

Leitung einer missionalen Gemeinde (1)



Peter Aschoff | 21. Jul 2009

In den nächsten Tagen werde ich hier einige Punkte aus Alan Roxburghs [The Missional Leader: Equipping Your Church to Reach a Changing World](#) zusammenfassen und wenn möglich auch kurz kommentieren. Roxburgh und Co-Autor Fred Romanuk gehen der Frage nach, wie sich bestehende Gemeinden verändern können oder auch müssen, um den Anforderungen einer neuen Zeit gerecht zu werden, und kommen im ersten Kapitel auf in sechs Hauptpunkte:

1. Dass sich die Gesellschaft grundlegend gewandelt hat, ist vielen bewusst. Aber die Frage, was für konkrete Folgerungen daraus für das Gemeindeleben erwachsen und welche Rolle LeiterInnen dabei spielen können, ist damit noch längst nicht beantwortet.
2. Die meisten Führungskonzepte antworten darauf, indem sie herkömmliche Modelle neu verpacken: Der Leiter als Therapeut, als Lehrer oder als Manager und Stratege, das sind nur die häufigsten. Aber eine Gemeinde ist eben keine Tagesklinik, keine Schule und keine Firma.
3. Übersehen wird dabei, dass der Wandel in der Regel nicht kontinuierlich, sondern in vielfältigen Brüchen verläuft. Es reicht also nicht aus, die bisher vorhandenen Fertigkeiten zu optimieren, sondern es sind plötzlich ganz andere Dinge notwendig geworden, die in den konventionellen Ausbildungskonzepten in der Regel nicht vermittelt wurden.
4. Trotz aller offensichtlicher Auflösungserscheinungen kommt es nach wie vor auf die Gemeinden an. Und nach wie vor wirkt Gottes Geist unter seinem Volk, also in den real existierenden Gemeinden.
5. Leiter kommen sich dabei so vor, als hätten sie sich auf ein Baseballspiel vorbereitet und müssen nun Basketball spielen. Die Paradigmen und Vorstellungen davon, wie Leitung in einer Gemeinde auszusehen hat, gehen auseinander.
6. Eine Gemeinde ist eine einzigartige Organisation, und anstatt sich die Führungskonzepte anderer Organisationen zu borgen, müssen wir unsere Vorstellungskraft mobilisieren und wie die Urchristen eigene Ansätze finden, wie Gemeinde heute "funktioniert".

So weit für heute. Das Kapitel enthält auch eine mögliche (nicht aber *die einzig mögliche*) Gegenüberstellung des pastoralen und des missionalen Leitungsparadigma, die aber sehr von den amerikanischen Verhältnissen her gedacht ist. Bevor ich zum zweiten Kapitel gehe –

ist sie. http://www.elia-gemeinschaft.de/wordpress/wp-content/uploads/2009/07/Missionale_Leitung.pdf

Pastoral	Missional
Eine Gemeindeveranstaltung zählt nur dann, wenn der Pastor dabei ist	Hauptamtliche als Coaches und Mentoren in einem System, das in seiner Bedeutung nicht von ihrer Anwesenheit abhängt
Die Hauptamtlichen/Ordinierten kümmern sich um die Gemeindeglieder - Zuwendung von „Laien“ ist zweitklassig	Die Hauptamtlichen rüsten die verschiedenen Dienste überall in der Gemeinde aus
Der Einsatz von Zeit, Kraft und Aufmerksamkeit wird von den Bedürfnissen und Problemen der Gemeindeglieder bestimmt	
Der Pastor bietet Lösungen an	Der Pastor stellt Fragen, die eine Umgebung schaffen, in der die Phantasie, Kreativität und Gaben der Gemeinde zu Lösungen führen
Lehre und Predigt geben Antwort auf die Frage, was richtig ist, und was falsch <ul style="list-style-type: none"> • Vortrag • Didaktik • Anschauungen festigen • Prinzipien zum Leben 	Lehre und Predigt laden dazu ein, sich mit der Schrift als dem lebendigen Wort zu befassen, das die Gemeinde mit Fragen konfrontiert und sie in seine Welt mit hineinnimmt: <ul style="list-style-type: none"> • Metaphern und Geschichten • Fragen aufwerfen
„Profi-Christen“	Mix aus Haupt- und Ehrenamtlichen bzw. Theologen und „Laien“
Zugpferd/Aushängeschild	
„Friedensstifter“/Versöhner	Spannung ist in Ordnung
Auseinandersetzungen unterdrücken oder abstellen	Auseinandersetzungen ermöglichen
Wir tun so, als spielen wir noch in der ersten Liga, der FC Barcelona der kirchlichen Welt	Lokal verwurzelt und kontextuell, die Gemeinde fragt, wo sie sich befindet und wohin es gehen soll
Restaurator: Alles wird wieder wie früher	Kultiviert Phantasie und Kreativität
Managt und erhält die zentralen Dienste rund um das Kirchen-/Gemeindegebäude, muss von allen unterstützt werden und seinerseits alle Dienste unterstützen	Ermöglicht die Entstehung eigenständiger, ganz unterschiedlicher Dienste und missionaler Teams, die an verschiedenen Stellen der Stadt/Welt wirken und das Evangelium bezeugen.

Leitung einer missionalen Gemeinde (2): Den Kopf freikriegen

Peter | 25. Jul 2009

Ich komme zum 2. Kapitel aus Alan Roxburghs [The Missional Leader: Equipping Your Church to Reach a Changing World](#) und es geht darum, unsere Vorstellungskraft zu kultivieren.

Viele Gemeinden haben die Hoffnung verloren, dass Gottes Geist in ihnen und durch sie wirkt. Die Bibel dagegen ist voll von Geschichten, wo Gott genau die Menschen und Orte erwählt, die von allen anderen abgeschrieben werden. Wenn wir die Inkarnation ernst nehmen, müssen wir uns genau darauf einstellen. Die Autoren schreiben treffend:

In diesen Geschichten steht nichts davon, dass erst mal alle, die da nicht hingehören, aus dem Bus aussteigen und die richtigen einsteigen müssten, um Großes zu erreichen und die beste Organisation der Welt zu werden. Dieser Gott, der uns auf den Fersen ist, ruft immer die falschen Leute in einen Bus, von dem niemand damit rechnet, dass er ankommt.

Gottes Zukunft beginnt mitten unter seinem Volk, für das Ezechiel das Bild der vertrockneten Gebeine gebraucht hatte. Sie beginnt unspektakulär im Gewöhnlichen – zumindest für alle, die es nicht gewohnt sind, die Geschichte mit solchen Augen zu betrachten. Denn das Gewöhnliche *ist* das Geistliche, wenn und weil Gott dort wirkt.

Die Kultur einer Gemeinde muss ernst machen mit dieser Einsicht. Die Gemeinde muss aber auch verstehen, dass die Welt sich geändert hat. Menschen empfinden der Kirche gegenüber kaum noch eine Art von Bindung oder Verpflichtung und sie machen sich nicht die Mühe, kirchliche Binnensprache zu lernen. Christen fühlen sich umgekehrt immer fremder in einer Umgebung, die ihre Anschauungen und Werte nicht mehr teilt.

Also müssen Gemeinden angeleitet werden, danach zu fragen, wo und wie Gott heute wirkt und wirken möchte. Mitten in dem radikalen Wandel gilt es, vorgefasste Meinungen zurück zu lassen, keine Standardantworten auf Fragen zu geben, die keiner mehr stellt, und wieder genau hinzuhören. Kleingruppen etwa müssen aufhören, sich um die Bedürfnisse ihrer Mitglieder zu drehen, und damit anfangen, Gott und sein Reich in den Mittelpunkt zu stellen.

Gerade in Krisenzeiten wird der Ruf nach einem starken Leiter, einem Unternehmertypen, immer lauter. Er entspricht dem Mythos der heldenhaften Persönlichkeit, des großen Menschen. es geht aber nicht darum, anderen die Erleuchtung zu bringen, sondern einen Raum zu schaffen, der es den Gemeindegliedern ermöglicht, ihre Beobachtungen und Erfahrungen zu machen, mitzuteilen und zu erspüren, wohin Gottes Geist sie führt. Ein dreifaches Bewusstsein ist gefragt:

1. Davon, was Gott im Leben der Gemeinde und ihrer Glieder wirkt
2. Wie Gottes Wirken von dieser Gemeinde ausgehen und Kreise ziehen kann
3. Was Gott im Umfeld der Gemeinde schon längst zu tun begonnen hat

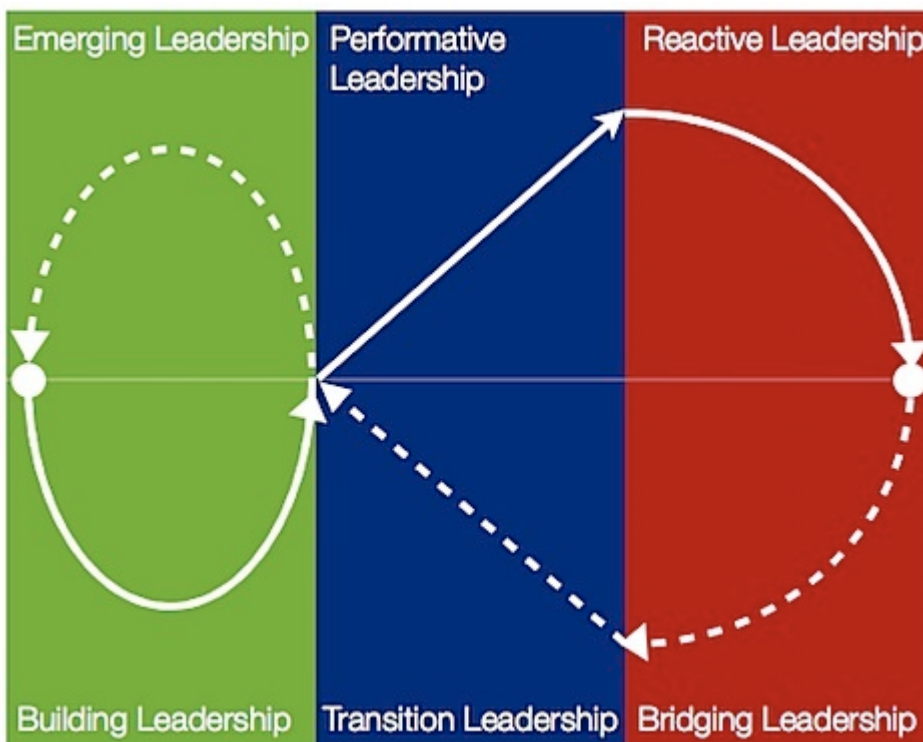
Wenn man diesen Fragen Raum gibt, entsteht auch der Raum für Experimente. Teams bilden sich und nehmen verschiedene Aktionen in Angriff. Die Schrift wird plötzlich zur lebendigen, aufregenden Rahmengeschichte des Gemeindelebens und hört zugleich auf, ein trockenes dogmatisches Lehrbuch oder ein Katalog für persönliche Problemlösungen zu sein. Es bilden sich neue Praktiken und Gewohnheiten heraus – meditative Formen der

Schriftlesung und des Betens, einfachen Lebens und der Gastfreundschaft – ohne die keine missionale Gemeinde existieren kann.

Leitung einer missionalen Gemeinde (3): Drei Zonen

Peter | 31. Jul 2009

Im dritten Kapitel von [The Missional Leader: Equipping Your Church to Reach a Changing World](#) stellen die Autoren ein dreistufiges Phasenmodell vor, das ihre Erfahrungen mit missionalen Veränderungsprozessen veranschaulicht. Es gibt eine grüne, kreative Zone, eine blaue, stetige Zone und eine rote, krisenhafte. Sie alle können, ja müssen in verschiedenen Richtungen durchlaufen werden, wenn tatsächlich etwas anders werden soll.



In der **“emergenten” Zone** ist die Kultur einer Gemeinde von Innovation und Kreativität im Verhältnis zu ihrem Umfeld geprägt. Man lässt sich auf neue Dinge ein und wagt Experimente. Was einzelnen nicht gelingen kann, schaffen Grüppchen: Sie entdecken eine missionale Praxis und sind Gottes Zeugen in einer sich verändernden Umgebung. Aus diesem Zusammenwirken vieler in einem adaptiven System entsteht **Emergenz**. Sie ist nicht die Voraussetzung, sondern die Folge dieser Interaktionen, wie die Autoren von [Surfing the Edge of Chaos](#) erläutern. Immer wieder ist es die Begegnung mit der Schrift auf der einen und dem Kontext auf der anderen Seite, die die Entwicklung prägt und vorantreibt.

In der **performativen Zone** hat sich eine funktionierende Kultur entwickelt, die nun reproduziert werden kann. Es gibt klare Verfahrensweisen, umfassende Planung wird möglich und nötig, Spezialisierung setzt ein, Techniken und Methoden werden verfeinert, es entstehen Hierarchien und formalisierte Komitees, man legt Wert auf Effizienz. Das alles geht so lange gut, wie sich die Verhältnisse stabil entwickeln. Ist das nicht mehr der Fall, geht die Reise in den roten Bereich.

In der **Reaktiven Zone** wird die Organisation zunehmend von Verunsicherung, Verwirrung, Konflikten und Ängsten ergriffen. Die Verantwortlichen werden von der Entwicklung

überrascht und reagieren, indem sie trotz schwindender Ressourcen härter arbeiten, die Regeln energischer einklagen. Man versucht durch die Besinnung auf bisherige Erfolgsrezepte Stabilität zu schaffen. Irgendwann kommt der Punkt, wo diese Hoffnung sich zerschlägt.

Gemeindeglieder machen den Verantwortlichen Vorwürfe. Mitarbeiter ziehen sich zurück auf ihre Interessen oder Teilbereiche und ringen um deren Budget und Anerkennung. Es entstehen Parteiungen um zweitrangige Fragestellungen. Man versucht, die Kontrolle durch Regelwerke zurückzuerlangen. Unter dem Druck der Umstände legen Leiter ihre Verantwortung nieder. In der unteren Hälfte der reaktiven Zone begegnen wir der konfusen Gemeinde – seit den 90er Jahren ist das immer häufiger der Fall.

Eine große Versuchung für Leiter ist es, sich in BHAG zu flüchten: *Big, hairy, audacious goals* (große, haarige, gewagte Ziele). Man gibt neue, große Visionen aus, die die (auseinander?) driftende Gemeinde zusammenschweißen sollen. So hofft man auf eine Wiederholung der ansteigenden Kurve aus der oberen Hälfte der blauen Zone.

Stattdessen geht es zurück in die *untere Hälfte* der performativen Zone. Zu Beginn stehen Forderungen nach radikaler Aktion und mutiger Innovation und das Bemühen, etwas von der Tradition zu bewahren, die die Gemeinde bis dahin geprägt hat, gegenüber. Diese Polarität darf nicht durch einen Bruch zwischen Siegern und Verlierern “gelöst” werden, sondern man muss lernen, sie auszuhalten. Das geht nur, indem man beharrlich das Gespräch sucht und lernt, einander zuzuhören. Es ist eine Phase der Verwundbarkeit, aber Symbole wie Wort, Sakrament und Gottesdienst können die fehlende Stabilität ersetzen. Es ist wichtig, dass das gelingt, damit eine Bewegung in die Experimentierfreudigkeit der emergenten Zone wieder möglich wird.

Nicht die äußere Veränderung, sondern die Unfähigkeit zur Bewältigung des Übergangs (d.h. sich auf die veränderten äußeren Verhältnisse einzustellen) stellt in der Diskontinuität des abrupten Wandels die eigentliche Herausforderung dar. Missionale Leitung bedeutet, sich in allen Phasen dieses Modells zurechtzufinden. Aktuell am gefragtesten sind Orientierung in den Prozessen der emergenten Zone. Denn früher oder später steht jede Organisation vor dieser Herausforderung.

Leitung einer missionalen Gemeinde (4): Die Kultur einer Gemeinde

Peter | 05. Aug 2009

Ich komme zum vierten Kapitel von [The Missional Leader: Equipping Your Church to Reach a Changing World](#)

Im westlichen Denken dominiert noch immer ein mechanistisches Weltbild. Wenn man nur die “Mechanik” und die zugrundeliegenden Gesetze verstanden hat, kann man präzise voraussagen, wie sich ein Objekt verhalten wird. Mit solchen und ähnlichen Prämissen wird auch das Thema des Wandels in einer Gemeinde oft angegangen. Die Autoren setzen dagegen:

Erstens kann man eine Gemeinde nicht über Strukturen und Programme verändern, sondern man muss ihre Kultur verändern: Das Selbstbild, die Werte und ungeschriebenen Gesetze, die den Umgang der einzelnen mit einander regeln und die Gemeinschaft prägen. Zweitens geschieht dies nicht, indem man die Kultur ständig thematisiert, sondern indem man mit

einander über die Schrift ins Gespräch kommt und deren Bedeutung für das tägliche Leben am Ort thematisiert. Drittens sind dazu viele winzig kleine Schritte erforderlich und keine große Vision, die von oben verkündet und an der alles ausgerichtet wird.

Ein paar Faktoren bestimmen die Kultur unserer Gemeinden schon längst: Dazu zählt, um mit Ulrich Beck zu sprechen, die **Risikogesellschaft**. Frühere Sicherheiten verschwinden, Wirtschafts- und Sozialsysteme versagen ebenso wie traditionelle Lebensformen und -strukturen, der Orientierungsverlust verursacht Ängste. Zugleich ist – so Zygmunt Bauman – der öffentliche Diskurs vom **Rückzug in und auf das Private** geprägt. Kommunikation ist in Zeitalter der Talkshows weitgehend narzisstisch geworden, so dass selbst die Bibel als Selbsthilferatgeber zur Therapie der jeweils eigenen Probleme angesehen wird und der Gottesdienst mit Musik und Predigt nur noch dazu dient, die eigene Stimmung wieder ins Lot zu bringen. Dagegen können Menschen die Kräfte, die ihnen Orientierung und Sicherheit genommen haben, gar nicht richtig benennen.

Um wieder sprachfähig zu werden, brauchen Menschen eine Geschichte, die über ihre persönlichen Bedürfnisse hinausreicht. Zumal unsere Kultur aus kurzfristig zusammengeklebten Fragmenten vergangener Geschichten auch keine gemeinsame Perspektive mehr ermöglicht. Geschichten sind für die Wahrnehmung und Deutung von Wirklichkeit entscheidend, sie sind das dramatische Repertoire, mit dem wir uns ausdrücken können. Missionale Gemeinde entsteht, wenn eine bestimmte Geschichte den gemeinsamen Rahmen von Denken und Erleben prägt:

Die biblische Geschichte konfrontiert; sie stellt unsere Konstruktionen in Frage, dekonstruiert unsere Welt, und bietet uns die Möglichkeit, eine andere Lebensweise anzunehmen.

Im Erzählen unserer Geschichte und im Benennen der Dinge und Erfahrungen wirken wir mit an der Erschaffung unserer Welt – es ist ein kreativer Akt. Im Hören auf die Schrift und im Sprechen der Liturgie entsteht die Gemeinde als soziale Wirklichkeit. Wir sind in Geschichten und Traditionen hineingeboren, die schon am Laufen sind. Wenn die uns symbolische Sprache aber verloren geht, verlieren wir mit der Fähigkeit, die Realitäten des Lebens zu benennen, auch die Orientierung. Dann wird eine Gemeinde zur Zuflucht von Individuen, die sich nach Trost und Sicherheit sehnen, statt die Realität der Gottesherrschaft zu bezeugen.

Veränderungsprozesse in der Kultur der Gemeinde berühren auch die symbolische Welt der einzelnen. Gott begegnet uns nicht in der idealen Welt unserer Ideen und Prinzipien, sondern in der Realität unserer Welt als einem Ort der Bedrängnis und Ängste. Daher geht es zunächst darum, dass diese Dinge zur Sprache kommen in einer Gemeinde, und dass sie zu Gott in Beziehung gesetzt werden. Dazu müssen einige Hürden überwunden werden, vor allem das unwillkürliche Schweigen, das verhindert, dass wir bestimmte Gefühle thematisieren oder bestimmte Ansichten in Frage stellen. Zu dieser Offenheit gehört ein geschützter Rahmen, und den schenkt die Praxis der Gastfreundschaft:

In einer gastfreundlichen Umgebung können wir wahrhaftig sein über unsere Ängste und das verwirrende Leben in einer fremden Welt, wo sich die Bedeutung der Kirche verdunkelt hat und die Sprache, die wir gebrauchen, unsere Erfahrungen nicht mehr wiedergibt. Gastfreundschaft und Partizipation laden uns ein an einen Ort, wo wir wieder neu anfangen zu entdecken, dass die Geschichte des Einen in unserer Mitte uns auf einen anderen Weg ruft.

Leitung einer missionalen Gemeinde (5): Das “Missional Change Model”

Peter | 08. Aug 2009

Für alle, die erst hier einsteigen, der Link zu den Kapiteln [1](#), [2](#), [3](#) und [4](#) aus [The Missional Leader: Equipping Your Church to Reach a Changing World](#)

Missionale Veränderungsprozesse in Situationen abrupten, nichtlinearen Wandels haben drei Schwierigkeiten: Wir wissen erstens noch nicht genau, wo das angestrebte Ziel liegt, zweitens werden wir auf dem Weg dahin Fehler machen, drittens bewegt sich das Ziel auch noch. Das “Missional Change Model” soll dem gerecht werden und besteht aus fünf Schritten/Stufen/Phasen:

1. **Bewusstes Wahrnehmen:** Oft ahnt eine Gemeinde schon längst, dass etwas nicht mehr stimmt. Dennoch fällt es den meisten schwer, was hinter den Gefühlen von Verwirrung und Beunruhigung steckt. Anstatt nun neue, allgemein verbindliche Ziele auszurufen und so “Klarheit” zu schaffen, muss ein Raum geschaffen und müssen Begriffe gefunden werden, die das zur Sprache bringen.
2. **Verstehen:** Denken und Fühlen muss zusammenfinden. In der Regel setzt das voraus, dass man beginnt, andere Fragen zu stellen. Woraus bestehen die Veränderungen, die wir erleben? Was hat sich in unserem Umfeld verändert? Welche gewohnten Denkmuster helfen nicht mehr weiter?
3. **Bewerten:** Jetzt erst (nach 6-12 Monaten) kommt die Zeit, die Haltungen, Werte und Aktivitäten daraufhin zu überprüfen, ob sie den Veränderungen der Gemeinde und ihres Kontextes gerecht werden, warum manche Veränderungen so schwer fallen, wo man von anderen lernen und mit ihnen zusammenarbeiten könnte, und wo Strukturen und Prozesse überarbeitet werden müssen und vieles mehr. Das Gemeindeleben geht vorläufig ohne dramatische Veränderungen weiter, aber es werden sehr bewusst
4. **Experimente** unternommen: Eine Gemeinde, die lange in der Performativen Zone war, wird sich vielen groß angelegten Veränderungen widersetzen, weil man sich das Neue so schlecht vorstellen kann. In den Köpfen dominiert immer noch das Bild dessen, was früher war und ja auch bis eben noch (scheinbar) gut funktionierte. Wenn an einem Auto immer wieder derselbe Defekt auftritt, kann es nötig sein, die Gewohnheiten der verschiedenen Autofahrer in der Familie zu untersuchen, statt immer wieder in die Werkstatt zu fahren. *Kleine* Experimente verhindern, dass Neues pauschal abgelehnt wird und schaffen Raum für Neues Denken und Verhalten. Dem scheinbar so bedrohlichen Chaos des Experimentierens wird begrenzt Raum gegeben.
5. **Sich Festlegen:** Je länger die Experimente andauern und je besser sie verlaufen, desto mehr wird es tatsächlich vorstellbar, dass die Gemeinde anders leben könnte.

Die Offenheit für Neues ist unterschiedlich groß: Wenn man den Veränderungsprozess in Phase 1 mit 50% der Gemeindeglieder beginnt, werden nach rund 18 Monaten etwa 10% an diesen Punkt gelangt sein. Wenn die ersten 10% (“innovators”) dann die nächsten 15% (“responders”) mit auf die Reise nehmen, sind es nach 3 Jahren etwa 25%. Dann setzt allmählich eine Eigendynamik ein und in den nächsten 18 Monaten wird sich gut die Hälfte auf den neuen Kurs einlassen. Am Ende (und damit muss man auch rechnen) werden noch 10-25% übrig bleiben (oder eben nicht bleiben...), die das Neue nach wie vor ablehnen.

Für Leiter ist dieser Prozess ungemein anstrengend. Das regelmäßige Gebet und das offene Gespräch müssen tiefsitzende Gewohnheiten sein, wenn man nicht den Boden unter den Füßen verlieren will. Zudem geben Roxburgh und Romanuk noch diese Ratschläge:

1. Eine Bestandsaufnahme des eigenen Wissens
2. Ein 360 Grad Feedback zu Stärken und Schwächen als Leiter
3. Zuhören
4. Neue Schlüsselthemen und -gebiete erschließen
5. Einen persönlichen Aktionsplan zur Weiterentwicklung
6. Sich Einlassen

Leitung einer missionalen Gemeinde (6): Bereit für Veränderungen?

Peter | 14. Aug 2009

Ich komme zum sechsten Kapitel von [The Missional Leader: Equipping Your Church to Reach a Changing World](#):

Die Erwartungen, die eine Gemeinde an ihre LeiterInnen richtet, wachsen in der [reaktiven Zone](#) drastisch an. Zum Glück sind Dinge gefragt, die man tatsächlich lernen kann – eine realistische Selbsteinschätzung und ehrliches Feedback vorausgesetzt. Dazu gehören unter anderem

- Menschen dazu zu verhelfen, sich ernst zu nehmen und der eigenen Intuition zu vertrauen
- in einer Gemeinde die guten Gewohnheiten des Betens, des Lesens der Schrift, des Schweigens und der Gastfreundschaft zu pflegen, aus denen das missionale Leben dann wachsen kann
- ein gründliches Verständnis des komplexen sozialen Umfelds einer Gemeinde zu entwickeln und zu vermitteln

Zugleich bleibt die Frage, wohin die Entwicklung eigentlich gehen soll. Das eigentliche Ziel ist es, Gott zu kennen, allerdings darf das nun nicht verkürzt verstanden werden:

Gott zu kennen bedeutet auch, an einem Leben Anteil zu haben, das sich mit einer echten Berufung erfüllt ist, und das zu tun, was uns im Leben aufgetragen ist. Nur indem wir an Gottes Leben teilhaben, können wir unser *telos* ausleben und in unser Werk und unsere Bestimmung hineinfließen. (S. 117)

Leiten bedeutet, diese Identität einer christlichen Gemeinde im Blick zu behalten und an erste Stelle zu setzen. Denn die Bibel erzählt davon, wie Gott mitten in der Welt eine alternative Gemeinschaft formt. Zur Zeit des Kirchenvaters Tertullian war es üblich, dass neue Christen diesen alternativen Lebensstil sehr gründlich und konkret einüben mussten. Seit der konstantinischen Wende waren die Bischöfe weniger mit der Vermittlung eines konkreten Lebensstils und der Bildung einer Kontrastgesellschaft befasst, sondern beaufsichtigten Theologie und öffentlichen Kultus.

Das Verständnis der Menschwerdung Gottes hielt die alte Kirche davon ab, die konkrete, politische und praktische Christusnachfolge gering zu achten und dem typisch modernen Zwiespalt zwischen innerer Frömmigkeit und einem praktischen Atheismus in der Methodik

des Gemeindeaufbaus zu erliegen, der sich unkritisch an der Struktur und Funktionsweise von Behörden oder Unternehmen orientiert.

Christus nachzufolgen bedeutet nicht in erster Linie, ein anderes Bild von sich selbst zu gewinnen, sondern sich einer andersartigen Gemeinschaft mit anderen Verhaltensweisen anzuschließen. Wir sehen in der Apostelgeschichte, wie sich Gemeinschaft gerade nicht durch strategische Organisationsentwicklung bildet und ausbreitet, sondern wie der Geist Gottes solche Pläne und Vorstellungen immer wieder über den Haufen wirft. Die Zukunft der Gemeinde wächst aus ihren praktischen, konkreten Lebensvollzügen und entzieht sich jeder Systematisierung und schematischen Konzeptionalisierung.

Leitung einer missionalen Gemeinde (7): Eine Frage des Charakters

Peter | 17. Aug 2009

Die missionale Reise in fremdes Terrain stellt für [Roxburgh und Romanuk](#) neue Anforderungen an die verantwortlichen Persönlichkeiten. Die Autoren schildern einige Beispiele, bleiben jedoch in ihrer Ausführung der Begriffe eher allgemein, ich begnüge mich hier mit der Aufzählung und mache es kurz:

- Persönliche Reife (Präsenz, Authentizität, Selbstwahrnehmung)
- Konfliktfähigkeit
- Mut

Alles zusammen konstituiert den Faktor Glaubwürdigkeit. Der ist unerlässlich, will man verunsicherte Menschen mitnehmen auf einen Weg mit einem ungewissen Ziel.