

Frischer Wind in Gemeindeleitungen

Viele Gemeinden kämpfen damit, keine neuen Kandidaten für Gemeindeleitungen zu finden, geschweige denn wählen zu können. Einerseits liegt es daran, dass die Massstäbe zu hoch angesetzt werden. Andererseits fürchtet man sich davor, junge Menschen für eine solche Aufgabe zu motivieren.

Klar, die biblischen Massstäbe sind hoch (Tit 1,5ff. und 1Tim 3,1ff.). Diese Anforderungen müssen jedoch nicht gleich übertroffen werden, wie das oft erwartet wird. Ziel ist es, dass die Ältesten Vorbilder sind, sich geistliche, theologische und fachliche Kompetenz aneignen und so diese Ziele erreichen. Wird die Messlatte zu hoch gesetzt, hindert das insbesondere jüngere Menschen, sich überhaupt für ein solches Amt zur Verfügung zu stellen. Anstelle von Forderungen sollte Förderung stehen, und anstelle von Kritik Motivation. Entscheidend ist, dass dieser Prozess rechtzeitig in die Wege geleitet wird. Es ist meist zu spät, wenn Mitglieder von Gemeindeleitungen zurücktreten und innerhalb einer kurzen Zeit die Nachfolge geregelt, um nicht zu sagen, erzwungen werden muss.

Klassische Prinzipien aus der Prozessgestaltung und der Change-Management-Lehre sollten auch hier angewandt werden. Dazu haben wir als Christen nebst dem dreidimensionalen Leitungs- oder Berufungsmodell (siehe Abb. 1) eine vierte Dimension: das Gebet!

Insbesondere wenn junge Menschen für eine grössere Leitungsaufgabe angefragt werden, beobachtet man meist die nachstehende Reaktion: «Das kann ich nicht...» (vgl. Abb. 2)

Abb. 1: Leitungs- und Berufungsmodell (angelehnt an Dr. P. Böhlemann, Geistlich Leiten, 2011)

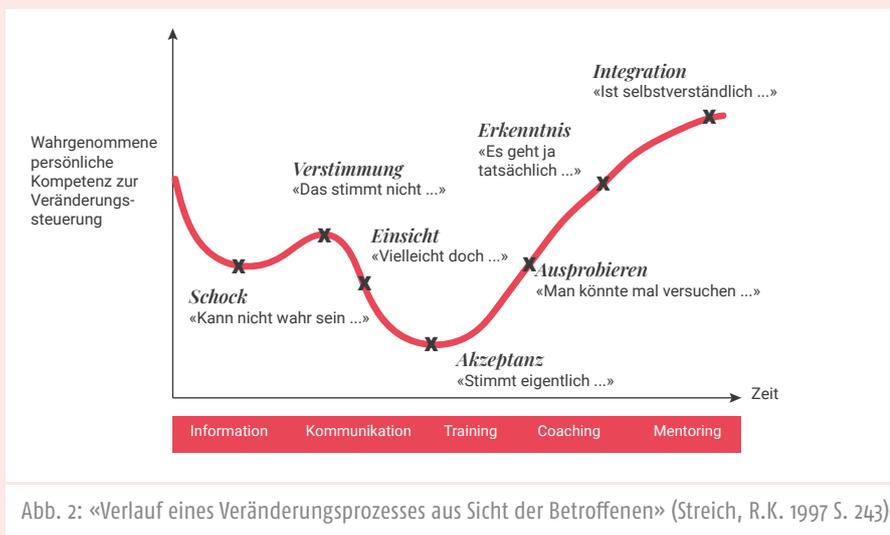
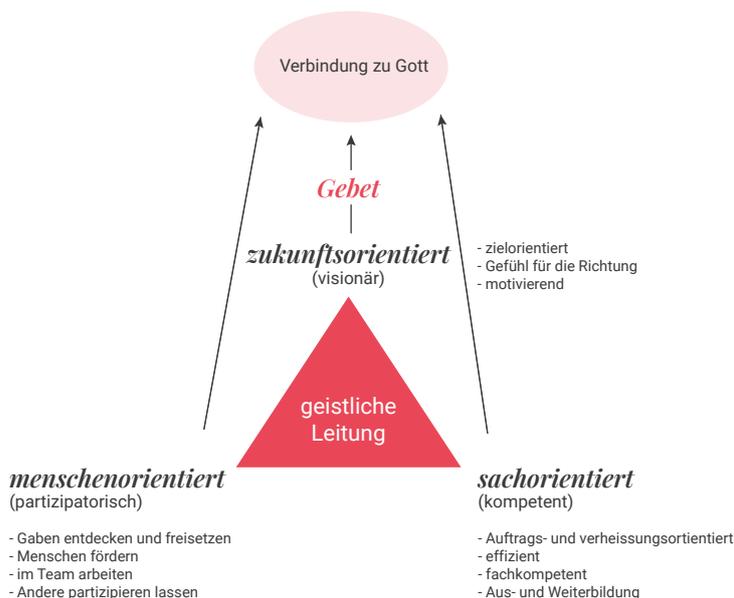


Abb. 2: «Verlauf eines Veränderungsprozesses aus Sicht der Betroffenen» (Streich, R.K. 1997 S. 243)

Nicht nur bei den Kandidaten, auch in der Gemeinde erlebt man solche Reaktionen. «Das kann doch nicht wahr sein! Der ist doch viel zu jung und unerfahren...» In diesem Prozess hilft es, die folgenden Aspekte im Auge zu behalten:

- rechtzeitig die Augen offenhalten
- genügend Zeit einplanen (2–3 Jahre)
- informieren und kommunizieren
- Vertrauen schaffen
- den Kandidaten die Möglichkeit geben, zu «schnuppern», resp. eine Probezeit zu absolvieren
- Kompetenzen und Verantwortung übertragen
- Bestätigung

Das Ziel unserer Gemeinden muss sein, Menschen für Jesus zu gewinnen! Wahrscheinlich erreichen wir das am besten, indem wir junge Menschen motivieren, sich für die Gemeindegemeinschaft einzusetzen. Dietrich Schindler, ein bekannter Gemeindebauer, sagte: «Die Leute, die du im Publikum haben möchtest, musst du auf die Bühne stellen!» Während es früher 18–22 Jahre waren, dauert eine Kulturgeneration heute lediglich noch 8–10 Jahre. Dieser Umstand muss uns bewusst werden, wenn unsere Gemeinde(leitungen) nicht (kulturell) überaltern sollen. In diesem Sinne mache ich Mut, rechtzeitig für Gemeindegemeinschaftsnachwuchs zu sorgen. Dieser Prozess lässt sich in vier Worten zusammenfassen:

beobachten – berufen – befähigen – bestätigen

Da sich dieses wichtige und anspruchsvolle Thema nicht in 2500 Zeichen abhandeln lässt, unterstützt der Bereich Gemeindeentwicklung der FEG Schweiz interessierte Gemeinden gerne in diesem Prozess.



Christoph Ammann
Leitung FEG Schweiz
christoph.ammann@feg.ch