

Jahresbericht 2019

AEM – Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Missionen

Anhang 1 Abschlussbericht: AEM Service Analyse 2017 – 2018

Der nachfolgende Bericht zeigt die Ergebnisse einer längeren Umfrage von Mitgliedern und zeigt in welcher Form die AEM Service Leistungen angepasst werden müssen.

I. Der Mitgliederstand und Mutationen innerhalb der AEM Mitglieder per 31.Okt 2019:

- 37 Missionswerke
- 6 theologische Ausbildungsstätten
- 3 Einzelmitglieder

Von den hier aufgelisteten Werken und Organisationen wurden 42 besucht, die 43. Organisation fand dazu im gegebenen Zeitraum keine Zeit. Im Unterschied zu den Mitgliederberichten konzentriert sich dieser Bericht allein auf die Ergebnisse der Umfrage.

II. AEM Service Analyse

Allgemeiner Eindruck und Rückblick:

Die Untersuchung half einige offene Fragen von der Perspektive der Notwendigkeit und der Qualität des AEM Service zu beantworten. Die Dauer der Untersuchung erlaubte einerseits die länger schwelenden Fragen und Erfahrungen vom Hintergrund einer länger andauernden Erfahrung her zu beantworten, andererseits stehen die Ergebnisse auch für eine Zeit, in der Fragen um den Umgang mit Migranten die Gemüter beschäftigten. – Das betrifft vor allem Missionen, die neben ihren Auslandseinsätzen via der Arbeitsgemeinschaft Interkulturell auch national mit Migrantenkirchen und Dienststrukturen zusammenarbeiten.

Aufbau der Analyse:

Unterteilung in die vier Blöcke:

1. Zufriedenheit
2. Werksinteressen
3. Liste gewünschter Themen
4. Tendenzen der Entwicklung

Der Bewertungsgradmesser (ohne TDS und CM)

Bewertungsmaassstab: Beim Zufriedenheitsindex ist ein Gradmesser für den Grad der Zufriedenheit. Die Quersumme stellt sich aus den Werten von 9 spezifischen Service Gebieten zusammen, in denen die AEM Service anbietet.

Die Werte werden durch Fragen ermittelt, bei der Befragte für seine Antwort den Wert einer Zahl in der Skala von 1 – 5 ausdrücken musste. Die Bewertung 5 steht dabei für «absolut zufrieden», während die Bewertung 1 das genaue Gegenteil bedeutet.

Vor einem Jahr hatten wir noch fast keine theologischen Ausbildungsstätten und ihre Erwartungen in der Auswertung berücksichtigen können, das änderte sich im Verlauf des Jahres 2019.

1. Die Bewertung der Zufriedenheit (Zufriedenheitsindex)

Bewertungskriterien: Da die AEM ein Dachverband mit möglichst flacher Struktur ist, würde ein zu hoher Wert eine ungesunde Abhängigkeit von AEM Diensten anzeigen. Bei der grossen Breite an Interessen, wie sie die AEM abdeckt, sollte der Zufriedenheitsindex einen Durchschnitt von um 4 als zufriedenstellende Bewertung gelten. (momentan 3,91 Vorjahr 3,96).

Auffälligkeiten: Leider konnte idea spektrum seit Oktober 18 bis August 19 seine Punktebewertung nicht mehr wesentlich steigern. Die AWM blieb weiterhin der grosse Renner. Die Bewertung der Mitgliedertreffen avancierte auf den geringen Unterschied von 0.09 Unterschied in der Bewertung.

Mission.ch Web	Member Care	AWM Vergünstigungen	AWM Bildungsangebote	AEM in IDEA	Gütesiegel	Missionstheolog. Fragen	AEM Mitgliederversamml.	AEM Vorstand
4,02	4,02	4,30	4,19	3,64	3,40	3,66	4,21	3,83

2. Der Endstand bei der Kategorie: Werk-spezifische Interessen:

Bei dem Index Werk-spezifischer Interessen scheint ein tieferer Durchschnitt aufgrund einer erwünschten relativen Dienstautonomie idealer. Er fiel trotz der relativ autark arbeitenden theologischen Ausbildungsstätten ohne sendende Strukturen nur um 0,1 Punkte 3,144 (Dez 18: 3,24), d.h. die AEM Dienstleistungen werden für das Ergebnis auch von ihnen im Allgemeinen recht hoch bewertet.

organisatorisch	missions-theologisch	strategisch	Betreuung der-Missionare	Rekrutieren neuer Missionare
3,09	3,14	3,33	3,28	2,88

3. Endstand bei der Kategorie Aktuelle Themenkategorien (einzelne Themen in extra Blatt beim GL):

Missions-Recruiting (17); Missionstheologie (8); Versicherungen (6); Missionsbildung /Evangelisation (4), PR /Akquisitionen(4); Migranten (3); Missionssoziologie (1).

Bewertung: Gegenüber der Bewertung vor einem Jahr stieg die Zahl derer, die das Rekrutieren priorisieren weiter stark an. Ebenso ist das Thema Versicherungen weiter erwähnt worden. Akquisitionen und Public Relations wurde jedoch nicht weiter als wichtig genannt. Die Auswertung enthält im Anhang neben der Kategorisierung auch die Angaben zu organisationspezifischen Antworten

4. Entwicklungstendenzen

Die Fragestellung nach der Entwicklung von Tendenzen war in den Bereichen:

4.1 Tendenzen Entscheidungsfähigkeit (folgende Kernantworten wurden gegeben)

Weniger Verbindlichkeit, auf kollegialem Niveau, im Team, Abschied v. denominationellen Denken, gleich geblieben, ad hoc Entscheidung üblich geworden, spontaner und für kürzeren Zeitraum, beeinflusst von veränderter Nord-Süd Dynamik, kein Thema, kann nichts dazu sagen, unter Jungen grössere Angst vor falschen Entscheidungen.

Vermuteter Grund: Auswahl viel grösser, Angst sich vielleicht mit dem Zweitbesten zufrieden geben zu müssen (Schamkultur im Vormarsch!), durch starken Individualismus gebremst, nicht besprochen, es fehlt oft an Durchhaltevermögen, heute nicht so festgelegt wie früher, heute: selbstständiger, schneller, selbstbewusster, kurzfristiger als früher, mehr Angebertum, Ruf unklar, Vertreten von internationalen und lokalen Werken, gabenorientiert und individualistisch, selbstzentrierter, bereit zu gehen, aber kann mir jemanden helfen? Junge Leute keine Lust an Leiterschaft, kurzfristige Entscheide, für Entscheid Vorinformation, Stimmung stark beeinflusst, Sicherheitsdenken, Ängste gewachsen, Unverbindlichkeit, Vorausschau mehr praktizieren, neue Leitungsstrukturen, weiss nicht, Leute sind ausgeglichener, Entscheidungen für langfristige Projekte erzeugen Angst, nicht besprochen, Jungen Raum

zum Entscheiden geben, heute selbstständiger, mit grösserem Vorwissen ins Gespräch, Unverbindlichkeit, Unterstützung von aussen, sehr flexibel, wollen immer das Beste heraus holen, heute spontaner und für kürzeren Zeitraum, die heutige Jugend ist hilfloser; das überfordert sie, keine Probleme, Entscheidungen stark geprägt durch digitale Medien

4.2 Tendenzen Kompetenz des Missionars

je nach Bereich, aufgrund ihres Bezugs zum Thema kompetent, besser, weniger Vorbereitung, gut, Qualifizierung wichtig, mehr Know-how da, Arbeit nicht anders, aber komplexer, oft erst auf dem Feld erkennbar, bzgl. Wissen ja, bzgl. der Weisheit nein, fachliche aber nicht Feldkompetenz, wichtig und erwünscht, Bild des «Missionars» ist anders geworden, die einen packen es leicht, andere tun sich schwer, fachlich kompetenter, Team-Kompetenz gering gleich, technisch besser, Konfliktlösungsprobleme, besser geworden gleich geblieben, Ausbildungen sind standardisiert, sind kompetenter, gehen nicht so schnell mit einem Halleluja Gefühl hinaus, haben mehr interkulturelle Vorbildung, mehr Werkzeuge heute, unterschreiben von Wertestatements Voraussetzung, sehr kompetent

Bedarf: soziale, intrinsische Motive, theologisch besser geschult, kognitiv besser, charakterlich schwächer, grosser Bedarf bei Jungen für Begleitung, Kompetenz kommt aus der Ortserfahrung d. Missionars, gleich gut geblieben, willig schnell biblische Lehre zu kontextualisieren, Qualifizierung erwünscht, heutige MAs sind sehr kompetent, auf vielen Gebieten kompetenter als früher, geringe Kompetenz in Teams, gut, nehmen auch Gefühle in ihr Fragen auf, aus Fehlern gelernt, multikulturelle Kompetenz gefragt, besser vorgebildet, schriftl., mündl. Ausdruck besser, andere Verteilung, die Leben sind viel vielfältiger und gefüllter als früher, das Bewusstsein interkulturellen Denkens nimmt zu, keine Probleme, die Sensibilität für das Anliegen ist enorm gewachsen,

4.3 Tendenzen Teamfähigkeit

gestiegen, gross, mehr Individualismus, sehr gut, heute agiler, Zusammenarbeiten auf Augenhöhe, teamfähiger, arbeiten nicht mehr in Hierarchien, gut, in Teams ja, zu wenig entwickelt, nicht besprochen, oft negative Prägungen da, es ist besser geworden auch vor Ort, geringere Ausdauer in Konflikten, ist nach wie vor gut stabil, neue Sprachen, abhängig v. Phase/Persönlichkeit, der Lernfähigkeit in Teams. Gehen gerne in Teams zusammen, nicht mehr alleine wie früher. Teaminteressiert, aber nicht teamfähig, wieder verbessert, Gefahr von Dünkel bei IGW, ISTL vorhanden, höhere zeitl. Flexibilität gefordert, läuft unterschiedlich gut, besser (3) lernfähiger, gleich gut geblieben, mussten uns für neue Optionen öffnen, in Teams sehr unterschiedlich, Ausdauer geringer in Konflikten. Man läuft von Problemen davon, Fähigkeit gewachsen, heute oft teamfähiger keine scharfe Trennung mehr, eine Frage nach der Persönlichkeit, Lernfähigkeit in Teams stark gestiegen, Teamarbeit ist stärker als früher, Konfliktlösungen müssen erlernt werden, Konzentration ist nicht von vornherein gegeben.

4.4 Tendenzen Spendenfreudigkeit

stark entwickelt, per Person gesiegen, keine Neue, grosszügig, gut wenn emotional hochgeladen, Leute spenden heute nicht weniger, unterstützungsfreudig, aber wollen die Projekte genau kennen. Gut, geringer, gut, nicht besprochen, seit Jahren stabil, sind dankbar, gute Entwicklung, Projekte kein Problem,

Pesön. Rückgängig, mehr Projekt-/Missionars-orientiert., stabil, gestiegen, Projekte müssen gut vorgestellt werden, heute muss man mehr schreiben und reden, jeder Spender ist nicht gleich, Zahlen sind wichtig. Wenn man bei Ehrenkodex ist, ist man auf der sicheren Seite. Das Ziel ist mit den Gemeinden Mission vorzustellen, geistl. Anliegen nicht zu vermarkten, Schwache Entwicklung, personenbezogen, bis 30 Projekte, dann Namen wichtig, eine Konzeptänderung gelang, kein Problem, man muss methodisch anders vorgehen, gleich gut geblieben, klappt gut in der Schweiz, nicht besprochen, Projekts-, Personen-, nicht Werk-orientiert, Allgemeinspenden gingen zurück, Projekte werden richtig gut unterstützt und das läuft gut, keine Veränderung, gut

4.5 Tendenzen missionstheologische Herausforderungen

Grosstadtmission, Pastoren, theolog. Studenten müssen neu in Fokus kommen, keine Anfragen an gute Missionstheologie, ganze Familien sollten in die Mission, MBBs ;Missionskirchen, Migrantenbetreuung, Creation Care wichtig geworden, Thema der tatsächlich Unerreichten im Kontext der Umgebung verstehen, MBBs in Partnerschaften arbeiten, Partnerschaften, indigene Mitarbeiter, nicht besprochen, Kontextualisierung vorangekommen, Arbeiten in Partnerschaften, Schulpastoren, in Schulen/Gemeinden, brauche wieder mehr davon, MBBs ;Missionskirchen, Migrantenbetreuung, Keine Ahnung, Viele Lokalgemeinden sind zwar sehr aktiv im Umfeld von bis zu 30 km im Umkreis, aber nicht darüber hinaus. Mission ist zu uns gekommen, deshalb brauchte wir keine Leute mehr in die Mission schicken, Die globale Süden – Norden Realität. Die Unerreichten, Chancen durch Integrationsarbeit gestiegen, Fusionen in Missionsländern, Annäherung an Katholizismus, Antwort d. Postmodernismus, Kontextualisierungsfragen: wie kann ein Muslim Jesus folgen, Sendungsbewusstsein der Gemeinden und Missionen ungleich, von UUPG zu UPG einfacher, als es einer Gemeinde erklären, manche packen es, andere nicht, selbsttragend, autark, aber auch isoliert von anderen int. Servants, nicht besprochen, keine Veränderungen, kann dazu nichts sagen, Welt des Buddhismus, unmittelbare Kommunikation wichtig, Kontextualisierung vorangekommen, keine Anfragen an gute Missionstheologie, Evangelikalismus in Gefahr zugunsten von sozialem Engagement, Mission ist im Paradigmenwechsel, wie man Mission leben soll, Rolle vom Westler und vom Einheimischen, auch Finanzen, Eine konstruktivere Gesprächskultur wäre eine Hilfe. "missional" nicht als Ausrede für missionarisch verwenden, Das Evangelium muss das Zentrum bleiben

4.6 Tendenzen Personal

Unverändert, unverändert, kein grosses Problem gewesen, Kurzeinsätze gut, Ein Frau Mission, kurze Verträge, weniger Hierarchien, Kurzeinsätze gut, mangelt an Ausdauer, an Jungmissionaren, an Geschäftsleuten, nicht eindeutig, keine Veränderungen, besser als früher, ältere Ehepaare melden (55+) sich gerne, brauchen Vorstandsmitglieder, auch eine Frau, Teilzeitmodus, heute viel mehr Fragen. Personal heute mehr auf sich fokussiert als früher, brauchen mehr Betreuung. Sie meinen, sie wissen es viel besser als du und denken, sie seien gescheit. Leute haben heute viel mehr Angst als früher, wenig neue Leute, eher befristete Verhältnisse, rekrutieren gerade einige fähige Leute, brauchen Mitarbeiter, heute klarere Vorstellungen, alles gleich geblieben, Langzeiteinsatz nicht mehr da, keine Verträge, aber Leitbild, keine Veränderungen, eher ältere Ehepaare, die sich melden (55+), die bringen viel Freude und Stabilität hinein, das legt für Kurzzeitler eine gute Grundlage, rekrutieren auf divers.

Kanälen, rekrutieren schwieriger, keine Langzeitverträge mehr. Bedarf für eine andere Führungskultur, viel mehr kooperativ und viel agiler, nicht hierarchisch und nach Prinzipien strukturiert, Man muss die Erwartungen stärker klären vor der Anstellung, keine langfristigen Zusagen mehr, keine grossen Änderungen.

4.7 Tendenzen bei Versicherungen

keine gr. Änderungen, via Chrischona, keine gr. Änderungen, besser, 50+ aufwendig zu versichern, Pool für passende Personen kleiner, komplexer wegen AHV bei Auslandseinsätzen, 50+ aufwendig zu versichern, definitiv immer komplizierter, keine gr. Änderungen, nicht erwerbstätige = ein Problem, keine gr. Änderungen, Läuft gut. 2. Säule Sachen über AKSA abgemacht, bedeutsamer wie früher, sehr gut (Bewertung 5), AKSA hilft, komplizierter geworden, Leute brauchen alle möglichen Versicherungen bevor sie gehen, Krankenversicherungen, über eine französische Versicherung versichert, KK für int. Verhältnisse, disk. Bankengesetze, komplizierter, komplizierter geworden, kann nichts sagen, suchen international, individuelle Lösungen, In CH sehr komplex, komplizierter geworden, komplizierter geworden, brauchen Hilfe, Nichterwerbstätige sind das gr. Problem, das macht Martin Ochser. Man schaut heute mehr für die Missionare als früher. Heute übernehmen wir via Prosperita mehr Verantwortung, nichts geändert, man muss dranbleiben, komplizierter geworden, 50+ aufwendig zu versichern, keine gr. Änderungen, keine Veränderungen, keine, nichts Neues und Ungewöhnliches.

4.8 Tendenzen bei der Betreuung der Missionare

unverändert, unverändert, Laptop, Internet, Telefon heute besser T&O System, schnell aufgeben immer üblicher, Betreuung heute wichtig, gute HR Arbeit ein "Muss", Diskutieren lieber zeitintensiver muss von Missionen selbst getan werden, Bedeutung muss wieder steigen, 50+ Altersgruppen intensiv, keine Erfahrung, sehr selbstständig, müssten besser betreut werden, brauchen heute mehr Betreuung, Missionare sind alle sehr selbstständig, unter 40 Jährige intensiver, zeitintensiver, im Bereich von Member Care brauchen die Leute heute mehr Zeit, sind heute nicht so stabil, unsere Gesellschaft spielt stark mit den Emotionen, die Leute brauchen viel mehr Beistand, mobiler, vernetzter, zu autarker Lebensstil braucht durch neue Medien mehr Disziplin nicht, aber wichtig nötig, Absprache mit Missionaren verbessern Leben als "Grossfamilienmission" ganz oben auf der Liste der "To Dos" ermutigende Betreuung notwendig intensiver geworden schwieriger geworden, 50+ Altersgruppen intensiv, brauchen heute mehr Betreuung als früher. Das Leben ist komplizierter geworden, heute besser, heute besser, heute zeitaufwendiger, mehr, früher kein Coaching, Mentoring, ähnlich wie beim Personal, sie hätten gern mehr Regeln. «Hilfe bedeutet Regeln geben», keine Missionare, Bedarf da! Jetzt viel weniger Abbrüche.

4.9 Tendenzentwicklung Juristischer Natur

Bankkonti für Auslandschweizer, via Chrischona, komplizierter geworden, keine Ahnung, PROSPERITA gut, EU Gesetze machen Mühe, Visafragen, Vermutlich ein potentieller Konfliktherd, kompliziert, normale Entwicklung, offiz. Kanäle wie ASO nutzen Visumsfrage für ausl. Studenten, keinen besonderen Bedarf. Datenschutz Formular, müssen immer mehr Gesetze erklären, Komplizierter, zwei Vereine gegründet, jetzt besser, komplizierter geworden, Ungefähr gleich geblieben wie früher, verschärftes,

komplizierteres Steuersystem, fordert stärker als früher, AHV-EL weiter beobachten, Gesetze beachten, in UK eine charity gegründet, unter der alle Gruppen vereint werden können, gleich geblieben, admin. Vorgaben durch Behörden bei Steuerbefreiung, gleich geblieben, dankbar für Namenswechsel, komplizierter, Datenschutz, Vorschriften, Hilfe gut, offiz. Kanäle wie ASO nutzen, müssen immer mehr Gesetze erklären, AEM Beitrag sehr wertvoll, Auslandschweizergesetz scharf beobachten, dran bleiben, keine, die die AEM Hilfe gebraucht hätte, Bildungsgesetze haben uns beholfen (Bologna Gesetz z.B.), es hat sich nichts geändert, keine Probleme. Die Bologna Regelung für Bildungsfragen war einschneidend wichtig, aber seither gab es keine juristisch einschneidende Veränderungen

Eine abschliessende Beurteilung:

Viele Bewertungen sind ähnlich, einige wenige gegensätzlich. Die grösste Veränderung beim Zufriedenheitsindex gab es bei der Bewertung des Gütesiegels (Ehrenkodex) und idea Spektrum. Das widerspiegelt die gegenwärtigen Entwicklungen an, die beide Organisationen gegenwärtig durchlaufen. Das Gütesiegel sackte von einer Bewertung von fast 4,0 auf 3,40 ab, während idea Spektrum in der Bewertung von 3.19 Mitte 2018 auf eine Endbewertung immerhin auf 3,64 anstieg. Der Wechsel des Direktoren beim Ehrenkodex und neue integrierte Modelle werden die Werte voraussichtlich wieder umkehren. Der Service vom mission.ch Team wird mit je 4,02 gleichbleibend gut bewertet genauso wie die Serviceleistungen des Member Care Netzwerks. Die AWM ist weiterhin der ungeschlagene Spitzenreiter, allerdings mit einem Abstand von nur 0,09 Bewertungspunkten in der Skala gegenüber der Bewertung unserer Mitgliederversammlungen; sie nehmen in der Gesamtwertung Rang 2 ein. Der Beitrag der AEM Dienste im Bereich der Missionstheologie wird mit 3,66 stärker als der Beitrag von idea bewertet, also vergleichsweise moderat, wenn man bedenkt, dass Missionstheologie als Hauptstärke bei missiotop angesiedelt wurde. Die praktischen Elemente der Missionstheologie werden durch Einführung des KAIROS Kurses, die Weitergabe von EM und eine entsprechende Themenwahl bei Mitgliederversammlungen zwar besprochen und abgedeckt, brauchen aber möglicherweise mehr stimulierenden Schub durch weitere ergänzende Dienste /Programme/Themen. Die gewünschten Themen zeigen für missionstheologische Beiträge nach der Rekrutierung den zweithöchsten Service Bedarf an! Das zeigt einerseits eine gesunde, auf die zentralen Themen der Mission ausgerichtete Haltung, andererseits auch das durch den hohen Konsens für Wachstum und Entwicklung vorliegende Potential zum Aufbruch zu neuen Ufern!

Zusammenfassung AEM Mitgliederbericht des Geschäftsführers:

Der AEM Service wird geschätzt und hilft. – Aber nicht jedem gleich gut und intensiv. – Der regelmäßige Newsletter als Teil von Membercare hatte in den Gesprächen eine hohe und verbindende Bewertung erhalten. – Neu dazugekommen ist die Internetseite, die aber nicht mehr Teil dieser Bewertungsanalyse ist.

Abgesehen von der erfreulichen Fortentwicklung im Bereich Member-Care im weitesten Sinne, dürfte das weitere Augenmerk in den Bereichen Vorstandsentwicklung, Mobilisierung, Missionstheologie und den Versicherungen liegen.

Was von der ganzen Umfrage bedeutungsvoll geblieben ist, sind sicher die Themen. – Ihre Priorisierung für die Mitgliedertreffen kann für die kommenden zwei Jahre sicher zu Hilfe genommen werden.