

European Nazarene College – Gemeindeakademie

Praxiskurs MIN2861

Pastor und Vorstand: Die Mentoren-Rolle des Pastors

Seminare am 6.-7. Juni 2014 in Gelnhausen

Dr. E. LeBron Fairbanks

Arbeitsdokument

Ich erinnere mich an mein erstes zweitägiges Planungstreffen mit meinem Gemeindevorstand. Wie wurde ich dadurch gesegnet! Das Treffen stand unter dem Thema „Kennzeichen von starken und wirkungsvollen Vorstandsmitgliedern“. Nach dem Treffen bemerkte einer der Vorstandsmitglieder, dass „uns an diesem Wochenende die Arbeit eines ganzen Jahres vorgestellt wurde“. Bei dem Treffen erkannte ich die Mentorenrolle eines Pastors oder Leiters in Bezug auf den örtlichen Gemeindevorstand.

Seitdem habe ich viel Zeit investiert, sowohl in die Kennzeichen von starken und wirkungsvollen Gemeindevorständen als auch in die Art, wie Pastoren bewusst die Vorstände, denen sie dienen, begleiten und entwickeln können. Pastoren und Vorstände wollen von der Vision über die Aktion zu Ergebnissen kommen. Dazu stellen wir uns die Fragen: Warum, Wer, Wie und Zu welchem Zweck.

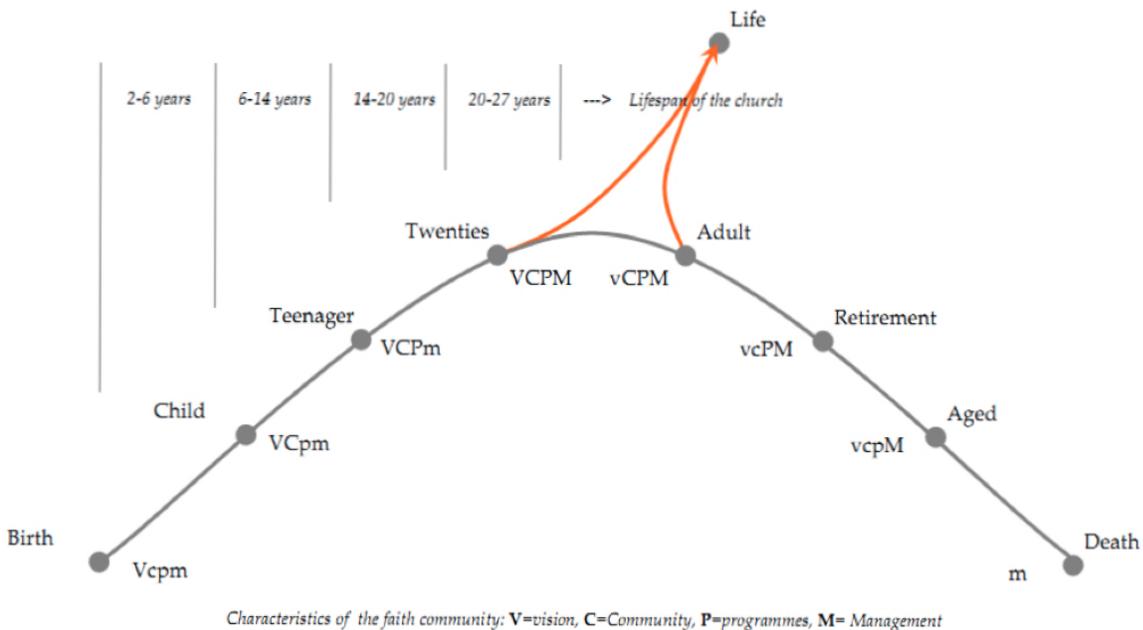
Ich möchte euch eine grundlegende Arbeitsvorstellung mitgeben, wie ich örtliche Gemeindevorstände und Pastoren sehe.

Starke Vorstände bevollmächtigen missionale und visionäre Pastoren, starke Pastoren schätzen leidenschaftliche und engagierte Vorstände.

Wir beginnen mit einigen wichtigen Fragen, die den Vorstand betreffen:

1. Wie würdest du mit *einem* Wort den Vorstand beschreiben, in dem du dienst?
2. Was sind die hauptsächlichen Stärken dieses Vorstands?
3. Was ist das *größte Problem*, dem der Vorstand gegenübersteht?
4. Welche Frage *bezüglich des Vorstandes* hättest du gern beantwortet?

Lifespan and stages of a faith community.



Lebensspanne und Stufen einer Glaubensgemeinschaft

Geburt, Kindesalter, Teenager, Jungerwachsener, Erwachsener, Rentner, Senior, Tod

Kennzeichen der Glaubensgemeinschaft: V=Vision, C=Umfeld, P=Programme, M=Management

Im Licht der obenstehenden Grafik über „Lebensspanne und Stufen einer Glaubensgemeinschaft“:
Was hat sich in der Umgebung der örtlichen Gemeinde, der du dienst, bedeutend *verändert*, weshalb der Vorstand sich anpassen und einen angemessenen Übergang empfehlen oder machen muss?

- 1.
- 2.
- z
- 3.

Wir wollen nun einige der Grundlagen des örtlichen Gemeindevorstands betrachten.

Verantwortungsbewusst leiten

Im faszinierenden 12. Kapitel des Römerbriefes springen mich ein paar Wörter an, wenn ich über das Leiten des örtlichen Gemeindevorstandes nachdenke. Die Wörter aus dem 8. Vers lauten: „... nimm diese Verantwortung (des Leitens) ernst“. „Gott ist gnädig und hat uns unterschiedliche Gaben geschenkt. ... Hat Gott dir die Fähigkeit verliehen, andere zu leiten, dann nimm diese Verantwortung ernst.“ Römer 12,6.8 (NLB). Vorstandsmitglieder sehen sich vielleicht nicht mit der „Gabe“ der Leiterschaft ausgestattet. Sobald sie jedoch in den Gemeindevorstand gewählt worden sind, ist ihnen die „Rolle“ eines Leiters gegeben, und damit die „Verantwortung, das Leiten ernst zu nehmen“.

Was bedeutet „verantwortungsbewusst leiten“?

In den verschiedenen Ländern, in denen ich mit örtlichen Gemeinde-, Schul- und Missionsorganisations-Vorständen arbeite, entdecke ich viel Unklarheit über Vorstandsleitung. Vorstandsmitglieder wollen eine positive Wirkung auf die Vorstände haben, zu denen sie gehören. Diese Leute und die Vorstände, in denen sie dienen, wollen einen bedeutsamen Unterschied bewirken. Oft sind sie begeistert darüber, dass sie gefragt wurden, in einem Leitungsvorstand zu dienen.

Für viele gibt die Wahl eine Gelegenheit, gute Haushalter der Gaben, Talente, Ausbildung und Erfahrungen zu sein, mit denen sie gesegnet wurden. Häufig leitet diese Aufregung schnell in Frustration über, da die Vorstände, in denen sie dienen – örtliche Gemeinden, Colleges, Seminare, Universitäten, Bezirks- und National-Vorstände und Missionsorganisationen –, kein Verständnis für die Rolle, den Zweck und die Struktur der Vorstände haben, „verantwortungsbewusst zu leiten“.

In Bezug auf einen örtlichen Gemeindevorstand müssen wir uns fragen: „Was sollte ein örtlicher Gemeindevorstand **sein** und **tun**, um als ein starker und wirkungsvoller Vorstand zu funktionieren, der „verantwortungsbewusst, wirkungsvoll und missional leitet“?

Es ist ein Vorrecht und eine Verantwortung, in den leitenden Vorstand der Gemeinde gewählt zu werden. Zum Vorstand zu gehören ist ein Dienst und eine heilige Verantwortung. Der Vorstand entscheidet über Gemeindegliederzugehörigkeit. Ein Autor behauptet, dass "der Vorstand für die Zukunft und die Mission verantwortlich ist". Eine kraftvolle Aussage! Eine tiefe Verantwortung! Die Pflicht des Vorstandes verlangt sicherzustellen, dass die geistlichen, menschlichen und materiellen Ressourcen der örtlichen Gemeinde für den Nutzen ihrer Mission eingesetzt werden. Es geht allein um die Mission!

In einem kürzlich produzierten Video über „Bessere Vorstände entwickeln“ definiere ich einen Vorstand als... **„...eine gewählte Körperschaft, die den Dienst und die Mission einer örtlichen Gemeinde oder eines Dienstes oder einer Organisation zwischen den jährlichen Gemeindeversammlungen beaufsichtigt“. Der Vorstand einer örtlichen Gemeinde oder einer Organisation „folgt dem *Manual* der Kirche und/oder Organisation und deren Satzung bzw. Registrierung“ und stellt sicher, dass die gesetzlichen Dokumente und Geschäftsunterlagen auf neuestem Stand sind.**

Organisationen, örtliche Gemeinden eingeschlossen, entwickeln und verändern sich. Das müssen

auch ihre Vorstände tun. Starke und wirkungsvolle Vorstände empfangen Empfehlungen von den Gemeindegliedern; Vorstände formen auch strategische Empfehlungen, die die gesamte Mitgliederschaft dann bedenken muss. Strategisches Denken, missionales Planen und Umsetzungsplanung sind Schlüsselfunktionen eines Vorstands, der „verantwortungsbewusst leitet“. Veränderung ist unvermeidlich – Veränderung in der Bevölkerungsstruktur, in Erwartungen, in der Wirtschaft, Technologie, Regierung und Ausbildung -, um nur einige zu nennen. Die Probleme treten im Übergang auf. Wie passen wir uns den Fakten, dem Zusammenhang und den Trends an, denen wir in der sich verändernden Umgebung, dem Land oder der Region gegenüberstehen, in denen wir arbeiten und dienen?

Für den Vorstand ist es wichtig, diese Übergänge zu verstehen. Wie wir diese bewältigen, kann unseren Einfluss steigern oder schwächen und zu stärkerem Wachstum in der Gemeinde führen oder es verhindern.

Wachsende örtliche Gemeinden brauchen starke und wirkungsvolle Vorstände, um neue Initiativen zu erkennen und die Vision klarzustellen, die für steigenden Einfluss, Einwirkung und Wachstum nötig sind. Denn sonst schrumpfen die Gemeinden.

Starke Vorstände fördern Leidenschaft und Engagement der Vorstandsmitglieder. Gesunde Vorstände erwarten von Mitgliedern, dass sie durchdachte Fragen stellen, aber sie versuchen nicht, die örtlichen Gemeindeaufgaben zu „micro-managen“. Wirkungsvolle Vorstände respektieren ihre Pastoren, weil sie die stärksten „missions-passenden“ Leiter gewählt haben, die möglich waren. Ihre Pastoren kennen den Vorstand, kommunizieren mit ihm, treffen Entscheidungen und machen Vorschläge an den Vorstand, die sich sorgfältig an Mission, Vision und Werten der Gemeinde ausrichten. Sie haben sich das Vertrauen der Vorstände erarbeitet und arbeiten mit ihnen zusammen.

Ebenso „leiten“ starke Pastoren, indem sie aus ihren Vorstandsmitgliedern das Beste herausbringen, auf sie hören und es ihnen ermöglichen, sich wirkungsvoll am Entscheidungsprozess zu beteiligen. Diese Leiter werden durch gründliche Fragen nicht eingeschüchtert. Sie nehmen die Zeit, Fragen zu bearbeiten, die Antworten brauchen; ebenso Herausforderungen, die Entscheidungen verlangen. Keine „absichtlichen“ Überraschungen durch Vorstandsmitglieder oder Vorstandsleiter! Diese Leiter zeigen vorbildlich, wie wichtig es ist, miteinander zu reden und Konfliktsituationen als Christen anzusprechen.

Als Vorstand wirkungsvoll zu leiten bedeutet, in drei Arten der Vorstandsleitung *angemessen* zu funktionieren:

1. Die TREUHÄNDERISCHE Art

Darin versucht der Vorstand:

- die gesetzliche und finanzielle Integrität der Gemeinde zu sichern;
- als treue Haushalter des materiellen Vermögens (Grundstück, Gebäude usw.) zu dienen;
- Ressourcen missional und weise zu genehmigen und einzusetzen;
- die langzeitige Gesundheit und Missionstätigkeit der Gemeinde zu schützen.

2. Die STRATEGISCHE Art

Darin wird der Vorstand:

- mit dem Pastor gemeinsam planen;
- pro-aktiv und bewusst für Mission und Erfüllung der Vision strategisch planen;
- dynamisch die strategischen Planungsdokumente im Licht der Mission der örtlichen Gemeinde überprüfen;
- bewusst mit dem Pastor arbeiten, um den Zusammenhang festzusetzen, in den die örtliche Gemeinde gestellt ist, und dabei sicherzustellen, dass der strategische Plan aktuell und sachdienlich ist.

3. Die REPRÄSENTATIVE Art

In dieser Denkweise

- sind Beiträge in den Werten der Gemeinde verwurzelt;
- werden Fragen im Rahmen der Gemeindegeschichte gestellt;
- werden Bedenken in Worten ausgedrückt, die mit der Manualpolitik und den Lehrsätzen der Kirche des Nazareners übereinstimmen;
- werden Verfahrensweisen entwickelt und Prioritäten festgelegt, die mit der Mission, Vision und den Werten der Gemeinde übereinstimmen.

Der Vorstand hat treuhänderische, strategische und repräsentative Leitung und koordinierende Verantwortung für die örtliche Gemeinde in wenigstens folgenden Gebieten:

1. Klarheit von Mission und Vision
2. Strategisches Denken und Planen
3. Finanzielle Gesundheit und gesetzlicher Status
4. Haushaltsplan-Genehmigung und Aufsicht
5. Missions-Durchführung und -Überprüfung
6. Übereinstimmung mit der Planung
7. Denominationale Verbindung
8. Besitz-Management und Aufsicht

In diesen und anderen Gebieten von Vorstandsverantwortung ist der Vorstand ein wichtiger Planungspartner des Pastors. Miteinander bewegt ihr euch von Vision zu Aktion zu Ergebnissen mit klarer Vision, tiefer Demut und starkem Entschluss.

Habt einen festen und klaren Plan

Denkt darüber nach, das folgende Planungs-Vorbild zu nutzen, während ihr betend und überzeugend beginnt, euch von Vision über Aktion zu Ergebnissen zu bewegen.

1. Die Mission der örtlichen Gemeinde ist (Mission definiert das “Wesen” der Gemeinde; ihren Existenz-Zweck, ihren Grund fürs Dasein):
2. Die Vision für die örtliche Gemeinde ist (Vision definiert die „erwünschte Zukunft“ der Gemeinde. Es ist ein Wort, das sich von der Zukunft ein Bild vorstellt und sich darauf ausrichtet):
3. Die Werte der örtlichen Gemeinde sind (Werte definieren, wie wir vorhaben zu arbeiten, während wir unserer Vision folgen. Sie stellen die Parameter klar, in denen wir als Gemeinde funktionieren):
4. Der Zusammenhang, in dem die örtliche Gemeinde funktioniert, gründet auf der Analyse der inneren und äußeren:
 - a) Stärken,
 - b) Schwächen,
 - c) Gelegenheiten und Bedrohungen
5. Gegründet auf die obige Analyse sind die Prioritäten der Gemeinde, denen wir unsere ungeteilte Aufmerksamkeit widmen müssen:
 - a)
 - b)
 - c)
6. Im Licht dieser Prioritäten sind die strategischen Initiativen für die nächsten drei Jahre:
 - a)
 - b)
 - c)
7. Der Aktionsplan für **jede** Initiative schließt ein:
 - a) Bestimmte, messbare Ziele:
 - b) Zeitfenster, um jedes Ziel zu erreichen:
 - c) Personal - nötig und jedem Ziel zugewiesen:
 - d) Haushaltsplan, der für jedes Ziel erforderlich ist:
8. Erwünschte Ergebnisse für jede Initiative:

Wacht über die Tagesordnung der Vorstandssitzung

Erinnert ihr euch an die Fragen, die wir vorher diskutiert haben?

- Was ist *das kritischste Problem oder die größte Sorge*, denen sich der Vorstand gegenübersteht?
- Welche gesetzlichen Dokumente müssen wenigstens einmal jährlich überprüft und an einem sicheren Ort aufbewahrt werden - mit Kopien, die den Vorstandsmitgliedern zum Lesen zur Verfügung stehen?
- Auf welche *drei großen Ideen* sollte sich der Vorstand in den nächsten drei Jahren konzentrieren?

Diese und andere „große Fragen“ können nur gestellt und gedankenvoll diskutiert werden, wenn die Vorstands-Tagesordnung bewusst entwickelt worden ist. Schützt die Tagesordnung! Bedeutsame Berichte sind wichtig, ebenso die Zeitabschnitte, die benötigt werden, um die großen Fragen durchzusprechen, der die Gemeinde gegenübersteht. Ein größerer Bestandteil der Vorstands-sitzungen sollte bestimmt werden für „Diskussionsthemen“, und diese Tagesordnungspunkte können am klarsten angesprochen werden, wenn sie der Tagesordnung hinzugefügt werden als wohldurchdachte Fragen, die besprochen werden müssen. „Themen zur Entscheidung“ folgen der Besprechung von großen Themen, normalerweise in einer folgenden Vorstandssitzung.

Stellt strategische Fragen

Pflegt die Disziplin, “Fragen zu denken”. Nicht irgendwelche Fragen. Starke und wirkungsvolle Vorstände stellen die *richtigen* Fragen. Die oben gestellten Fragen sind Beispiele von grundlegenden, fortlaufenden Fragen, die große Themen untersuchen und helfen, tatsächliche Probleme zu definieren. Bedenkt auch diese Fragen, die die Probleme einkreisen:

- Wer sind wir? (Was ist unsere Mission, Vision, Werte?)
- Wo sind wir? (Nicht auf der Landkarte, sondern in der “Lebensspanne” der Gemeinde?)
- Wohin gehen wir? (wenn wir weiterhin tun, was wir bisher taten?)
- Wohin könnten wir gehen? (mit einer Geist-geleiteten Vision und einem einigen Vorstand?)
- Warum gehen wir "dorthin"? (Was ist unsere Motivation für Wachstum?)
- Wie kommen wir dorthin? Welche geistlichen, menschlichen und finanziellen Ressourcen sind nötig?

Wie wissen wir, dass wir dort angekommen sind?

Welche eine Sache, wenn wir uns nicht bald diesem Thema zuwenden,

- a) könnte für uns in naher Zukunft Probleme schaffen; oder
- b) unsere Konzentration auf Jüngerschulung behindern?

Welche der oben genannten Fragen muss vor allem von diesem Vorstand gestellt werden? Warum?

Wenn Konflikte aufkommen

Es ist unvermeidbar, dass gute und gottesfürchtige Vorstandsmitglieder unterschiedlicher Meinung sind und manchmal über Vision, Werte, Traditionen, Pläne und Programme aufeinanderprallen. Übernehmt die folgenden Überzeugungen als ein Vorstand, in dem die Mitglieder zuzeiten sowohl leiten als auch folgen. Der Entschluss, durch einen Konflikt hindurchzuarbeiten, ist ein Weg, der grundlegend und qualitativ anders ist als die Art, wie Nicht-Glaubende ihre Unterschiede klären! In Konflikt-Situationen:

1. Sprich taktvoll. Achte auf deine Worte!
2. Lebe dankbar. Beschwerde dich nicht, sondern sei dankbar.
3. Höre bewusst zu. Bemühe dich, erst zu verstehen.
4. Vergib freizügig. Sei stets bereit, Vergebung zuzusprechen.
5. Plane entschieden. Verbinde klare Vision und tiefe Demut mit starkem Entschluss.
6. Fühle tief mit. Schätze Leute, nicht Macht.
7. Bete ernsthaft. Bitte um Veränderung in dir selbst ebenso wie du um Veränderung in anderen bittest.

Welche der obigen sieben Überzeugungen ist in unserem Vorstand am stärksten vertreten?

Auf welchen beiden sollte nach deinem Empfinden der Vorstand als Ganzes einiges an qualitativer Zeit zur Besprechung konzentrieren? Welchen Unterschied wird diese Veränderung im Verhalten des Vorstandes bringen?

- 1.
- 2.

Starke und wirkungsvolle Vorstände sollten nicht zögern, die Vorstands-Werte zu identifizieren, die sie am besten charakterisieren und am schlimmsten Punkt überführen. Sie verhalten sich höflich gegen Gott und gegeneinander, so dass in ihren angestrengtesten Besprechungen ihr Verhalten entsprechend charakterisiert ist:

- Ihr Geist ist großmütig
- Ihr Einfluss ist positiv
- Sie erweitern ihr Wissen
- Sie sind frei, Fragen zu stellen
- Sie nehmen Vorstandsentscheidungen an
- Sie dienen anderen bereitwillig
- Sie erkennen die Verfahrensregeln an
- Sie respektieren Vertrauen
- Ihre Aussagen sind verlässlich

Worauf muss der Vorstand als Ganzes seine Aufmerksamkeit richten? Der Vorstands-Vorsitzende?

Kennzeichen von starken und wirkungsvollen Vorständen

Wir wollen an einigen der Folgen von starken und wirkungsvollen Vorständen weiterarbeiten.

Zwölf „Kennzeichen“ von starken und wirkungsvollen Gemeindevorständen werden im Folgenden aufgelistet – mit einer “besten Übung” für jedes Kennzeichen. Dieser Abschnitt ist ausführlicher behandelt in dem Buch *Best Practices for Effective Boards*, veröffentlicht von Beacon Hill Press of Kansas City, und auf Amazon zum Downloaden verfügbar. Vorstände, die stark und wirkungsvoll arbeiten, gründen auf der Tatsache, dass sowohl starke Pastoren/Leiter als auch starke Vorstände lebenswichtig sind für eine Gemeinde, die Gottes Mission und Vision in ihrer Umgebung erfüllen wollen.

1. Vorstandsmitglieder verstehen Rolle, Zweck und Funktion des Vorstandes.
Konzentration auf Verfahrens-Formulierung und Missionsstrategie, nicht auf tägliche Arbeitsprozesse und Durchführung
2. Vorstandsmitglieder kennen Mission, Vision und Werte der Gemeinden und kommunizieren und fällen Entscheidungen in diesem Licht.
Mission, Vision und Werte treiben uns an
3. Vorstandsmitglieder stellen die richtigen Fragen.
Denkt Fragen
4. Vorstandsmitglieder verstehen und unterstützen die Arbeitsweise des Vorstands und eine gründliche Leitung der örtlichen Gemeinde auf gesetzlichem, finanziellem und praktischem Vorgehen.
Schreibt es auf
5. Vorstandsmitglieder reden miteinander und gehen Konfliktsituationen wie Christen an.
Achtet auf eure Worte
6. Vorstandsmitglieder vertreten gemeinsam die Entscheidungen des Vorstands.
Charakter zählt, wirklich! (Haltet vertrauliche Unterhaltungen vertraulich!)
7. Vorstandsmitglieder sind einander gegenseitig verantwortlich, systematische Vorstandsentwicklung und Bewertung eingeschlossen.
Vorstands-Integrität ist von Bedeutung!
8. Vorstandsmitglieder nehmen sich die Zeit, Entscheidungen zu bearbeiten, ohne absichtliche Überraschungen.
Nehmt euch Zeit

9. Vorstandsmitglieder sind offen für Veränderung und entschlossen, durch Übergänge hindurchzuarbeiten, und gemeinsam arbeiten sie daran, dass das Reich Gottes und seine Sache (Mission) vorangetrieben wird.
Ja! Zu missionaler Veränderung

10. Vorstandsmitglieder arbeiten daran, die Wirksamkeit früherer Entscheidungen zu prüfen.
Überprüfe, überarbeite und richte neu aus

11. Vorstandsmitglieder sind außerordentliche Beispiele dafür, regelmäßig und opferbereit der Gemeinde, dem College oder der Organisation, der sie dienen, zu geben.
Rollenvorbilder in Freigebigkeit und Haushalterschaft
12. Vorstandsmitglieder entwickeln neue Leiter für zunehmende Verantwortungen und Hingabe in der ganzen Gemeinde, dem College oder der Organisation.
Gib es weiter!

Wie würdest du diese Liste durch Hinzufügen oder Wegnehmen anpassen, um diese Kennzeichen zu einer Mentoren-Richtlinie zu machen, die den Vorstand nährt und stärkt? Schreibe unten die obersten drei „Kennzeichen“ oder „besten Praktiken“ auf, von denen du möchtest, dass der Vorstand sich in den nächsten sechs bis achtzehn Monaten darauf konzentriert.

- 1.
- 2.
- 3.

Vision-Statement des Vorstands

Kürzlich bat ich Pastoren und örtliche Gemeindevorstände während einer BoardServe-Tour, über das *Vision-Statement* eines örtlichen Vorstandes nachzudenken. Ich ermutigte sie, über eine Aussage nachzudenken, die ihren Vorständen ein „allgemeines Bild“ darüber gibt, warum sie das tun, was sie tun. Warum arbeiten sie regelmäßig an scheinbarer Routine und weltlichen Aspekten der örtlichen Gemeinde? Zu welchem Zweck? Zu welchem Ende führen „unsere“ Anstrengungen? Was charakterisiert den besten Vorstand? Ich schlug die folgende Aussage als Anfangspunkt vor:

“Der Leitungsdienst des Gemeindevorstands befähigt die Gottesdienstbesucher dazu, ihren Dienst aneinander, die gottgegebene Mission der Gemeinde und die Vision in der Nachbarschaft und darüber hinaus zu erfüllen.”

Wie würdet ihr diese Aussage dem Vorstand der örtlichen Gemeinde anpassen, in der ihr dient? „Seht“ ihr in der Aussage einen Weg für den Vorstand, euch selbst einzeln und gemeinsam zu „betrachten“ und die Arbeit, die ihr regelmäßig tut? Welchen Unterschied würde eine bewusste „Vision“ von euch als Leitungsteam in eurem Vorstand, wie ihr mit dem Pastor arbeitet, machen, indem ihr die Leute, die die örtliche Gemeinde ihre „Heimat“ nennen, dazu befähigt, aktiv am Dienst und der Mission dieser Glaubensgemeinschaft mitzuwirken? Und wenn ihr euch vorstellt, dass alles, was in der Vorstandssitzung getan wird, dazu dient, diese Menschen in ihrem christlichen Dienst zu fördern, auszurüsten und zu befähigen – was ist dann tatsächlich die Mission Gottes in der Nachbarschaft und darüber hinaus?

Versucht ein *Vision-Statement* für die örtliche Gemeinde zu entwerfen, in der ihr dient. Dann teilt euren Entwurf den anderen Vorstandsmitgliedern mit. Es mag etliche Monate erfordern, bis die

Gruppe ein Vorstands-Vision-Statement ausgearbeitet und übernommen hat. Es ist jedoch den Prozess und die Zeit wert.

Schlussfolgerung

Am Beginn dieser Vorstands-Entwicklungs-Präsentation wurde die Überzeugung ausgedrückt, dass „starke Vorstände missionale und visionäre Leiter ermächtigen; starke Leiter leidenschaftliche und engagierte Vorstände schätzen“. Die obige Grafik über „Lebensstil und Stufen...“ zeigt, warum wir starke Pastoren/Leiter und starke Vorstände brauchen. Starke Pastoren/Leiter und starke Vorstände haben das Potential, aus der Routine und dem Normalen „auszubrechen“, um neue Wege für die neuen Realitäten zu finden, der die Gemeinden gegenüberstehen, denen wir dienen.

Die Veränderungen in der Umgebung, in der eure Gemeinde liegt, verlangen ein einiges, geistgeleitetes Vorstandsteam, um wirkungsvoll und missional durch die Übergänge zu dirigieren, die für die Gemeinde nötig sind. Denkt daran, Veränderung ist unvermeidbar – Veränderung in Bevölkerungsstruktur, Erwartungen, Wirtschaft, Technologie, Regierung und Ausbildung –um nur einige zu nennen. Studiert die obige Grafik. Probleme in der Reise durch die Lebensspanne und die Stufen kommen in den Übergangszeiten auf.

Eine wichtige Frage für den Vorstand ist: "Wie passen wir uns den Fakten, Zusammenhängen und Trends an, denen wir in der sich verändernden Gesellschaft und dem Land begegnen, in dem wir arbeiten und dienen?"

Vergesst nicht, die Agenda zu bewachen! Stellt die richtigen Fragen. Befähigt euren missionalen und visionären Pastor. Seid leidenschaftliche und engagierte Vorstandsmitglieder! Redet miteinander und arbeitet durch Konfliktsituationen als geisterfüllte Christen.

Vorstände werden die spezifischen Fragen und Antworten formen, die für bestimmte Zeiten und Orte nötig sind. Sie mögen nicht sofort Antworten haben auf die treuhänderischen, strategischen oder repräsentativen Herausforderungen, die vor ihnen liegen. Sie müssen jedoch die *richtigen* Fragen haben und sie in einem christusähnlichen Geist beantworten. Und in diesem Prozess werden sie mehr und mehr „verantwortungsbewusst leiten“.

**STARKE VORSTÄNDE BEFÄHIGEN *MISSIONALE* UND *VISIONÄRE* PASTOREN und
STARKE PASTOREN SCHÄTZEN *LEIDENSCHAFTLICHE* UND *ENGAGIERTE*
VORSTÄNDE.**

**MITEINANDER BRINGEN SIE, BEFÄHIGT VON GOTTES GEIST, DIE
GLAUBENSGEMEINSCHAFT, DER SIE DIENEN, VON VISION ZU AKTION ZU
ERGEBNISSEN.**

Edward LeBron Fairbanks,
lfairbanks@boardserve.org
www.Boardserve.org