

Austausch mit Leitung und B.O **auf Augenhöhe**; bitte nicht Top-Down

Wir **verändern** uns auf **dem Weg**

Kirchenentwicklung bleibt **GEMEINSAME** Aufgabe

Es ist noch ein **langer und schwerer Weg**



Wichtig ist **Offenheit** und **Mut**, den **nächsten Schritt** zu gehen

...dass wir **gemeinsam** an **einem Bistums-Bild** arbeiten

Die **Realität** wirklich sehen und **"neu" schauen** **glaubwürdig sein - leben**

Dass sich die **unterschiedlichen Berufsgruppen** viel **mehr austauschen** sollten, auch über die eigenen Pastoralteams hinaus

**Veränderungen** muss **JETZT** passieren und zwar auf **ALLEN Ebenen!!!**

# Resumée

- Planungshypothese: „Widerstand aufgrund von Verpflichtung“ wurde nicht bestätigt. Stattdessen: **Weitgehend hohe Motivation.**
- Planungshypothese: „Sprengkraft gegensätzlicher Kirchenbilder“ war nur in vereinzelt Kursen wahrnehmbar, insgesamt: breiter Konsens bezüglich einer **offenen und vielfältigen Kirche.**
- Die gesetzten **Ziele auf Individualebene** wurden über die Trainings alle erreicht.
- Insgesamt wurde sowohl das **Präsenz- als auch das Digitalformat** gut angenommen mit **hohen Bewertungen** in allen Kategorien.
- Die Herausforderungen rund um **Corona** haben **alle zu Lernenden** gemacht, die TeilnehmerInnen waren offen für neue Wege und haben zusätzliche **Kompetenz** im Umgang mit **virtuellen Formaten** aufgebaut.
- Die Kombination aus **externer & interner Begleitung / Perspektive** brachte einen hohen Mehrwert und Perspektivenvielfalt.
- Die **Mischung der Gruppen** mit Blick auf **Austausch & Vernetzung über unterschiedliche Bereiche** hinweg wurde als sehr bereichernd wahrgenommen.
- Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass die **Qualifizierung nicht alle Themen kompensieren** kann, die relevant für die Veränderung und das Zusammenwirken der Beteiligten sind.

# Rückmeldungen an die Bistumsleitung/Themenspeicher

Einschätzungen und Vorschläge mit Blick auf Bistum/Kirche insgesamt

„Vorschlag: Die Binnenorientierung zugunsten einer stärkeren **Außenwirkung** und **Sichtbarkeit** aufgeben.“

„Es gibt ein **Missverhältnis** zwischen (zu vielen) kirchlichen Äußerungen und (zu wenig) kirchlich modellhaftem Handeln.“

„Es gibt ein **Machtgefälle**: Das Volk Gottes hat zu wenig zu sagen.“

„Große **Diskrepanz** zwischen der **Lebenswirklichkeit** der Menschen und der Lebenswirklichkeit der Kirche.“



„Kirche agiert auf allen Ebenen **zu binnenorientiert**.“

„In der deutschen Pastoral gibt es **zu viele Sitzungen** mit **zu wenig „Output“**.“

„Es fehlt der **Glaube**: Es wird **zu wenig** gebetet, deshalb geschieht keine wirksame Evangelisierung.“

„Vorschlag: Stärkere **Orientierung am Erfahrungsschatz**, z.B. der **Orden**.“

# Rückmeldungen an die Bistumsleitung/Themenspeicher

## Grundsätzliche Handlungsvorschläge und Fragen

„Veränderung braucht **Vertrauen**(saufbau), der erlebbar werden muss.“

Es gibt einen Wunsch nach mehr **Beteiligung** der Mitarbeitenden an Bistumsentwicklungen.

Es gibt einen Wunsch nach mehr **Kommunikation**: Offensive und intensive Kommunikation, Transparenz, herstellen

„Veränderung braucht eine stärkere Orientierung/Ermöglichung im Hinblick auf **ehrenamtliches Engagement**.“



„Veränderung braucht **Innovation**: Wie werden Innovationen gefördert?“

Veränderung braucht **Wirksamkeit**: Welche „Typen“ zählen bei uns im Bistum? Welcher Erfolg zählt? (Kriterien)

„Veränderung braucht **Verlässlichkeit**: (Kirchen-) Rechtsordnung einhalten oder sie verändern.“

„Veränderung braucht eine **Vision** und **Strategie**: Wie sieht Kirche zukünftig aus? Was ist das Ziel? Was tun wir, es zu erreichen?“

# Rückmeldungen an die Bistumsleitung/Themenspeicher

## Grundsätzliche Handlungsvorschläge und Fragen

„**Bistumsleitung** müsste **als Modell** für die Gestaltung von und für die Haltung in Veränderung erlebbar sein.“

Veränderung braucht **Nachhaltigkeit** und **strukturelle Absicherung** von eingeleiteten Prozessen.“

„Mit welchem **Amts- und Kirchenverständnis** sind wir unterwegs?“

„Veränderung braucht **Schnelligkeit von Entscheidungen** und **Transparenz**.“



„**Wie weit** darf **Veränderung** gehen, wo darf es hingehen?“

„**Zusammenarbeit** innerhalb des Ordinariates wird **durch Hierarchien erschwert**.“

Wunsch nach stärkerer **Serviceorientierung des Ordinariates**: schnellere Kommunikation, andere Haltung, Präsenz zeigen, mehr Offenheit und mehr Entscheidungskompetenz vor Ort.

„Bei Veränderung **nicht zu viel gleichzeitig** wollen.“

# Rückmeldungen an die Bistumsleitung/Themenspeicher

## Einschätzungen und Vorschläge mit Blick auf die Pfarreiebene

„Wir leben vor Ort in großer Spannung – um das auszuhalten, braucht es Rückenstärkung aus dem BO.“

„Charismenorientierter Einsatz von Mitarbeitenden beißt sich mit Stellenplanzwängen.“

„Die Pfarrei neuen Typs erfordert eine veränderte Arbeitsweise in veränderten Rollen, die in ihrem Profil noch unklar sind.“

Die Mitarbeitenden erleben die Berufsrollenveränderungen sehr unterschiedlich: als Rückschritt (Pfarrbeauftragte), als Verlust, als Überforderung oder als attraktive Alternative.

„Die Entwicklung von und die Leitung der Pfarrei sollen von Haupt- und Ehrenamtlichen gestaltet werden.“

„Die Diversität von Pfarreien/in Pfarreien sollte gefördert werden.“

„Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten müssen besser geklärt und kommuniziert werden.“

„Berufsrollenentwicklung und Leitungskompetenzaufbau sollten systematisch gefördert oder begleitet werden.“

