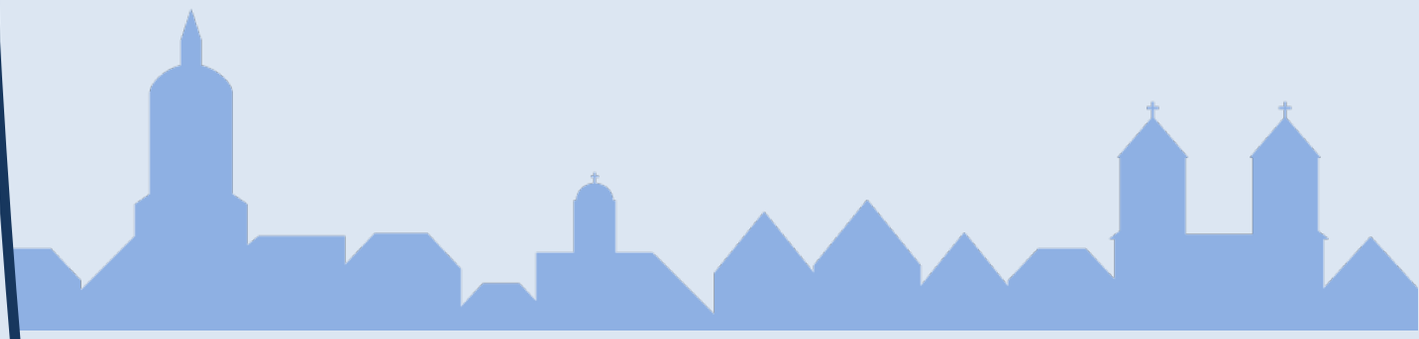
Gemeinde-Coaching

auf dem Weg zu Gottes Traum!

HWZ Ministries



Gemeinde-Coaching: Konzept

Vision und Werte als Fundament der Gemeindearbeit[4]

„Er (Gott) lässt sie bestehen für immer und ewig; er gab eine Ordnung, die dürfen sie nicht überschreiten." (Psalm 148,6)

Es gibt in der geistlichen Welt Ordnungen, und es gibt in der natürlichen Welt Ordnungen, die wir Menschen auch „Naturgesetze" nennen. Eines der Naturgesetze des Menschen ist, dass er fundamentale Bedürfnisse hat. Der US-amerikanische Psychologe Abraham Maslow (1908–1970) hat im Jahr 1943 dazu eine Abhandlung veröffentlicht, die später als „Bedürfnispyramide" in die Soziologie eingegangen ist.

Der Hintergrund dieses sozialpsychologischen Modells ist, dass die nächste Ebene der Bedürfnisse erst erreicht werden kann, wenn die vorhergehende befriedigt wurde. Solange z.B. die Grund- oder Existenzbedürfnisse nicht befriedigt sind, spielen Bedürfnisse wie „Sozialbedürfnis" oder „Anerkennung und Wertschätzung" nur eine untergeordnete Rolle. Bzw. es besteht keine Motivation, sich um diese Bedürfnisse zu kümmern, solange es noch um das reine Überleben geht.

Bedürfnispyramide nach Maslow:

Ähnlich verhält es sich, wenn es um die Bedürfnisse christlicher Gemeinden geht. Bzw. es sind ja eigentlich Bedürfnisse von Menschen, denn die Gemeinde als Leib Christi ist ja mehr, als die Summe ihrer Glieder.

Vor diesem Hintergrund weisen die Autoren Brodeur und Liebscher in ihrem Buch „Erweckungskultur" darauf hin, dass im Rahmen der Arbeit einer christlichen Gemeinde die Vision ein Grundbedürfnis der Gemeinde und deren Glieder darstellt. Dabei verweisen sie auf das Bild einer Pyramide, das John Wimber einmal zeichnete, als es ihm um gesunden Gemeindeaufbau ging.

„Wimber glaubte, dass das Fundament jedes geistlichen Dienstes die gemeinsamen Werte sind, die all seine Mitglieder anerkennen. Darauf aufbauend sollten Prioritäten, Arbeitsweisen, Programme und Personen hinzugefügt werden, um den Dienst ‚von innen heraus' oder von unten nach oben zu bilden" [5].

Wimber hatte das Gefühl, dass der Fehler, den die meisten Leiter machen, der ist, sich auf äußerliche Dinge wie Programme und Mitarbeiter zu konzentrieren. Er meinte, dass die Effektivität eines Dienstes oder einer Organisation wesentlich durch Werte, Prioritäten und Strategien bestimmt wird, welche die drei ersten Elemente der Kultur sind.

Es war seine Überzeugung, dass sich die Kraftlosigkeit einer Gemeinde oder eines Dienstes direkt auf den Mangel an Beständigkeit zwischen ihrer Kultur und ihren Programmen bezieht.

Dies ist auch unsere Erfahrung, aus über 25 Jahren praktischer Gemeindearbeit. Wir schätzen jedoch die Vision als noch grundlegender ein als Werte, denn wer nicht weiß, wo ein (Gemeinde-) Zug hinfährt, wird nicht in den Zug einsteigen, auch wenn er mit den Werten der Eisenbahngesellschaft einverstanden ist. Damit möchte ich natürlich nicht zum Ausdruck bringen, dass Werte bedeutungslos sind. Aber ich sehe sie in jedem Fall der Vision einer Gemeinde nachgeordnet, maximal „auf Augenhöhe".

---

4 Vgl. Zöllner, Hans-Werner: Die Vision als Fixstern der Veränderung, Norderstedt 2016, S. 14.
5 Aus: Brodeur/Liebscher: Erweckungskultur, Vaihingen/Enz 2014, S. 297.