



Evaluation eines Leitbildes

Das sture Festhalten an eine einst getroffene Übereinkunft kann zwar unterschiedliche gute Gründe haben, doch birgt dieses Vorgehen die Gefahr in sich, dass mit der Zeit Ideal und Realität immer mehr auseinanderklaffen. Diese Feststellung betrifft natürlich auch ein Leitbild einer Kirchengemeinde oder kirchlichen Einrichtung und erst recht ihre strategische Planung.

Die Zeit ist längst *vuca* geworden. *Vuca* ist ein Akronym und steht für **V**olatility (Volatilität/Schwankungsbreite), **U**ncertainty (Unsicherheit), **C**omplexity (Komplexität) und **A**mbiguity (Mehrdeutigkeit). Schnelle Veränderungen zeichnen die gesellschaftliche und wirtschaftliche Umwelt aus.

Daher sollte ein Leitbild von Zeit zu Zeit einer Überprüfung unterzogen werden, ob die Grundannahmen der Organisationsanalyse noch immer stimmen und inwieweit die Organisation noch in die Erwartungswelt der Umwelt hinein passt.

Günstigstenfalls wird ein Leitbild als „work in progress“ verstanden, das mit den Mitarbeitenden mit großer Beteiligungsmöglichkeit erarbeitet wurde und von Zeit zu Zeit wieder überprüft wird. Das heißt, die Organisation schließt sich zur Innen- und Außenwelt nicht ab. Sie bleibt im Gespräch und lässt sich im Blick auf ihre Identität und ihren Auftrag berühren und passt verantwortlich ihre innere Bestimmung bei Bedarf behutsam an.

Bevor Sie mit der Evaluation beginnen, klären Sie zuvor Ihre Fragestellung. So ergeben sich dann auch unterschiedliche Instrumente für die Evaluation.

Fragen, wie diese, könnten die Evaluation eines Leitbildes leiten:

1. Wie präsent ist das Leitbild den Mitarbeitenden und welche Inhalte sind ihnen daraus bewusst?
2. Wie hilfreich ist das Leitbild zur internen Orientierung und bei zu treffenden Entscheidungen?
3. Wie nützlich ist das Leitbild, Mitarbeiter an die Kirchengemeinde oder kirchliche Einrichtung zu binden und sie zu motivieren?
4. Inwieweit beflügelt die Vision Menschen und schafft neue Ideen?
5. Wie passen die Vision und die Herzenswerte der Organisation zusammen?
6. Inwieweit werden die Werte in der Organisation gelebt und kultiviert?
7. Wie nah ist das Mission Statement (die einprägsame Aufgabenbeschreibung) an dem zu leistenden Auftrag der Kirchengemeinde oder kirchlichen Einrichtung?
8. Welche Übereinstimmungen und welche Reibungspunkte ergeben sich zwischen den Erwartungen der Kunden, Mitglieder, Zulieferer mit dem formulierten Mission Statement?
9. Inwieweit reagiert das Mission Statement auf die Herausforderungen und Bedarfe der Zielgruppen?

Ziel der Evaluation sollte sein, Ihr Leitbild aktuell zu halten, damit es nach innen und außen seine Wirkung entfaltet.

Ernst-Eduard Lambeck, Pfarrer für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung im Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste, Dortmund