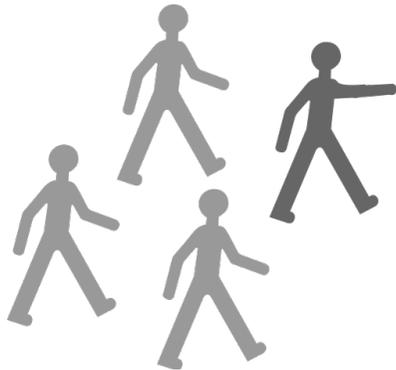


## 18 – Potenzielle Führungskräfte entdecken



Es geschah aber in jenen Tagen, dass er hinausging auf den Berg, um zu beten; und er verharrte die Nacht hindurch im Gebet zu Gott. Und als es Tag wurde, rief er seine Jünger zu sich und erwählte aus ihnen zwölf, die er auch Apostel nannte. (Lukas 6,12-13)

Warum sollten wir uns um potenzielle Führungskräfte Gedanken machen? Im Laufe dieses Kurses demonstrieren wir, dass wachsende Gemeinden mehr und bessere Führungskräfte brauchen.

### Fluss der Förderung von Potentiale

Und was du von mir gehört hast vor vielen Zeugen, das vertraue treuen Menschen an, die fähig sein werden, auch andere zu lehren. (2. Timotheus 2,2)

Neue Führungskräfte entstehen, wenn erfahrene Leiter neue fördern. Wenn heute jemand eine gute Führungskraft ist, weil gestern jemand in ihn investiert hat, so wie Jesus in den Jüngern, Paulus in Timotheus, Johannes der Täufer hat Jesus den Weg bereitet, Petrus wurde Jesus vorgestellt von seinem Bruder Andreas (Joh 1,40-41). Jesus hat sie zu zweit gesendet damit sie sich gegenseitig fördern konnten (Lk 10,1). Das Gleiche gilt bis heute: wenn du hier bist, ist es, weil jemand in dir Potenzial erkannt hat, dir eine Chance angeboten hat, dich eingeladen, dir Verantwortung übertragen.

### Berufung von Führungskräfte und Leiterschaft unterscheiden

Personen für Leitungsposten, wie Diakone, Älteste und Pastoren, werden von der Gemeinde ausgesucht unter ganz konkrete Kriterien. Aber in der heutigen Schulung geht es nicht um Leitungsposten, sondern um Führungskräfte. Eine Führungskraft zu sein ist die „Vorstufe“ eines späteren Leitungsposten. Es ist die Zeit um die Berufung zu erkennen, in Reife zu wachsen. Ich nenne es „informelle Führung“. Das wichtigste Kriterium um einen Leitungsposten zu bekleiden ist, ob einer mit den Heiligen Geist erfüllt ist (Apg 2,4; 4,8.31; 9,17; 13,9) und die „informelle Führung“ ist die Zeit dies unter Beweis zu stellen.

### Wo suchen?

Deswegen sollen wir uns mit der Frage beschäftigen woher bekommen wir sie? Pastoren kommen oft von außerhalb der Gemeinde, aber diese Schulung richtet sich an zukünftige Diakone, Älteste und Pastorenanwärter, im Sinne von Mitgliedern der Gemeinde. Deswegen ist die Antwort: in der Gemeinde, unter den Mitgliedern. Diese Schilderung entspricht auch was im Zeiten des N.T.s geschah. Apostel reisten und gründeten Gemeinden und die Pastoren (gr., *episkopos*),

Älteste und Diakone wurden innerhalb der wachsenden Gemeinde ausgesucht.

### Warum neue ausbilden

Es ist logischerweise leichter zurückzugreifen auf Menschen die schon gute, reife, Führungskräfte sind, die schon „fertig“, ausgebildet“ sind.

„Wir haben schon genügend Führungskräfte warum sollten wir neue ausbilden?“ Ich nenne mehrere Gründe:

- „Frisches Blut“: neue Führungskräfte haben neue Ideen, neue Inspirationen, neue Energie.
- Abwechslung in der Leiterschaft ist wichtig. Wenn immer die selben leiten, kann die Gemeinde zu einem kleinen „Königreich“ werden.
- Talente und Gaben sollen ausgeübt werden, damit jeder sich nützlich fühlt und seine Berufung findet. Es schadet die Gemeinde, wenn Gaben und Berufungen blockiert und verhindert, werden. Dann wird das Potenzial nicht ausgeschöpft.
- Wo keine neue ausgebildet werden, sind oft die Mitarbeiter überlastet, am Rande eines Burn-outs.
- Damit wir in wenigen Jahren zurückgreifen können auf ausgebildete Führungskräfte, müssen wir sie heute ausbilden.

## Wie erkennen wir die Kandidaten

Das führt uns zu einer nächsten Frage, „wie erkennen wir potenzielle Führer?“ Frisch-bekehrte sind nicht geeignet, um als Führungskräfte in einer christlichen Gemeinde anzufangen. Um eine Laufbahn als zukünftige Leiter anzufangen, sollten wir eine gewisse Reife und Kenntnis erwarten. Dieser Zweck wird durch die Jüngerschaft erfüllt. Hier erinnern wir uns wieder an der Tatsache, dass die Arbeit der Jüngerschaft den „Boden“ bildet, wo Führungskräfte „gesät“ und „geerntet“ werden. In jeder Gemeinde wo Jüngerschaft und Lehre praktiziert wird, gibt es einen gewissen Prozentsatz an Brüdern und Schwestern die sich engagieren möchten, die so weit sind, als Führungskraft anzufangen.

### Einschätzen durch Anzeichen

Schlechte Führungskräfte können in der Gemeinde Schaden anrichten. Deswegen sollten wir sehr sorgfältig mit dieser Frage umgehen, wen wir ausbilden. Einige Zeichen, die uns helfen können, mögliche Kandidaten einzuschätzen sind, u.a., sein Charakter, seine Demut, sein Andachtsleben, Fleiß, Hingabe, Lernfähig, u.s.w. Negative Zeichen, hingegen wären Stolz („Ich werde diese Gemeinde retten“).

Die Evangelien lassen nicht erkennen, ob, als Jesus seine Jünger gerufen hat, in ihnen Talent sah, um Apostel zu sein, ob sie Führungsqualitäten hatten

Wenn Jesus sie ausgesucht hätte nach dem Kriterium „Naturtalent in der Führung“, müsste er andere aussuchen. Wenn wir schauen wie die Jünger waren, ihr Temperament, ihre Art, erkennen wir, dass Jesus dieses Kriterium nicht benutzt hat, sondern es sah so aus, er hat die berufen, die bereit waren die Ausbildung durchzumachen, zu gehorchen, treu zu lernen. Nicht alle wurden später zu großen Anführer oder Evangelisten, einfach weil das Reich Gottes vielfältig ist.

Jesus hat nicht passiv gewartet, dass Führungskräfte „erscheinen“. Er hat auch nicht Lebensläufe verlangt oder Eignungstests durchgeführt, sondern seine eigene Wahrnehmung vertraut. Jesus hat seine zukünftige Jünger nicht willkürlich ausgesucht, sondern er kannte sie im Voraus (z.B., in Matthäus 4,18-22 ruft Jesus Jünger und nur später, in Kapitel 10 werden sie „Apostel“ genannt).

Ein Kriterium, den wahrscheinlich Jesus angewendet hat, war der Fleiß. Direkt nachdem Jesus sein Dienst anfang, in Matthäus 4, rief Er einige, um ihn nachzufolgen, während sie arbeiteten. Auch der Evangelist Matthäus (Mt 9,9) wurde während seiner Arbeit berufen. Oft wird in diesen Bezug eine allgemeine Wahrheit genannt: „Wenn du willst, dass etwas erledigt wird, übertrage es jemandem der beschäftigt ist“.

### Die Berufung der Unscheinbaren

Die Bibel erzählt von vielen, die vor ihrer Berufung unscheinbar waren, aber durch die göttliche Salbung befähigt wurden. Deswegen, sollen wir nicht zu sehr auf die Talente schauen, sondern uns vom Herrn

leiten lassen. Gott gebraucht die unscheinbaren, um Seine Kraft zu offenbaren. (1Kor 1,27-28)

Diese Tatsache ist wieder ein Grund, warum wir uns nicht scheuen sollen, die unscheinbaren einzuladen. Wir tendieren zu sehr auf die Talente zu schauen, d.h., zu sehr auf das Scheinbare, auf das Offensichtliche. Die Unscheinbaren („stille Gewässer“) haben auch wichtige Aufgaben im Reich Gottes in vielen Bereichen, wie Lehre, Seelsorge, Organisation, Musik, u.s.w.

Auch Paulus war ein „Unscheinbarer“. Wenn die Gemeinde Paulus wählen würde durch Abstimmen, würde er nicht gewählt. Paulus hatte einiges, was gegen ihn sprach: er wurde einige Male als Krimineller bestraft und saß öfter im Gefängnis. Er war von kleiner Statur und hatte eine unschöne Vergangenheit, er verfolgte die Christen. Er war mit Narben übersät, weil er oft ausgepeitscht wurde. Wahrscheinlich war er halb Blind (Gal 6,11) und hatte eine unheilbare Krankheit (2Kor 12,7). Aber Gott hat ihn befähigt und gebraucht, durch den Heiligen Geist.

## In jeder Gemeinde

In jeder Gemeinde gibt es genügend Menschen, um den Bedarf an Führungskräfte zu decken. Denke daran:

- Niemand ist „Verzichtbar“;
- Viele sind ihren Fähigkeiten nicht bewusst, bis jemand ihnen Chance bietet;
- Menschen übernehmen Führungspositionen, wenn sie erkennen, dass andere es wünschen;
- Die meisten Führungskräfte lernen in der Praxis.

### Wo kann ich neue Führungskräfte finden?

- Bete, bitte Weisheit, rede mit dem Herrn über das Thema.
- Wähle die Treuen (diejenigen die „hinter die Kulissen“ arbeiten):

Wer im Geringsten treu ist, der ist auch im Großen treu; und wer im Geringsten ungerecht ist, der ist auch im Großen ungerecht. (Lukas 16,10)

- Keiner hat keine Talente. Eine gute Gemeinde soll das Prinzip der geistlichen Gaben praktizieren.
- Es ist nicht nur wichtig, dass die Aufgaben erledigt werden, sondern, dass jeder seine Talente und Gaben entdeckt und ausübt.

### Entdecken, wer eine göttliche Berufung hat

Wir können die Talente leicht entdecken (siehe Hefte 11 und 12). Andererseits sind Gaben und Berufung etwas schwerer zu erkennen. Was Gott jemandem aufs eine Berufung aufs Herz gelegt hat, zu bestimmte Aufgaben befähigt hat werden wir erkennen, entweder durch eine Offenbarung oder in der Praxis. Deswegen ist die Praxis so wichtig, weil sie Möglichkeiten bietet, Berufungen zu erkennen. Dann soll es in der Gemeinde auch Raum sein, damit potenzielle Führungskräfte experimentieren können. Die neuen werden vielleicht Fehler machen, aber dafür sind die Erfahrenen da, um alles in die richtige Bahn wieder zu leiten.

### Erfolgschancen?

Es ist nicht leicht den richtigen auszusuchen. Nicht immer werden wir darin erfolgreich sein. Jesus war sehr vorsichtig, hat die ganze Nacht gebetet. Wir sollen das Gleiche tun. Was uns tröstet ist die Tatsache, dass nicht einmal Jesus es zu 100% geschafft hat (siehe Judas). Daraus entnehmen wir die Botschaft, keine Angst zu haben vor diese Aufgabe. Lass uns riskieren!

### Überprüfung

- 1) Warum sollte jede Gemeinde neue zukünftige Führungskräfte ausbilden?
- 2) Was ist der „Boden“ wo „Leiterschaft“ wächst?
- 3) Warum könnte man sagen, dass Gaben und Berufungen zu blockieren eine Art „Sünde“ ist?