



WIRKUNGS

Beten-Leben-Reden

voll

BEWEGUNG

Wie kann eine Gemeinde oder ein
Bund in Bewegung kommen?

Bewegung oder Institution?

Leitertreffen 2017



FEG

Freie Evangelische Gemeinden
in der Schweiz

INHALTSVERZEICHNIS

I.	EIN BLICK IN DIE BIBEL	2
II.	BEWEGUNG ODER INSTITUTION?	4
III.	EINE BEWEGUNG MIT INSTITUTIONELLEN ASPEKTEN	8
IV.	WACHSTUMSSTUFEN ODER -SCHWELLEN	9

Für uns FEGs ist die Bibel die Grundlage für alles. Damit haben wir eine gemeinsame Grundlage. Wir glauben, dass die Bibel Gottes Wort an uns Menschen ist. Deswegen will ich diesen Input mit einem Blick in die Bibel beginnen.

I. Ein Blick in die Bibel

Häufig wird davon gesprochen, dass wir an Pfingsten den Geburtstag der Gemeinde Jesu feiern, auch wenn Gemeindegründer wie Dietrich Schindler die Geburt der Gemeinde nach vorn verlegen.¹ Wir wissen was geschah. Der Heilige Geist kam auf die Jünger Jesu. Petrus hielt die erste Großevangelisation und rund 3000 Menschen kamen zum Glauben an den auferstandenen Messias und drückten diesen Glauben mit ihrer Taufe aus. Diese Menschen wurden zu Jesus-Nachfolgern, die die Gemeinschaft miteinander suchten. Sie waren bereit die Leitung durch die Apostel zu akzeptieren und trafen sich zu Großgottesdiensten im Tempel und dann auch in den Häusern in Kleingruppen. Die erste Gemeinde war entstanden.²

Jesus begann sein Versprechen einzulösen: **Ich will meine Gemeinde bauen.**³ Beim Thema Gemeindegründung stehe ich theologisch immer ein bisschen im Clinch. Eigentlich haben wir keinen Auftrag zur Gemeindegründung. Jesus gründet und baut seine Gemeinde. Wir haben den Auftrag Jünger zu machen⁴ und diese bilden dann Gemeinde. In diesem Sinn geht es letztlich nie darum eine Gemeindebewegung oder Gemeindegründungsbewegung oder eine Verbandsbewegung zu sein. Im Kern geht es immer darum eine Jesus-Bewegung zu sein. Diese wird dann sichtbar in Gemeinden, in einem Gemeindebund, in Arbeitsbereichen eines Verbandes oder in der Gründung neuer Gemeinden.

Mir scheint diese Differenzierung persönlich sehr wichtig zu sein. Gemeinde ist dann letztlich die Gemeinschaft von Menschen, die den Auftrag Jesu fortsetzen sollen und dies geschieht immer durch Bewegung. Die Gemeinde ist in die Welt gesandt, wie Jesus in die Welt gesandt war, also immer unterwegs – in Bewegung eben.⁵ Wenn das nicht mehr der Fall ist, ist etwas furchtbar schiefgelaufen.

¹ Schindler, Dietrich, *Das Jesus-Modell*, Witten 2010: SCM. Gemeindegründung beginnt mit Jesus, S. 16f

² Apg. 2

³ Mt. 16,18: Von nun an sollst du Petrus heißen. Auf diesen Felsen will ich meine Gemeinde bauen, und alle Mächte der Hölle können ihr nichts anhaben. (NLB)

⁴ Mt. 28,18-20

⁵ Joh. 20,21

Wie der Epheserbrief zeigt, ist nämlich die Gemeinde das, von Gott auserwählte Werkzeug, um seine Größe und Herrlichkeit in Jesus zu offenbaren.⁶ Allein aus diesem Grund sollte es überall, wo es Menschen gibt, auch Gemeinden geben. Paulus verließ selten eine Stadt, in der er das Evangelium verkündigte hatte, ohne eine Gemeinde gegründet zu haben. Dadurch entstanden rund ein Dutzend Gemeinden durch den Apostel. So war das Christentum in den ersten Jahrzehnten eben doch ganz klar eine Gemeindegründungsbewegung.

Dazu finde ich die Notiz in Apg. 16,5 interessant. Viele neuere Übersetzungen geben den Vers mit folgenden Worten wieder:

Das führte dazu, dass die Gemeinden im Glauben gefestigt wurden und dass die Zahl der Christen täglich zunahm. (NGÜ)

Hier wird das erlebte Gemeindegrowth beschrieben. Aber man kann den griechischen Text auch anders verstehen und übersetzen. So wie wir ihn in wortgetreuen Übersetzungen finden:

So wurden nun die Gemeinden im Glauben gestärkt und nahmen an Zahl täglich zu. (SchLÜ2000)

Wenn dies die richtige Leseweise wäre, würde es um eine Gemeindegründungsbewegung gehen.⁷ Ich denke, dass hier bewusst beide Möglichkeiten gesehen werden. Wachstum der bestehenden Gemeinden und die Gründung neuer Gemeinden.⁸

Deswegen kann Johannes Reimer mit vielen anderen⁹ behaupten:

Gemeindegründung ist somit eine biblische Strategie zur Ausbreitung des Reiches Gottes.¹⁰

Dabei macht aber Neil Cole auf Folgendes aufmerksam:

Zu einer echten Gemeindep-multiplikationsbewegung kommen wir dann, wenn wir zunächst gesunde Jünger multiplizieren, dann Leiter, dann Gemeinden und schließlich Bewegungen. Diese Reihenfolge müssen wir einhalten.¹¹

Wenn wir keine Jünger und damit auch Gemeinden multiplizieren¹² können, werden wir nie eine wirkliche Bewegung sehen. Letztlich können wir sagen: *Gemeinde existiert, weil es Mission gibt und Mission ist wiederum das Blut in den Adern des Leibes Christi.* Jetzt bin ich bei den Worten von Peter angelangt, mit denen er diesen Input angekündigt hat:

Gemeinde ist Gottes Lieblingsladen. Sie ist eine Bewegung von Menschen, Organisation und Institution. Vielerorts prägen Strukturdiskussionen die Gemeinde (und manchmal lähmen sie auch!). Wie kann die Gemeinde/Bund in Bewegung kommen? All diese Gedanken stehen unter dem Jahresmotto der FEG Schweiz «Wirkungsvoll, Beten-Leben-Reden».

⁶ Eph. 3,9-11

⁷ Siehe dazu: Stenschke, Christoph W. *Vorkommen und Funktion übergemeindlicher Verbindungen im Brief an des Paulus an die Römer*. Noch unveröffentlichter Artikel, der im Theologischen Jahrbuch 2017 erscheinen wird.

⁸ Siehe zur Auslegung: http://www.welt-der-bibel.de/bibliographie.1.11.paulus_apostelgeschichte_iv.277.html, 5.5.17

⁹ Janke Gerd, *Gemeindegründung als Evangelisationsmethode*. Nürnberg 2016: VTR, S. 17f

¹⁰ Johannes Reimer, *Die Welt umarmen*, Marburg a.d.L. 2009: Francke-Verlag, S. 159

¹¹ Neil Cole, *Organische Gemeinde*, Bruchsal 2008: GloryWorld-Medien, S. 139

¹² David Watson definiert eine Gemeindegrowthbewegung so: Von einer Gemeindegründungsbewegung spricht man dann, wenn Einheimische das Evangelium weitergeben und ein Jüngerschaftsprozess in Gang kommt, der auf Gehorsam beruht und der dazu führt, dass binnen zwei Jahren mindestens 100 neue Gemeinden vor Ort gegründet und geleitet werden, die drei Generationen umfassen. Es gibt in jeder Gemeinde ausgebildete Leiter - und jeder dieser Leiter hat einen Mentor. Die auf Gehorsam beruhende Jüngerschaft aller Mitglieder, die zu einem Dienst in dem betreffenden Gemeinwesen führt, ist die Norm für alle Neugläubigen und Leiter. Der von außen kommende Leiter, der den Prozess angestoßen oder beschleunigt hat, wird nicht als zur ersten Generation gehörig angesehen. Der Leiter von außen kann durchaus weiterhin ein Mentor für die wachsende Zahl von Leitern in der Bewegung sein. Watson, David L.: *Gemeindegründungsbewegungen*. Schwelm: Deutsche Inland-Mission e.V. 2011, S. 9

Jede Ortsgemeinde, jeder Verband, jeder Arbeitszweig eines Verbandes steht in der Gefahr mit der Zeit die Bewegung zu verlieren und zu einer reinen Institution zu verkommen. Ein Skelett überlebt ja auch länger als ein Organismus. Mir scheint es einfacher zu sein eine Institution aufzubauen, als eine Bewegung zu sein. Dies hängt meiner Erfahrung nach mit den Schlüsselmerkmalen zusammen. Ich überlasse euch gerne eine Selbstbeurteilung ob dem so ist oder nicht. Deswegen meine ich, dass es sich lohnt über diese zwei Formen nachzudenken und zu reflektieren, wie sie sich auswirken.

II. Bewegung oder Institution?

Da ich Missionsleiter bin, fange ich auf mir vertrautem Gebiet an. Die Missionsgeschichte im 19. Jahrhundert zeigt uns den Charakter effektiver Bewegungen. Die Missionsarbeit der Westler führte aber im globalen Süden durch Gemeindegründungen häufig zu ungesunden Abhängigkeitsverhältnissen. Sie blieben oft abhängig von den westlichen Missionaren und dem Geld aus dem Westen. Aus diesem Grund konnten sie sich nicht ausbreiten und zu einer Bewegung werden.

Hudson Taylor vertrat einen alternativen Missionsansatz. Er setzte alles daran, Gemeinden zu gründen, die von Anfang an auf finanzielle Selbständigkeit angelegt waren. Gemeinden sollten natürlich wachsen und nicht einfach durch künstliche Hilfe von außen. Gemeinden sollten eine Eigendynamik entwickeln und nicht einfach von oben oder außen aufgepäppelt werden. Sie wollten Gemeinden, die mehr waren als nur gesunde Institutionen: es sollte eine lebendige, dynamische Bewegung sein.

Eine Gemeinde oder Zusammenschluss von Gemeinden mit einer solchen Dynamik erzeugt aus sich heraus ihre eigenen:

- Gläubigen
- Ideen
- Leiter
- Ressourcen

um ihre Vision zu verwirklichen, Gemeinde für ihre Stadt und Kultur zu sein.

In der Missiologie nennt man solche Gemeinden: selbstverwaltet, selbsttragend und sich selbst vermehrend. Wenn es ein Bund ist, wird es also zu einer Gemeindegründungsbewegung. Solange die sich vermehrenden Gemeinden an einer gemeinsamen Vision dafür festhalten, kann die Bewegung in Schwung kommen und stetig wachsen und in einem gewissen Sinn sogar unbegrenzt.

Bis jetzt habe ich den Wert der Bewegung in den Vordergrund gestellt. Doch ich denke, wir müssen vorsichtig sein, zu schnell zu vereinfachen. Bewegungen sind nicht einfach gut und Institutionen schlecht. So können wir auch in der Apostelgeschichte beobachten, wie bald institutionelle Aspekte dazu kamen. Zum Beispiel durch den Beschluss des Apostelkonzils.¹³ In den neutestamentlichen Briefen, besonders der Pastoralbriefe, geht diese Tendenz deutlich weiter.

Eine Gemeinde und ein Verband brauchen offensichtlich Eigenschaften aus beiden Bereichen und dies führt zu Spannungen und erfordert Kompromisse.¹⁴

¹³ Apg. 15

¹⁴ Zur Vertiefung empfehle ich: Keller, Timothy, *Center Church*, Worms 2015: pulsm Medien, S. 310-315

A. Der Wert einer Institution

Eine Institution kann z.B. so definiert werden:

Institutionen bauen auf der Leitung durch eine etablierte Autorität auf, die ihre Werte und Ziele aus der Vergangenheit bewahrt.¹⁵

OK. Das tönt ziemlich abstrakt. Hugh Hecló¹⁶, ein Forscher auf diesem Gebiet, fasst es nach einer noch viel abstrakteren Definition mit folgenden Worten zusammen:

„In einer Kultur leben zu wollen, die allen Institutionen den Rücken kehrt, ist vergleichbar mit dem Versuch, in einem Körper ohne Skelett zu leben oder eine Sprache ohne ihre Grammatik zu sprechen.“

Durchdenken wir kurz ein praktisches Beispiel: Beim Einkauf im Supermarkt wissen die Kunden recht gut, wie sie sich an der Kasse verhalten sollen. Man weiß, wo man sich anstellen muss, wie lange es ungefähr in der Schlange dauert und was man tun muss, wenn man an der Reihe ist. Was wäre, wenn sich das jede Woche drastisch ändern würde? Was wäre, wenn ständig alles in Bewegung wäre? Das wäre pures Chaos.

Die „institutionelle“ Form ermöglicht es jeden Tag Millionen von Menschen, einkaufen zu gehen. Manche der institutionalisierten Abläufe sind eher formal (wie z.B. die Art der Bezahlung), andere eher informell (wie z.B. die geschätzte Dauer des Anstehens). Im Supermarkt mit einem Goldbarren zu bezahlen klappt einfach nicht. Und wenn die Kunden eine ganze Stunde lang in der Schlange warten müssen, wird es Ärger geben. Jeder „weiß“, dass eine Stunde Schlange stehen zu lange ist (jedenfalls in einem westlichen Land). Der Laden „darf“ dich nicht so lange warten lassen. Wenn er dieses Vertrauen zerstört, wirst du wahrscheinlich nicht wiederkommen. Deine Erwartungen und dein Verhalten sind durch diese Institution begrenzt, gelenkt und gestaltet. Ohne diese Institutionalisierung könnte niemand in einen Laden gehen und vernünftig einkaufen.

In diesem Sinn sehe vier positive Schlüsselmerkmale einer Institution, obschon die alle auch schon wieder Schattenseiten beinhalten. Ihr könnt jetzt mal eure Arbeitsbereiche nach diesen Merkmalen durchscannen.

Führung

In einer Institution ist die Führung klar geregelt. Der Auftrag, die Aufgaben und auch die Kompetenzen sind geklärt. Man weiß, wer für was zuständig ist. Es ist klar, wie das Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Abteilungen laufen sollte. Oft gibt es eine Befehlskette und eine hierarchische Ordnung. Sicher ist das Militär ein Paradebeispiel für diesen Bereich. Die einzelnen Leute wissen ziemlich genau, wo sie sich selber einordnen sollten. Innovationen werden meist von oben vorgegeben und dann nach unten weitergegeben, d.h. Neues kommt nur von der Leitung. Auf der anderen Seite brauchen Entscheidungen oft einen langen Weg und werden in einem mühsamen Prozess getroffen, weil vieles immer wieder nach oben delegiert wird.

Ordnung

Durch klare Strukturen, Regeln und feste Systeme wird Ordnung geschaffen und die Zusammenarbeit geregelt. Viele dieser ordnungsschaffenden Elemente sind rückwärtsgerichtet und weisen auf gewachsene Strukturen und die Vergangenheit zurück. Deswegen herrscht oft in älteren Institutionen Furcht und Ablehnung gegenüber künftigen Entwicklungen. Auf der anderen Seite besteht die Tendenz, dass sich die verschiedenen Arbeits-

¹⁵ Keller, Timothy, *Center Church*, Worms 2015: pulsm Medien, S. 312

¹⁶ Hecló, Hugh, *On Thinking Institutionally*, Boulder 2008: Paradigm.

bereiche innerhalb dieser Ordnung emanzipieren und zu kleinen Königreichen werden, die ihr Territorium klar abstecken und sich ein Stückweit verselbständigen. Das erlebe ich Österreich sehr ausgeprägt im Bereich der Behörden und Ämter.

Bewahrung

Institutionen sind stark darin, Gutes zu bewahren und dem Verfall vorzubeugen. In ihnen herrscht Stabilität, Planbarkeit und Sicherheit. Deswegen fühlen sich auch relativ viele Menschen in einer Institution wohl. Unter uns Christen wird dann oft von „Segenslinien“ gesprochen und damit wird der bewahrende Charakter noch verstärkt. Eine Veränderung wäre ja dann ein „Verrat an den Vätern“, die Gott offensichtlich gesegnet hat. Bei allen Veränderungsbestrebungen gibt es innerhalb von Institutionen viel Widerstand und lange, hitzige Diskussionen. Das führt zum Phänomen, dass Institutionen sogar dann noch weiterleben können, wenn es in ihnen eigentlich gar kein Leben mehr gibt.

Verbundenheit

Durch die gemeinsamen Werte, Vereinbarungen, Strukturen und die Klarheit fühlen sich Menschen in Institutionen auch stark miteinander verbunden. Es wird eine gewisse Art von Einheit erlebt, die viele Menschen sich für sich selbst wünschen. Da können wir z.B. einen Blick auf die politischen Parteien werfen...

B. Der Wert einer Bewegung

Gehen wir nun zu den vier Schlüsselmerkmalen einer Bewegung. Wieder können wir unseren Arbeitsbereich durch diesen Filter betrachten und uns fragen, wieviel Anteile einer Bewegung da sichtbar werden.

Vision

Zuerst kurz: Was ist eine Vision? Stefan und Kurt bekommen jeder ein Stück Holz und ein Messer. Beide Jungen fangen sofort an zu schnitzen. Beide tun dasselbe. Beide arbeiten hart. Beide sind mit voller Konzentration bei der Sache. Beide nehmen ihre Arbeit sehr ernst. Beiden macht die Aufgabe Spaß.

Als sie fertig sind, können sie ganz unterschiedliche Ergebnisse vorweisen. Stefan hatte ein Boot geschnitzt; Kurt hat das Holz zu einem Haufen Späne verarbeitet. Welches Ergebnis hättest wohl du zeigen können?

Nun, was war der Unterschied zwischen den beiden Jungs? Das ist eine ganz wichtige Frage! Stefan hatte eine Vision – er konnte das Ergebnis schon am Anfang vor sich sehen. Er verstand auch, wie Übergangsphasen funktionierten. Das heißt, er wusste, wie er von dort, wo er war, dahin kam, wo er hinwollte. Er hatte einen Auftrag, ein Ziel und eine Strategie.

Und Kurt? Er arbeitet mindestens so hart wie Stefan. Aber er schnitzte einfach nur an seinem Stück Holz herum. Ihm fehlte eine klare Vorstellung davon, was er erreichen wollte. So schnitzte er einfach so vor sich.

Gesunde Bewegungen werden von einer faszinierenden Vision geführt und nicht von einer institutionalisierten Leitung. Eine lebendige Vision ist ein Bild von der Zukunft, die Menschen veranlasst, sich für deren Umsetzung einzusetzen.¹⁷

¹⁷ Dazu siehe: Stanley, Andy, *Von der Vision zur Wirklichkeit*. Gerth Medien 2008

Eine Bewegung sagt: „Wir wollen dort hin. Wenn das der Weg ist, den du gehen möchtest, dann komm mit uns!“ So hat Jesus seine Bewegung gestartet mit der Einladung: „Folge mir nach!“

Der Erfolg der Vision hängt unter anderem davon ab, wie einfach und zugänglich sie gemacht wird. Das geschieht oft dadurch, dass sie erklärt, übertragen und angewandt wird. Wir versuchen seit einigen Jahren als LFS bewusst mit Mottos eine solche Vision entstehen zu lassen wie im Moment mit „Wirkungsvoll – Beten-Reden-Leben“.

Leidenschaft

Die vereinende Vision einer Bewegung hat die Kraft eine Kultur von Leidenschaft, Hingabe und Engagement entstehen zu lassen. Die Menschen wollen Teil dieser Gemeinschaft sein und sich einbringen und sind sogar bereit große Opfer zu bringen. Freude über gemeinsame Erfolge geben neue Kraft und erweitern die Hingabe weiter.

Ich denke da z.B. zurück, als wir mit etwa 20 Leuten in einer alten Spenglerei standen. Wir wollten sie dafür begeistern, daraus ein Gemeindezentrum für 120 Erwachsenen und 50 Kindern zu bauen. Die Spenglerei war ein trostloses schwarzes Loch. Die Leute wussten, wenn wir Ja sagen, wird uns dies unglaubliche finanzielle und zeitliche Opfer kosten. Doch die Vision war stärker. Sie sagten alle Ja zu diesem Abenteuer und setzten es mit einer unglaublichen Leidenschaft um. 11 Jahre später führten wir einen zweiten Gottesdienst ein, um all die Leute erreichen zu können, die erreicht werden wollten.

Flexibilität

In einer Bewegung ist das WAS (die Umsetzung der Vision) wichtiger als das Wie und Wer. Die Vision motiviert zum Einsatz und die Mitglieder einer Bewegung suchen sich bereitwillig Verbündete und arbeiten gerne mit Menschen zusammen, die eine ähnliche Vision verfolgen.

In Bewegungen werden Entscheidungen oft schnell und über kurze Dienstwege getroffen. Man achtet darauf, dass die Hierarchiestruktur möglichst flach ist. Betonung bei Entscheidungen liegt mehr auf der Zukunft und der Gegenwart und nicht in der Vergangenheit.

Als wir als Leitung merkten, dass wir mit unserem Gottesdienst in einen räumlichen Engpass kommen, machten wir den Vorschlag mit einem zweiten Gottesdienst zu beginnen. Doch der Widerstand der Mitarbeiter war sehr groß. Deswegen luden wir alle Mitarbeiter zu einem Workshop ein. Wir malten ihnen unsere Gemeindevision vor Augen und zeigten ihnen, dass wir sie im Moment nicht mehr umsetzen können. Dann konnten sie Lösungen für dieses Problem erarbeiten. Das Ergebnis war: alle waren dafür mit einem zweiten Gottesdienst zu starten. Ein paar Wochen später setzten wir das um... und die Gemeinde konnte sich verdoppeln.

Kreativität

Kreativität hat natürlich viel mit der Flexibilität zu tun. In einer Bewegung sind Werte wie Risiko und Spontaneität sehr wichtig. Somit bringen Bewegungen oft spontan neue Ideen und Leiter hervor und wachsen von innen heraus.

Wir haben zum Beispiel mit den wichtigsten Leitern der Gemeinde jedes Jahr ein Wochenende verbracht und dies war rund ein Drittel der Gemeinde. Daraus sind wunderbare innovative Aktionen erstanden.

Ich muss immer ein bisschen Schmunzeln, wenn ich von der Hauskirchenbewegung höre oder lese und wie sie Gemeinde definieren. In diesem Kontext könnte ich nämlich behaupten rund 40 Gemeinden in 25 Jahren gegründet zu haben. Aber was mich wirklich fasziniert ist, wie viele Menschen sich zu Leitern ausbilden ließen und dann selbst innovative und kreative Leiter wurden. So war es für mich auch ein Highlight, dass ein junger Vorarlberger aus der Gemeinde meinen Platz einnahm. Das war eine Gebeterhörnung – dafür hatte 25 Jahre gebetet. So durfte ich viel Kreativität erleben, die ich selbst gar nicht habe.

III. Eine Bewegung mit institutionellen Aspekten

Ich denke, genau dies muss unser Ziel sein! Tim Keller bringt es in Bezug auf das Spannungsfeld zwischen Institution und Bewegung so auf den Punkt:

Eine starke, dynamische Bewegung nimm diesen schwierigen Raum ein in der Spannung und Balance zwischen frei schwebendem Organismus und geordneter Organisation.¹⁸

Die Gefahr ist groß, dass aus Bewegungen schnell nur noch Institutionen werden. Aus Visionen werden dann Strategien, aus Rollen werden Aufgaben, aus Teams werden Strukturen, aus Netzwerken werden Organisationen und aus Anerkennung wird Bezahlung.¹⁹

Strukturen

Um eine wirkliche Jesus-Bewegung zu sein, müssen wir uns immer wieder Gedanken über unsere Strukturen machen. Was hilft uns zum Wachsen und Weiterentwickeln? Aus meiner Sicht hat René Christen dazu sehr zentrale Fragen zusammengestellt.²⁰ In Anlehnung daran habe ich auch einige zentrale Fragen formuliert.

- Wie müssen wir uns strukturieren, damit möglichst viele Menschen das Evangelium von Jesus Christus hilfreich hören, zu Jesus Christus umkehren, im christlichen Glauben wachsen und sich dafür investieren (persönliches, zeitliches, finanzielles Engagement)?
- Wie müssen wir uns strukturieren, damit das oben genannte Kernanliegen als höchste Priorität nicht wieder verblasst?
- Wie müssen wir uns strukturieren, damit das, wofür unsere Mitarbeiter eingesetzt und evtl. bezahlt sind, auch wirklich umgesetzt wird?
- Wie müssen wir uns strukturieren, damit die leitenden Personen tatsächlich wirksam leiten?
- Wie müssen wir uns strukturieren, damit wir weiterwachsen und möglichst viele „Bewegungs-Elemente“ beibehalten können?
- Wie müssen wir uns strukturieren, damit wir steigende Komplexität, die durch zunehmendes Wachstum entstehen wird, verkraften können indem wir die Komplexität fortlaufend lösen?

¹⁸ Keller, Timothy, *Center Church*, Worms 2015: pulsm Medien, S. 314

¹⁹ So in etwa David Hurst. In Keller, Timothy, *Center Church*, Worms 2015: pulsm Medien, S. 314

²⁰ Christen, René. *Wirksam leiten*. Rapperswil 2014: Kirche im Prisma, Rapperswil-Jona, S. 41

Den Strukturen kommt also eine Schlüsselfunktion zu. Strukturen sind institutionelle Aspekte, die aber eine Bewegung freisetzen oder ersticken können. Die Beantwortung dieser Fragen hilft, die institutionellen Aspekte so einzubinden, dass eine Bewegung vorhanden bleibt. Damit muss man sich intensiver auseinandersetzen, aber das sprengt diesen Rahmen. Da kann ich nur das Skript von René Christen „Wirksam leiten“ von Seite S. 40-57 empfehlen.²¹

Bewegungsplan

Ich finde folgenden 3-fach-Fokus-Plan hilfreich, um die Aspekte einer Bewegung zu stärken.²²

1. Gewinnen: Wie kann ich Menschen gewinnen, Teil einer Bewegung zu sein und sich für eine gemeinsame Vision einzusetzen? Wie können unsere Teams wachsen und sich weiterentwickeln.

2. Ausrüsten: Wie kann ich diese Mitarbeitenden fördern, unterstützen und zum Blühen bringen? Was brauchen sie um begeistert Teil einer Bewegung zu bleiben?

3. Multiplizieren: Wie kann es bei Teams zu einer Vervielfältigung kommen? Bilden wir genügend Leiter aus, damit es zu einer Multiplizierung kommen kann? Darauf konzentrierte ich mich z.B. lange in der Kleingruppenarbeit, so dass aus einer Kleingruppe 30 wachsen konnten.

Vielleicht hier noch eine Zwischenbemerkung. Bei Gemeinden ist es ganz wichtig zu wissen, welche Wachstumshindernisse auf mich bei unserer Gemeindegröße warten. Je nachdem müssen andere Maßnahmen und Schritte gesetzt werden. Siehe dazu im Anhang die Tabelle.

Ich denke, es wäre gut regelmäßig folgende Analyse durchzuführen:

- Wo sehen wir Aspekte einer Bewegung, die wir stärken können?
- Wo haben wir gesunde Aspekte einer Institution?
- Wo sehen wir Wachstumspotential um mehr Bewegung zu sein?

IV. Wachstumsstufen oder -schwellen

²¹ Weiter: Christen, René. *Managen ist managen von Komplexität. Leiten ist leiten von Komplexität. Führen ist leiten innerhalb von Komplexität.* Kirche im Prisma, Juni 2015.

²² Siehe dazu ähnlich Gedanken bei McIntosh, Gary L. *Stufen des Gemeindegewachstums.* Worms 2013: pulsmedien, S. 169ff

Typologie von Gemeindegrößen - Überblick

Faktoren	Kleine Gemeinde	Mittlere Gemeinde	Große Gemeinden
Größe	-> 80 Erwachsene	80->150 Erwachsene	160-250+ Erwachsene
Ausrichtung	Beziehungsorientiert	Programmorientiert	Organisationsorientiert
Struktur	Einzeller	Gedehnte Zelle	Vielzeller
Leitung	liegt in den Händen von Schlüsselfamilien	liegt in den Händen von Teams	liegt in den Händen von einzelnen Leitern
Rolle des Pastors	Freund von allen	Organisator	Leiter
Entscheidungen	werden von der Gemeinde getroffen, bestimmt von der Geschichte	werden von Teams getroffen, bestimmt von den sich ändernden Bedürfnissen	werden von Leitern getroffen, bestimmt von der Vision/Auftrag
Angestellte	nebenberuflichen oder angestellter Pastor als einziger vollzeitlicher Mitarbeiter	Leitender Pastor und kleines Mitarbeiterteam (Vollzeitliche, Teilzeitliche, Ehrenamtliche)	Leitender Pastor mit vollzeitlichen Mitarbeiter
Veränderungen	von unten nach oben (durch Schlüsselpersonen)	aus der Mitte heraus (durch Teams)	von oben nach unten (durch die Leiter)
Wachstumsmuster	Anziehungsmodell (durch Beziehungen)	Programmmodell (durch Schlüsselangebote in der Gemeindegemeinschaft)	Bekanntmachungsmodell (durch Mundpropaganda und PR)
Hindernisse für Wachstum	Selbstbild einer kl. Gemeinde Wirkungslose Evangelisation Unzulängliches Programm Abwärtsspirale Geschlossene Gesellschaft	Unzureichende Räumlichkeiten Unzureichender Mitarbeiterstab Unzureichende Finanzen Schlechte Verwaltung Zunehmende Komplexität	Schlechte Integration Anspruchsvolle Administration Kommunikations-Komplexität Verlust der Vision Unzureichende Betreuung der Gemeindeglieder
Wachstumsstrategien	Die eigene Berufung neu entdecken Neue Arbeitszweige aufbauen Evangelisation fördern Erfolge feiern Neue Gemeindeguppen starten Neue Leute integrieren	Eine klare Identität entwickeln Zusätzliche angestellte Mitarbeiter Räumlichkeiten mehrfach nutzen Mehrere Gottesdienste anbieten Einen langfristigen Plan erstellen Qualität des Gemeindeprogramms verbessern	Die Vision auffrischen und vermitteln Einen Integrationsprozess entwickeln Komplexitätsmanagement (Verfahren straffen) Leitungsverständnis anpassen Zahl der Kleingruppen steigern

Typologie von Gemeindegrößen - detailliert			
Faktoren	Kleine Gemeinde	Mittlere Gemeinde	Große Gemeinden
Größe²³	-> 80 Erwachsene Bis 75 GD-Teilnehmer ²⁴ USA: 80% haben weniger als 200 GD-Teilnehmer ²⁵	80->150 Erwachsene Zwischen 76-200 GD-T USA: 10% haben zwischen 200-400 GD-Teilnehmer	160-250+ Erwachsene ²⁶ 200 und mehr GD-T USA: 10% haben mehr als 400 GD-Teilnehmer
Ausrichtung	Beziehungsorientiert Jeder kennt jeden ²⁷ Gemeinsames Essen ist wie ein Familientreffen Beziehungsbezogen ²⁸ Gefühl: Familie Vergangenheit ist wichtig	Programmorientiert Man kennt einige Leute Gemeinsames Essen muss geplant werden und es kommen nur einige Beziehungs-/Sachbezogen Gefühl: Großfamilie Übergang Gegenwart ist wichtig	Organisationsorientiert Man kennt wenige Leute Gemeinsames Essen ist eine Großveranstaltung Sachbezogen Gefühl: viele Familien Zukunft ist wichtig
Struktur	Einzeller Enge, persönliche Gemeinschaft Ein paar prägende Familien im Zentrum Fühlen sich als große, liebevolle Familie	Gedehnte Zelle Gefühl der Unsicherheit, weil man viele nicht mehr kennt Leitung besteht oft noch aus den alteingesessene Familien Neue Programme/Angebote/Gruppen führen neue Leute in die Gemeinde	Vielzeller Enge, persönliche Gemeinschaft mit einer Gruppe in der Gemeinde Gemeindeleitung repräsentiert verschiedene Gruppen, Veranstaltungen und Zellen Gemeinde besteht aus vielen Gemeinden (Kleingruppen)

²³ Siehe die Statistiken zur Gemeindegrößen:

Durchschnittliche Mitgliederzahl pro Gemeinde in Deutschland (ideaSpektrum 8/11)

- Landeskirche 1.580
- Bund Evangelischer-Freikirchlicher Gemeinden 100
- FEG 86
- Unabhängige charismatische Gemeinden 75
- Bund Freikirchlicher Pfingstgemeinden 66
- Methodistische Kirche 64
- Unabhängige nicht-charismatische Gemeinden 40

Besser ist mit Gottesdienstteilnehmer zu rechnen (Erwachsene und Kinder). Dann sieht es in den USA nach Gary McIntosh so aus:

- Bis 74 GD-Teilnehmer 60%
- Von 75-149 GD-Teilnehmer 20%
- Von 150-399 GD-Teilnehmer 10%
- Von 400-799 GD-Teilnehmer 05%
- Von 800-1999 GD-Teilnehmer 03%
- Über 2000 GD-Teilnehmer 02%

Die durchschnittliche Gemeinde in den USA hat 70 GD-Besucher und davon gibt es über 350'000.

²⁴ McIntosh, Gary L. *Stufen des Gemeindegewachstums*, S. 19 – Doch später definiert er die Größen anders: kl. Gemeinden: 15-200; mittlere Gemeinden: 201-400; gr. Gemeinden 401+. Mir scheinen das aber stark amerikanische Verhältnisse zu sein.

²⁵ McIntosh, Gary L. *Stufen des Gemeindegewachstums*, S. 17

²⁶ Große Gemeinden erreichen neuerlich eine Wachstumsgrenze im Bereich zwischen 400-500 Teilnehmern (inkl. Kinder). Ab dann gelten sie als "sehr groß" oder "Megagemeinden".

²⁷ Das durchschnittliche Gemeindeglied kennt 62 Leute!

²⁸ McIntosh, Gary L. *Stufen des Gemeindegewachstums*, S. 31

<p>Leitung²⁹</p>	<p>liegt in den Händen von Schlüsselfamilien</p> <p>Starke Persönlichkeiten und Clans haben die gesamte Führungsmacht</p> <p>Es geht nicht darum, wie es vorwärts geht, sondern wie sich diese Familien wohlfühlen können</p>	<p>liegt in den Händen von Teams</p> <p>Oft Führungsmacht noch in den Händen der Clans, aber „Machtkampf“ mit Pastor</p> <p>Pastor muss versuchen das Vertrauen der Schlüsselpersonen zu bekommen, um leiten zu können</p>	<p>liegt in den Händen von einzelnen Leitern</p> <p>Neue Leiter müssen mit Verantwortung und Kompetenz eingesetzt werden</p> <p>Hauptleitung weiß vieles aus dem Teams nicht mehr, weil sie selbständig unterhalb der Vision arbeiten</p>
<p>Rolle des Pastors³⁰</p>	<p>Freund von allen</p> <p>Wie Gemeindeglieder den Pastor sehen:</p> <p>Er hat alle gern, hat eine warmherzige und liebevolle Persönlichkeit, so dass wir in alle mögen. Jeder achtet ihn, er hat Sinn für Humor, die Kinder hängen an ihm, es ist ihm wichtig, alle mit Namen zu kennen und er behandelt alle gleich. Er sieht den Einzelnen und arbeitet gern mit ihnen.</p> <p>Hauptstichworte einer Umfrage:</p> <p>Herzlich, warmherzig, fürsorglich, verständnisvoll</p>	<p>Organisator³¹</p> <p>Wie Gemeindeglieder den Pastor sehen:</p> <p>Er kann hervorragend planen und ist ein guter Organisator. Er kann gut lehren und ist ein hervorragender Prediger. Er hat ein gutes Verwaltungsteam zusammengestellt, damit er frei ist für den Verkündigungsdienst. Er kommt an jedes Treffen gut vorbereitet und kann gut leiten.</p> <p>Hauptstichworte einer Umfrage:</p> <p>Organisator, Verwalter, Lehrer, Leiter</p>	<p>Leiter</p> <p>Wie Gemeindeglieder den Pastor sehen:</p> <p>Unser Pastor ist ein Visionär. Er bringt die Gemeinde weiter. Er kann klar strategisch denken. In der Wirtschaft wäre er wohl ein Topmanager. Er ist ein herausragender Kommunikator und Prediger und sorgt dafür, dass alle an einem Strang ziehen. Er ist ein außergewöhnlich guter Leiter.</p> <p>Hauptstichworte einer Umfrage:</p> <p>Leiter, Visionär, Motivator, Stratege</p>
<p>Entscheidungen³²</p>	<p>werden von der Gemeinde getroffen, bestimmt von der Geschichte</p>	<p>werden von Teams getroffen, bestimmt von den sich ändernden Bedürfnissen</p>	<p>werden von Leitern getroffen, bestimmt von der Vision/Auftrag</p>

Das Klima des Entscheidungsprozesses

emotional	←————→	rational
subjektiv	←————→	objektiv
Person beliebt	←————→	sinnvoll
inoffiziell	←————→	offiziell
Familie	←————→	Leiter

²⁹ Leitung bedeutet im Kern Ressourcen in Nutzen zu verwandeln. Vier Bereiche machen dabei die Leitungsautorität aus: Position (Verantwortung), Entscheidungsbefugnis (Kompetenz), Einfluss (Vertrauen der Menschen) und Evaluation (auf Kurs bleiben). Diese vier Bereiche müssen von geistlichen Charaktereigenschaften umschlossen sein (1.Tim. 3; Tit. 1).

³⁰ Meist zieht die Gemeinde den Pastortyp an, der gerade zu ihnen passt. Auch als Pastor muss ich wissen, zu welcher Gemeindegröße ich am besten passe. Wenn Pastortyp nicht mit der Gemeindegröße zusammen passt, wird es wohl zu Problemen kommen. McIntosh (S. 65ff) wird praktisch und schreibt: Ein Pastor, der gerne mit Menschen eins zu eins arbeitet, wird in einer Gemeinde mittlerer Größe wahrscheinlich frustriert werden. Eine kleine Gemeinde, die sich einen Pastor wünscht, der für alle da ist, wird unzufrieden sein mit einem Pastor, dessen Gaben sachorientiert sind.

Er definiert die Rolle des Pastors so:

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| 1-29 Personen | Arbeiter |
| 30-55 Personen | Facharbeiter |
| 56-75 Personen | Teamleiter |
| 76-200 Personen | Vorarbeiter |
| 201-250 Personen | Abteilungsleiter |
| 251-350 Personen | Mittleres Management |
| 351-800 Personen | Topmanagement |
| 801-2000 Personen | Geschäftsführer |
| 2001+ Personen | Aufsichtsratsvorsitzender |

³¹ Hier beginnt der typische „Hirte-Leiter-Konflikt“

³² Siehe die 5 Grundprinzipien für wirkungsvolle Gemeindegliederarbeit bei McIntosh, S. 83

<p>Angestellte³³</p>	<p>nebenberuflichen oder angestellter Pastor als einziger vollzeitlicher Mitarbeiter</p> <p>Duettmodell</p> <p>Leitungsteam besteht aus Pastor und der Gemeinde</p>	<p>Leitender Pastor und kleines Mitarbeiterteam (Vollzeitliche, Teilzeitliche, Ehrenamtliche)</p> <p>Quartettmodell</p> <p>Leitungsteam besteht aus Pastor, angestellte und ehrenamtliche Mitarbeiter und der Gemeinde</p>	<p>Leitender Pastor mit vollzeitlichen Mitarbeiter</p> <p>Esemblemodell</p> <p>Vollzeitersteam unter der Leitung von einem Hauptpastor und den ehrenamtlichen Mitarbeiter.</p>
<p>Veränderungen</p>	<p>von unten nach oben (durch Schlüsselpersonen)</p>	<p>aus der Mitte heraus (durch Teams)</p>	<p>von oben nach unten (durch die Leiter)</p>
<p>Grundsatz: Veränderung ist unvermeidbar, aber Wachstum ist gewollt!</p> <p>Kettenprinzip: Man darf Leute nicht schieben, sondern muss sie ziehen!</p> <p>Gesetz der Schlangengrube: Geh weiter, aber mach keine plötzlichen Bewegungen (zu schnelle Veränderungen verunsichern)</p> <p>Gelegenheiten für Veränderung: Krisen, Pastoren- & Mitarbeiterwechsel, Budgetplanung, geistlicher Aufbruch, Planungszeiten</p> <p>Um welche Ebene der Veränderung geht es? Kleine, größere oder grundlegende Veränderungen?</p> <p>Veränderungsprozess:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo besteht Offenheit zum Lernen (offene Türen erkennen) • Zukunft der Gemeinde ausmalen <ul style="list-style-type: none"> ○ Ziel: biblische Begründung, warum es die Gemeinde überhaupt gibt ○ Vision: Der Weg, wie das Ziel im Moment erreicht werden könnte • Visionsvermittlung an die Gemeinde • Visionsumsetzung <ul style="list-style-type: none"> ○ Kurzfristige, mittelfristige, langfristige Ziele definieren. Hilf den Menschen eine veränderte Sichtweise zu bekommen • Gewinne Unterstützer • Leite den Veränderungsprozess ein <ul style="list-style-type: none"> ○ Behalte die Entwicklung im Blick ○ Werte die Ergebnisse aus ○ Nimm Kurskorrekturen vor 			
<p>Wachstumsmuster</p>	<p>Anziehungsmodell (durch Beziehungen)</p> <p>Gemeindegrowth ist eine Reise und kein Ziel!</p> <p>Wärme und Liebe sind die große Stärke von kleinen Gemeinden und ziehen Menschen an</p>	<p>Programmmodell (durch Schlüsselangebote in der Gemeindegrowth)</p> <p>Ein, zwei Kernangebote sind oft das Mittel, durch das diese Gemeinden neue Menschen erreichen können (z.B. Jungschar, Alpha-Kurse, Gottesdienste...)</p>	<p>Bekanntheitsmodell (durch Mundpropaganda und Öffentlichkeitsarbeit)</p> <p>Die Angebote von großen Gemeinden sprechen sich rum und sie haben die Kraft in PR zu investieren, um neue Menschen zu erreichen</p>
<p style="text-align: center;">Wichtige Wachstumsfaktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alter der Gemeinde (in den ersten 25 Jahren am meisten Wachstumchancen) • Wie empfänglich ist die Gegend für das Evangelium? Niedrig, mittel oder groß? • Paretoprinzip beachten! 20% der Gemeindeglieder gewinnen 80% der Neuen; 30% 15 und 50% die letzten 5%; dasselbe gilt für die Programme und Veranstaltungen. 			

³³ In unseren Breitengraden sollte pro 100 GD-Teilnehmer ein Vollzeitler da sein, wobei bei 100 Leuten, ein zweiter eingestellt werden sollte, um auf 200 wachsen zu können. (Sichtweise von Prisma Rapperswil, Rene Christen) McIntosh geht von einem Vollzeitler pro 150 Leuten aus.

<p>Hindernisse für Wachstum</p>	<p>Selbstbild einer kl. Gemeinde</p> <p>Welche innere Einstellung beherrscht die Gemeinde?³⁴</p> <p>Wirkungslose Evangelisation</p> <p>Sind oft sehr nach innen gerichtet, wenn es sich nicht um Neugründungen handelt.</p> <p>Unzulängliches Programm</p> <p>Der Blick ist stark auf fehlende Ressourcen gerichtet.</p> <p>Abwärtsspirale</p> <p>Bei schrumpfenden Gemeinden ist oft alles nur noch auf das Überleben ausgerichtet.</p> <p>Geschlossene Gesellschaft</p> <p>Je länger eine Gemeinde klein bleibt und je älter sie wird, desto mehr ist sie in ihren Strukturen geschlossen.</p>	<p>Unzureichende Räumlichkeiten</p> <p>Wenn die Räume zu 80% gefüllt sind, wächst eine Gemeinde kaum noch.</p> <p>Unzureichender Mitarbeiterstab</p> <p>Vor allem im Bereich der Angestellten. Um zu wachsen, muss in Personal vorinvestiert werden. Dazu braucht es eine gute Rekrutierung und Betreuung der Ehrenamtlichen.</p> <p>Unzureichende Finanzen</p> <p>Die beiden vorherigen Punkte werden oft kritisch, weil die Finanzen fehlen. Es braucht einen verantwortlichen und dachkundigen Umgang mit den Finanzen und ein gesundes Fundraising.</p> <p>Schlechte Verwaltung</p> <p>Die ganze Administration wie Adressverwaltung, Dienst- und Jahresplanung, Kommunikationsmanagement und Finanzmanagement werden anspruchsvoller.</p> <p>Zunehmende Komplexität</p> <p>Alles wird komplizierter und die zunehmende Komplexität muss gut gemanagt werden.</p>	<p>Schlechte Integration</p> <p>In kleinen Gemeinden geschieht Integration meist von selbst über Beziehungen. Große Gemeinden brauchen einen bewussten Integrationsprozess für neue Leute.</p> <p>Anspruchsvolle Administration</p> <p>Wenn große Gemeinden weiterwachsen wollen, müssen sie eine einfache Struktur entwickeln und einführen.</p> <p>Kommunikations-Komplexität</p> <p>Buchtrommel-Prinzip funktioniert definitiv nicht mehr. Zwei Dinge sind entscheidend: Wiederholung und Kommunikation auf möglichst vielen Kanälen.</p> <p>Verlust der Vision</p> <p>Große Gemeinden sind oft stark mit sich beschäftigt. Deswegen sind neue Gemeindegründungen anzustreben in gutes Mittel der Visionserneuerung.</p> <p>Unzureichende Betreuung der Gemeindeglieder</p> <p>Kleine Gruppen werden absolut zentral, damit Menschen sich noch eingebunden fühlen. Sonst gehen sie.</p>
<p>Die Zukunft der Gemeinde ist die Summe ihrer nächsten Schritte.</p>			
<p>Wachstumsstrategien</p>	<p>Die eigene Berufung neu entdecken</p> <p>Kleinen Gemeinden brauchen einen klaren Blick für ihre Berufung und den Auftrag der Gemeinde.</p> <p>Neue Arbeitszweige aufbauen</p> <p>Diese sollten helfen, der Gemeinde ein Gesicht nach außen zu geben und neue Menschen zu erreichen. Diese können um drei Begriffe herum entstehen: Ereignisse, Erfahrungen und Kurse.</p> <p>Evangelisation fördern</p> <p>Es muss kontinuierlich daran gearbeitet werden, den Wert der Evangelisation in der Gemeinde zu erhöhen.</p> <p>Erfolge feiern</p> <p>Kleine Gemeinden sehen oft nur ihre Schwächen und was</p>	<p>Eine klare Identität entwickeln</p> <p>Die meisten mittleren Gemeinden haben einen „Renner“ unter ihren Arbeitszweigen. Diesen benutzen, um eine klare Identität vor Ort zu schaffen.</p> <p>Zusätzliche angestellte Mitarbeiter</p> <p>Um zu einer großen Gemeinde zu wachsen, müssen rund 300 Stellenprozent als mittlere Gemeinde angestrebt werden. (2 Pastoren und eine Sekretärin)</p> <p>Räumlichkeiten mehrfach nutzen</p> <p>Z.B. mit zusätzlichen Gottesdiensten und Kindergruppen beginnen, damit zusätzliche Menschen erreicht werden können. So können die Vorteile einer großen Gemeinde in einem kleineren Rahmen wei-</p>	<p>Die Vision auffrischen und vermitteln</p> <p>Wenn die Gemeinde die Vision verliert, verliert sie das Ziel, die Ausrichtung, die Motivation, die Einsatzfreude und die Kreativität. Einmal im Monat muss die Vision in der Predigt aufgefrischt werden.</p> <p>Einen Integrationsprozess entwickeln</p> <p>Große Gemeinden ziehen leicht Menschen an, aber sie tun sich schwer, sie zu integrieren. Deswegen braucht es einen durchdachten Integrationsprozess.</p> <p>Komplexitätsmanagement (Verfahren straffen)</p> <p>Es besteht die Gefahr der Bürokratisierung. Projektbezogene Arbeit gewinnt an Bedeutung und alles muss auf die Vision und Werte der Ge-</p>

³⁴ Siehe 10 Kennzeichen für ein positives Gemeinde-Selbstbild, McIntosh, S. 134

	<p>sie alles nicht können und vergessen welche Stärken sie haben. Der Blick muss auf das Positive gerichtet werden.</p> <p>Neue Gemeindengruppen starten</p> <p>Neue Gruppen schaffen normalerweise neues Wachstum. Ein Einzeller beginnt sich zu vermehren.</p> <p>Neue Leute integrieren</p> <p>Oft fordern kleine Gemeinde unausgesprochen eine Probezeit für Neue und in eine kleine Gruppe hineinzukommen ist zusätzlich schwierig. Also sollten Neue so schnell wie möglich in eine Mitarbeit geführt werden, so dass sie Teil des Ganzen werden.</p>	<p>ter genutzt werden.</p> <p>Mehrere Gottesdienste anbieten</p> <p>Den Bau eines neuen Gebäudes hinauszögern, bis mehrere Gottesdienste im alten Gebäude voll sind. So können die Finanzen ins Personal investiert werden, statt in Gebäude.</p> <p>Einen langfristigen Plan erstellen</p> <p>Damit entsteht Vision und Sicherheit. Die Gemeinde weiß, in welche Richtung sie sich bewegt. Die Schlüsselfrage lautet: Worin sind wir am besten?</p> <p>Qualität des Gemeindeprogramms verbessern</p> <p>Die Ansprüche der Menschen sind in den letzten 30 Jahren enorm gestiegen – auch in Bezug auf eine Gemeinde. Dabei gibt es 5 Kernbereiche zu beachten: Räumlichkeiten, Gottesdienste, Kinderarbeit, Leitung und Angestellte.</p>	<p>meinde ausgerichtet sein.</p> <p>Bedürfnisorientierte Veranstaltungen</p> <p>Solche Dienste werden zu Brückenangebote für neue Menschen und verhindern, dass sich die Gemeinde zu stark nach Innen ausrichtet.</p> <p>Leistungsverständnis anpassen</p> <p>Gemeindeglieder müssen die Reife entwickeln, sich von den Leitern leiten zu lassen. Die GL muss von einem Kreis, der Entscheidungen trifft, zu einem Kreis der Leitlinien festlegt verändert werden. Der leitende Pastor muss jetzt mit einem direktiven Führungsstil arbeiten. Er ist jetzt Leiter unter Leitern.</p> <p>Zahl der Kleingruppen steigern</p> <p>Charakterzüge von kleinen Gemeinden werden in kleinen Gruppen nachgebildet. Pro 100 Leute braucht es 8-10 Kleingruppen.</p>
<p>Wir können kein Wachstum schaffen, nur die Rahmenbedingungen dazu! (1.Kor. 3,16)</p>			

FEG Schweiz - Leitertreffen

08.06.2017

© by Jürg Wüthrich

© Diese Predigt ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Copyright-Inhabers unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.