

Konfliktmanagement in der Gemeinde – Lösungsstrategien für Machtkämpfe und Generationskonflikte

FeG Breitscheid, 16.04.2010

Verändern und erhalten - die Spannung zwischen Alt und Neu

0. Definition

Konflikte lassen sich nicht managen. Sie können nur moderiert werden.
Machtkämpfe verlaufen unbewusst. Uns ist die Macht verliehen, Gemeinde zu gestalten. Macht ist göttliche Gabe, Machtmissbrauch ist teuflisch.
Generationskonflikte sind normal, jede reife Gemeinde hat damit zu tun. Sie sind ein Zeichen für Wachstum, Leben und Aufbruch.

1. Basisthesen:

- Wer Altes vorschnell aufgibt, wird auch Neues nicht lange durchhalten.
- Alles Alte war mal neu, alles Neue wird schneller alt.
- Keine Traditionen aufgeben, ohne Neue zu stiften!
- Alle Innovation speist sich aus tradierten Werten!
- Wer aufbrechen will, muss zuvor mit etwas brechen!
- Wer die Hitze nicht verträgt, hat in der Küche nichts zu suchen.

2. Altes und Neues im biblischen Befund:

Psalm 77,6: Ich denke nach über die alte Zeit ...

Jes,43,18: Denkt nicht an das Alte...., siehe ich wirke Neues

Mt. 9,16: Niemand flickt ein altes Kleid mit einem neuen Stück Stoff ..

Mt. 9,17: Neuer Wein gehört in neue Schläuche.

Fazit: Alte Botschaft (Gesetz, Evangelium), Weisheit und Erfahrung ist zu konservieren, zu kultivieren und zu tradieren! Alte, d.h. nicht zeitgemäße Formen, Strukturen, Methoden sind aufzugeben! Neue Inhalte brauchen neue Gefäße! Das Evangelium proklamiert Neues ohne das Alte zu verwerfen.

3. Erhaltungsbedarf erkennen

“Wertvolle Bausubstanz in bester Lage, Denkmalschutz, alter Baumbestand, romantisches Ambiente, antikes Foyer, Garagentorantrieb mit Wasserkraft.”
Welche Traditionen, Werte, Substanz und Image dienen dem heutigen Bedarf und wie können sie für die Zukunft als Basis dienen?

Die Mehrzahl der Gemeinden ist nicht auf der Höhe der Zeit. Das können sich nur Gemeinden leisten, die sich durch Kindertaufe reproduzieren und am Kirchensteuertropf hängen. Freiwilligkeitsgemeinden überleben das nicht.

4. **Veränderungsbedarf erkennen**

- Lebenstempo zwingt zu Veränderungsprozessen
- Halbwertszeit unseres Wissens reduziert sich drastisch
- Zwang zu Fusion und Konzentration
- Globalisierung sprengt partikulares Denken und fordert Vernetzung

5. **Ressourcen und Auswirkungen erfassen**

- Image: Wie reagiert die Gesellschaft auf die Veränderungen?
Personal: Mit wem betreiben wir Veränderungen?
Finanzen: Sind Änderungen und damit verbundene Risiken finanzierbar?

6. **Änderungsprozesse betreiben oder erleiden?**

Wer Veränderungsbedarf nicht erkennt, wird von außen verändert.
Entweder wir betreiben Veränderungen oder wir erleiden sie.

Mit welchen Menschen betreiben wir Veränderungen?

Exkurs A: Spannungsfeld zwischen Bewegern und Bewahrern

Leitung zwischen *kybernesis* und *prohistemi*: Jede Gemeinde braucht Steuerleute (*kybernes*) und Vorsteher (*prostatis*)

| | | |
|-----------------------|----------------|--------------|
| “Zeitgeistwächter” | (Propheten) | stetig |
| “Chancenspäher” | (Evangelisten) | innovativ |
| “Qualitätsfanatiker ” | (Hirten) | gewissenhaft |
| “Machbarkeitsfürsten” | (Manager) | dominant |

Jedes erfolgreiche Leitungsteam besteht aus Vertretern dieser vier Gruppen.
Je extremer die Gegensätze, umso größer das Risiko der Blockade.
Abschied von der Illusion, dass alle für die Veränderung gewonnen werden können.

Exkurs B: Spannungen erkennen und nutzen

Biologisches Beispiel: Kein Wachstum ohne Spannung
Mehr “Einschnitte” - mehr Frucht (Joh.15)

Technisches Beispiel: Spannungen entladen sich im emotionalen Kurzschluss, oder Spannungen setzen durch Überwindung von Widerständen Energie frei.

7. Praxis der Veränderung im Detail

- 7.1. Definition des Ziels der Veränderung
- 7.2. Zeitplan für den Prozess
- 7.3. Berufung eines Change - Moderators (bitte kein "Change - Manager"!))
- 7.4. Gewinnung des Leitungsteams, Inspiration des Personals
- 7.5. Darstellung aller Chancen und aller Risiken
- 7.6. Bereitschaft zu Gruppen- und Einzelgesprächen zur Überwindung von Blockaden und zum Abbau von Oppositionen
- 7.7. Wachstumsschmerzen erkennen und therapieren
- 7.8. Teilerfolge kommunizieren und publizieren
- 7.9. Fehlentwicklungen identifizieren
- 7.10. Erfolge honorieren und damit Motivation für die nächste Innovation schaffen

8. Gesprächsrunde

Jürgen Mette

jmette@marburger-medien.de