

Fünfzehn Jahre Corporate Identity-Seminare im Ordenszentrum Nieder-Weisel 1993 bis 2008

von Christian-Erdmann Schott

Die Corporate-Identity (CI)-Seminare sind eine Antwort der Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. (JUH) auf die Wiedervereinigung; eine Antwort, die sich vom geistlichen Teil des Ordensauftrages - "Eintreten für den Glauben" - auch für das vornehmlich praktisch-diakonisch ausgerichtete Ordenswerk JUH nahe legte. Bis zur Vereinigung der beiden deutschen Staaten war die Notwendigkeit für die Einrichtung solcher Seminare nicht unbedingt gegeben. Bis dahin, ja bis zur Strukturreform des Jahres 1994, war die JUH ein überwiegend ehrenamtlich arbeitender und geführter Verband, dessen Mitarbeiter, Ehrenamtliche wie Hauptamtliche, in der Regel kirchlich sozialisiert waren und im Blick auf Glauben, Kirche, Diakonie und auch Johanniterorden über ein einigermaßen ausreichendes Grundwissen verfügten. Das war bei den Mitarbeitern aus den so genannten "Neuen Bundesländern", die nach der Wende ab 1990 zu uns kamen, nicht so. Nicht alle, aber die große Mehrheit von ihnen war kirchenfern aufgewachsen, hatte keine positive Beziehung zu Kirche und Diakonie entwickeln können und wusste nicht, wer wir eigentlich waren, woher wir kamen und was wir wollten. Das war die Ausgangslage für die Einrichtung dieser Seminare.

I. Mitarbeiterentwicklung - Hauptamtlich Beschäftigte der JUH ¹

Jahresende	Alte Länder ²	Neue Länder	Gesamt
1974			125
1975			194
1976			259
1983			602
1985			808
1989			1 100
1990	2 709	---- ³	2 709
1991	2 798	1 463	4 261
1992	3 065	1 821	4 886
1993	3 109	2 268	5 377
1994	3 507	2 752	6 259
1995	3 823	3 214	7 037
1996	4 231	3 479	7 710
1997	4 560	3 592	8 152
1998	4 689	3 654	8 343
1999	4 573	3 753	8 326
2001	4 587	3 755	8 342
2002	4 438	3 818	8 256
2003	4 765	3 881	8 646
2004	4 814	4 057	8 871
2005	5 215	4 338	9 533
2006	6 891	3 442	10 333
2007	7 866	3 465	11 331

Dazu kommt die zwei- bis dreifache Zahl an Ehrenamtlichen, allerdings fast ausschließlich in den Alten Bundesländern. Im Jahr 2005 kamen zu den Hauptamtlichen der JUH noch die 5 400 Hauptamtlichen der Johanniter GmbH, das heißt die Mitarbeiter, die in den Einrichtungen des Ordens, also Krankenhäusern, Seniorenheimen, Anlagen für Betreutes Wohnen, Pflegeheimen arbeiten.

II. Die Anfänge 1993 bis 1997

Die Anfänge der heutigen CI-Seminare gehen zurück bis ins Frühjahr 1993⁴. Damals habe ich in meiner Eigenschaft als ehrenamtlicher Bundespfarrer der JUH (1984-2006) über die Bundesgeschäftsstelle zum Wochenende 27.- 29. August 1993 ins Ordenszentrum Nieder-Weisel bei Butzbach zu einer *Informationstagung über die glaubensmäßigen und historischen Grundlagen sowie die Ziele der Arbeit der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.* eingeladen. Etwa zwanzig Mitarbeiter waren dieser Einladung gefolgt, die meisten von ihnen aus den neuen Verbänden in der früheren

DDR. Da niemand jemanden kannte, lag es nahe, mit einer Vorstellungsrunde zu beginnen und dabei auch Rückfragen aus dem

Teilnehmerkreis zuzulassen. Diese Vorstellungsrunde ist stilbildend geworden bis heute. Sie ist ein fester Bestandteil der Seminare, weil sich die Teilnehmer auf diese Weise kennenlernen können und wissen, mit wem sie es in den folgenden Tagen zu tun haben; aber auch, weil die Berichte über die von ihnen vertretenen Arbeitszweige den Gesamt-Verband JUH oder die in der Johanniter GmbH zusammengeschlossenen Einrichtungen in ihrer Vielfalt anschaulich in Erscheinung treten lassen. Das heißt, die Johanniter-Familie erlebt sich selbst, persönlich vermittelt, einschließlich der Höhen und Tiefen, die bei der Arbeit in den einzelnen Berufssparten auftreten können. In den Jahren nach der Wende bis weit in die 1990er Jahre hinein war damit zugleich immer auch ein Beitrag zum Zusammenwachsen der JUH zu einem gesamtdeutschen Johanniter-Ordenswerk gegeben.

An die Vorstellung schloß sich ein gemeinsames Abendessen in der damaligen "Johanniterklausur" an, das zwanglos in den geselligen Teil überging. Diese gemeinsamen Abende mit der Möglichkeit zu persönlichen Gesprächen halte ich für sehr wichtig. Sie tragen erheblich zum zwanglosen gegenseitigen Kennenlernen bei. Am nächsten Tag fanden dann die Vorträge statt. Meine Themen sind Kirchengeschichte - Diakoniegeschichte - Ordensgeschichte, nach der Mittagspause ausführliche Führung durch die Komturkirche schließend mit einer Andacht. Die Idee, die mich dabei von Anfang an geleitet hat, ist, die Johanniter-Ordensgeschichte für die Gewinnung der Mitarbeiter für die Ziele des Ordens, für die innere Evangelisierung der JUH zu nutzen - anknüpfend an die Beobachtung, dass die Teilnehmer bereits Mitarbeiter im Gesamt-Verband *Die Johanniter* sind.⁵ Die Kirche in Nieder-Weisel, rein romanisch, Baubeginn 1197, erweist sich dabei als großartiges architektonisches Zeugnis für den Doppelauftrag der Johanniter: Eintreten für den Glauben, Hilfe für die Kranken und Schwachen. Nach der Andacht erhält jeder Teilnehmer zur Erinnerung und zum persönlichen Gebrauch das JUH-Gebetbüchlein "Befehl dem Herrn deine Wege".⁶ Manche baten zusätzlich um eine Widmung.

Weitere Wochenendtagungen folgten. Die Rückmeldungen aus den Kreisen der Teilnehmer (TN) und aus den entsendenden Verbänden waren ausgesprochen positiv mit der Folge, dass Bundesvorstand und Präsidium aufgrund einer Initiative von Bundesvorstand Dr. Andreas v. Block-Schlesier im Einvernehmen mit den Landesverbänden Ende 1996/Anfang 1997 beschlossen, die Seminare in das Fortbildungsangebot der JUH aufzunehmen. Damit erhielten sie einen offiziellen Status.

III. Die neue Struktur ab 1997

Mit der verbandsoffiziellen Etablierung haben sich die Rahmenbedingungen sehr verbessert. Denn nun verpflichteten sich die Landesverbände, pro Jahr eine bestimmte Anzahl von Teilnehmenden nach Nieder-Weisel zu schicken. Die Zahl der Seminare steigerte sich zunächst auf zwölf bis vierzehn im Jahr. Sie wurden finanziell abgesichert, auf drei Tage in der Arbeitswoche gelegt, mit dem marktgängigen Titel *Corporate Identity* (CI) und mit einem hauptamtlichen Leiter Organisation und Durchführung, zum Teil auch thematische Mitarbeit, ausgerüstet. Über die Zielsetzung der Seminare heißt es - dem aktuellen Stand (seit 2005) entsprechend:

„WIR - Die Johanniter' ist ein Corporate Identity-Seminar, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der stationären Einrichtungen der Johanniter GmbH (Altenpflegeeinrichtungen, Tageskliniken, Krankenhäuser) und der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. die Grundlagen der Arbeit der Johanniter vermitteln soll. Das Seminar befaßt sich weniger mit fachlichen Inhalten und Themen, es legt den Schwerpunkt vielmehr nur das Grundsätzliche.

In diesem Sinne geht es darum,

durch Information des Mitarbeiters

die Identifikation des Mitarbeiters und die

Motivation des Mitarbeiters zu fördern."⁷

Das erste Seminar der neuen Art fand vom 10.-12. März 1997 in Nieder-Weisel statt. Bis Ende 2000 lag die Leitung in den Händen des ehemaligen Landesbeauftragten JUH Rheinland/Pfalz-Saarland, Christian Kunz; ab 2001 bei dem früheren hauptamtlichen Vorstand des Regionalverbandes JUH Hessen-West (Wiesbaden), Volker Schmelzeisen, der 2005 die Betreuung der in den Häusern der Johanniter GmbH arbeitenden Teilnehmer übernahm, während Hans-Michael Krahl, bis dahin hauptamtlicher Vorstand im Kreisverband JUH Marburg-Biedenkopf, für die Mitarbeiter der JUH zuständig wurde. Diese Arbeitsteilung war notwendig geworden, nachdem durch das Hinzutreten der Johanniter GmbH (2005) die Zahl der Seminare im Jahr 2006 auf 28 (16 für die JUH, 12 für die GmbH) erhöht worden ist. Um die Durchmischung zu fördern, ist ab 2007 die Trennung in JUH- und GmbH-Seminare aufgehoben worden. Damit ist eine Entwicklung eingeleitet, die sich in der Zukunft noch positiv auswirken wird.

Die theologisch-kirchengeschichtlichen Elemente des Seminars sind durch die verbandsoffizielle Etablierung inhaltlich nicht berührt oder verändert worden. Sie werden außer von mir von den Pfarrern Günther Grigoleit, Dr. Gerhard Dietrich, Dr. Matthias Meyer, Knuth Fischer, Stefan Bergner und von Prof. Wolfgang Stribny behandelt, während für die organisationsspezifische Seite Praktiker und Fachleute aus den Einrichtungen des Ordens, der JUH und der GmbH zuständig sind. Bei ihnen geht es um den Status von JUH und GmbH, das heißt Aufbau und Organisation des Ordens, die Ordenswerke im Rahmen von Kirche, Diakonie und Wohlfahrtspflege, im Verhältnis zu Partnern und Mitbewerbern am Sozialmarkt, zu "Kunden" und Kundenerwartungen, aber auch satzungsgemäße Aufgaben, Kooperationsfelder, Marketingziele, Imageziele, Vernetzungen, Corporate Design. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Ordensgeschichte, für die Dedo Graf Schwerin v. Krosigk, Hans Scriba, Volker Schmelzeisen, Hans-Michael Krahl verantwortlich waren und zum Teil noch sind. Den Abschluss bildet ein anonymer Fragebogen, in dem die Teilnehmer ihre Eindrücke von dem erlebten Seminar in Noten von 1-6 oder in persönlichen Stellungnahmen niederlegen können. In den Jahren 1997 bis 2007 sind auf diese Weise 218 Seminare mit insgesamt 3 206 Teilnehmern durchgeführt worden.⁸ Für das Jahr 2008 sind wiederum 26 Seminare geplant.

IV. Die Leitsätze

Neben den Satzungen wird während der drei Seminar-Tage wiederholt an die Leitsätze erinnert, die das Präsidium der JUH 1996 verabschiedet hat. Ihre identitätsstiftende Bedeutung wird optisch vermittelt und mündlich erläutert. Sie müssen darum auch hier genannt werden:

Wir Johanniter

fühlen uns dem Gebot zur christlichen Nächstenliebe verpflichtet und verstehen uns als Teil der evangelischen Christenheit.

helfen dem hilfsbedürftigen Menschen auch in geistiger und seelischer Not, als Werk des Johanniterordens und in seiner Tradition der Pflege von Kranken und Schwachen, ohne Ansehen der Nationalität, Hautfarbe und Religion sowie unabhängig von politischen Interessen.

retten Menschen bei Katastrophen und in anderen Notlagen bei uns zu Haus und überall in der Welt.

arbeiten zuverlässig mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz, in gleichberechtigtem Zusammenwirken von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Kräften am gemeinsamen Ziel.

erhalten und stärken unsere wirtschaftliche Kraft und unsere Position am Markt, damit wir auch morgen noch wirksam helfen können, in fairem Wettbewerb und in Partnerschaft mit befreundeten Organisationen.

verdienen Vertrauen, denn wir verantworten unser Handeln nach innen und außen und legen Wert auf Transparenz.

wenden uns einander als Dienstgemeinschaft zu; wir begegnen uns wie anderen offen, taktvoll und mit menschlichem Respekt.⁹

V. Dozenten der Jahre 1993 bis 2008

Chronologisch, das heißt nach dem Eintrittsbeginn in die Mitarbeit, sollen 11 die Dozenten der Seminare nach Schwerpunkten geordnet vorgestellt werden:¹⁰

1. Seminarleitung und -organisation, Führungen, Vorträge

F. W. Christian Kunz, 1997 bis 2000, vorher (ea) Landesvorstand Rheinl./Pfalz-Saar
Volker Schmelzeisen, 2001 bis 2007, vorher (ha) Regionalvorstand Hessen-West
Michael Krahl, seit 2005, vorher (ha) Vorstand KV Marburg-Biedenkopf

2. Kirchen-, Diakonie- und/oder Ordensgeschichte, Andachten

Dr. Christian-Erdmann Schott, Bundespfarrer, EM JUH, EK Johanniterorden
Detlef Nierenz, Kreisverbandspfarrer Wiesbaden
Dedo Graf Schwerin v. Krosigk, Ordenswerkmeister, EK Johanniterorden
Hans Scriba, Präsidium, (ea) Landesvorstand Bayern, RR Johanniterorden
Prof. Dr. Walter G. Rödel, Historiker, EK Johanniterorden
Günther Grigoleit, Landespfarrer Niedersachsen-Bremen, RR Johanniterorden
Dr. Gerhard Dietrich, Kreisverbandspfarrer Mainz
Prof. Dr. Wolfgang Stribny, Historiker, RR Johanniterorden
Dr. Matthias Meyer, Landespfarrer Baden, Bundespfarrer seit 2006, ER Joh.-Orden
Knuth Fischer, Pfarrer in der Bundesgeschäftsstelle Berlin
Stefan Bergner, Pfarrer, LV NRW Fachbereich Kinder- und Jugendarbeit

3. Fachbereiche JUH - Unternehmensphilosophie

Dr. Andreas v. Block-Schlesier, (ha) Bundesvorstand JUH, RR Johanniterorden
Ingrid Gräfin v. Schmettow, Vizepräsidentin JUH
Hubertus Graf v. der Schulenburg, (ea) Landesvorstand Hessen-Rheinland/Pfalz-Saar, später Sachsen-Anhalt/Thüringen, RR Johanniterorden
Burkhard Kühntz, vorher (ha) Landesvorstand Rheinland/Pfalz-Saar
Claudia Jabir, Bundesgeschäftsstelle, Abteilungsleiterin Marketing/Kommunikation
Lutz Minnich, Bundesgeschäftsstelle Berlin, Justitiar und Leiter des Präsidialbüros
Horst Wagner, LV Hessen-Rheinland/Pfalz-Saar, Ausbildung/Katastrophenschutz
Silvana Radicione, Bundesgeschäftsstelle, Abteilungsleiterin Soziale Dienste; Prokuristin der Johanniter GmbH; jetzt (ha) Landesvorstand Niedersachsen-Bremen
Andreas Hautmann, (ha) Landesvorstand Bayern
Wedig v. Below, (ea) Landesvorstand Baden-Württemberg, RR Joh.-Orden
Thomas Mähner, (ha) Landesvorstand Niedersachsen/Bremen
Rüdiger BuB, (ha) Landesvorstand Sachsen-Anhalt/Thüringen
Andreas Lange, (ha) Regionalvorstand Wetterau, Frankfurt/M; Hessen-West (Wiesb,)

4. Fachbereiche GmbH - Unternehmensphilosophie

Andrea Trenner Johanniterschwesternschaft, Ordensoberin
Stefan Beck, Bundesgeschäftsstelle, danach Beauftragter für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit des Johanniterordens und der Johanniter GmbH
Ruth Moser-Weikert, Geschäftsführerin Johanniterhäuser Süd GmbH
Andreas Reiter, Qualitäts- und Riskmanagement; MedControlling
Horst Molenaar, Geschäftsführer J-Senioreinrichtungen Region West; Landesleitung Nordrhein-Westfalen
Martin Kruse, Prokurist der Johanniter GmbH
Lutz Gebhardt, Prokurist der Johanniter GmbH
Sieglinde Roicke, J-Krankenhaus im Fläming; Geschäftsführung J-Dienstleistungsgesellschaft und J-Haus Berlin
Sylvia Ziesmann-Busche, Öffentlichkeitsarbeit/Qualitätsmanagement J-Krankenhaus Geesthacht
Oliver Teßmer, Leiter Verwaltung und Marketing EPSG (GmbH Stendal)

VI. Reaktionen der Teilnehmer - eine allgemeine Auswertung

Am eindeutigsten messbar sind die Reaktionen der Teilnehmer in den anonymen Fragebogen, um deren Ausfüllung sie seit 2002 am Ende jedes Seminars gebeten werden. Dabei wird unter der Überschrift "Was war neu?" zunächst danach gefragt, wie weit die vermittelten Inhalte für sie neu - zum Teil neu - nicht neu waren. Bezogen sind diese Fragen auf die Komplexe:

Christlicher Ursprung und christliche Inhalte
Unsere Arbeit in der Tradition der Diakonie
Der Johanniter: Die Wurzeln der JOH Struktur des Johanniterordens
Johanniter-Schwesternschaft
Johanniter -Hilfsgemeinschaft
Johanniter-Unfall- Hilfe
Johanniter GmbH
Die Einrichtungen und Werke des Ordens als "soziales Dienstleistungsunternehmen (Kunde, Wettbewerb)
"Firmenphilosophie" (Corporate Identity; Imageziele)

Die Auswertung der Fragebögen von 1058 Teilnehmern zeigt beispielhaft die Tendenz der Antworten zu den folgenden Fragen:

„Christlicher Ursprung, christliche Inhalte“ waren für 202 Teilnehmer (19,10/0) völlig neu, für 566 (53,5 0/0) zum Teil neu;

„Unsere Arbeit in der Tradition der Diakonie“ war für 318 Teilnehmer (30,1 0/0) völlig neu, für 544 (41,5 0/0) zum Teil neu;

„Die Wurzeln unserer Arbeit in der Geschichte des Johanniterordens“ waren für 383 Teilnehmer (36,2 %) völlig neu, für 477 (45, 1 %) zum Teil neu.

Volker Schmelzeisen: Mehr als drei Viertel der Teilnehmer gehen allein bei diesen Themenkomplexen mit neuen bzw. erweiterten Kenntnissen aus dem Seminar heraus.¹¹

In den Fragebögen sind weiterhin die folgenden acht Fragen zu beantworten:

Einladung/Vorausinformation
Themen/Zeitansätze
Didaktik/Methodik
Referenten
Seminartechnik/ Arbeitsräume
Betreuung: Unterbringung/Verpflegung/Rahmen
Atmosphäre im Seminar
Seminar insgesamt

Die Durchschnittsnote, die die Seminare von den TN insgesamt erhielten, ist 1,7: die Dozenten sogar 1,6.

VII. Persönliche Erklärungen von Teilnehmern zu den Seminaren

Aussagekräftiger noch als die Noten sind persönliche Bewertungen in Stichworten oder kurzen Sätzen, zu denen sich Rund ein Drittel der Teilnehmer veranlaßt gesehen hat. Sehr viel differenzierter als die Schulnoten geben sie Einblick in die Empfindungen der TN, die Interaktion in der Gruppe, die Wahrnehmung der Abläufe. Auf die Bewertung der Dozenten nach Schulnoten ist ab Ende 2006 auch von der Seminarleitung verzichtet worden. Für diese Untersuchung wurden die Statements zu den Rubriken "Atmosphäre im Seminar" und Seminar gesamt" aus den Jahren 2004 bis Ende Januar 2008 ausgewertet. Sie lassen sich vier Schwerpunkten zuordnen:

- a) Persönliche Befindlichkeit während des Seminars
- b) Die Gruppe
- c) Die Durchführung des Seminars
- d) Ertrag, Konsequenzen

Zu a) Die persönliche Befindlichkeit während der drei Seminartage war bei fast allen TN gut, wenn nicht sogar sehr gut.

Ich habe mich sehr wohl gefühlt (vier Mal).¹²

Die Atmosphäre war Sehr offen, angenehm (drei Mal).¹³

Offene, gelöste Atmosphäre, zwanglos.¹⁴

Nette Atmosphäre.¹⁵

Sehr wohltuend. Es war entspannend und anregend zugleich.¹⁶

Hat mir gut gefallen und gut getan.¹⁷

Hat viel Spaß gemacht.¹⁸

Ein nicht zuvor so gut erlebtes Seminar.¹⁹

Es gibt aber auch Einschränkungen: Manchmal leicht verkrampft, liegt aber an den Teilnehmern.²⁰

Zu b) In den Fragebogen der Seminarleitung wird nach der Gruppe nicht ausdrücklich gefragt. Häufigkeit und Genauigkeit der Äußerungen über die anderen TN, Kolleginnen und Kollegen, zeigen aber, dass die jeweilige Gruppe eine hohe Bedeutung für die Befindlichkeit und für den Seminarerfolg des einzelnen besitzt. Nach und neben Verpflegung, Unterbringung, örtliche Gegebenheiten - zeitweise sehr störende Baumaßnahmen in Nieder-Weisel²¹ - gehört die Gruppe zu den großen mitgestaltenden und mitprägenden Elementen jedes Seminars. Es ist nicht auszuschließen, dass bei nicht wenigen TN beim späteren Rückblick auf den Besuch der Tagung die Erlebnisse in der Gruppe sogar stärker präsent sind als die von den Dozenten vermittelten Inhalte. Die Äußerungen zu diesem Thema zeigen, dass sich die TN mit ihren Mitteilnehmern auseinandergesetzt haben und dabei auch zu klaren Ergebnissen gekommen sind. Wie unterschiedlich ihre Urteile ausfallen, lassen die folgenden Beispiele erkennen. In beiden Fällen beziehen sie sich auf dieselbe Gruppe:

Sehr heterogene Gruppe. War manchmal schwierig, Gesprächsthemen zu finden. Sehr gut gemischtes Team der TN, hat sehr viel Spaß gemacht.²²

Zum Teil waren Seminarteilnehmer störend, haben sich mit anderen Dingen beschäftigt.

Super Team, nette Kontakte.²³

Ein TN empfiehlt: Zusammensetzung mit ähnlichen Berufsgruppen wäre besser.²⁴

Dagegen: Sehr angenehm, war eine sehr gute Zusammenkunft einzelner Johanniterbetriebe.²⁵

Besonders gut: Andere Leute aus anderen Verbänden kennenzulernen.²⁶

Es waren Mitarbeiter aus vielen verschiedenen LV da. Das Seminar hat vor allem auch den Kontakt zu den Mitgliedern untereinander gefördert.²⁷

Trotz der unterschiedlichen Fachrichtungen im guten Gespräch.²⁸

... auch die Mischung der Mitarbeiter aus den einzelnen Fachgebieten ist wirklich gut, so kann man auch die einzelnen Bereiche der JUH kennenlernen, von denen man vorher eigentlich nicht wußte, dass es sie gibt.²⁹

Gelegentliche Einschränkungen ändern nichts am Gesamteindruck einer überwiegend positiven, zum Teil sogar begeisterten Beurteilung der Interaktion in den einzelnen Gruppen während des Seminars. Hier einige Beispiele:

Sehr nette Gruppe. - Selten so eine bunte, aber interessante Gruppe bei einem Seminar gefunden.³⁰

Sehr nette Kollegen kennengelernt und sehr angenehm.³¹

War wirklich 'ne tolle Truppe. - Gutes Team.³² - Wir waren ein Spitzenteam.³³

Waren eine sehr gute Truppe.³⁴ - Sympathischer Haufen.³⁵

*Atmosphäre sehr gut, trotz der Heterogenität der Gruppe.³⁶
Guter Austausch mit Kollegen³⁷. - Nette Teilnehmer.³⁸
Aber auch: Heterogene Gruppe, hätte dynamischer sein können.³⁹*

Überboten werden diese Urteile nur noch von Statements, die darauf hindeuten, dass es TN gibt, die in diesen Tagen eine Johanniter-Gemeinschaft erlebt haben, die Sie als besonders beglückend empfanden:

*Eine seltene Symphonie.⁴⁰ - Alle waren lieb.⁴¹
Doll, dass sich Fremde so schnell aufeinander einlassen.⁴²
Neben der inhaltlichen Detailisierung ist das Hierarchie übergreifende Moment der herausragende Punkt dieses Seminars gewesen.⁴³*

Erst durch die Fragebogen ist herausgekommen, dass für wohl nicht ganz wenige TN in der gegenseitigen Anrede ein Problem liegen kann. Jedenfalls haben sich im Auswertungszeitraum drei TN ausdrücklich dazu geäußert:

*Die Atmosphäre hätte persönlicher sein können - Anrede "DU" und nicht "SIE".⁴⁴
Etwas ungewohnt und distanziert, liegt's am Sie?⁴⁵
Vielleicht sollte man "DU" sagen!⁴⁶*

Das Leitungsteam überlässt die Regulierung dieser Fragen den Gruppen. Die Dozenten verwenden grundsätzlich die Anrede "Sie".

Dass die veranstaltungsfreien Abende als wesentlicher Bestandteil der Seminare empfunden werden, zeigt die Bemerkung eines TN: *Sehr gut, viele Gespräche abends, fast das wichtigste am Seminar.*⁴⁷ Zusammen mit dem Standortvorteil, den die Komturkirche in Nieder-Weisel darstellt, spricht auch diese Erfahrung gegen eine Verlagerung der CI-Seminare an andere Orte und ihre Konzentration auf einen Tag. Solche Maßnahmen sind in der JUH diskutiert worden aus der verständlichen Überlegung, dass die entsendenden Verbände auf diese Weise eine Menge Geld einsparen könnten. Für die Seminare wären Veränderungen dieser Art allerdings sehr zu bedauern. Sie wären das Ende der großzügigen Zugewandtheit der Organisation zu ihren Mitarbeitern.

Zu c) Im Blick auf die Durchführung der Seminare waren es bereits die vorgegebenen Standardfragen, bei deren Beantwortung die Wahrnehmungen der TN greifbar wurden. Neben Vorausinformation, Verpflegung und Unterbringung gehört dazu vor allem die Beurteilung der Arbeit der Dozenten. Hier ist es mitunter zu deutlichen Differenzen gekommen. Die Regel ist das aber nicht. Daneben gibt es Wünsche, Hinweise, Vorschläge, die von den TN eingebracht werden. Vorn steht dabei der Wunsch nach stärkerer Beteiligung der Gruppen am Seminar durch Diskussionen oder Gruppenarbeit, gefolgt von Anregungen zum Einsatz technischer Medien, zu den Zeitanisätzen oder Schwerpunkten⁴⁸ bis hin zu Pausen oder Raucherzeiten. Diese immer nur von einzelnen stets freundlich vorgetragenen Bemerkungen werden deutlich überstrahlt von der Zustimmung, auf die die Anlage und Durchführung der Seminare insgesamt stoßen. Einige Beispiele:

*Kompliment - es war zu keinem Zeitpunkt langweilig. Danke!⁴⁹
Mischung gut und Querschnittsthemen interessant.⁵⁰
Erwartungen übertroffen.⁵¹ - Super!!! - Super⁵²
Wertschätzung, Miteinander, Offenheit und Wissensvermittlung motivieren und fördern⁵³ - Es hat mir rundherum sehr gut gefallen.⁵⁴
Im ganzen sehr gut und informativ.⁵⁵ - Sehr positiver Gesamteindruck.⁵⁶
War ein interessantes Seminar.⁵⁷
Angesichts der Vielfalt und Tiefe der Themen haben die Referenten sehr anschaulich ihre Bereiche in der Kürze der Zeit erläutert.⁵⁸
Referenten sehr offen und freundlich, ebenso Seminarteilnehmer.⁵⁹
War eigentlich alles super! Dankeschön!⁶⁰ - Eine große Bereicherung.⁶¹
Man/frau merkt die langjährige Erfahrung.⁶²
Informativ, interessant, keine Wünsche und Anregungen offen.⁶³*

Verschiedentlich ist anerkennend auf die Andachten am zweiten Seminartag Bezug genommen worden. Auch Nichtchristen haben dazu bzw. zur christlichen Ausrichtung der Arbeit Stellung genommen. Hier drei Äußerungen:

Habe immer versucht, im Sinne der Menschlichkeit und Nächstenliebe "Aus Liebe zum Leben" zu leben und zu handeln und fühle mich als Atheist in dieser Arbeit (von Ihnen jetzt) besser verstanden und aufgehoben. Danke für Ihr Vertrauen und Verständnis⁶⁴

*Ich wusste durch Vorausinformation ganz genau, worum es in diesem Seminar geht. Da ich Heide bin, konnte ich vieles, was mit Christentum zu tun hatte, nicht verstehen. Ich verstehe aber, dass man die ganze Vorgeschichte nicht in 3 Tagen erzählen kann.⁶⁵
Vielleicht sensiblere Vorbereitung der Nichtchristen auf die Andacht.⁶⁶*

Zu d) Die Frage, was ihnen die Teilnahme an den Seminaren gebracht hat, konnte in den Fragebogen nicht gestellt werden. Eine Reihe von TN hat aber eine persönliche Bilanz gezogen:

*Ich finde es (das Seminar) unendlich wichtig für den einzelnen Mitarbeiter, der keine "Führungsposition" hat, damit nicht das Gefühl vorherrscht, "ich wurschtel hier nur so alleine rum": Meine Identifikation mit den Johannitern ist wesentlich gestiegen ...
Ich bin ein Johanniter ... gehöre dazu.⁶⁷
Wir-Gefühl wurde gestärkt.⁶⁸ - Ich bin glücklich, ein Johanniter zu sein.⁶⁹
Hat in den Trubel der Zeit etwas Ruhe gebracht und gute Information.⁷⁰ ... konnte auch eine Menge mitnehmen.⁷¹
Ich konnte viel neues Wissen erwerben.⁷² - Wir sind "Die Johanniter"⁷³
... die Vorträge waren gut verständlich, sodass ich die Struktur und den Aufbau der JUH viel besser verstehe.⁷⁴
Spannend. Dass es so etwas gibt, ist ganz toll. So erfährt man auch endlich etwas über unser "System" ... kann vieles besser verstehen und nachvollziehen.⁷⁵
Sehr wichtig, nun zu wissen, wer sein Arbeitgeber ist und dass man sich damit auch identifizieren kann!!!⁷⁶
Sehr viel Interessantes gelernt.⁷⁷
Horizont wird erweitert - neue Arbeitsbereiche werden vorgestellt.⁷⁸*

Wiederholt haben sich TN veranlasst gesehen, ihre Begeisterung in aufmunternde Zurufe einmünden zu lassen:

*Weiter so, vielen Dank!⁷⁹ - Tadellos.⁸⁰ - Klasse! Weiter SO!⁸¹
Wunderbar! Vielen Dank!⁸²
Jederzeit wieder mit diesem Team. Hat riesig Spaß gemacht.⁸³
Vielen Dank für das hervorragende Seminar; viel Erfolg weiterhin.⁸⁴
Einfach Spitze.⁸⁵ - Definitiv!! Weiter so! (3 Mal).⁸⁶*

Diese Ansicht schlägt sich auch in der Absicht nieder, für den Besuch der Seminare zu werben.

*Ich werde es (das Seminar) auf jeden Fall meinen Kollegen weiterempfehlen.⁸⁷
Wir-Seminare sind für KiTa-Leiter grundlegend.⁸⁸
Sollte wirklich jeder Johanniter besuchen. (zwei Mal)⁸⁹
Für viele Mitarbeiter wäre dieses Seminar auch sehr zu empfehlen, da das Interesse und die Nachfrage sehr groß ist.⁹⁰
Viel erfahren, was in der weiteren Arbeit weitergegeben wird.⁹¹ Werde schwärmend aus dem Haus und weitergehen.⁹²*

Auch wird der Wunsch geäußert, die Seminare zu verlängern, zu wiederholen oder in anderer Form fortzusetzen:

*Könnte noch ein bis zwei Tage länger gehen!⁹³ Das Seminar war bloß zu kurz.⁹⁴
Zu empfehlen wären Auffrischungseminare.⁹⁵ Ich komme gern wieder (vier Mal).⁹⁶
Müsste nach gewisser Zeit aufbauend und als Erfrischung nochmals angeboten werden.⁹⁷ Danke, bitte wieder!⁹⁸*

In diese Euphorie mischen sich gelegentlich auch zurückhaltendere Töne:

*Straffung in 2 Tage wäre zum Teil nicht schlecht.⁹⁹
Eine freiwillige Teilnahme hätte eine positivere Grundeinstellung hervorgerufen (zwei Mal).¹⁰⁰*

VIII. Abschließende Bemerkungen

Schriftliche, auswertbare Teilnehmer-Urteile aus den Jahren 1993 bis 1997 liegen nicht vor. Zu dieser Zeit waren die Seminare noch im Entwicklungsstadium und auch das Abfragen von TN-Reaktionen noch nicht so perfektioniert wie heute. Ich erinnere mich aber, dass sich im Vergleich zu heute die Motivation zur Teilnahme an den Seminaren geändert hat. In den ersten Jahren, noch unter dem Eindruck der Wiedervereinigung, kamen aus der früheren DDR überwiegend verschämte, verschüchterte Christen; Menschen, die als Mitarbeiter von der JUH übernommen worden waren und nun hofften, hier als Christen nicht nur eine berufliche, sondern

auch eine geistig-geistliche Heimat zu finden. Nicht wenige stammten aus Pfarrhäusern, andere hatten in kirchlichen oder diakonischen Einrichtungen eine Ausbildung absolviert. Diese wollten nun wissen, wie weit ihr neuer Arbeitgeber das Christliche ernst nimmt und ob sie als Christen wirklich willkommen sind.

An die Stelle des Bedürfnisses nach Ermutigung trat ab etwa 1995 vorrangig das Bedürfnis nach Information. Die Teilnehmer wollten Näheres über ihren Arbeitgeber wissen. Die meisten aber kamen, weil die entsendenden Vorgesetzten der Meinung waren, dass es ihnen gut täte, wenn sie mehr über "*Die Johanniter*" wüssten. Das traf besonders auf neu Eingestellte zu, die fast gar keine Ahnung von uns hatten. Immer wieder sind aber auch verdiente langjährige Mitarbeiter, denen die Vorgesetzten eine Auszeichnung zukommen lassen wollten, zu den Seminaren geschickt worden. Für Ehrenamtliche sind seit etwa 2000 zwei Seminare im Jahr angeboten worden, die dann aber an Wochenenden abgehalten werden. Dieses Angebot für die große Zahl der Ehrenamtlichen scheint mir quantitativ unzureichend. Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter müsste mehr getan werden.

Die Hauptamtlichen, die von den Einrichtungen und Verbänden nach Nieder-Weisel geschickt werden, müssten durch die entsendenden Stellen zeitlich und inhaltlich auf die Seminare vorbereitet oder eingestimmt werden; mehr als das zum Teil bisher geschehen ist. Mitarbeiter, die sich zur Teilnahme "verdonnert" fühlen, brauchen immer erst eine Weile, bis sie wirklich einsteigen. In der Regel gelingt es, sie zu interessieren und einzubinden. Aber es wäre für den Seminarrerfolg günstiger, wenn bei allen TN von vornherein eine positive Grundeinstellung vorherrschen würde.

Insgesamt ist zu wünschen, dass JUH und Johanniter GmbH ihr Engagement für die Gewinnung und Fortbildung der Mitarbeiter auch in Zukunft fortsetzen. Die Kosten sind zwar erheblich. Aber sie sind gut angelegt in Menschen, die sich mit den Johannitern und ihren Zielen identifizieren, gern bei uns arbeiten und dazu beitragen, dass wir in der Bevölkerung Vertrauen genießen, einen guten Namen haben und dann auch durch Aufträge, Fördermitgliedschaften und Spenden unterstützt werden. Überzeugte und überzeugende Mitarbeiter sind ein unbezahlbarer Schatz für *Die Johanniter* heute und in Zukunft.

Fußnoten:

1 Volker Schmelzeisen, "WIR - Die Johanniter". Eine evangelische Hilfsorganisation sichert ihre Identität. In: Zwanglose Beiträge. Ekkhard Verchau zur Vollendung seines achtzigsten Lebensjahres, herausgegeben von den Zwanglosen, Mainz 2007, S. 205-215, hier S. 214 - Weitergeführt für die Jahre 2006 und 2007 unter Mithilfe der Bundesgeschäftsteile in Berlin.

2 Einschließlich Zentrale Einrichtungen wie Bundesgeschäftsstelle, Bundesschule u. ä.

3 Die 1990 gegründeten Verbände in den Neuen Ländern wurden noch bei ihren "Patenverbänden" in den Alten Ländern geführt.

4 Christian-Erdmann Schott, CI-Seminare. In: Ders., Von Oppeln nach Mainz. Stationen - Institutionen - Perspektiven, Würzburg 2007, S. 223-228.

5 Christian-Erdmann Schott, Die Ordensgeschichte im Dienst der Glaubensvermittlung (Evangelisierung). In: Hessische Genossenschaft des Johanniter-Ordens, 3. Mitteilungsheft Dezember 2006, S. 31-40.

6 Herausgegeben im Auftrag der Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. von Christian-Erdmann Schott unter Mitarbeit von Günther Arras, Ulrich Radtke, Gisbert v. Spankeren, Oktavformat, 1. Aufl. Bonn 1994, 80 Seiten; 4. Aufl. Berlin 2004, 84 Seiten.

7 Referenten-Unterlagen WIR-Seminare. Die Johanniter. Aus Liebe zum Leben. Abschnitt 1.

8 Hessische Genossenschaft des Johanniter-Ordens, 4. Mitteilungsblatt Dezember 2007, S. 47 aktualisiert durch Seminarleiter Michael Krahl.

9 Referenten-Unterlagen, wie Anm. 7, Abschnitt 6.

10 Erklärung der Abkürzungen: LV Landesverband, RV Regionalverband, KV Kreisverband, EPSQ Einkaufsgesellschaft der Provinzial-Sächsischen Genossenschaft, (ha) = hauptamtlich, (ea) = ehrenamtlich, ER Ehrenritter, RR Rechtsritter, EK Ehrenkommendator, EM Ehrenmitglied.

11 V Schmelzeisen, wie Anm. 1, S. 213.

12 13.-15.2.2004; 6.-8.9.2005; 23.-25. 1. 2006; 14.-16.1. 2008

13 4.-6.10.2005; 15.-17. 11. 2005; 8.-10. 10.2007.

14 5.-7.4.2005.

15 18.-20.6.2007.

16 29.4.-1. 5. 2005.
17 7.-9. 6. 2005.
18 21.-23.9. 2004.
19 21.-23. 1. 2008.
20 23.-25. 8. 2005.
21 Es handelte sich um die Baumaßnahmen bei der Errichtung des neuen Tagungs- und Kongresszentrums, eine Investition des LV Hessen/Rheinland-Pfalz/ Saar von 5,5 Mill. Euro. Die Einweihung mit 350 Gästen fand am 26. Oktober 2007 statt. Berichte in: aktiv. Zeitung für die Mitarbeiter der Johanniter-Unfall-Hilfe e. v., Ausgabe Nov./Dez. 2007 S. 1 und: Johanniterorden Heft 4/Dez. 2007 S. 11
22 1.-3.3. 2005
23 4.-6. 9. 2006
24 25.-27. 8. 2006
25 7.-9. 6. 2005.
26 3.-5. 7. 2006; 24.-26. 8. 2004.
27 6.-8. 9. 2005; 21.-23. 9. 2004.
28 7.-9. 6. 2005.
29 27.-29. 1. 2004.
30 20.-22. 9. 2005.
31 29.-31. 8. 2005; 23.-25. 8. 2005.
32 15.-17. 11. 2005.
33 10.-12. 9. 2007.
34 4.-6. 12. 2007.
35 21.-23. 9. 2004.
36 29.11.-1. 12.2006.
37 23.-25. 10. 2006.
38 23.-25. 8. 2005.
39 14.-16.1.2008.
40 29. 4.-1. 5. 2005.
41 5.-7.4.2007; 27.-29. 9. 2005.
42 15.-17.6.2004.
43 14.-16.1.2008.
44 4.-6. 9. 2006.
45 21.-23. 9. 2004.
46 15.-17.6.2004.
47 20.-22.8.2007.
48 z. B. Zu voll gepackt am 2. Tag (18.-20. 6. 2007).
49 8.-10. 10.2007.
50 23.-25. 10. 2006.
51 20.-22. 8. 2007; 23.-25. 10. 2006.
52 26.-28.10. 2004.
53 1.- 3. 6. 2004.
54 11.-13. 10. 2005.
55 25.-27. 10. 2005.
56 29. 4.-1. 5. 2005.
57 1. - 3. 6. 2004.
58 20.-22. 11. 2006.
59 7.-9. 6. 2005.
60 4.-6. 9. 2006.
61 26.-28. 10. 2004.
62 14.-16. 1. 2008.
63 19.-21. 4. 2005.
64 10.-12. 2. 2004.
65 1.-3. 6. 2004.
66 1.- 3. 6. 2004.
67 30. 3.-1. 4. 2004.
68 10.-12.2.2004.
69 27.-29. 1. 2004.
70 11.-13. 10. 2006.
71 23.-25. 1. 2006.
72 15.-17.11. 2005.
73 25.-27. 10. 2005.
74 15.-17.11. 2005.
75 5.-7.7.2005.
76 13.-15. 9. 2005.
77 15.-17.3.2007; 22.-24.1. 2007.
78 27.-29.6.2007.
79 20.-22. 9. 2005.
80 ebd.
81 30.3. - 1. 4. 2004.
82 23.-25. 1. 2006.
83 2~-27. 10. 2005.
84 4.-6. 10. 2005.
85 5.-7.4.2005.
86 19.-21. 4. 2005; 13.-15.4.2004; 27.-29. 1. 2004.
87 10.-12.9.2007.
88 28.-30.3.2007.
89 7.-9. 9. 2004; 13.-15.4. 2004.
90 11.-13. 10. 2006.

91 11.-13. 10. 2006.

92 13.-15.4.2004.

93 9.-11. 11. 2004.

94 27.-29. 2. 2004.

95 27.-29. 6. 2007.

96 11.-13.10.2006; 23.-25. 8. 2005; 27.-29. 6. 2007; 5.-7. 4. 2007.

97 15.-17.3.2005.

98 4.-6. 9. 2006.

99 25.-27. 10. 2005.

100 23.-25.8.2005; 15.-17. 11. 2005 - Wobei diese Kritik auf die Verbände zurückweist, die ihre TN mitunter viel zu kurzfristig informieren und ganz unzureichend vorbereitet auf die Seminare schicken.