



„Das Volk Gottes für seinen Dienst bereitzumachen und den Leib Christi aufzubauen.“ (Eph. 4,12)

Nr. 89

März 2002

Thema: **Veränderungsprozess IV - Leitungsstrukturen**

## ZUM THEMA

Da Veränderung in der Gemeinde am besten bei der Leitung beginnt, machen wir in dieser Ausgabe einige Vorschläge zur Verbesserung von Leitungsstrukturen als Teil eines gut durchdachten Veränderungsprozesses.

## Leitbilder führen uns in die Zukunft

Nicht Leitpersonen, sondern Leitbilder führen uns in die Zukunft. Nicht Schlüsselpersonen, sondern Schlüsselsätze geben Orientierung für unser Handeln. Ein Leitbild ist zwar keine Wanderkarte, auf der Ziel und Weg genau eingezeichnet sind (sowie eine Menge anderer Wege, Hindernisse, Berge und Täler). Aber es gibt eine eindeutige und klare Anweisung, wie das Ziel erreicht werden kann, so dass sich jeder nach Begabung und Möglichkeiten mit auf den Weg machen kann.

## Leitung ist ein geistliches Amt

Leiter sind von Gott in diese Aufgabe berufen und von Menschen eingesetzt worden.

Leiter sind von Gott gerufen, andere zu versorgen und ihnen zu dienen.

Leitung ist zuerst eine geistliche Angelegenheit, organisatorische Dinge können delegiert werden.

Ein Leiter ist in jeder Hinsicht ein Vorbild.

Leiter haben eine Vision, in der sie leben und die sie vermitteln.

Leiter haben einen klaren Standpunkt und geben Orientierung und Ausrichtung.

Leiter sind kommunikativ und haben offene Ohren für die Meinung und Nöte anderer.

Leiter sehen den Einzelnen sowie das Ganze.

Leiter halten Kontakt zu anderen Leitern und sind bereit, in ihrer Aufgabe zu wachsen.

## Was können Sie im Leitungsgremium einbringen?

Ihre Sicht und Ihre Erfahrung sind ein wesentlicher Teil eines Gesamtbildes. Alle Aspekte sind nötig, einschließlich

der eigenen Persönlichkeit, Reife, Charakter und Gaben der Gefühle

der geistlichen Prägungen

der Kontakte und Gespräche mit Gemeindemitgliedern:

ihre Situation, Nöte, Fragen u. Probleme kennenzulernen

„Gedenkt nicht an das Frühere und achtet nicht auf das Vorige! Denn siehe, ich will ein Neues schaffen, jetzt wächst es auf, erkennt ihr's denn nicht?“ (Jes. 43,18)

## Erfolg im Veränderungsprozess

Unklare Leitungsstrukturen führen meist dazu, dass entweder keiner die Dinge in die Hand nimmt oder dass ein großes Gerangel darum entsteht, wer wann was zu sagen hat. Der Erfolg der Veränderung hängt zu einem großen Teil davon ab, dass man die richtige Person hat, um die Gruppe zu steuern, d.h., ob jemand da ist, der den gewünschten Veränderungsprozess mit Elan und motivierenden Ideen ständig in Bewegung hält.



## Das neutestamentliche Modell

Wenn man an all die Veränderungen denkt, die in den letzten Jahren in den europäischen Regierungen vorgenommen wurden, überrascht es vielleicht, wie wenig wir uns über die herrschende Struktur in unseren Kirchen Gedanken machen. Würde wohl jemand wagen zu behaupten: Die Struktur unserer Regierung spielt keine Rolle. Hauptsache, wir haben eine adäquate Führung!

Lesen Sie die folgenden Bibelstellen und notieren Sie Ihre Beobachtungen.

Apg. 20,28 -31 und 1.Petr. 5,1-2

Apg. 14,23 und Titus 1,5 -11

Das Neue Testament berichtet, dass die Gemeindeaufsicht durch mehrere gottesfürchtige, demütige Älteste für die Gemeinde im 1. Jahrhundert die Norm war. Sie sollen die Gemeinde in gesunder Lehre ermahnen, die Kranken besuchen, beten und noch viel mehr. Ganz allgemein gesagt leiten, beaufsichtigen, weiden und sorgen für die Ortsgemeinde ist ihre Aufgabe. Wenn man bedenkt, wie sehr das Neue Testament allgemein starre Vorschriften vermeidet, beeindruckt es umso mehr, dass die Bibel über Älteste derart konkrete Aussagen macht - viel mehr, als über andere Gemeindethemen, wie etwa Abendmahl oder Taufe.



## Aus der Praxis ... für die Praxis

*„Gib mir ein Beispiel, wie ich diese Ideen in der Gemeinde umsetzen soll.“*

Zunächst soll die Leitung der Gemeinde keine Macht ausüben. Möglichst viele sollen an den Überlegungen und Entscheidungsprozessen teilhaben können. Wenn das Leitbild klar ist, muss die Gemeinde nicht mehr autoritär und zentralistisch geführt werden. Kleine Gruppen haben die Chance, einen Wandel in überschaubaren Bereichen schneller und effektiver durchzuführen, als wenn alles gleichzeitig verändert werden müsste.

*„Wir haben weniger Angst vor Veränderung als vor zusätzlicher Arbeit bzw. Aufgaben. Auf was müssen wir achten?“*

Als Menschen fühlen wir uns in einem Aufbruch wohl, wenn das Verhältnis zwischen den Herausforderungen und den Ressourcen stimmt. Vor uns liegen möglicherweise erhebliche Schwierigkeiten und starke Herausforderungen, aber wenn wir uns im gleichen Maß stark und zuversichtlich fühlen, werden wir die Probleme lösen können.

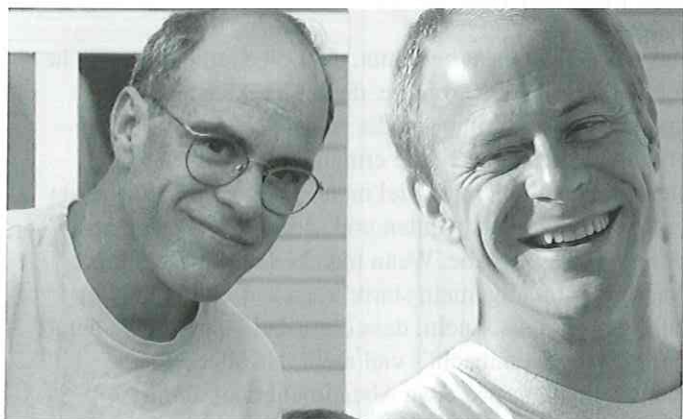
Wenn eine Gemeinde nicht genügend Kräfte hat, um diese Probleme zu bewältigen, gerät sie in Panik. Zu wenig Herausforderungen und starke Ressourcen führen dazu, dass wir uns zu sicher fühlen. Wir suchen dann selbst nach Herausforderungen und geraten leicht in den Zustand der Überforderung und das Gleichgewicht kippt um. Das Geheimnis ist also, das richtige Verhältnis zwischen Herausforderungen und vorhandener Kraft zu finden.

*„Ich habe den Eindruck, dass ganz viel bei uns verändert werden muss. Wo fangen wir an?“*

Fragen Sie zuerst nach den menschlichen Bedürfnissen und danach, wo Menschen geistlich oder in ihren Beziehungen leiden oder zu kurz kommen. Das ist dann der Ansatz für Veränderungen der Struktur. Der Leidensdruck unserer Herzen ist der stärkste Motor für Veränderungen!

*„Gibt es einen Tipp, wie man Beziehungen bzw. die Stimmung in der Gemeindeleitung verbessern kann?“*

Für den Pastor ist es oft hilfreich, wenn Vorstandsmitglieder in ein paar Sätzen zusammenfassen können, was sie wollen und was sie anbieten. Ratsam ist es auch, das persönliche Gespräch mit dem Pastor vor einer Sitzung zu suchen. Dadurch können aktuelle Anliegen mitgeteilt und durchdacht werden. Viele Leute sind privat ganz anders als im offiziellen Rahmen einer Sitzung und eine private Begegnung führt oft zum besseren Verständnis.“



*„Wie erreiche ich, dass meine Ideen von anderen in der Leitung anerkannt werden?“*

Machen Sie ihre Hausaufgaben. Zeigen Sie, wie diese oder eine ähnliche Idee anderswo funktioniert. Benutzen Sie Zeitschriften- oder Zeitungsartikel, damit Ihre Präsentation objektiver wird.

Zeigen Sie die langfristigen Auswirkungen Ihrer Idee.

Wer wird betroffen sein und in welcher Form?

Ermitteln Sie den besten Weg, um Ihre Idee zu präsentieren. Lernen Sie die Zuhörer kennen und sorgen Sie dafür, dass Ihre Darstellung diese Menschen auch anspricht.

Setzen sie sich mit den Leuten in entscheidenden Funktionen zusammen und gewinnen Sie deren Unterstützung. Leute, die viel Einfluss haben, sollten Sie einzeln aufsuchen. Versuchen Sie, diese Leute auch bei ihrer Präsentation dabei zu haben oder kümmern Sie sich um eine schriftliche Bestätigung, dass sie Ihre Idee unterstützen.

Erklären Sie den Zuhörern alle Vorteile. Zeigen Sie, wie auch die Gemeinde oder Gruppe davon profitieren wird.

Seien Sie auf Einwände vorbereitet und erklären Sie, was im Notfall geschehen soll.

---

*Ohne eine kühne Leiterschaft, die Befürworter zu gewinnen sucht und sich vor Kritik nicht fürchtet, ist jeder Veränderungsprozess wie ein Bus mit einem Gaspedal und 30 Bremspedalen.*

---

*„Bei neuen Ideen gibt es immer Widerstand, der unseren Weg blockiert. Wie geht man damit um?“*

Jene, die Widerstand leisten, wenn Änderungen anstehen, sind oftmals ein nützliches Glied in der Kette. Oft kann nämlich so eine gute Idee zu einer großartigen Idee werden. Der Widerstand ist so nützlich wie der Schmerz im Körper, der einem sagt, wenn etwas nicht in Ordnung ist.

Gehen Sie die Bereiche, in denen Sie Probleme erwarten, von vornherein mit allen Beteiligten durch, noch bevor sie ein anderer thematisiert. Z. B. „Sie mögen sich vielleicht wundern...“ oder „Wenn sie Interesse haben an ...“. Diese Vorgehensweise wird denen, die zu Kritik neigen, von vornherein den Wind aus den Segeln nehmen und aufgeschlossener machen für neue Ideen.

---

*In einer etablierten Organisation Veränderungen einzuführen, ist mit der Paarung von Elefanten zu vergleichen: Es geschieht auf hoher Ebene, verbunden mit Gebrüll und großem Geschrei; schließlich dauert es zwei Jahre, bis das Endprodukt erzeugt ist, das dann gewöhnlich mit einem dumpfen Aufschlag zu Boden fällt.*

---