

6.2. „Moin“ sagt man hier. – Molfsee Innovativ. K.I.L.O. im Amt Molfsee

Roman Hoppe



Wie alles begann

In einer Sachgebietsleiterbesprechung in der Gemeindeverwaltung Molfsee sprach Anfang des Jahres 2000 der damalige Bürgermeister Dr. Andreas Kulczak die Sachgebietsleiter auf das im Amt Preetz-Land erfolgreich durchgeführte Modell einer Organisationsentwicklung in einer kleineren Amtsverwaltung an. Es bestand Einvernehmen, das Amt Preetz-Land zu besuchen und sich von Herrn Gromke als leitenden Verwaltungsbeamten Näheres erklären zu lassen. In dieser Zeit hatte Herr Gromke in einigen Fachverbänden bereits über das Modell berichtet und es gab erste schriftliche Abhandlungen für die Öffentlichkeit zu diesem Projekt.

Der Besuch war sehr informativ und beeindruckend. Als damaliger Sachgebietsleiter hat mich der fast leere Schreibtisch des leitenden Verwaltungsbeamten sowie das Eingeständnis, auf Kontrollfunktionen fast gänzlich zu verzichten, am meisten verblüfft.

Anschließend gab es Gespräche mit den ehrenamtlichen Bürgermeistern des Amtes Molfsee und dem Amtsvorsteher sowie einen erneuten Besuch mit diesem Personenkreis beim Amt Preetz-Land. Nach einigen Diskussionen bestand bei den Bürgermeistern, dem Amtsvorsteher und den Sachgebietsleitern Einvernehmen, sich an dem Projekt Kommunale Initiative für lernende Organisation (K.I.L.O.) zu beteiligen.

Für Molfsee wurde der Begriff MOIN (Molfsee Innovativ) zu einem entsprechenden Logo, welches die Bürgerinnen und Bürger / Kunden, die hauptamtliche Verwaltung und die ehrenamtliche Verwaltung sowie die Politik / ehrenamtliche Kommunalpoliti-

ker darstellen sollte. MOIN sagt man bei uns im Lande, wenn wir anderen Menschen begegnen. Eine Begegnung besonderer Art sollte auch der Begriff MOIN sein.

Ein Jahr später gab es eine Befragung der Mitglieder der hauptamtlichen Verwaltung (Kernverwaltung) sowie der Mitglieder der ehrenamtlichen Verwaltung. Des Weiteren gab es eine groß angelegte Bürgerbefragung im Oktober 2001. Das Kurzgutachten zur Auswertung dieser Befragungen von Frau Dipl.-Soz. Elke Wichmann und Prof. Dr. Dr. Leo Kißler ergab als Gesamteinschätzung, dass das Betriebsklima im Amt Molfsee offenbar stark angeschlagen war. Trotzdem schien mit der vorhandenen Kompetenz und dem Veränderungswillen eine gute Basis zur Neuorientierung vorhanden zu sein, die genutzt werden sollte – möglicherweise unter Einsatz externer Beratung / Mediatoren.

Nachträglich betrachtet erscheint es mir als Fehler, zu dem damaligen Zeitpunkt den Einsatz externer Beratung nicht in Anspruch genommen zu haben.

Aufgrund der Bürgerbefragung gab es einen 78seitigen Katalog mit Anregungen und Fragen. Diese Gesamtübersicht zur vorläufigen Thesenbildung war Grundlage für verschiedene Arbeitsgruppen, die vorläufige Thesen zu ihren Bereichen bildeten. Diese Arbeitsgruppen hatten ihre Termine zu den Treffen eigenständig festgelegt und die Themen unterschiedlich aufbereitet. Der Projektplan K.I.L.O. war in folgende Projektphasen gegliedert:

1. Startphase (z.B. Einführung in den Projektverlauf und die Projektphilosophie, Wunschenken der Projektvoraussetzungen)
2. Diagnosephase (Fragebogenaktion und Auswertung)
3. Lösungsphase (z.B. Fortbildung, Lösungsthemen erarbeiten)
4. Umsetzungsphase (Maßnahmen durchführen und letztendlich die Erfolgskontrolle durchführen)

Wer Eier isst, denkt nicht an die Mühe der Henne

In vielen Arbeitsgruppen bei den verschiedenen Phasen haben das Ehrenamt, das Hauptamt und die Bürgerinnen und Bürger eng und fleißig miteinander gearbeitet. Dabei wurde viel gegenseitiges Verständnis gezeigt und jeder lernte durch die gemeinsame Arbeit die Partner besser kennen und schätzen.

Trotzdem gab es auf dem Weg viele Probleme. Nach der Philosophie von K.I.L.O. gibt es den organisatorischen Eisberg, der an der Oberfläche eine formelle Struktur mit fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten darstellt. Unter der Wasseroberfläche gibt es Bereiche, wie Beziehungen, Gefühle, Einstellungen usw. In Molfsee ist es uns nicht ganz geglückt, den Eisberg aufzutauen, zu verändern und im Fluss zu bleiben. Dabei möchte ich nur zwei Tiefpunkte ansprechen, welche die Schwierigkeiten dieses Projektes bei uns darstellten:

1. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten im November 2002 erklärt, bis zum 31. März 2003 nicht mehr aktiv bei dem Projekt K.I.L.O. / MOIN mitzuarbeiten.
2. Der Amtsausschuss des Amtes Molfsee hatte die Haushaltsmittel für das gesamte Projekt gesperrt, da er nicht transparent über die Höhe der Einnahmen und Ausgaben informiert war.

Nach diesen beiden Tiefpunkten war der Begriff K.I.L.O. / MOIN in Molfsee negativ belastet und konnte nicht mehr mit dem Elan der Anfangsphase weitergeführt werden. Die Situation im Amt Molfsee ist noch eine andere, als bei den anderen beteiligten Ämtern. Die Gemeinde Molfsee wird hauptamtlich geführt. Der hauptamtliche Bürgermeister wird für sechs Jahre gewählt und kann dann wechseln. Bei den anderen Ämtern ist der leitende Verwaltungsbeamte der Motor des Projektes. Dieser ist nicht durch eine Wahlzeit eingeschränkt und kann das Projekt auch längere Zeit fortführen. In Molfsee gab es ab 01.04.2003 einen neuen Bürgermeister. Hierfür war es von Vorteil, dass dieser als Sachgebietsleiter vorher in der Verwaltung tätig war und das Projekt kannte. Die Lehrgänge für die Ehrenamtler und die hauptamtliche Verwaltung waren mit Sicherheit sehr positiv und haben zum besseren kundenorientierten Verhalten beigetragen. Gerade die Lehrgänge in den letzten Monaten haben mir gezeigt, dass wir in dem Projekt zu wenig Wert auf den unteren Teil des organisatorischen Eisberges (Beziehungen, Einstellungen, Gefühle usw.) Wert gelegt haben. So haben wir uns einige Schrammen geholt, die wir hätten vermeiden können. Dass zeitgleich andere Projekte neben der täglichen Arbeit liefen, wie die ländliche Struktur- und Entwicklungsanalyse (LSE) und das Bewertungsverfahren als geprüftes Umweltmanagement (EMAS) entsprechend den Vorgaben und Anforderungen der Europäischen Vorschriften, tat dem K.I.L.O.– MOIN-Prozess nicht gut. Eine Bündelung der Kräfte wäre in jedem Falle besser gewesen.

Aber auch aus den Steinen, die in den Weg gelegt werden, kann man Schönes bauen

Sichtbare Veränderungen sind nur in kleinen Punkten erreicht worden. Zum Beispiel haben wir eine völlig neu gestaltete Broschüre für Neubürger erstellt und die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geändert. Das Verständnis der bei dem Prozess aktiv beteiligten Bürgerinnen und Bürger, den Ehrenamtlern und den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist gewachsen und in diesen Bereichen konnte Vertrauen aufgebaut werden. Das kundenorientierte Verhalten wurde insgesamt verbessert. Statt der Begriffe Politik, Verwaltung und Bürger gibt es jetzt die Begriffe hauptamtliche Verwaltung, ehrenamtliche Verwaltung und Kunden. Dass wir letztlich alle in einem Boot sitzen, ist vielen, aber leider noch nicht allen, bewusst geworden. Auch wenn K.I.L.O. beendet wird, bleibt die Gemeinde und das Amt Molfsee weiter eine lernende Organisation.

6.2.1. Hat K.I.L.O. uns etwas gebracht?

Der Prozess K.I.L.O. aus der Sicht eines Mitarbeiters der Gemeinde Molfsee

Georg Jessen

„Ich möchte sie bitten, kurz einen Bericht über den Prozess K.I.L.O./MOIN aus der Sicht eines Mitarbeiters zu schreiben“, sagte „mein“ Bürgermeister vor geraumer Zeit zu mir und ergänzte seine Aussage noch mit der Bemerkung „zumal Sie ja von Anfang an Mitglied der Projektlenkungsgruppe (PLG) waren“.

„Tja, was hat uns oder mir persönlich das Projekt in Molfsee eigentlich an positiven Veränderungen gebracht?“ fragte ich mich und wollte die mir selbst gestellt Frage schon spontan mit „nichts!!!“ beantworten.

Und noch einmal ließ ich den Prozess im Geiste Revue passieren. Erinnernte mich, wie sich im September 2000 die Projektleitungsgruppe zum ersten Mal traf. Erinnernte mich an die durchgeführten Befragungsaktionen in der Bevölkerung, der Brainstormings, der Fragebogenaktionen bei den Bürgerinnen und Bürgern, Ehren- und Hauptamtlern, wie überrascht wir teilweise über die Ergebnisse waren, welche Kritik, Sorgen, Wünsche, Anregungen oder auch Lob insbesondere seitens der Bürgerinnen und Bürger herangetragen wurde.

Erinnerte mich an die diversen Arbeitsgruppen, in denen Bürgerinnen und Bürger, Haupt- und Ehrenamt gemeinsam versuchten, aus vorläufigen Thesen abschließende Thesen zu bilden und daraus für unser Amt geeignete Lösungen zu finden.



Workshop Teambildung 08.07.02

Nein, vergleichbar mit den fünf anderen Partnern des landesweiten Projektes K.I.L.O. haben wir an sichtbaren Veränderungen so gut wie nichts vorzuweisen. Zu großen Veränderungen hat es (noch?) nicht gereicht. Vielleicht war aber auch der Veränderungsbedarf bei uns im Amt (noch?) nicht so groß? Und manchmal schien es mir so, als wenn das Ehrenamt sich nicht in ausreichendem Maße an diesem Prozess beteiligen würde oder wollte und die Gegner dieses Projektes, von Anfang an vorhanden, einer Veränderung durch diesen Prozess mit immer neuen „Schikanen“ diesen zum Stocken bringen wollten und es teilweise wohl auch geschafft haben.

Hat der Prozess also wirklich nichts gebracht?

Ich erinnere mich an die durchgeführten Schulungen und Seminare, die in diesem Rahmen mit angeboten und zahlreich von allen Beteiligten genutzt wurden. Mitarbeiterführung, Mitarbeitergespräche, Mitarbeitertraining, Teambildung, Teamarbeit, Motivation, Leiten von Sitzungen, Zeitmanagement . . . und und und . . . sind nur einige der Themen, die sicherlich nicht nur mein Verhalten, Denken und Handeln verändert

haben. Ich persönlich habe den Eindruck, dass durch diesen Prozess Einsicht und Bereitschaft zu (sicherlich erforderlichen) zukünftigen Veränderungen geweckt und/oder weiter gefördert wurde, auch wenn im Ergebnis dieses noch nicht sichtbar oder vorzeigbar ist. Nicht zu vergessen ist an dieser Stelle auch der positive Erfahrungsaustausch, der mit den anderen Projektteilnehmern stattfand und in schwierigen Situationen einem auch selbst einmal weiterhalf.

Die Finanznöte von Bund, Länder, Ämter und Gemeinden werden uns zukünftig sicherlich neue Einsichten, Organisationen und Veränderungen von Arbeitsprozessen abverlangen. Schöner aber wäre es, wenn durch immer neue Ideen seitens der Bürgerinnen und Bürger sowie des Haupt- und Ehrenamtes sich Veränderungen ergäben, die das Verwaltungshandeln noch kundengerechter, effizienter und kostengünstiger gestalten würden und wir uns somit auch zukünftig den veränderten oder weiteren und neuen Aufgaben stellen könnten.

Aber nun frage ich mich: Hat K.I.L.O./MOIN mir oder uns wirklich nichts gebracht?

6.2.2. Zuviel auf einmal

K.I.L.O. im Amt Molfsee aus der Sicht des Personalrates

Schaper, PRat-Vors.

Sonderbarer Weise wurde ich als Personalratsvorsitzender im Frühjahr 2000 zu einer Sachgebietsleiterbesprechung eingeladen. Während dieser Konferenz wurde das Projekt „K.I.L.O.“, Kommunale Initiative für lernende Organisation, vorgestellt mit dem Zusatz, dass der Personalrat diesem später, nach Abschluss der organisatorischen Vorbereitungen lediglich zuzustimmen bräuchte. Dieses Vorhaben gliederte sich in diverse Arbeits- bzw. Umsetzungsphasen. Die Molfseer Variante würde sich später „MOIN“, Molfsee Innovativ nennen.

Geraume Zeit später lud der Bürgermeister sein gesamtes Personal zu einer Dienstversammlung ein, auf der er allen dieses einfach klingende Projekt eher kompliziert erläuterte. Die Begeisterung hielt sich dementsprechend in Grenzen. Es wurde demonstriert, dass sich bereits alle ehrenamtlichen Bürgermeister des Amtes Molfsee darüber geeinigt hätten, dieses Projekt des Zusammenwachsens, welches finanziell gefördert würde, zu starten. Die Gemeindevertretung der hauptamtlich verwalteten Gemeinde Molfsee würde ebenso zustimmen, so dass dieses Konzept eh vollführt werden würde. Somit sah sich der Personalrat in der Situation, letztlich zustimmen zu müssen, wobei ein Teil des Personals durchaus an einer Neuerung oder zumindest einer Veränderung einiger Verantwortlichkeiten interessiert war.

Kern und Inhalt von MOIN war es, die Bürgerinnen und Bürger mit der hauptamtlichen Verwaltung sowie dem politischen Ehrenamt zusammenwachsen zu lassen. Dabei sollte durch das bessere Kennenlernen ein größeres Verständnis füreinander, für diese drei sich teils fremden Gruppen erreicht werden. Hierbei sollten die Fähigkeiten des Einzelnen berücksichtigt und ebenso die Empfindungen und Eindrücke innerhalb der einzelnen Gruppen und zwischen den drei Gruppierungen diagnostiziert werden. Es wurden arbeitsintensive Befragungen aller durchgeführt und ausgewertet. Die positiven und negativen Ergebnisse sollten durch diverse Arbeitsgruppen analysiert werden.

Diese Arbeitsgruppen setzten sich paritätisch aus Freiwilligen der drei Gruppen „Bürger“, „Verwaltung“ und „Ehrenamt“ zusammen und versuchten Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Für die Kolleginnen und Kollegen war ohnehin die Mitarbeit bzw. die Teilnahme am Gesamtprojekt überwiegend freiwillig.

So lief dieses Programm über mehrere Jahre. Leider war K.I.L.O. bzw. MOIN nicht das einzige Projekt, welches der damalige Bürgermeister in diesen Jahren vollziehen wollte. Es sollte ihm daher nicht immer leicht fallen, die Kolleginnen und Kollegen permanent wiederkehrend für dieses Vorhaben zu begeistern und an ihre freiwillige Mitarbeit zu appellieren; zumal aufgrund der meist parallel laufenden Konzepte die erhöhte Arbeitsbelastung auf Dauer wenig aktivierte.

Ergebnis sollte sein, die erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten umzusetzen, um ein besseres Miteinander und damit auch ein leichteres Fließen der Arbeit und einen für die Bürger besseren Dienstleistungsservice zu erzielen.

Nun nach Abschluss dieses Unternehmens bleibt festzustellen, dass sich der Großteil der Mitarbeiter mit dem Durchsetzen des Projektes durch den ehemaligen Bürgermeister übergangen fühlte. Aufgrund der vielen zeitgleich laufenden Vorhaben, die ebenfalls wie auch K.I.L.O. / MOIN in erster Linie durch das Verwaltungspersonal intensiv bearbeitet und umgesetzt werden mussten, fühlten sich die Kolleginnen und Kollegen teils überfordert, teils ausgenutzt. Viele bemängelten das „Zweierlei-Maß-Verhalten“ der Führungsspitze; es wurde zu wenig informiert und zu viel verborgen, es wurde nur mager die Eigenständigkeit zugelassen, jedoch jederzeit die Freiwilligkeit erwartet, es wurde wenn nötig nicht offeriert sondern losgelöst vom freiwilligen K.I.L.O. diktiert. Dementsprechend fiel das Endurteil des Personals aus, so dass die Belegschaft sich in der Endphase geschlossen weigerte, sich noch weiter an diesem Projekt zu beteiligen und legte die Arbeitsgruppen und deren Arbeit nieder. Oft wurde bemängelt, dass das politische Ehrenamt, insbesondere die Gemeindevertretung Molfsee, sich zu häufig zurück lehnte, um die Arbeit „aus distanzierter Entfernung betrachten“ zu können, anstatt aktiv – einige wenige Ausnahmen ausgenommen – mitzuarbeiten. Hier war kaum Verständnis für die Verwaltung gewachsen. Anders bei vielen Bürgern, die die Arbeit, den Umgang und Service der Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter als sehr zuvorkommend und gut bis sehr gut beurteilten. Die Öffnungszeiten wurden als ausreichend bis großzügig bewertet.

Abschließend präsentiert sich mir als Ergebnis, dass das Verständnis füreinander zumindest teilweise bekräftigt wurde. Es ist aber auch so, dass das Entwickeln dieser Einsichtigkeit gleichermaßen ohne den finanziell geförderten und damit zeitlich begrenzten und antreibenden Leitgedanken K.I.L.O. möglich gewesen wäre.

Es wäre passender gewesen, ein zeitlich unbegrenztes, gemeinsam initiiertes MOIN zu entwickeln.

Das mir deutlichste Resultat ist allerdings die entstandene Offenheit gegenüber Neuem, die erworbene Veränderungsbereitschaft. Veränderungen sind nicht länger schlecht.

Wir müssen nicht ewig am Alten, an gestrigen Organisationen festhalten.

Wir hinterfragen täglich uns und unsere alltägliche Situation.

Gibt es etwas zu erneuern, zu verändern bzw. zu lernen?

Wir haben gelernt, dass wir nie ausgelernet haben werden.

6.2.3. Alles wird interessant und wichtig, wenn man nur lange genug hinsieht

K.I.L.O. im Amt Molfsee aus der subjektiven Sicht eines Beteiligten

Johann-Peter Nickschat

„Alles wird interessant und wichtig, wenn man nur lange genug hinsieht“. Dieser treffende Satz des französischen Dichters Gustave Flaubert hat mich motiviert, einige persönliche Bemerkungen zu K.I.L.O. / MOIN zu machen.

Das Amt Molfsee hat sich in den letzten Jahren an zwei langfristig angelegten Projekten beteiligt; zum einen an K.I.L.O. / MOIN, zum anderen an der Ländlichen Struktur- und Entwicklungsanalyse (LSE). Diese mit öffentlichen Mitteln geförderten Projekte liefen zeitgleich in den Jahren von 2000 bis 2003.

Beide erforderten ein hohes Maß an persönlichem Engagement aller Beteiligten, insbesondere der K.I.L.O. / MOIN – Prozess, der sich hauptsächlich außerhalb der üblichen Dienststunden vollzog.

„Formell“ begleiteten die Bürgermeister der Gemeinde Molfsee – gleichzeitig Leitender Verwaltungsbeamter – Dr. Kulczak (bis Ende 2002) und Herr Hoppe (ab April 2003) den Fortgang des Projektes K.I.L.O. / MOIN und ich den des LSE - Projektes. So haben wir – arbeitsteilend – über die Entwicklung in allen Haupt- und Amtsausschusssitzungen berichtet und informiert, Entscheidungen, soweit nötig, vorbereitet und die Projekte trotz mancher Schwierigkeiten „am laufen“ gehalten.

Wenn ich trotz „Arbeitsteilung“ etwas zu K.I.L.O. / MOIN anmerken möchte, so deshalb, weil ich gerade im letzten Jahr intensiv bei diesem Prozess mitgemacht habe, insbesondere im Projektbeirat, in dem Vertreter aller sechs beteiligten Ämter mitwirkten. In dieser relativ klein gewordenen Arbeitsgruppe, in der die leitenden Verwaltungsbeamten dominierten, ist etwas entstanden, was m.E. den großen unteren Teil des „organisatorischen Eisberges“ positiv durchscheinen ließ – eine sich auf Vertrauen gründende Gemeinschaft. In ihr machte es Freude, mitzuarbeiten.

Dieses „frohmachende Erlebnis“ gab es für mich in der Vergangenheit schon einmal. Gern erinnere ich mich an das Molfseer Team, das nach der Bürgerbefragung aus den vorläufigen Thesen endgültige formulierte und dann Lösungsvorschläge erarbeitete. Diese Arbeitsgruppe war mit Personen aller im Prozess K.I.L.O. / MOIN beteiligter Gruppen besetzt; etwa 8 bis 10 Mitglieder nominell.

Dem Vornehmen nach haben die Beteiligten der Gruppen gern und kreativ an den Problemlösungen gemeinsam gearbeitet. Vielleicht deshalb, weil mit dem näheren Kennenlernen durch die Häufigkeit der Veranstaltungen der Respekt voreinander und das Vertrauen gewachsen sind – wieder der untere Teil des Eisberges, der wesentlich für ein gutes Klima und ein harmonisches Miteinander ist – ohne Selbstsucht, Neid oder Missgunst.

Ich habe leider nicht an den bereichernden Schulungen, Kursen und Seminaren teilgenommen. Diese Veranstaltungen sind sicher ein wichtiger Baustein für eine Verbesserung der Beziehungen in dem Zusammenwirken Haupt-, Ehrenamt und Bürgerinnen und Bürgern des Amtes.

Abschließende Anmerkung:

Eine ausschließlich hierarchiegesteuerte Verwaltung hat keine Zukunft. Wer das nicht erkennt, der muss trübe Augen haben.

Wenn wir – Verwaltung und Ehrenamt – in unserem gemeinsamen Arbeitsfeld selbst die Werte pflegen, mit denen wir im tiefsten Inneren übereinstimmen; wenn diese Werte in der Arbeit die gleiche Bedeutung haben wie beispielsweise zu Hause, dann könnte das eintreten, was ein bedeutender Politiker als Glück bezeichnete: Eine gelungene Harmonie zwischen dem Beruf / Ehrenamt und der Familie. Und das wäre doch was, oder ?



6.2.4. Gehen wir diesen Weg weiter!

K.I.L.O. im Amt Molfsee aus der Sicht der ehrenamtlichen Verwaltung

Manfred Giebelhausen, Wolfgang Neumaier

K.I.L.O./MOIN?- Wieder so eine verrückte Idee der Verwaltung, die nur Zeit und Geld kostet? Bei der am Ende gar nichts herauskommt? Als alte Verwaltungshasen und Betroffene haben wir dies vielfach erlebt. Doch wir kannten auch die andere Seite, nämlich dann, wenn möglichst viele Beteiligte ernsthaft an die Arbeit gehen.

- Die Bürgerinnen und Bürger? Sie machten überraschend stark an den einzelnen Phasen des Projekts mit, ein Zeichen dafür, dass im Amt Molfsee das Interesse an kommunalen Fragestellungen doch vielleicht größer ist als allgemein angenommen. Dies sollte genutzt werden.
- Beim Ehrenamt? Einige waren gewillt, ernsthaft mitzuarbeiten; andere sahen der Sache wohlwollend zu und warteten ab, was dabei wohl herauskommt. Schließlich begegneten wir auch manchem Skeptiker. Trotzdem ergingen die Beschlüs-

se, sich an dem Projekt zu beteiligen, ziemlich einmütig, wenn auch die Kritik mit Fortschreiten der Zeit zunahm.

- Bei der hauptamtlichen Verwaltung hatten wir den Eindruck, dass eine vorbehaltlose Mitarbeit gepaart mit dem Willen zum Erfolg vorhanden war. Zumindest bis zu dem in anderen Berichten bereits geschilderten Break war dies der Fall. Bei allem Verständnis für die Hintergründe, die zur Verweigerung der Mitarbeiter und damit zum Break geführt haben, darf nicht übersehen werden, dass auch dadurch der Fortschritt des K.I.L.O./MOIN-Prozesses negativ beeinflusst worden ist. Positiv hervorzuheben ist aber, dass in der letzten Phase die Beteiligung an den im Zusammenhang mit K.I.L.O./MOIN angebotenen Veranstaltungen sehr groß war.

Nun nach Abschluss des Projekts ist zu fragen: was hat es gebracht?

- Bereits Ist-Aufnahme und Analyse haben gezeigt, dass die verschiedenen aus allen drei Ebenen gebildeten Arbeitsgruppen kaum große Veränderungswünsche äußerten. Trotz einer großen Zahl unterschiedlicher Anregungen und Wünsche sind es im Amt Molfsee vor allem die kleinen Dinge, an denen etwas geändert werden sollte und auch bereits geändert ist:
 - Bessere Information für Neubürger (neu gestaltete Info-Broschüre erscheint in Kürze)
 - Optimierung der Öffnungszeiten des Amtes bezogen auf alle drei Ebenen (ist umgesetzt)
 - Erhöhung der Kundenfreundlichkeit des Amtes durch Umstellung der vorhandenen Telefonanlage, so dass jeder Mitarbeiter über Anrufbeantworter erreichbar ist (ohne zusätzliche Kosten)
 - Mehr Bürgernähe von Haupt- und Nebenamt (verschieden im Rahmen des Projekts geförderte Seminare sind ein guter Schritt in diese Richtung)
 - Verbesserung der Arbeitsabläufe innerhalb der hauptamtlichen Verwaltung durch gezielte Schulungsmaßnahmen
 - Zusammenarbeit mit anderen Gebietskörperschaften zur Kostendämpfung (z. B. Amt Flintbek)
- Insgesamt hat die Durchführung des Projekts Veränderungen in den Köpfen herbeigeführt, als da sind:
 - Ein besseres Verständnis füreinander
 - Der Ehrgeiz, noch besser zu werden
 - Wir können das, wenn wir nur wollen

Gerade in Zeiten großen Gejammers sind die wichtige Ergebnisse.

Was ist nach Abschluss des Projekts noch zu tun? Es wäre vermessen zu sagen, nun ist alles in Ordnung. Mitnichten.

- Die knapper werdenden Finanzen zwingen, mit den vorhandenen Ressourcen noch sparsamer umzugehen
- Welchen Beitrag kann das Ehrenamt dazu leisten (Brauchen wir alle Ausschüsse? Müssen alle Protokolle von der Verwaltung erstellt werden? Wie können Sitzungen gestrafft werden?)
- Auf welche Weise können Bürgerinnen und Bürger noch mehr in die vielfältigen Aufgaben im Amt Molfsee einbezogen werden?

K.I.L.O./MOIN war ein erster, von außen unterstützter Schritt in diese Richtung. Gehen wir diesen Weg weiter!