

„Doch, doch... das geht!“ Innovative kirchliche Arbeit mit älter werdenden Menschen. Oder: Wie kommt das Neue in die Köpfe und Herzen der Gemeinde?

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
es geht heute um die kirchliche Arbeit mit älter werdenden Menschen und dabei um die Haltung, mit der wir als kirchlich Mitarbeitende den Menschen begegnen.

Zunächst möchte ich kurz die Situation streifen, in der wir uns als Kirche zurzeit befinden.

Wenn sich die Kirchenmitgliedschaftszahlen wie prognostiziert bis zum Jahr 2060 um die Hälfte reduzieren, werden wir mit erheblichen Einschränkungen rechnen müssen. Superintendentin Göckenjahn vom Evangelischen Kirchenkreis Recklinghausen zusammen mit Probst Quante von der Katholischen Kirche in einem Interview der Recklinghäuser Zeitung: „*Eine flächendeckende Seelsorge wie bislang wird es dann nicht mehr geben.*“¹ Wir brauchen uns nicht der Illusion hingeben, dass es nicht so schlimm kommen wird wie vorausgesagt und auch nicht, dass der Staat in die Lücken einspringt. Ich befürchte, dass es eher noch schneller kommen wird. Wir brauchen uns auch nicht der Illusion hingeben, als könne man mit einer neuen Methodik das auffangen, was verloren geht. Aber: wir dürfen und brauchen auch nicht den Kopf in den Sand stecken. Wir haben die Möglichkeit und auch das Potenzial durch die Umstrukturierung der Arbeit, neue Formen der Arbeit zu entwickeln.

Ich möchte Ihnen mit einer Geschichte aus dem Neuen Testament Mut machen:²

Die Geschichte von der Speisung der 5000

30 Und die Apostel kamen bei Jesus zusammen und verkündeten ihm alles, was sie getan und gelehrt hatten. 31 Und er sprach zu ihnen: Geht ihr allein an eine einsame Stätte und ruht ein wenig. Denn es waren viele, die kamen und gingen, und sie hatten nicht Zeit genug zum Essen. 32 Und sie fuhren in einem Boot an eine einsame Stätte für sich allein. 33 Und man sah sie wegfahren, und viele hörten es und liefen aus allen Städten zu Fuß dorthin zusammen und kamen ihnen zuvor. 34 Und Jesus stieg aus und sah die große Menge; und sie jammerten ihn, denn sie waren wie Schafe, die keinen Hirten haben. Und er fing eine lange Predigt an. 35 Da nun der Tag fast vergangen war, traten seine Jünger zu ihm und sprachen: Die Stätte ist einsam, und der Tag ist fast vergangen; 36lass sie gehen, damit sie in die Höfe und Dörfer ringsum gehen und sich etwas zu essen kaufen. 37 Er aber antwortete und sprach zu ihnen: Gebt ihr ihnen zu essen! Und sie sprachen zu ihm: Sollen wir denn hingehen und für zweihundert Silbergroschen Brot kaufen und ihnen zu essen geben? 38 Er aber sprach zu ihnen: Wie viele Brote habt ihr? Geht hin und seht nach! Und als sie es erkundet hatten, sprachen sie: Fünf, und zwei Fische. 39 Und er gebot ihnen, dass sich alle lagerten, tischweise, auf das grüne Gras. 40 Und sie setzten sich, in Gruppen zu hundert und zu fünfzig. 41 Und er nahm die fünf Brote und zwei Fische und sah auf zum Himmel, dankte und brach die Brote und gab sie den Jüngern, dass sie sie ihnen austeilten, und die zwei Fische teilte er unter sie alle. 42 Und sie aßen alle und wurden satt. 43 Und sie sammelten die Brocken auf, zwölf Körbe voll, und von den Fischen. 44 Und die die Brote gegessen hatten, waren fünftausend Männer.

1. Das Erste, was mir auffällt: die Jünger erkennen die Bedürfnisse der Menschen.

Das ist **das Erste:** genau hinschauen, wahrnehmen, nicht nur das eigene Thema im Kopf haben, sehen, was mit den Menschen im Stadtteil, in der Gemeinde los ist; wahrnehmen, was mit den Einzelnen, mit Gruppen los ist, wahrnehmen, was das oben liegende Thema ist: Hunger, Durst, Grundbedürfnisse. Diese Urbedürfnisse der Menschen sehe ich im ganz konkreten, aber auch im übertragenen Sinn: Was brauchen diese Menschen zum Leben? Wo drückt sie der Schuh? Was ist ihr eigentlicher Hunger, was ihr Durst? Wonach suchen sie? Was ist ihre Sehnsucht?

¹Recklinghäuser Zeitung vom Mittwoch, 15. Mai 2019

²Markus 6,31-44

Das alles nehmen die Jünger noch wahr. Sie folgern jedoch daraus, dass das zu viel für sie ist. „Das können wir nicht“, sagen sie. „Das ist für uns eine Nummer zu groß. Das schaffen wir nicht. Dazu haben wir weder die Kraft noch die Ressourcen. Wir sind nur für den geistigen und geistlichen Hunger zuständig. Für all das andere sind die Menschen selbst verantwortlich. Schick sie weg, Jesus. Lass sie in die umliegenden Dörfer und Gehöfte gehen. Für ihre Grundbedürfnisse sind sie selbst verantwortlich. Das hat mir unserem, mit deinem Auftrag nichts zu tun.“ (Die unsäglichen Spardebatten führen vielfach im Moment auch dahin, dass an vielen Stellen gefordert wird, die Kirche solle sich nur noch um das Eigentliche, um das Proprium kirchlicher Arbeit kümmern, um die Verkündigung, um die Amtshandlungen und den Erhalt der Gebäude.)

2. „Gebt ihnen zu essen“, sagt Jesus. Er will mit den Menschen über eine geistige über eine geistliche Speise ins Gespräch kommen. Er will jedoch auch den realen Hunger der Menschen wahrnehmen und stillen. In einer solchen Situation muss jemand auch die Freundlichkeit schmecken und fühlen, dann müssen die Menschen auch etwas haben, an dem sie etwas zu kauen haben. Dafür braucht uns die Kirche, dafür brauchen uns die Menschen in der Kirche, dass wir die **realen** Bedürfnisse der Menschen erkennen, dass wir erforschen und wahrnehmen, was sie für ihr Leben brauchen und zwar für den realen, den geistigen und geistlichen Bereich. Nicht auf die Bedürfnisse der Menschen einzugehen bedeutet sie wegzuschicken. „Nein“, sagt Jesus, „wir schicken sie nicht weg. Gebt ihnen zu essen.“ „Wir haben nichts, fast nichts, nur einen Tropfen auf den heißen Stein,“ sagen die Jünger. „Ihr habt nichts? Was haben denn die anderen?“ „Fast nichts, fünf Brote und zwei Fische. So gut wie nichts.“ „Das ist mehr als gar nichts“, sagt Jesus. Er dreht das Bewusstsein um. Das „Wir haben fast gar nichts“ wird zum „Wir haben etwas“. Der Anfang ist da. Dazu braucht uns die Kirche und dazu brauchen die Menschen uns: wir müssen die Menschen und unsere Kirche auf den Kopf drehen; wir müssen ihnen die Kopfstandmethode beibringen. Aus dem „Es geht nichts mehr“ muss ein „Doch, doch ... das geht!“ werden.

Ein Anfang ist da: fünf Brote und zwei Fische.

Jetzt übernimmt Jesus die Gesamtleitung. „Bildet Gruppen, bildet Tischgemeinschaften.“ Das ist etwas, was er besser weiß. Das ist etwas, was Sie als Pädagoginnen und Pädagogen besser wissen: Wenn man an einem gemeinsamen Tisch sitzt, fällt das Teilen leichter. In Kleingruppen fällt das Mitteilen leichter. Wenn ich jemandem in die Augen sehen muss, dann nehme ich Anteil, habe Anteile, teile mit, bin selbst Teil, verteile, teile. Ich sehe die Freudentränen und die Schmerztränen. Tischgemeinschaft heißt: jemandem gegenüber sitzen und ihm in die Augen sehen, jemanden neben sich spüren, jemanden riechen, hören,inhören auf das Lachen und das Weinen.

Jesus dankt und bittet: Lächerlich die fünf Brote und zwei Fische für 5000 Menschen. Jesus vertraut nicht nur auf sich selbst. Er vertraut darauf, dass der Geist Gottes neue Wege zeigt, dass er die Kreativität der Menschen anregt, dass Gott mehr schafft als wir sehen und meinen, dass er Menschen mitteil-sam macht. Jesus steckt andere mit seiner Begeisterung an. Er hat Charisma. Er strukturiert nicht nur, er ist auch davon überzeugt, dass das, was er sich vornimmt, geht. Er hat ein Ziel vor Augen, eine Vision. Das ist auch für uns das Wichtigste: eine Vision zu haben. Diese Vision muss man im Auge halten, festhalten und verfolgen. Dafür braucht uns die Kirche, dafür brauchen uns die Menschen, dass wir mit ihnen Visionen entwickeln, dass wir mit ihnen die Zukunft entwickeln, dass wir die Visionen unseres Glaubens neu entdecken und festhalten. Und es funktioniert. Am Ende ist mehr da als am Anfang, obwohl 5000 Menschen davon gegessen haben. 12 Körbe mehr als fünf Brote und zwei Fische. Jetzt, wo sie ihre Grundbedürfnisse gestillt haben, jetzt, wo der Magen nicht mehr knurrt, jetzt können sie sich auch für die anderen öffnen. Sie können sich über den anderen Hunger unterhalten, über ihre Süchte und Sehnsüchte. Das ist eine weitere Lehre aus diesem Gleichnis. Der Mensch lässt sich nur **analytisch** in Geist, Seele und Körper aufteilen aber im Empfinden, im Leben gehört alles zusammen.

Das sind die Dinge, die ich aus dieser Geschichte und von Jesus lerne:

- Ich will wahrnehmen, was die Menschen existentiell brauchen.

- Ich will an den realen Bedürfnissen und den realen Lebenssituationen der Menschen ansetzen.
- Ich will Strukturen setzen. Ich will ermöglichen, dass Menschen sich kennenlernen, sich in die Augen sehen und teilen und mit-teilen.
- Ich will glauben und darauf vertrauen, dass es mehr Möglichkeiten gibt als die, die ich im Moment sehe. Der Geist Gottes ermöglicht Kreativität nicht nur bei mir, sondern auch bei anderen Menschen und er eröffnet Potenziale.
- Ich will sorgsam mit dem umgehen, was mir anvertraut ist. Ich will die Möglichkeiten nutzen, aber auch andere und mich wieder sammeln und nicht

achtlos mit dem Lebensspendenden umgehen.

Ich habe das vorhin schon gesagt und es steht auch über meinem Vortrag: es geht um die Haltung, mit der wir den Menschen begegnen. Wir, die Mitarbeitenden im Zentrum für Quartiersentwicklung, haben uns die Geschichte von der Speisung der 5000 als Leitbild für unsere Arbeit genommen, weil wir in den Gemeinden oft auf die Sätze: „Das haben wir schon einmal versucht und es hat nicht geklappt.“ „Dafür brauchen wir mehr Geld und mehr Personal. Das schaffen wir nicht.“ ... Die Leute lachen mich aus, wenn ich sage: „Das Geld liegt auf der Straße. Wir brauchen es nur aufzuheben.“ Es ist aber unsere Erfahrung, dass ein gutes Projekt noch nie an der Finanzierung gescheitert ist.

Im vergangenen Jahr bekam ich eine Einladung in einen Pfarrkonvent. Ich sollte über die Möglichkeiten der Erwachsenenbildung informieren, neue Zielgruppen zu gewinnen. Diesen Termin nahm ich mit meiner Kollegin Karin Nell wahr, weil ich glaube, Termine mit der Zielgruppe Pfarrerinnen und Pfarrer eher zu den schwierigen Terminen gehören. Schwierig sind sie deshalb, weil Pfarrerinnen und Pfarrer oftmals gerne etwas Neues möchten, aber dann stellt sich heraus, dass das Neue keine gute Idee ist, die wie ein Wunder vom Himmel fällt, sondern echte Arbeit bedeutet. Zusätzliche Arbeit können sie sich jedoch bei dem ihnen zustehenden Zeitbudget aber nicht leisten. Wir werden später auch auf dieses Thema eingehen. Meine erste These lautet:

1. Eine Neuorientierung in der Arbeit mit älter werdenden Menschen lohnt sich, weil sie einen neuen Schwung in die gesamte Arbeit bringt.

Allerdings verändert sich auch die Rolle der Akteure. Ich muss mich als Akteur und als Hauptamtliche/r auf andere einlassen und muss auch einen Teil meiner bisherigen Macht abgeben. Es geht also nicht darum, neuen Wein in alte Schläuche zu füllen, sondern auch für den neuen Wein neue Schläuche her- und bereitzustellen. Manche scheitern immer wieder daran, weil sie sich nicht wirklich (auch zeitlich) auf Neues einlassen wollen, weil das zu einer Veränderung ihrer Rolle und ihrer Haltung führen wird.

Ein paar Monate nach dem o.g. Pfarrkonvent rief eine Pfarrerin an, dass sie und ihr Mann, die zwei Pfarrstellen in der Gemeinde haben, gerne etwas Neues anfangen würden, sie jedoch aus eigener Kraft das nicht schaffen würden. Allzu oft hätten sie Neues ausprobiert, das dann gescheitert sei.

Ich möchte anhand dieses Beispiels ein paar Bedingungen aufzeigen, die wichtig sind.

2. Wenn ich etwas Neues anstoßen will, muss ich wissen, was ich will, warum ich das will. Was ist der Ausgangspunkt? Was ist meine Motivation? Warum bin ich motiviert, freiwilliges Engagement zu fördern.

Ich erlebe oft Hauptamtliche und auch Verantwortliche in den Gemeinden (Pfarrerinnen und Pfarrer, Presbyterinnen und Presbyter), die entstandene Lücken durch freiwilliges Engagement stopfen wollen. Hier hat jemand aufgehört, dort schafft die Hauptamtliche/der Hauptamtliche das Pensum nicht mehr, das er oder sie sich vorgenommen hat und macht sich auf die Suche nach Menschen, die diese unerledigten Aufgaben erledigen könnte. Sie sind enttäuscht, weil sie Niemanden gefunden haben und sagen: „Man findet keine Ehrenamtlichen mehr. Die Leute wollen sich nicht mehr festlegen und haben alle keine Lust mehr.“

Ich frage Sie: Warum sollte jemand eine Aufgabe im freiwilligen Engagement übernehmen, wenn sie/er nur ein Lückenstopfer ist? Wäre das für die Menschen, um die es geht, gut, wenn ein „Lückenstopfer“ sich an ihnen ausprobieren würde? Was ist das Besondere an dieser Aufgabe? Fragen Sie sich einmal selbst, ob Sie die Aufgabe eines Hilfsküstlers oder einer anderen Tätigkeit einfach so übernehmen würden. Welchen Stellenwert hat diese Aufgabe in der Gesamtkonzeption der Kirchengemeinde? Gibt es überhaupt eine Konzeption, die beschreibt, welche Ziele die Gemeinde hat, welche Schwerpunkte sie setzt und wer für was zuständig ist? Warum soll ich mich denn engagieren. Was habe ich davon? Was haben die anderen davon? Wer führt mich in eine solche Arbeit ein? Wer begleitet mich? Eine Neuorientierung in der Gewinnung Freiwilliger kann ich nicht aus dem Ärmel schütteln.

Es ist harte Arbeit.

Ich habe in der vergangenen Woche beim Jubiläum der Kindernothilfe in Duisburg einen Vortrag von der Halbschwester von dem ehemaligen amerikanischen Präsidenten Barack Obama, Dr. Auma Obama, über das Funktionieren von Selbsthilfegruppen in Kenia gehört. Sie selbst arbeitet für eine Stiftung, die Selbsthilfegruppen in Afrika aufbauen und begleiten. Sie sagte sinngemäß: Wenn Ihr Menschen begeistern wollt, müsst ihr ganz hinter eurem Projekt stehen. Die Menschen riechen es von Weitem, wenn ihr selbst nicht davon überzeugt seid. Ihr müsst euch immer wieder fragen, ob ihr von euch selbst und eurem Auftrag überzeugt seid.“

Wenn ich Menschen für eine Neuausrichtung der kirchlichen Altenarbeit (Seniorenarbeit) gewinnen will, muss ich auch bereit sein, Menschen anzusprechen, die zunächst nicht unbedingt etwas mit den kirchlichen oder diakonischen Auftraggebern zu tun haben wollen. Wir müssen bereit sein, sie ihren eigenen Zugang finden zu lassen, ohne sie missionieren zu wollen. Ich habe vielfach erlebt, dass sie mit ihrem Engagement wieder an ihre Zeit in der Jugendarbeit, als Pfadfinder oder als ehemalige CVJMer anknüpften. Aus einer repräsentativen statistischen Untersuchung, die vor einigen Jahren in Oberhausen durchgeführt wurde, an die sich die evangelische Kirche mit einem Block Fragen beteiligen durfte, ging hervor, dass selbst 20 % der Menschen, die aus der Kirche ausgetreten waren, bereit waren, sich bei diakonischen Projekten zu engagieren. Ich selbst habe das in dem Projekt „Erfahrungswissen für Initiativen“, einer bundesweiten Initiative zur Gewinnung Freiwilliger für freiwilliges Engagement erlebt. In 10 Jahren haben wir ca. 1500 Menschen in NRW gefunden, die bereit waren, als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Projekte selbst zu gründen oder mit ihrem profunden Wissen zu unterstützen. Es waren pensionierte Manager von Weltfirmen, pensionierte Leiter und Leiterinnen von Schulen, UnternehmensberaterInnen, Steuerberater, Geschäftsleute, Hausfrauen mit dem sogenannten „empty nest“ (Nestflüchter), die sich mit viel Energie engagierten.

3. Wenn ich etwas Neues anstoßen will, brauche ich Zeit

Oft meine ich ja zu wissen, wie alles funktioniert. Ich brauche nur die entsprechenden Methoden zu kennen und umzusetzen. Und vielleicht erwarten Sie das ja jetzt auch von mir. „Gib uns erfolgversprechende Methoden für die Neuausrichtung der kirchlichen Altenarbeit und dann sind wir schon zufrieden!“ Wenn ich so vorgehe, dann bin ich schon auf dem Irrweg, weil eine ganze Reihe von Trippelschritten fehlen.

Zunächst einmal muss ich beobachten, wie das System im Moment funktioniert. Wo sehe ich Ansatzpunkte, um Neues zu machen. Wen kann ich befragen? Wie machen es die Menschen, die viel Erfolg in der Gewinnung Freiwilliger haben? Otto Scharmer berichtet in seinem Buch „Theorie U“³ von den Sonntagsspaziergängen seines Vaters mit der Familie. Sein Vater war Bauer und nahm, wenn er seine Familie über das Feld führte, immer wieder Erde in die Hand und fühlte den Boden, roch daran. Er vermittelte ihm, dass es immer zwei Seiten gebe. Das eine sei die sichtbare Seite: die Ernte. Das

³C. Otto Scharmer: Theorie U. ,Carl-Auer-Systeme² 2011

andere sei die unsichtbare Seite, nämlich der Boden und welche Vorgänge es im Boden gebe. Der Keim für Neues muss auf dem richtigen Boden ausgesät werden. Nicht jeder Boden ist für jedes Korn oder Gemüse geeignet. Die kleinen Pflanzen müssen gewässert, vor Unkraut, vor Kälte und zu viel Sonne geschützt werden. (Sehen Sie sich einmal genau an (z.B. in Matthäus 13), welche Gleichnisse Jesus benutzt und wie er sie deutet. Neues braucht Zeit, um wachsen zu können, braucht viele Mikroorganismen, um zu einem guten Ergebnis, zu einer guten Ernte zu kommen. Und um zu einer guten Ernte zu kommen, braucht der Boden eine gute Pflege. Vielfach stehen die Menschen vor der wachsenden Kleinpflanze und möchten sie am liebsten aus der Erde ziehen. Oder die Menschen sehen nur das, was auf dem Felsen wächst oder zwischen den Dornen und Disteln. Das kann jedoch nicht funktionieren. Damit eine gute Ernte entstehen kann, braucht es Zeit und einen guten Boden. Es müssen Wechselfrüchte angebaut werden, damit der Boden nicht einseitig belastet wird. Kartoffeln dürfen nicht auf einem Feld angebaut werden, auf dem im Jahr zuvor Kartoffeln angebaut werden. Aber ich werde auch feststellen, dass ich mit manchen Vorstellungen nicht weiterkomme, auch wenn es hervorragende Ideen sind.

„Es ging ein Sämann aus zu säen seinen Samen. Und indem er säte, fiel einiges an den Weg und wurde zertreten, und die Vögel unter dem Himmel fraßen's auf. 6 Und anderes fiel auf den Fels; und als es aufging, verdorrte es, weil es keine Feuchtigkeit hatte. 7 Und anderes fiel mitten unter die Dornen; und die Dornen gingen mit auf und erstickten's. 8 Und anderes fiel auf das gute Land; und es ging auf und trug hundertfach Frucht.“⁴

Große Firmen wissen sehr genau, dass die Mitarbeitenden in der Entwicklungsabteilung Zeit brauchen, damit sie Neues entwickeln können. „Beim Kickbox-Programm von Adobe erhält jeder Mitarbeiter, der eine Idee ausprobieren möchte, 1000 Dollar zur Verfügung, um an seiner Vision weiterzuarbeiten. Google räumt seinen Mitarbeitern 20 Prozent ihrer Arbeitszeit ein, um an neuen Projekten zu tüfteln, auch Apple und LinkedIn haben dieses 80/20-System adaptiert. Alle diese Unternehmen gelten als hochinnovativ. Um seinen Mitarbeitern solche Freiräume einzuräumen, braucht man allerdings ein ordentliches Budget. Es stimmt, oft scheitern Ideen auch an der Umsetzbarkeit. Aber gerade das ist es, was Mitarbeiter motiviert: In keinem der gerade genannten Fälle müssen sie Rechenschaft darüber ablegen, was sie mit dem Geld oder der Zeit gemacht haben. Es geht um angstfreie Räume, in denen man sich ausprobieren kann. Dieser Vertrauensvorschuss ist zentral, um Innovationen zu erschaffen.“⁵

Gibt es solche Versprechungen auch in der Kirche? Wenn nicht: Sie sollten sich trotz alledem die Zeit dafür nehmen. Es ist sicher, dass das alte System nicht mehr funktioniert. Im Ruhrgebiet gibt es kaum noch Frauenhilfen, die früher mit großem Engagement Veranstaltungen in der Kirchengemeinde vorbereitet und begleitet haben. Ich war in der Vorbereitungsgruppe des Zentrums Älterwerden auf dem zurückliegenden Kirchentag. Die Organisation erlebt, dass in erheblichem Maß Freiwillige fehlen. Nehmen Sie sich in der Kirchengemeinde Zeit, Auszeit, um über Neues nachzudenken.

4. Wenn ich etwas Neues anstoßen will, brauche ich Ruhe und keine Hektik.

Ich finde es immer wieder faszinierend, die biblischen Geschichten zu lesen und im Neuen Testament festzustellen, dass Jesus immer dann, wenn er etwas Neues wollte oder wenn zu sehr bedrängt wurde, sich zurückzog und in die Stille ging: in eine einsame Gegend oder in die Wüste, immer vor grundlegenden Entscheidungen. Den Rückzug in die Stille kennen wir im kirchlichen Bereich überwiegend nur noch bei den Nonnen und Mönchen. Unsere Tagesordnungen, unsere Termine sind vollgestopft mit Tagesordnungspunkten und die Andacht oder das Lesen der Losungstexte sind auch nur Tagesordnungspunkte. Ich habe bei der Entwicklung von neuen Formaten oder Konzeptionen gerne mit meinen Kolleginnen und Kollegen Spaziergänge gemacht, um in der Bewegung Neues zu entdecken.

⁴Lukas 8, 5-8

⁵<https://www.wiwo.de/erfolg/management/innovationsforscher-im-interview-neues-entsteht-durch-freiraum/2>

Wenn man vor Ort tastet, riecht, schmeckt und probiert, bekommt man neue Anregungen. Scharmer: „Meditiere! Geh zu einem Ort der Stille und lass das innere Wissen entstehen.“ Was ist die zukünftige Möglichkeit, die sich in meinem Projekt realisieren will? Was hat das mit meinem zukünftigen Weg zu tun?

Wir haben uns mit unserem Team immer einmal für ein paar Tage an einem anderen Ort zurückgezogen, weil der Perspektivwechsel und die Stille wichtig sind. Wir haben sowohl persönliche Dinge in diesen Tagen besprochen als auch dienstliche und uns gemeinsam fortgebildet: z.B. haben wir uns von einer Biologin erklären lassen, wie Wachstum passiert. Von einem Akupunkteur haben wir uns erklären lassen, wie die Akupunktur funktioniert und wie man solche Erkenntnisse auf das Gemeinwesen übertragen könnte. Wir haben einen Tag Bibliodrama mit unseren Lieblingsgeschichten aus der Bibel gemacht oder an einer gemeinsamen Fortbildung über Genossenschaften teilgenommen. In einem Kloster haben wir uns auf das Reformationsjahr vorbereitet. So haben wir gemeinsam eine Haltung entwickelt, die die Menschen, mit denen wir es zu tun bekamen, auch gemerkt haben.

5. Wenn ich eine neue Form der Arbeit mit älter werdenden Menschen entwickeln will, brauche ich ein Modell, an dem man die Zukunft sehen kann.

Wenn Sie in den Automobilsektor sehen, werden Sie feststellen, dass die Autokonzerne Modelle erproben, die sie so, wie sie sind, nicht auf den Markt bringen, aber man hat zumindest eine Ahnung davon wie die neue Marke demnächst aussehen wird. Wichtig ist das auch für das bürgerschaftliche Engagement. Wenn ich Menschen begeistern will, brauchen Sie eine Ahnung davon, wie ihre zukünftige freiwillige Tätigkeit aussehen könnte. Dabei müssen sie eine Ahnung davon bekommen, was sie selbst einbringen können, was von der Institution eingebracht wird und wer sie begleitet. Otto Scharmer sagt: „Starte ein kleines Modellprojekt. Entwickle Prototypen von Beispielen des Neuen, um die Zukunft im Tun zu verkünden.“ Es geht nicht darum, alles schon Bestehende über den Haufen zu werfen, es sei denn, dass das Bestehende schon im Sterben begriffen ist. Wenn das so ist, dann brauchen wir keine Intensivstation dafür. In einer Gemeinde fing es mit einer Kaffeetafel an vier Sonntagnachmittagen im Gemeindegarten an. Zwei engagierte Gemeindeglieder verteilten ein paar Hundert Einladungen in der Nachbarschaft und luden darin zu einer Kaffeetafel im Gemeindegarten ein. Sie wussten, dass für viele Alleinstehende der Sonntagnachmittag eine schwierige Zeit ist, da der Sonntag als Familientag gilt. Zu dieser Kaffeetafel kamen ca. 30 Personen. Diese Personen waren dann der Grundstock für Veränderungen in der Gemeinde. Sie wurden im Rahmen dieser Kaffeetafel zu einem bestimmten Zeitpunkt gebeten, sich darüber an ihrem Tisch auszutauschen und auf einem Zettel festzuhalten, was sie gerne in ihrer Freizeit mit der Nachbarschaft und in der Nachbarschaft machen würden. Die Menschen in diesem kleinen Projekt waren der Grundstock für eine sehr engagierte Flüchtlingsarbeit der Kirchengemeinde. Im darauffolgenden Jahr – im Reformationsjahr – kam der Wunsch nach einem Kulturführerschein „Reformation“ auf, der dann wiederum viele kleine Projekte hervorbrachte. z.B. den „Fahrgarten“. Die Ideengeber waren der Ansicht, dass die Gemeinde viel sichtbarer und flexibler werden müsse. Herausgehen aus unseren bequemen Gebäuden, hinaus in die Nachbarschaft. Es entstand die Idee, einen Bauwagen zu mieten, diesen vor dem Gemeindehaus aufzustellen und die Nachbarschaft aufzufordern, dort die unterschiedlichsten Aktivitäten zu starten. Das „Katharina von Bora“-Projekt erinnerte an die Frau Luthers, die immer viele Menschen zu versorgen hatte. Die Gruppe kaufte Schubkarren bepflanzte diese mit Kräutern bzw. auch mit Blumen und stellte die beweglichen „Fahrgärten“ rund um das Gemeindehaus auf und erweckte damit Aufsehen und es führte zu vielen Gesprächen im Fahrgarten (Bauwagen.)

6. Wenn ich etwas Neues anstoßen will, brauche ich zunächst ein Team und eine Absichtserklärung/einen Beschluss des Leitungsgremiums. Zudem benötige ich ein Mindestmaß an Hauptamtlichkeit.

Als Außenstehender kann ich in einer Gemeinde, in der ich nicht zuhause bin, nicht allein tätig werden, auch nicht mit einem Pfarrer/einer Pfarrerin, weil ich die Infrastruktur, auch die kommunikative Infrastruktur eines Dorfes/einer Stadt nicht kenne. In der Regel kommen auch die Pfarrerinnen und Pfarrer ja von außen.

*"If you talk to a man in a language he understands, that goes to his head. If you talk to him in his language, that goes to his heart."*⁶

Das heißt, dass wir die Herzsprache der Menschen vor Ort erlernen müssen. Oft kennen wir leider nur die Kopfsprache.

Wir haben uns bei der Aufnahme unserer Tätigkeit in der o.g. Gemeinde zwar einmal mit dem Pfarrerehepaar allein getroffen, gleich jedoch deutlich gemacht, dass beim nächsten Treffen möglichst zwei Ehrenamtliche von vor Ort dabei sind. Wir haben bei unserem nächsten Treffen vor Ort unterschiedliche Personen aus unserem ReferentInnen – Netzwerk angesprochen, ob sie bereit seien, uns bei der Aufgabe zu unterstützen. In unserem Team waren: 1 berufstätige Pädagogin, eine pensionierte Pfarrerin, ein Pädagoge (Rentner) 1 Schauspieler, 1 bildende Künstlerin, 1 Rentnerin, die Geschäftsführerin in der Diakonie war, 2 PfarrerInnen, 2 Presbyterinnen. Wir haben uns dann einen Samstagvormittag von dem Pfarrer-Ehepaar durch die verschiedenen Ortschaften und Ortsteile der Gemeinde fahren lassen, gemeinsam in einem schönen Lokal vor Ort gegessen und anschließend im Gemeindehaus uns gegenseitig erzählt, was wir wahrgenommen haben und wo wir Ansätze für die Gewinnung neuer Zielgruppen vermuten. Schließlich gab es eine Verabredung für ein neues Treffen mit einem Teil der Gruppe. Zurzeit entwickeln die Pfarrerin/der Pfarrer, die Künstlerin und der Schauspieler ein Angebot im kulturellen Bereich. Sie haben das ausgewählt, weil es zunächst einmal ein Wunsch der Pfarrer ist und weil auf dem Land relativ wenig in diesem Bereich zu finden ist. Wir hoffen im späteren Verlauf eine Förderung durch das Land NRW zu bekommen. Erforderlich für ein solches Projekt sind zusätzliche Termine, Gespräche und die Einbeziehung des Presbyteriums. Wem ein solcher Aufwand zu hoch ist, die/der sollte sich fragen, ob man nicht lieber alles beim Alten lassen sollte.

7. Wenn ich etwas Neues machen will, brauche ich Geld

Uns war klar, dass wir auch Geld brauchen würden, wenn wir ein Projekt mit der Gemeinde anfangen wollten, da wir zumindest die Künstlerin und den Schauspieler bezahlen müssten und Geld für Workshops, Flyer, Fahrtkosten...benötigten. Zu unserem erweiterten Team gehört eine Fundraiserin, die die für uns wichtigsten Geldquellen und Fördertöpfe kennt. Wir gehen davon aus und haben die Erfahrung gemacht, dass man immer Geldquellen findet, wenn die Idee gut durchdacht ist. (Öffentliche Mittel, kirchliche Mittel (Kollekten, Projektfördermittel ...).

8. Das Neue muss integriert werden

Wenn ich eine neue Form der Arbeit mit älter werdenden Menschen im kirchlichen Umfeld implementieren will, muss ich damit rechnen, dass die Vertreter der alten Strukturen Steine in den Weg legen, damit das Neue nicht mächtig wird. Deshalb ist es wichtig, den ganzen Prozess so offen wie möglich zu gestalten. Wie ich vorhin schon erwähnte, freuen sich nicht alle Menschen in der Gemeinde, wenn neuen Leute plötzlich auftauchen, die selbstbewusst und fordernd sind.

Beispiele:

Die Entstehung der Herzenssprechstunden

Eine pensionierte Lehrerin sprach mit einem ihr bekannten Arzt darüber, dass sie gerne als freiwilliges Engagement für andere vorlesen wolle. Sie wisse aber nicht wo und wie sie an die Menschen kommen könne, die ihr zuhören wollten. „Ach, weißt Du,“, sagte der Arzt, „das ist gar nicht schwer. Als Raum stelle ich Dir mittwochs nachmittags mein Wartezimmer zur Verfügung und ich habe einige

⁶ <http://edition.cnn.com/2008/WORLD/africa/06/24/mandela.quotes/> 7

Patienten und Patientinnen, die kommen gerne zu mir, um zu reden. Eigentlich habe ich gar keine Zeit dazu. Ich könnte denen einfach den Nachmittag mit Dir in meiner Praxis verschreiben. Dann hättest du schon einige Zuhörer und Du kannst ja auch noch Plakate machen.“ Diese Geschichte erzählte die Frau bei einer Fortbildung. Ein Teilnehmer war so fasziniert von dieser Geschichte, dass er sie weitertrug und eine kleine Gruppe um sich scharte, die diese Idee aufgriff und weiterentwickelte. Sie wurde zur Herzessprechstunde. Auf dem Hintergrund der Erfahrung, dass es nicht einfach ist, mit Menschen über ihre Herzangelegenheiten zu sprechen, entwickelte diese Gruppe ein einfaches Verfahren, wie eine solche Herzessprechstunde aussehen könnte.

Das Angebot versteht sich als Kulturprogramm. Es basiert auf Methoden der Biografiearbeit und grenzt sich ausdrücklich gegen therapeutische Gesprächsangebote ab. „Wenn wir als reife Menschen Lebensthemen vertiefen, ist das doch ganz normal. Da müssen wir doch nicht immer einen Therapeuten an unserer Seite haben!“, formuliert eine Mitstreiterin, wohl wissend, dass es auch Krisensituationen geben kann, in denen Menschen professionelle Hilfe benötigen. Für die Herzens-Sprechstunden wurde eine Art Leitfaden erarbeitet, der die insgesamt sechs Treffen strukturiert und den Freiwilligen ein kreatives Konzept an die Hand gibt. Wichtiges Arbeitsmaterial: der Herzenskoffer. Er enthält - in Anlehnung an die berühmte Montessori-Pädagogik - eine Fülle von Sinnesmaterial rund um das Thema Herz, das im Hinblick auf die jeweilige Zielgruppe sorgfältig ausgewählt und zusammengestellt wird. Dazu können gehören: Lebkuchenherzen, Schlagertexte, Glanzbilder, Liebesromane, Süßigkeiten, Kinderzeichnungen, Parfüms, aber auch Essays, Gedichte, Aphorismen, Bibelsprüche und vieles mehr.

Die Herzens-Sprechstunden werden immer von zwei Freiwilligen geleitet; es nehmen maximal acht Personen teil. Bei jedem Abschlusstreffen wird gemeinsam überlegt, wie man sich gegenseitig bei der Realisierung von Herzenswünschen unterstützen und wie und wo man die neu geknüpften Kontakte weiter pflegen könnte. Sie verstehen sich dabei als Keyworker, als Türöffner und Brückenbauer, die Interessierte auch zu anderen Einrichtungen und Projekten weitervermitteln.

Die Entstehung des „Kultur auf Rädern“

„Was passiert, wenn Menschen älter werden und nicht mehr an Kulturveranstaltungen teilnehmen können?“ fragt eine Teilnehmerin bei einer Veranstaltung zum Thema „Älterwerden“. „Dann müsste es Kultur auf Rädern geben so wie es Essen auf Rädern gibt. Kultur ist ja auch ein Lebensmittel wie das Essen, nur für die Seele“, sagt eine andere. Die Seminarleiterin, meine Kollegin Karin Nell, greift die Idee auf und schon war die Idee zu einem neuen Projekt geboren.

Grundidee von „Kultur im Koffer“ ist es, die Lebenssituation alter, in ihrer Mobilität eingeschränkter, oft vereinsamer Menschen durch einen innovativen Kultur-Besuchsdienst zu verbessern. Dies soll mit der Entwicklung neuer Aufgabenfelder für aktive Menschen in der nachberuflichen Lebensphase verbunden werden.

Menschen, die aus dem Berufsleben aussteigen, zeigen ein großes Interesse an kulturellen Beschäftigungen und legen großen Wert darauf, in ihrer neuen Lebenssituation Menschen mit gleichen Interessen kennen zu lernen. Diese Zielgruppe soll dazu motiviert und qualifiziert werden, mobile Kulturangebote zu entwickeln und diese zu Menschen zu bringen, die nicht (mehr) in der Lage sind, Kultureinrichtungen aufzusuchen aber gleichfalls ein großes Interesse an Kultur und Kontakten haben. Kultur wird hierbei als wichtiges „Lebensmittel“ aufgefasst, das wie „Essen auf Rädern“ zu den alten Menschen gebracht wird. Die Erfahrungen zeigen, dass die Beschäftigung mit Kunst und Kultur erheblich zur Verbesserung oder Aufrechterhaltung von Lebensqualität im Alter beitragen kann.

Die Erfahrungen zeigen auch, dass sich aktive Menschen im Ruhestand für die neue Form des Besuchsdienstes eher als für die klassischen Besuchsdienste zur freiwilligen Mitarbeit bewegen lassen: erstens weil sie darin einen erheblichen eigenen (Lern-)Gewinn sehen und zweitens, weil sie – im Sinne sozialer Vorsorge - die Bedeutung eines solchen Angebotes für ihr eigenes Leben im hohen Alter erkennen.

In der ersten Phase wurden viele verschiedene Koffer entwickelt: der Koffer der sechziger Jahre, der

Gedichtekoffer, der virtuelle Spaziergang durch die Museen der Welt, der Modekoffer der 70iger Jahre, der Koffer der bergischen Tafel, der Theaterkoffer. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Was jedoch passiert und womit wir selbstverständlich rechnen müssen ist: das alles sind Projekte, die eine Zeit lang gemacht werden und dann auch wieder zu Ende sind. Aber ist das schlimm, wenn immer wieder neue Menschen neue Projekte machen? Mit diesen Koffern sind die Entwicklerinnen in Altenheime, in Privatwohnungen gegangen. Die Besuchten konnten noch Menschen dazu einladen, z.B. ihre Nachbarn, ihre Verwandten und sie konnten gemeinsam die Zeit und die Gespräche genießen.

9. Die Entstehung der Kulturführerscheine

Ausgangspunkt war, dass viele ältere Menschen sagten, dass sie gar keinen Zugang zu den Einrichtungen der Hochkultur hätten. Sie könnten damit nichts anfangen. Dennoch würde sie das einmal interessieren, denn dafür würden ja viele Steuergelder ausgegeben. „Dann müsste es sowas wie einen Führerschein geben, damit man die Angst davor verliert“, sagte ein anderer.

Die Kunst ist es, solche Einwände, Proteste, Anregungen nicht zu überhören, sondern aufzugreifen. Der Begriff war da „Kulturführerschein“.

Das Schulungsprogramm Kulturführerschein® wurde dann im Rahmen der Düsseldorfer Netzwerkarbeit in enger Zusammenarbeit mit den Kultureinrichtungen in Düsseldorf (Schauspielhaus, Stadtmuseum, Kunstsammlung NRW, Theatermuseum, museum kunst palast) entwickelt und realisiert.

Die Fortbildung, die aus einem Theorie- und einem Praxisteil besteht, findet an sechs bis sieben Seminartagen (1x monatlich oder 2 x 3-Tage- Blöcke) statt.

In der Theoriephase werden - auf kreative Art und Weise - allgemeine Einführungen in unterschiedliche Kulturbereiche vermittelt (Malerei, Musik, Theater, Film, Fotografie, Tanz), die durch Exkursionen in Kultureinrichtungen und Vorträge professioneller Kräfte vertieft werden. In der Praxisphase haben die Kursteilnehmenden die Aufgabe, allein oder in kleinen Gruppen Kulturveranstaltungen zu planen, umzusetzen und zu dokumentieren. Nach Abschluss der Fortbildung erhalten die Teilnehmenden den Kulturführerschein®. Teilnehmende des Multiplikatorenprogramms erhalten zusätzlich ein Zertifikat, das sie berechtigt, Inhalt und Methoden des Fortbildungsprogramms weiter zu vermitteln. Dafür gibt es besondere Verfahrensvorschriften.

Im Rahmen des Kulturführerschein®-Programms sind in Düsseldorf im Überschneidungsbereich von Kultur- und Sozialarbeit zahlreiche selbst organisierte (Kultur-) Angebote entstanden, die auf die Bedürfnisse und Wünsche von Seniorinnen und Senioren zugeschnitten sind: beispielsweise Blauer Montag (Jour fixe im Düsseldorfer Schauspielhaus), Zeit für K.uns.T (Kunsttreff in der Kunstsammlung NRW), Operntreff und Düsseldorfer KulturHerbst (jährliches Kulturprogramm für Menschen

Inzwischen gibt es viele Kulturführerscheine:

Kulturführerschein für „Kids“

Kulturführerschein „Wohnen“

Kulturführerschein „Heimat“

Kulturführerschein „Gesundheit“

Kulturführerschein für Männer

Kulturführerschein „Reformation“

Das Geheimnis der innovativen Arbeit sind nicht die genialen Mitarbeitenden, sondern die Beteiligung der Betroffenen. Ein Stadtplaner: „Und dann habe ich einen wunderschönen Plan für den neuen Stadtteil gemacht und dann bekomme ich schon den Horror, weil das Beteiligungsverfahren beginnt. Alle meine schönen Pläne werden in Frage gestellt. Da bleibt kein Stein meiner Pläne auf dem anderen. Aber, das will ich Ihnen auch sagen: wenn Sie wollen, dass die Menschen sich in diesem Stadtteil

wohlfühlen, dass sie diesen Stadtteil als ihren Stadtteil akzeptieren, dann gibt es nichts Effektiveres als sie zu beteiligen.

Wie kommt das Neue in die Köpfe und die Herzen der Gemeinde? Machen Sie als Kirchengemeinde einmal eine Pause. Stellen Sie für 2 oder 3 Monate alle Aktivitäten ein und besuchen Sie mit allen haupt- und freiwillig Mitarbeitenden die Gemeindeglieder und fragen Sie sie, was sie für ihr Leben brauchen und wie die Kirche sich daran beteiligen kann. Fragen Sie die 25-jährigen und die 35-jährigen, die Kinder und die Konfirmanden, die 55-jährigen und die 67-jährigen, die 80-jährigen und die 85-jährigen. Halten Sie alle Antworten fest, auch die scheinbar unbrauchbaren. Erzählen Sie sich gegenseitig an einem Wochenende das für Sie ärgerlichste und das erfolgreichste Interview. Laden Sie alle, die Sie besucht haben, zu einer Gemeindeversammlung ein. Sprechen Sie über die Ergebnisse und laden Sie die Besucher ein, in verschiedenen Gruppen mit Ihnen darüber weiter nachzudenken. Ob 10 Personen kommen oder 100. Ich bin mir sicher, dass diese 3 Monate Ihre Gemeinde verändern werden. Vor meinem inneren Ohr höre ich einige, die sagen: „Alle Aktivitäten einstellen, das geht gar nicht. Außerdem werden die Menschen uns erst gar nicht die Tür aufmachen.“ Wenn die Mitglieder der Gemeinde Ihnen nicht die Tür aufmachen, dann ist das auch ein Hinweis darauf, dass die Gemeinde sich verändern muss. Wenn sie Ihnen die Tür aufmachen, dann ist das immer auch ein Hinweis darauf, dass sie noch mit Ihnen reden, egal, wie sie schimpfen oder was sie Ihnen erzählen.

Ich breche an dieser Stelle ab, weil ich Ihnen keine Rezepte an die Hand geben will.

Ich sage weiterhin: „Doch, doch... das geht!“

Dipl. Päd. Gerrit Heetderks, Dürerstr. 49, 45659 Recklinghausen