

«No Silver Bullets» von Daniel Im



Was die Kirche verändert, ist nicht die eine, grosse Änderung/Innovation, sondern eine Reihe von kleinen Entscheidungen, Mikroveränderungen.

1 From Destination to Direction

«Man kann mit zwölf Jüngern eine grössere Bewegung starten als mit 1200 Konsumenten.» Alan Hirsch

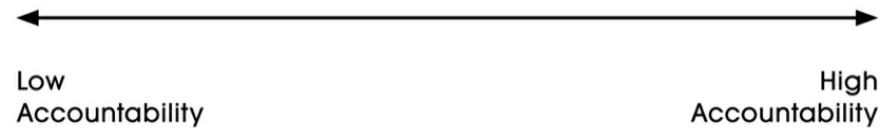
Man sollte sich selber kennen: von wem man beeinflusst worden ist, was für eine Art Leader man ist. Dann sollte man die Kirchgemeinde kennen: Wer hat sie in der Vergangenheit geprägt? Was für Menschen hat die Kirche, speziell was für Leader? Wie aufgeschlossen ist sie gegenüber einem Wandel? Was wird in der Kirche bewundert?

gegenüber einem Wandel? Was wird in der Kirche bewundert?

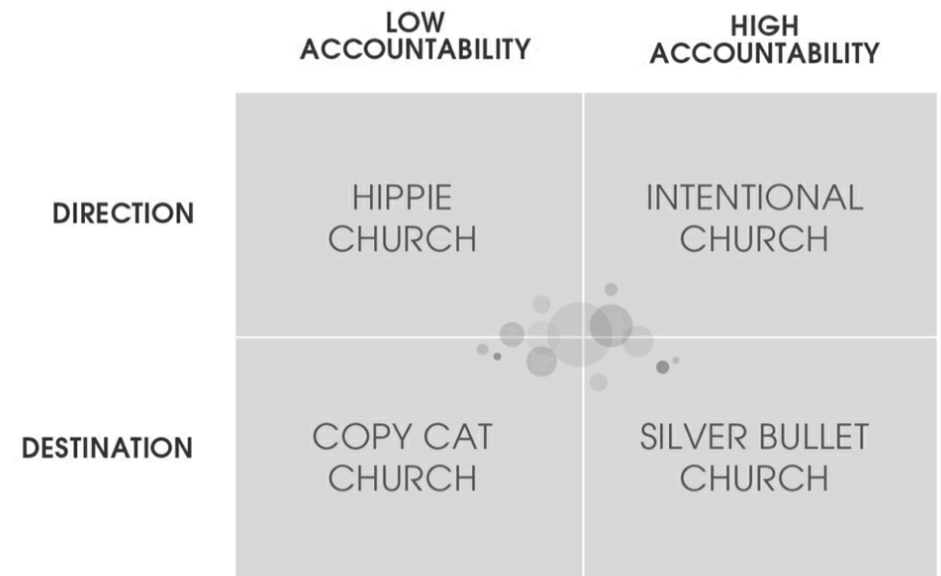
Kirchen können sich auf das Ziel/den Bestimmungsort fokussieren (Destination), das heisst, sie wollen, dass Menschen bestimmte Kurse besucht haben, sich so und so verhalten. Andere Kirchen kümmern sich um die Richtung. Da geht es darum, dass sich Menschen gut entwickeln: in Richtung Reife, für die es keine Ziellinie gibt.

Das ist der Unterschied zwischen Bounded Set und Centered Set (Paul G. Hiebert). «In» ist in einem Centred Set die Bewegung in Richtung Zentrum, «Out» die Bewegung hinaus. Es geht darum, dass sich Menschen immer näher zu Jesus Christus bewegen.

Das ist eine schöne Philosophie, wenn es nicht mit einer grossen Rechenschaftspflicht verbunden wird.



Wenn es dem Einzelnen überlassen wird, ob er sich in Richtung Zentrum bewegt, nachdem man predigt und Angebote macht, dann ist das eine Low-Accountability-Church (zum Beispiel meine Kirchgemeinde), wenn die Kirchenleitung aber spezifische Wege bereitet, auf denen Menschen an Reife gewinnen können, dann sorgt sie dafür, dass sie ihre Ziele erreicht.



Die Kirchgemeinde Löhningen-Guntmadingen entspricht wohl der Hippie Church: Es geht um Bewegung, aber die Bewegung wird nicht gemessen und gezielt beeinflusst.

Eine Silver-Bullet-Kirche befiehlt allen, Kurse zu besuchen, und wacht darüber, dass das geschieht. Die Pointe allerdings ist, dass sich geistliche Entwicklung unterwegs einstellt, nicht durch das Absolvieren von Kursen. Abgesehen davon schmeckt das Konzept von festen Kursen schwer nach Schule.

Die Hippie Church setzt auf Beziehungen, im Wissen, dass Reifung im Prozess geschieht. Laut Daniel Im liegt die Hippiekirche falsch darin, dass sie einfach davon ausgeht, dass Christus schon an den Leuten arbeitet, wenn das Wort richtig verkündigt wird.

Die Intentional Church würde auf Beziehungen und Richtung setzen, würde aber am Sonntag sagen: «Redet im Hauskreis darüber, wie ihr die Liebe von Christus in den vergangenen Tagen anderen gezeigt habt. Und wer in keiner Gruppe ist: Nächste Woche starten wir eine neue Kleingruppe.»

(Wäre es ein Weg in diese Richtung, wenn ich am Sonntag am Ende des Gottesdienstes den Leuten drei Fragen zur Predigt mitgeben würde zur Selbstreflexion?)

Die Intentional Church sucht nach Wegen, dass ihre Leute reifen können, ohne aus ihrem kirchlichen Rhythmus herausgerissen zu werden (also ohne zusätzliche Angebote).

2 From Output to Input

Allen Touch sagt: 70 Prozent lernen wir durch das Tun, 20 Prozent durch informelles Feedback von anderen/durch Coaching, 10 Prozent durch formale Schulung.

Lifeway definiert wachsende Nachfolge:

1. Bibel-Engagement
2. Gott gehorchen und sich selber verleugnen
3. Gott und anderen dienen
4. mit anderen über den Glauben reden
5. Glauben praktizieren (sich auf Gott verlassen)
6. Gott suchen (persönliche Anbetung)
7. Beziehungen bauen
8. sich des Glaubens nicht schämen

Wenn es um Nachfolge geht und darum, wie die Kirche Nachfolge fördern kann, sollte sie von Output-Zielen zu Input-Zielen wechseln.

Das Output Goal ist, was wir am Ende sehen wollen, was aber nicht direkt beeinflussbar/machbar ist. Das Input Goal ist das, was ich heute tun kann, um das Endziel zu erreichen.

Wichtig ist die Kombination von Input- und Output-Zielen.

Kirchen sollten zählen, wie viele Menschen in den Gottesdienst kommen, in einer Kleingruppe sind, wie viel sie finanziell beitragen, wie viele getauft werden und so.

Eine Intentional Church hat nicht nur Output-Ziele, sondern pfadet Wege, damit sich die Leute in Richtung Reife bewegen (Input-Ziel).

Laut Daniel Im sind die acht Punkte der wachsenden Nachfolge Output-Goals, nicht Input-Goals.

Man kann treu sein, aber nicht fruchtbar. Treue führt hoffentlich dazu, dass Früchte entstehen, aber Früchte kann ich nicht aus mir heraus machen.

Die Lifeway-Studie hat gezeigt, was Bibel-Engagement fördert: die Bibel lesen und studieren, Sünde bekennen und geistliche Bücher lesen.

Gott gehorchen wird zusätzlich durch Gottesdienst-Besuch, durch das Für-andere-Beten und die Entscheidung gefördert, Gott zu folgen, auch wenn es etwas kostet.

Gott und anderen dienen wird gefördert durch das Beten für Nicht-Gläubige, das Engagement für die Kirchengemeinde/die Gemeinde, das Für-die-Kirchengemeinde-Beten.

Über Gott reden wird gefördert durch das Beten für Nicht-Gläubige, andere in die Kirche einladen und das Bibellesen.

Glauben ausüben wird gefördert durch das Teilnehmen an einer Kleingruppe, durch das Beten für andere.

Gott suchen wird gefördert, wenn man sich Zeit für das persönliche Gebet und die persönliche Anbetung nimmt.

Beziehungen werden gefördert, wenn man einer Kleingruppe Beitritt, mit anderen betet und Verantwortung übernimmt.

Sich des Glaubens nicht schämen wird durch Bibellese gefördert, dadurch, dass man anderen sagt, wie man Christ wird und seine eigenen Sünden bekennt.

Wie wichtig das Sünden-Bekennen ist, hat Daniel Im überrascht.

Nach dem Paretoprinzip (20 Prozent des Aufwands bringen 80 Prozent Profit) sind es drei Dinge, die am meisten bewirken:

1. Die Bibel lesen
2. Gottesdienst-Besuch
3. Kleingruppe besuchen

3 From Sage to Guide

Menschen lernen unterschiedlich. Wenn wir uns nicht Zeit nehmen, um zu überlegen, wie andere lernen, werden wir sie so belehren, wie wir gelernt haben.

Daniel Im plädiert dafür, das Schulzimmer umzubauen: statt dass ich gelehrte Vorträge halte, schauen sich die Leute zu Hause Videos an, die wir dann in der «Schule» diskutieren. Freiwillige schauen sich ein Visi-onsvideo an, und wir reden anschliessend über sie, über ihre Interessen und ob sie passen.

Wenn die Leader mit den Videos unterrichtet worden sind, soll der Rest der Gemeinde in der Nachfolge unterrichtet werden nach folgenden Prinzipien:

1 Angst reduzieren. Es gibt Wissensbarrieren (die sollte man mit tollen Titeln überwinden), es gibt Beziehungsschmerz-Barrieren (die kann man mit Vorher-Nachher-Geschichten von Menschen, die sich doch einer Kleingruppe angeschlossen haben, überwinden) und Lernumfeld-Barrieren (die kann man mit genauer Beschreibung überwinden).

2 Starte mit Erfahrung, nicht mit Theorie: jemand erzählt etwas von sich; das zeigt auch, was das Lernen im Leben einer Person gebracht hat.

3 Komm hinter dem Rednerpult hervor: Die Leute sollen die Dinge selber entdecken und erfahren (also mehr Gruppenarbeiten als Vorträge).

4 Anwendungen einbauen. Zeit einbauen, in der das Gelernte angewendet werden kann.

4 From Form to Function

Die Funktion der Kirche sollte man sehr fest halten, die Form aber sehr lose. Wie christliche Gemeinschaft heute aussieht, muss entwickelt werden.

Edward T. Hall hat vier soziale Räume beschrieben, in denen sich die Menschen ganz natürlich anders verhalten. Im öffentlichen Raum ist eine Körperdistanz von 3,5 Meter oder mehr angemessen, im sozialen Raum 1 bis 3 Meter, im persönlichen Raum 30 cm bis 1,2 m, im Intimraum 0 bis 0,5 m.

Wenn die Bibel recht hat und jeder Christenmensch in eine Gemeinschaft gehört, dann sollten wir alle Räume bespielen.

Öffentlicher Raum: Gottesdienst (mit mind. 75 Personen). Man gehört dazu, aber man lernt einander nicht wirklich kennen.

Sozialer Raum: Grössere Gruppe (20–50 Personen). In dieser Grösse ist man noch nicht so ausgestellt, aber niemand geht verloren. Jeder findet jemanden, mit dem er schwatzen kann, aber so, dass man auch wieder einmal mit jemand anderem reden kann.

Persönlicher Raum: Typische Hauskreis-Grösse (8–12 Personen): Persönlich, aber so, dass man nicht alles preisgibt, was einen beschäftigt.

Intimraum: 2–3 Personen. Nur Ehepartner oder ein bester Freund gehören da dazu.

Laut Daniel Im wird in der Kirche der soziale Raum vernachlässigt: Es gibt Gottesdienste (öffentlicher Raum) und Kleingruppen (persönlicher Raum), aber wenig im sozialen Raum. Das Problematische daran ist: In dieser Gruppengrösse findet man am natürlichsten jemanden, mit dem man schwatzen und sich verbinden kann. Im sozialen Raum fühlen sich Extrovertierte und Introvertierte wohl.

Holy Trinity Brompton in London trifft sich in dieser Gruppengrösse alle zwei Wochen: Man ist, singt Lieder, hört eine Ansprache, diskutiert darüber und betet füreinander. (Wie der Boxenstopp?!)

Es gibt speziell in Grossbritannien viele Kirchen, die den sozialen Raum brauchen, um Menschen in Gemeinschaft zu bringen. Ebenso ist das ein guter Raum, um Menschen für missionales Engagement zu motivieren.

Am besten findet man Häuser, die gross genug für 20 bis 50 Personen sind. Kirchen sind eher weniger geeignet: Sie sind nicht reproduzierbar. Ein Treffen in dieser Grösse muss man sich wohl am besten als Steh-Empfangs-Essen vorstellen.

Diese Grösse ist sehr geeignet für einen Diskussionsabend: Man beginnt mit Essen. Dann gibt es einen Fünf- oder Zehn-Minuten-Input mit einer grossen Idee, die dann in kleineren, spontan zusammengestellten Gruppen diskutiert wird. Man überlegt sich auch die Umsetzung in der Gruppe.

Geleitet wird eine Gruppe in dieser Grösse von jemandem, der/die eine Ahnung von Leitung hat und die sich um das Relationale der Gruppe kümmert.

Daniel Im braucht Mid Size Groups als Eingangstür zu Kleingruppen. MSC treffen sich alle zwei Wochen, Kleingruppe in der anderen Woche.

5 From Maturity to Missionary

Man sollte sich darauf konzentrieren, missionarische Jünger heranzuziehen, nicht reife Jünger. Wenn Menschen persönlich reifen, heisst das nicht, dass sie auch missionarischer werden, wenn aber jemand missionarischer wird, heisst das, dass er auch menschlich und geistlich reift.

Nach dem Nizänum sollte die Kirche – eine Kirche – mit anderen zusammen tun, um den gemeinsamen Auftrag in der Welt zu erfüllen. Sie sollte auch – heilige Kirche – Vergebung und Heilung vorantreiben. Sie sollte weiter – katholische Kirche – Versöhnung bringen und schliesslich – apostolische Kirche – Menschen einladen, zum Glauben zu kommen, zu Jüngern zu werden und der Welt zu dienen.

Es geht nun darum, dass die Gemeindeglieder sich diesen vier Merkmalen verschreiben und so ihr Leben führen.

Nach Timothy Kellers Center Church hat die Kirche folgende Aufgaben:

1. Die Kirche muss sich mit den Idolen der Gesellschaft auseinandersetzen
2. Die Kirche muss geschickt kontextualisieren und in der Volkssprache kommunizieren
3. Die Kirche muss die Menschen für die Mission in jedem Bereich ihres Lebens ausrüsten
4. Die Kirche muss eine Gegenkultur für das Gemeinwohl sein
5. Die Kirche muss selbst kontextualisiert sein und sollte erwarten, dass Nichtgläubige, Fragende und Suchende an den meisten Aspekten des Lebens und des Dienstes der Kirche beteiligt werden.
6. Die Kirche muss Einheit praktizieren

Wenn eine Kirche Mission normalisiert, ist sie eher in der Lage, Menschen zu erreichen, einen Einfluss auf das Umfeld zu haben und sich zu vervielfältigen.

Eric Geiger und Kevin Peck reden in «Designed to Lead» davon, dass in Sachen Mission im mittleren Kreis Überzeugung stehen muss, darum herum Kultur und aussen Konstruktionen.

Teil 2 The Path

6 Introducing Change

Daniel Im referiert «Who Moved My Pulpit», das sich auf John Kotter «Leading Change» bezieht:

1. Halte an, um zu beten
2. Rede Klartext und kommuniziere, dass es eilt
3. Bilde eine eifrige Allianz
4. Werde zu einer Stimme von Vision und Hoffnung
5. Kümmere dich um menschliche Belange
6. Schau hinaus statt hinein
7. Ernte Früchte, die tief hängen
8. Implementiere und konsolidiere den Wandel.

Drei Schritte soll man machen: eine Swot-Analyse, eine Liste der Leute, mit der man geredet haben muss, bevor etwas geändert wird, Gespräche mit den Bereichsleiterinnen.

7 Your Vision, Strategy and Values

Es braucht eine Vision, um voranzukommen. Eine Vision besteht aus zwei Teilen:

1. Ein riesengrosses Ziel: Big Harry Audacious Goal (Jim Collins) oder ein Wildly Important Goal (4 Disciplines of Execution)
2. Eine Beschreibung, wie es sein wird, wenn man das Ziel erreicht hat

Das Doppelgebot der Liebe (Matthäus 22,36–40) und der Missionsbefehl (Matthäus 28,18–20) müssen in jedem Fall die Ausgangslage darstellen. Man kann sie aber nicht zu einer Vision umformulieren, weil man dann das Umfeld der Kirchgemeinde nicht in Betracht ziehen würde.

Man sollte die Geschichte des Dorfs/der Stadt in Betracht ziehen beim Formulieren einer Vision, das Umfeld der Kirchengemeinde, was für Leute man selber hat und was für Leiterinnen. Wo sich diese vier treffen, liegt die Vision.

Dann sollte man eine Strategie erarbeiten. Dort geht es ebenso sehr darum, was man nicht macht, wie darum, was man macht. Wenn man etwas nicht macht, bleibt Energie und Zeit für etwas Besseres. In der Erarbeitung einer Strategie sollte man sich auch überlegen, was man künftig bleiben lässt. In der Strategie geht es darum, dass

1. Menschen zu missionarischen Jüngern geformt werden
2. Leader aufgebaut werden

Die Strategie beschreibt das Kernsystem. Jedes System (Gottesdienst, Kleingruppen, Taufen, wie man zu Leiterinnen kommt) sollte zum Kernsystem passen.

Wenn es um Leader geht: 70 Prozent der Leitungsfähigkeiten sind transferierbar von Funktion zu Funktion. Jeder Leader sollte vertraut sein mit diesen sechs Themen:

1. Jüngerschaft: Theologische und geistliche Entwicklung
2. Vision: Eine bevorzugte Zukunft
3. Strategie: Plan oder Methode für die gewünschte Zukunft
4. Zusammenarbeit: Die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten
5. Menschenentwicklung: Zum Wachstum anderer beitragen
6. Verwaltung der Ressourcen: Beaufsichtigung der Ressourcen, für die man verantwortlich ist

Schliesslich geht es um die Werte. Sie bestimmen darüber, ob sich jemand wohl fühlen wird und aufblühen wird als Mitglied und Leader.

Es gibt laut Patrick Lencioni vier Arten von Werten:

1. Kernwerte. Sie bestehen schon und lassen eine Organisation funktionieren. Man kann sie nicht intellektuell entwerfen.
2. Anstrebenswerte Werte. Diese Werte sollen integriert werden in das Leben einer Kirche
3. Spielberechtigungs-Werte. Ohne sie geht es gar nicht, aber sie unterscheiden uns nicht von anderen Kirchen.
4. Zufällige Werte. Sind halt so geworden, dienen wohl nicht wirklich

Um die Werte herauszufinden, kann man ein Spiel organisieren mit wesentlichen Menschen der Kirche (den Leadern zum Beispiel). Jeder schreibt spontan etwas auf zu Worten wie «Lieblingsbuch», «verhasste Musik» «Kinder», «Multiplikation» etc. Wo es da Übereinstimmung oder Diskrepanzen gibt, kann dann etwas über die Kultur aussagen.

8 Your Discipleship Pathway

Zusammenfassung des Buchs, und mich hat die Lust verlassen, weiter zusammenzufassen.