JAN/FEB/MÄR 2014 ISSN 2193-8849

GEMEINSAM GLAUBEN, LEBEN, HANDELN – DIE HOCHSCHULE IM GESPRÄCH



REFORMATIONS-TOUR MITTEL-DEUTSCHLAND 2014 SEITE 14

FORSCHUNG UND LEHRE AN DER THEOLOGISCHEN HOCHSCHULE FRIEDENSAU SEITE 2

FÜHRUNG UND MOTIVATION VON MITARBEITERN

SEITE 4

LEITEN MIT VISIONEN – EMPOWERMENT IM MANAGEMENT

SEITE 6

NEU IM DIALOG: THESENANSCHLAG

SEITE 10

BERICHTE AUS DER HOCHSCHULE

AB SEITE 11



Liebe Leserin, lieber Leser.

und wieder ist ein Jahr wie im Flug vergangen und wir sind gespannt darauf, was uns die Zukunft bringen wird. Behalte ich meine Arbeitsstelle? Bleiben meine Lieben und ich gesund? Steigen die Strompreise? Haben wir genug zum Leben? Können wir wieder in den Urlaub fahren ...? Und dann denke ich an die gerade vergangene Adventszeit. Da ist einer gekommen, der Hoffnung bringt und zu mir sagt: Lebe jetzt! Und wenn Du nach vorn schaust, dann mit Zuversicht! "Hoffet auf ihn allezeit, liebe Leute, schüttet euer Herz vor ihm aus; Gott ist unsre Zuversicht." So drückt es David in einem Lied aus (Psalm 62,9).

Zuversicht ist eine Lebenseinstellung. Das heißt nicht, die Augen vor der Zukunft, vor der Ungewissheit zu verschließen, sondern überzeugt davon zu sein, dass wir alles, was uns die Zukunft bringt, meistern werden und uns zum Guten dient.

In dieser Ausgabe des DIALOG beschäftigen wir uns mit dem Thema ,Führen von Menschen'. Dieses Thema ist nicht allein für Führungskräfte in Kirche und Industrie wichtig. Wir alle sind irgendwie in den unterschiedlichsten Bereichen Führungskräfte mit Verantwortung. Dies ist in der Familie sichtbar, setzt sich in meinem Freundes- und Kollegenkreis fort und geht hinein bis in mein Wohnumfeld und zu meiner Nachbarschaft. Und was hier der Einfluss von Zuversicht bewirken kann, sieht man an vielen bedeutenden Persönlichkeiten. Ich denke an Dietrich Bonhoeffer und an einen, der uns gerade verlassen hat: Nelson Mandela. Welche Hoffnung hat er in den Menschen durch seine Zuversicht geweckt und welche Veränderungen wurden dadurch hewirkt

Seien wir also zuversichtlich, sehen wir in jedem Mitmenschen zuerst das Gute und vertrauen darauf, dass die Zukunft, dass Gott nur Gutes für uns bereithält. Dann kann unsere Zuversicht, unser Einfluss die Welt ein ganz klein wenig verändern.

Martin Glaser
DIALOG-Redaktion



Modelle der Leiterschaft:

Forschung ^{und} Lehre

an der Theologischen Hochschule Friedensau

von László Szabó



László Szabó, Dipl.-Theol., lehrt Gemeindeaufbau und Missionswissenschaft an der ThHF

Die Tatsache, dass sich Gemeinden permanent verändern, macht es für Führungspersonen in unserer Freikirche immer wieder notwendig, über Fragen der Leiterschaft nachzudenken. Dabei gilt es insbesondere, mögliche und notwendige Veränderungen zu erwägen und umzusetzen. Wenn wir zudem den weiteren gesellschaftlichen Kontext in Betracht ziehen und signifikante demografische und gesellschaftliche Transformationen, technologische Fortschritte und die anhaltende Globalisierung beachten, werden wir wahrscheinlich zur selben Schlussfolgerung kommen wie die Experten des ,World Economic Forums': Dass nämlich tief greifende soziale Veränderungen neue Modelle für Leiterschaft verlangen.¹ Auch Lynda Gratton kommt durch ihre Analyse des historischen Kontextes und der Megatrends des modernen Managements zu der Schlussfolgerung, dass sich unser Arbeitsleben in den nächsten 20 Jahren dermaßen ändern wird, dass nichts mehr wiederzuerkennen bleibt und dies insbesondere von Führungspersonen wesentliche Veränderungen des Leitungsstils verlangt.²

Woher kommen aber die Impulse für eine Veränderung der Leiterschaftsmodelle in unserer Freikirche? Die Fülle an Literatur und Forschungen über die Themen "Leitung und Management" ist verwirrend, gerade für den, der aufgrund eines christlichen Menschenbildes nicht rein leistungs- und ergebnisorientiert arbeiten kann und möchte. Welche Impulse sind für uns hilfreich?

In diesem Artikel werden Beobachtungen und Forschungsergebnisse präsentiert, die Anregungen für die Weiterentwicklung von Leitungsmodellen liefern. Die ersten sind während des Trainings von Studierenden entstanden. Zudem liefert die ,STA-Bekehrungsanalyse 2010–2011' zur Adventgemeinde in Deutschland und in der Schweiz³ weitere wichtige Informationen über den Kontext, in dem Prediger und Führungskräfte in unserer Freikirche arbeiten.

Im Rahmen von Kursen zum Thema Leiterschaft gestalte ich seit Jahren an verschiedenen adventistischen Hochschulen Trainings, die mit Gruppenaufgaben ver-

bunden sind. Studierende arbeiten in Teams, wobei Führungskompetenzen präsentiert, wahrgenommen und weiterentwickelt werden. Durch ein aleatorisches Verfahren werden mehrere Studierende ausgewählt und (insgeheim) darum gebeten, sich bei den ersten Trainingsaufgaben so zu verhalten, dass sie in der letzten Runde von der Gruppe durch einen demokratischen Wahlprozess zum Gruppenleiter ernannt werden. Sobald die Gruppenarbeit beginnt, müssen die gewählten Studierenden Fertigkeiten und ein überzeugendes Modell für die Leitung präsentieren, um die Gruppe von ihrer Kompetenz zu überzeugen. Sehr gut zu erkennen ist, dass Studierende auf Leitungsmodelle zurückgreifen, die bei erfolgreichen Vorbildern beobachtet oder erlebt wurden.

dass Leiterschaft meistens durch beobachtete und erlebte Modelle gelernt wird.⁴ Diese klassischen Modelle beinhalten zum Beispiel mögliche Maßnahmen wie: (1) das Ergreifen von Initiativen, um der Gruppe dabei zu helfen, Ziele zu erreichen, (2) die aktive Koordination der Gruppenarbeit, (3) die Gesprächsleitung bei der Erarbeitung von möglichen Problemlösungen und (4) die Moderation von demokratischen Prozessen in der Gruppe.

Dies bestätigt die These von Hans Finzel,

Unabhängig davon, wie erfolgreich Führungskandidaten diese Schritte innerhalb des Trainings durchführten, wurden sie und das in mehr als zehn Jahren, die ich diese Trainingsreihe begleite – in der letzten Phase des Trainings nicht von ihrer eigenen Gruppe (und damit nicht von ihrer Generation!) als Leiter gewählt. Es gab nur eine Ausnahme: Wenn die Aufgabe während der Teamarbeit mit einer bereits vorhandenen Leitungsrolle in der Gruppe stark übereinstimmte, konnten Personen als Leiter überzeugen. In den anderen Fällen achteten Studierende bei ihren Wunschkandidaten viel stärker auf soziale Kompetenzen, auf Empathie, auf die Fähigkeit, Beziehungen managen zu können, und auf deren Beitrag zu einer ausgeglichenen, konstruktiven Atmosphäre. Demgemäß wurden Personen zu Leitern gewählt, auch wenn sie keine anderen klassisch von Führungspersönlichkeiten erwarteten kognitiven Leistungen erbracht haben. Bei der Auswertung der Trainingsaufgaben wurde deutlich, dass Jugendliche andere Leitungsmodelle bevorzugen, als sie in der Gemeinde erleben und beobachten. Allerdings sind sie meist noch nicht imstande, diese bewusst und reflektiert einzusetzen. Der Grund dafür mag sein, dass beobachtete Modelle für Leitung in den Gemeinden noch von älteren Paradigmen geprägt sind.

Die Leitungsforscherin Rebecca Sham-

baugh betont, dass allein in den letzten zehn Jahren so umfassende Veränderungen in der Gesellschaft zu beobachten sind, dass Leitungsmodelle der Vergangenheit nicht mehr zum Erfolg führen werden. Nach ihren Forschungsergebnissen sind heute viel mehr Kreativität, die Bereitschaft zum Zuhören und emotionale Intelligenz notwendig.⁵ Ähnliches hatte Daniel Goleman im ,Harvard Business Review' bereits 1998 in einem Artikel über die Bedeutung emotionaler Intelligenz publiziert.⁶ Er untersuchte die Kompetenzmodelle in 188 Firmen und verglich drei Bereiche miteinander: (1) technisches Knowhow, (2) kognitive Fähigkeiten (IQ) und (3) emotionale Intelligenz (EQ). Golemans qualitative Analyse führte zu dem überraschenden Ergebnis, dass kognitive Fähigkeiten zwar sehr wichtig sind, aber die emotionale Intelligenz auf allen Organisationsebenen eine doppelt so große Rolle spielt wie die beiden anderen Bereiche zusammen. Dies zeigt dieselbe Sehnsucht nach Verständnis, Empathie, guter Atmosphäre, einem authentischen Leiter mit Charakter, wie dies auch bei den Studierenden sichtbar wurde – also einer stärkeren Menschen- statt einer Ergebnisorientierung. Die ,STA-Bekehrungsanalyse 2010 -2011' liefert zu diesem Thema außerdem kirchenspezifische Erkenntnisse.

Leitung heißt Einfluss: Die Bekehrungsanalyse zeigt, dass Prediger als Führungspersonen einen sehr starken Einfluss auf die Glaubensentwicklung und auf die Entscheidungen der Getauften hatten. 64,7 Prozent der Antworten sagten aus, dass der Prediger bei der Bekehrung eine wichtige Rolle spielte. Bei Personen ohne christlichen Hintergrund betrug der Prozentsatz sogar 70,8. Bei der Frage nach den auslösenden Impulsen zur Taufentscheidung nannten 60,1 Prozent dieser Gruppe den Prediger

Wodurch gelingt es geistlichen Leitern, einen so starken Einfluss auszuüben? Für 69 Prozent derer, die ohne jeglichen christlichen Bezug aufwuchsen, war die emotionale Begleitung durch den Prediger als Ansprechpartner entscheidend. Die Antworten zeigen, dass Menschen in ihrem Bekehrungsprozess durch den Dienst der Prediger den Glauben so lebensnah vermittelt bekamen und Inhalte so verstehen konnten, dass er auch in ihr Alltagsleben übertragbar war. Dies geschah weniger durch Predigten und besondere Veranstaltungen, sondern durch das persönliche Bibelstudium mit dem Prediger (74,8 %). Dies übertrifft auch bei Weitem den entsprechenden Einfluss begleitender Glaubensgeschwister. Die Menschen fühlten sich vom Prediger ernst genommen (87,7 %), das Gespräch mit ihm gab ihnen Hoffnung (85,3 %), war interessant (85 %) und von persönlicher Bedeutung (74,9 %), alle Lebensbereiche waren davon betroffen (69,2 %). Wachstumsbereiche sind für die Prediger laut Rückmeldungen die Folgenden: Nur 31,8 Prozent empfanden die persönlichen Gespräche als empathisch, 53,4 Prozent als christozentrisch, 44,1 Prozent wenig moralisierend. Demgemäß wird anscheinend wesentlich mehr Empathie erwünscht; Entscheidungen sollten mit weniger moralischem Druck begleitet, aber mit mehr Schritten zur persönlichen Beziehung zu Christus gestaltet werden.

Insgesamt lässt sich schlussfolgern: Leitungsmodelle sind notwendig, die das Wahrnehmen und Verstehen von Gefühlen ermöglichen, das persönliche Wachstum zur Selbständigkeit im Glauben hin fördern und die Freiheit zu eigenen Entscheidungen aufbauen.

- Das ,World Economic Forum' hat dafür das ,Global Agenda Council on New Models of Leadership 2012–2014' ins Leben gerufen. Demnach erfordert ein neues Führungsmodell von Führungskräften die Unterstützung von Menschen, damit sie sich vom ,Egosystem-Denken' (Erzeugung von Wohlbefinden einer engen Interessengruppe) hin zu einem ,Ecosystem-Denken' (Wohlbefinden des Gesamten) bewegen. Siehe: http://www.weforum.org/content/global-agenda-council-newmodels-leadership-2012-2014 (Zugriff: 21. 11. 2013).
- ² Lynda Gratton: The Shift: The Future of Work is Already Here. London 2011.
- ³ Die "STA-Bekehrungsanalyse 2010–2011 wurde unter der Leitung des IKU-Instituts, einem An-Institut der Theologischen Hochschule Friedensau, in Zusammenarbeit mit dem Arthur-Daniells-Institut für Missionswissenschaft erstellt und mit Unterstützung der beiden deutschen Verbände der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten durchgeführt (N = 913; die Daten beruhen auf beantworteten Fragebögen von insgesamt 913 Personen).
- ⁴ Hans Finzel: The Top Ten Mistakes Leaders Make. Colorado Springs 2007.
- ⁵ http://www.huffingtonpost.com/rebeccashambaugh/can-your-currentleadersh_b_1440607.html (Zugriff: 21. 11. 2013)
- ⁶ Sein Aufsatz über das Thema wurde vom Herausgeber als einer der ,10 must-read articles of all time' gewählt. Daniel Goleman: "What Makes a Leader?" Harvard Business Review, November–Dezember 1998. 93–102.

Berufsausbildung Gesundheits- und Krankenpflege ...

> Bachelorabschluss Gesundheits- und Pflegewissenschaften (B.A.)

Ausbildungsberuf und Studium verbinden – diese Symbiose bietet dieses Ausbildungsund Studienangebot, das in Kooperation mit der Theologischen Hochschule Friedensau und dem Krankenhaus Waldfriede entwickelt wurde.

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die Praxis und Theorie optimal vereint und vielfältige Möglichkeiten zum beruflichen Erfolg entfaltet.

Weitere Informationen:

Bibiane Niemann Ausbildungsleiterin Krankenhaus Waldfriede, Berlin Fon +49(0)30-81810-228 schule@waldfriede.de

Irina Heinz
Zulassungsamt
Theologische Hochschule Friedensau
Fon +49(0)3921-916-134
irina.heinz@thh-friedensau.de





Führung und Motivation von Mitarbeitern

von Roland E. Fischer

Führungskräfte in den Adventgemeinden, ob im Hauptberuf oder im Ehrenamt, stehen immer wieder vor der Aufgabe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen und zu motivieren. Was hat Führung mit Motivation zu tun? Wer führt, möchte, dass jemand folgt, mitgeht, etwas tut, sich engagiert. Dazu ist Motivation nötig, denn Motivation ist "das, was eine Person zum Handeln bewegt", so eine erste einfache Definition. Es stellt sich also die Frage, wie die Glieder in der Gemeinde, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Institution bewegt werden können, sich einzubringen, etwas zu tun.

Was ist Motivation?

Motivation ist, so die lexikalische Bestimmung, "der Beweggrund des auf die Verwirklichung eines Ziels gerichteten Verhaltens".¹ Man unterscheidet allgemein zwischen extrinsischer (von außen angeregter) und intrinsischer (von innen kommender) Motivation.

Motivation von außen, zum Beispiel Belohnung, Strafe, Überredung, Drohung, Bezahlung, ist bei Weitem nicht so wirkungsvoll und vor allem nicht so nachhaltig wie die Motivation, die aus einem Menschen heraus erwächst. Wahre, anhaltende und tief gehende Motivation kommt aus dem Innern eines Menschen, sie "beginnt mit einem Bedürfnis und endet mit einer Erfüllung".² Verschiedene Bedürfnistheorien unterscheiden zwischen bewussten und unbewussten, körperlichen, geistigen und emotionalen Bedürf-

nissen.³ Dabei sind diese teilweise miteinander verbunden und auf unterschiedlichen Ebenen in uns wirksam. Auch sind manche Menschen eher motiviert, wenn sie sich für eine Sache engagieren können, andere möchten Einfluss ausüben und wieder andere werden eher durch Personen motiviert. Es mag in diesem Zusammenhang genügen, zum Verständnis von Motivation Folgendes festzuhalten:

- Wahre, nachhaltige Motivation kommt von innen, aus dem Menschen heraus.
 Bedürfnisse sind starke Motivatoren.
- Es gibt körperliche, seelisch/emotionale, geistige und geistliche Bedürfnisse.
- Menschen sind sach-, einfluss- oder personenbezogen motivierbar.
- "Motivation von außen" kann nur darin bestehen, Hindernisse abzubauen und Eigenmotivation zu fördern.

Wie kann Motivation gefördert werden?

Was kann Führungskräften in den Gemeinden helfen, Hindernisse abzubauen, auf Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen und deren Eigenmotivation zu fördern?

Gaben und Fähigkeiten erkennen und einsetzen

Die Motivationsforschung ist sich einig darüber, dass ein Mensch dann am stärksten motiviert ist, etwas zu tun, wenn er dadurch seine Gaben und Fähigkeiten einsetzen und sein Potenzial entfalten kann. Herzberg, Mausner und Snyderman stellten fest, dass eine hohe Zufriedenheit erreicht wurde, wenn Faktoren vorhanden waren, "die ein Wachsen, eine Entwicklung und Erweiterung der Persönlichkeit ermöglichten und ... das Gefühl gaben, kompetent und leistungsfähig zu sein".⁴

Mitarbeiter in den Gemeinden und Institutionen müssen nach ihren Gaben und Fähigkeiten eingesetzt werden und dabei nicht über-, allerdings auch nicht unterfordert werden. Es ist daher wichtig für eine Führungskraft, die Gaben und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kennen und gleichzeitig auch deren Potenzial und Entwicklungsmöglichkeiten zu entdecken. Dazu können folgende Mittel und Methoden hilfreich sein:

- Persönlichkeitstests
- Berufsbezogene Inventare
- Gabentests
- Mitarbeitergespräche
- Beobachten
- Etwas ausprobieren lassen.

Eine Mitarbeiterin in einer Ortsgemeinde hatte 20 Jahre lang zuverlässig ihren Dienst im Kindergottesdienst versehen. Es machte ihr zwar keine Freude, aber sie dachte, sie müsste es tun, denn es sei ihre Pflicht. Nachdem sie einen Gabentest gemacht hatte, erkannte sie, dass ihre Fähigkeiten ganz woanders lagen: dass sie eher die Gabe der Seelsorge und Diakonie besaß. Als sie dann in der Diakonie eingesetzt wurde, spürte sie, welche Freude und Erfüllung Gemeindearbeit machen kann, und sie versah engagiert und hoch motiviert ihre neuen Aufgaben.

Aus- und Weiterbildung

Zum Einsatz von Gaben und Fähigkeiten, zur Entfaltung der Persönlichkeit und des eigenen Potenzials gehört folgerichtig die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern.

Wenn eine Person die eigene Persönlichkeit weiter entwickelt und dabei die Fähigkeiten und Fertigkeiten verbessert werden, die dazu führen, dass eine Aufgabe erfolgreich erfüllt werden kann, dann ist auch die Motivation höher. Aus- und Weiterbildung müssen also immer persönlichkeits- und berufsbezogen bzw. aufgabenbezogen sein.

Das beinhaltet auch ein bestimmtes Verständnis von Bildung. Bildung ist (im Unterschied zur Erziehung) ein selbstgesteuerter Prozess, der nicht nur Wissen und Fertigkeiten beinhaltet, sondern letztlich die Entfaltung der gesamten Persönlichkeit betrifft.⁵ Bildung ist ein ganzheitlicher Vorgang, der die persönlichen Fähigkeiten auf der kognitiven Ebene, auf der emotionalen, sozialen und geistlich/spirituellen Ebene fördert.⁶ Hier findet sich das adventistische Verständnis von Education wieder: Wahre Erziehung und Bildung "besteht in der harmonischen Entwicklung seiner [des Menschen] körperlichen, geistigen und geistlichen Kräfte".7

Bildung ist demnach auch ein lebenslanger Prozess – man spricht vom "lebenslangen Lernen" –, weil die Persönlichkeit sich immer weiter entwickelt und im Berufsleben (und auch im Ehrenamt) immer wieder neue Herausforderungen gegeben sind.

Es gehört somit zur zentralen Aufgabe von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzubilden! Zuerst muss das Potenzial der Mitarbeiter erkannt, dann (systematisch) erfasst und schließlich im Rahmen von Zielvereinbarungen "gefordert und gefördert"⁸ werden.

Eine Mitarbeiterin in einer großen deutschen Adventgemeinde war als Diakonieleiterin tätig. Sie absolvierte eine Ausbildung beim 'GemeindeFernStudium' (GFS) Friedensau: einem dreijährigen Lehrgang in Theologie, Adventgeschichte und Praktischer Gemeindearbeit (Predigtlehre und/oder Gemeindeleitung). Sie wurde daraufhin als Gemeindeleiterin tätig, versah regelmäßig den Predigtdienst und erfüllte motiviert und kompetent ihre Aufgaben in der Gemeindeleitung.

Strukturen und Führungsstile

Es gibt Strukturen und Arbeitsbedingungen – dazu gehört auch der Führungsstil –, die die Mitarbeit behindern und Menschen demotivieren. Umgekehrt können Rahmenbedingungen und Strukturen so gestaltet werden, dass sie Freiraum, Engagement und Motivation fördern.

Zur Strukturfrage kann ein Beispiel aus dem Gemeindebereich in der Arbeit mit Ehrenamtlichen dienen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeinden werden in der Regel vom Ernennungsausschuss vorgeschlagen und von der Gemeinde gewählt. Das birgt besonders in größeren Gemeinden die Gefahr, dass Talente nicht genügend erkannt und Menschen falsch eingesetzt werden. Wenn nun das einseitige Ernennungsprinzip aufgebrochen wird, sodass Gemeindeglieder sich auch selbst für bestimmte Aufgaben melden können, bietet das mehr Anreiz und Motivation. Ernennungsausschüsse sollten sehr sorgfältig auf Gaben und Fähigkeiten von Gemeindegliedern achten und deren Selbsteinschätzung mit einbeziehen ⁹

Auch empfiehlt es sich, für bestimmte Aufgabenbereiche nur die Leiterinnen und Leiter zu wählen, und es ihnen zu überlassen, ihre Mitarbeiter selbst zu finden. Das gewährt diesen Führungspersonen mehr Kompetenz und Freiraum und erhöht ihre Motivation.

Ein wesentlicher Faktor bei der Motivation von Mitarbeitern ist der Führungsstil. Es gibt nicht den *einen* richtigen Führungsstil, sondern es scheint sich ein Leitungsstil durchzusetzen, der eine situationsbezogene Balance zwischen aufgabenorientierter und personenorientierter Ausrichtung anstrebt: der situative Führungsstil. ¹⁰ Je nach ihrer Kompetenz und ihrem Engagement werden Mitarbeiterinnen individuell und situationsgerecht begleitet, sodass sie Freude an der Aufgabe verspüren, Erfolg haben und dabei

wachsen können. Gleichzeitig werden sie dadurch ausgebildet, selbst wieder andere anleiten zu können. Je passender der Führungsstil auf den Mitarbeiter zugeschnitten ist, desto wohler wird er sich in seiner Arbeit fühlen und desto motivierter wird er sein. Der situative Führungsstil ist von zwei grundlegenden Verhaltensweisen bestimmt:

Das dirigierende Verhalten bedeutet, dass ich den anderen klar sage, was zu tun ist, wie es zu tun ist, wo und wann es zu tun ist. Die Ausführungen werden gewissenhaft überwacht.

Das sekundierende Verhalten bedeutet, dass ich mich den anderen ganz zuwende, ihnen zuhöre, sie in ihren Bemühungen unterstütze und ermutige und an Entscheidungs- und Problemlösungsprozessen aktiv beteilige.¹¹

Aus der Kombination des dirigierenden und des sekundierenden Verhaltens ergeben sich vier Führungsstile (s. Abb. 1).

Neben den beiden Merkmalen der Sach- und Personenorientierung ist der Reifegrad des Mitarbeiters in Bezug auf ein bestimmtes, klar definiertes Ziel oder eine klare, konkrete Aufgabe ein entscheidendes Kriterium für den Leitungsstil.

Verantwortung und Anerkennung

Das obige Führungsmodell macht es schon deutlich: Wenn Aufgaben delegiert werden, muss auch Entscheidungsspielraum und damit Verantwortung übertragen werden.

Nach dem Bedürfniskonzept suchen Mitarbeiterinnen, besonders die Qualifizierten, zur Erfüllung ihrer Bedürfnisse eine Arbeit, die sie fordert, herausfordert und Selbständigkeit verlangt. Diese Bedürfnisse werden durch "Motivatoren, nämlich durch Sinn gebende und verantwortungsvolle Arbeit, unabhängiges Handeln und die Anerkennung ihrer Leistungen"¹² erfüllt. Das ist eine Herausforderung für Leiter: Es fällt manchmal schwer, Verantwortung abzugeben und damit auch etwas Kontrolle zu verlieren. Außerdem birgt das auch Risiken in sich: Es könnte etwas schiefgehen! Aber kann nicht auch bei der Führungskraft etwas schiefgehen? Und kann nicht der Mitarbeiter vielleicht auch etwas besser?

Schließlich ist auch die Anerkennung ein großer Motivationsfaktor, denn Wertschätzung und Anerkennung sind hochrangige Bedürfnisse. Zu einem Mitarbeitergespräch gehört die Auswertung nach einer Aktion, bei Bedarf auch Kritik oder Tadel, in jedem Fall aber Lob und Anerkennung. Loben sollte geschehen:

- ehrlich
- konkret/spezifisch
- direkt/zeitnah
- öffentlich.

Wir sollten eine Kultur entwickeln, wo Lob und Anerkennung öffentlich in der Gemeinde, bei Teamsitzungen oder in Ausschüssen möglich sind und motivierend wirken, nicht nur auf den betreffenden Mitarbeiter, sondern auf alle.

Schluss

Motivation kommt vorwiegend und am nachhaltigsten von innen, aus einem Menschen heraus. Die Erfüllung von emotionalen, geistigen, auch geistlichen Bedürfnissen motiviert einen Menschen, etwas zu tun.

Führungskräfte können Motivation fördern, indem sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gabenorientiert einsetzen, sie aus- und weiterbilden, ihnen Entscheidungsräume und Verantwortung übertragen und Lob und Anerkennung ausdrücken.

Motivation von Mitarbeitern ist nicht immer eine Erfolgsgeschichte, aber bei Berücksichtigung all dieser Faktoren kann Demotivation abgebaut und Motivation gefördert werden.

Übertragen wir unseren Mitarbeitern Aufgaben, die zu ihnen passen. Geben wir ihnen dabei Raum zum Engagement, zur Entfaltung, zur Eigenständigkeit und Selbstverantwortung. Lassen wir sie Anteil haben am Gesamterfolg der Gemeinde. Und vergessen wir angemessenes Lob und Anerkennung nicht.



Dr. Roland E. Fischer, Dozent für Praktische Theologie an der Theologischen Hochschule Friedensau

Abb. 1

	Sekundierendes Verhalten viel	Sekundieren Viel sekundierendes und wenig dirigierendes Verhalten	Trainieren Viel dirigierendes und viel sekundierendes Verhalten
	wenig Sekundierend	Delegieren Wenig sekundierendes und wenig dirigierendes Verhalten	Dirigieren Viel dirigierendes und wenig sekundierendes Verhalten
		wenig Dirigierende	es Verhalten viel

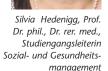
- Dtv-Lexikon, Bd. 12. München 1980, 292.
- ² R. M. McDonough: Keys to Effective Motivation. Nashville, TE, 1979, 74.
- ³ Siehe dazu Harris W. Lee: Effective Church Leadership. Silver Spring, MD, 2003, 139–143.
- ⁴ Herzberg, Mausner und Snyderman (1967) nach Karl Kälin und Peter Müri: Sich und andere führen. Thun 1991, 60.
- ⁵ Siehe dazu: Roland E. Fischer: Bildung im Gottesdienst. Frankfurt am Main 2007, 24–29.
- 6 Man spricht heute nicht nur von (kognitiver) Intelligenz, sondern auch von emotionaler und sogar von spiritueller Intelligenz.
- Fillen G. White: Erziehung. Hamburg 1975, 11.
 Weiterbildung im Sinne von "fördern und fordern" nach Paul C. Donders: Mitarbeiter

fördern und fordern. Asslar 2005, 48.

- ⁹ Siehe Lee: Effective Church Leadership, 162: "Nominating committees need to work with great deliberation, selecting candidates in light of the responsibilities of the position and the candidate's particular gifts."
- ¹⁰ Siehe Kenneth Blanchard, Patricia Zigarmi u. a.: Der Minuten-Manager: Führungsstile Reinbek bei Hamburg 2001.
- ¹¹ Diese Definitionen und das folgende Schaubild nach ebd., 48.49.
- ¹² Kälin und Müri: Sich und andere führen, 62.

4

Leiten mit Visionen – Empowerment im Management



von Silvia Hedenigg

Kaum einem Vertreter des Sozial- oder Gesundheitswesens ist der Begriff des Empowerments fremd. Allgemein formuliert versteht man darunter die Bereitstellung von Rahmenbedingungen und Unterstützungen, die es dem Einzelnen oder einer Institution erlauben, ihre immer schon vorhandenen Stärken und Ressourcen zu erkennen und zu aktivieren. Von Herriger¹ und Stark² vertreten und für die deutsche Soziale Arbeit zugänglich gemacht, werden darunter Konzepte subsumiert, die beispielsweise in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung (Selbstbestimmt-Leben-Bewegung) oder in der Psychiatrie (unterschiedliche Formen der Gemeindepsychiatrie) anzutreffen sind. Patienten-Empowerment liegt Modellen einer kooperativen Arzt-Patienten-Beziehung zugrunde,³ die vom traditionellen Paternalismus abgewendet die Expertise des Patienten für seine Lebensbelange und lebensweltliche Prioritätensetzung anerkennen. Diese werden als integraler Bestandteil eines kooperativen Miteinanders im Behandlungsprozess gesehen. Bekannt ist diese Form der gemeinsamen Entscheidungssituation über die patientenzentrierte Arzt-Patienten-Beziehung hinaus als "Shared-Decision-Making"⁴ in medizinischen Entscheidungssituationen. Patientenmündigkeit, Selbsthilfeverbände und -gruppen sowie deren zunehmende Medienpräsenz zeugen davon.

Gleichermaßen bedeutend sind politische und sozialpolitische Errungenschaften, die auf dem Konzept des Empowerment beruhen: das Civil-Rights-Movement unter der prominenten Führerschaft von Martin Luther King in den USA, feministische Bewegungen in den westlichen Industrienationen und konzeptionell auf Empowerment ausgerichtete Ansätze in der Entwicklungszusammenarbeit.⁵

Empowerment im Management

Weniger bekannt ist dagegen häufig, dass Empowerment auch in der Ökonomie, insbesondere im Kontext von Managementstrategien und -kompetenzen diskutiert wird. Konkret erstmalig Ende der 1990er Jahre von Blanchard, Carlos und Randolph⁶ in Management-Kontex-

ten genannt, gelangt der Empowerment-Gedanke auch in Deutschland in die Curricula der Wirtschaftswissenschaften und Managementpraxis innovativer Führungskräfte: In Abkehrung traditioneller ,Führungsmodelle' autoritären Gepräges beruht Empowerment im Management auf offener Informationspolitik, klarer Rahmen- und Grenzsetzung sowie flachen Hierarchieformen in partizipativen, selbstgesteuerten Teamformationen. Es wird davon ausgegangen, dass deren Umsetzung nur in integrativen Wirkzusammenhängen optimal erfolgen kann. Zusammenfassend wird die Funktionsumkehrung des Managements etwas plakativ vom "Macher" zum "Möglichmacher"⁷ beschrieben, eine Haltung, die von dem Neurobiologen Gerald Hüther als "Potentialentwicklungshaltung"8 bezeichnet wird und "die Weitergabe von Entscheidungsbefugnissen und Verantwortung durch Vorgesetzte an Mitarbeiter"5

Als Voraussetzung wird das uneingeschränkte Commitment des Topmanagements zu dem Konzept postuliert sowie dessen unerschütterlichen Glauben an Empowerment als Managementstrategie. Diese Forderung basiert auf dem Bewusstsein über die Schwierigkeit und mühsame Prozesshaftigkeit der Implementierung von Empowermentprozessen. Ungeachtet dessen begründen die Wirtschaftswissenschaftler und Unternehmensberater Blanchard, Carlos und Randolph ihre Argumente auf Wettbewerbsentwicklungen, denen aus ihrer Sicht mit traditionellen Führungshaltungen nicht länger erfolgreich zu begegnen ist. Vielfach rezipiert und in unterschiedliche Modelle integriert, hat die Grundkonzeption des Empowerments trotz aller Widersprüchlichkeiten nichts von seiner Anziehungskraft einge-

"Eine bezwingende Vision"

Im Kontext des vorliegenden Themenschwerpunkts, Führen mit Visionen' ist der skizzierte unscheinbare Klassiker von Blanchard, Carlos und Randolph jedoch dahin gehend interessant, dass im Zentrum der konzeptionellen, vor allem aber praktischen Ausgestaltung von Empowermentprozessen die gemeinsame Entwick-

lung von Werte-Codices liegt, die von allen Mitarbeitern geteilt werden können.

Als Voraussetzung für eine erfolgreiche Unternehmensführung formulieren die Autoren die Entwicklung einer "bezwingenden Vision", die beispielhaft mit der Idee von Apple-Gründer Steve Jobs und seiner Vision vom PC für jeden erläutert wird. 10 Aus dem Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens könnte Klaus Dörners Vision der Deinstitutionalisierung der Langzeitpsychiatrie 11 genannt werden oder die Vision des Opernsängers und ehemaligen Leukämiepatienten José Carreras, die er unter dem Slogan zusammenfasst: "Leukämie muss heilbar sein, immer und bei jedem." 12

Ungeachtet der Frage, ob die Vision Teil der bereits bestehenden Unternehmensausrichtung ist oder neu entwickelt wird, verschränkt sie die drei genannten Voraussetzungen insbesondere im Hinblick auf die Schlüsselbedingung der "Boundaries", der Grenzen und Grenzziehung oder ,Abgrenzung'. Im Gegensatz zur proaktiven Informationspolitik, die als vertrauensbildende Voraussetzung von Empowerment geleiteten Managementhaltungen gilt, und der Idee der selbstgesteuerten Teams und flachen Hierarchiestrukturen scheint Grenzziehung tradierten autoritären Führungsstilen anzugehören. Betrachtet man jedoch deren inhärente Prozesse im Detail, wird deutlich, dass sie nach dem gleichen partizipativen, auf Empowerment fokussierten Muster verfahren. Denn die Voraussetzung zur Einhaltung von 'Grenzen' ist deren gemeinsame Erarbeitung, basierend auf gemeinsam geteilten und für das Unternehmen geltenden Werten. Als empirisch nachprüfbaren Indikator für die tatsächlich geteilten Werthaltungen nennen die Autoren, "die Art und Weise, wie Mitarbeiter ihre Aufgaben erfüllen". 13 In einem nächsten Schritt werden daraus Regeln abgeleitet, die den Rahmen, die Grenzen bilden und zu den drei Schlüsselbedingungen für erfolgreiches Empower-

Dieses wertebasierte Managementinstrument stellt gleichsam die Basis für eine partizipativ entwickelte Unternehmenskultur dar, zu deren Verpflichtung das individuelle Commitment des Einzelnen beiträgt. Wesentlich – und in diesem Sinne ist die Konzeption von Kenneth Blanchard et al. zu erweitern –, ist die Idee der Organisationsentwicklung der lernenden Organisation und ihrer Instrumentarien zu berücksichtigen: Diese Prozesse müssen in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Denn dass ,in Stein gemeißelte' Leitbilder oftmals zur Farce geraten, sind bittere Erfahrungswerte des dritten Sektors.

Ernst zu nehmen sind dennoch weiterhin gültige Einsichten, dass erfolgreiches, innovatives und zukunftsorientiertes Management nicht ohne eine Auseinandersetzung mit ihrem eigenen Werteverständnis auskommen wird, dass ethische Fundierungen der Unternehmensphilosophie im Sinne einer intern und extern orientierten Corporate Social Responsibility¹⁴

über den Erfolg oder Misserfolg von Unternehmen mit entscheiden werden. Ein ernsthaftes und an den unternehmerischen Realitäten ausgerichtetes Management durch Empowerment könnte dabei einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen.

- Norbert Herriger: Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. Stuttgart 2006.
- ² Sabine Pankofer: Empowerment eine Einführung. In: Tilly Miller und Sabine Pankofer (Hrsg.): Empowerment konkret! Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis. Stuttgart 2000, 167–183.
- ³ Manuela Sambale (Hrsg.): Empowerment statt Krankenversorgung: Stärkung der Prävention und des Case-Management im Strukturwandel des Gesundheitswesens. Augsburg 2005.
- ⁴ Fülöp Scheibler und Holger Pfaff (Hrsg): Shared Decision-Making: Der Patient als Partner im medizinischen Entscheidungsprozess. Weinheim 2003.
- ⁵ Siehe Anmerkung 1.
- ⁶ Kenneth Blanchard, John P. Carlos und Alan Randolph: Management durch Empowerment. Reinbeck bei Hamburg 2003.
- ⁷ Ebd., 107.
- ⁸ Vortrag Gerald Hüther, Wirtschaft und Demographie: Zukunft wird jetzt gemacht: "Gelassenheit hilft: Anregungen für Gehimbenutzer", siehe

- http://www.youtube.com/watch?v=2XIJmew2l K4 (Zugriff: 20. 11. 2013).
- ⁹ Siehe http://wirtschaftslexikon.gabler.de/ Definition/empowerment.html#erklaerung (Zugriff: 20. 11. 2013).
- ¹⁰ Siehe Anmerkung 6, 48.
- ¹¹ Klaus Dörner (Hrsg.): Ende der Veranstaltung. Anfänge der Chronisch-Kranken-Psychiatrie. Neumünster 2001.
- ¹² Siehe http://www.carreras-stiftung.de/ ueber-uns.html (Zugriff: 20. 11. 2013).
- ¹³ Siehe Anmerkung 6, 55.
- ¹⁴ Siehe http://www.hdm-stuttgart.de/ science/science/scienceverzeichnis/55/CSR_ Theoriekonzepte_und_Praxisansaetze.pdf (Zugriff: 20. 11. 2013).



Prof., Ph.D. (Andrews University), Rektor: lehrt Altes Testamen und Biblische Archäologie an der Theologischen Hochschule Friedensau

Was der Mensch aufbaut. reißt der Mensch wieder ein:



von Friedbert Ninow

Wer die berühmtesten Monumente der Antike besucht – die Pyramiden von Gizeh am Stadtrand von Kairo –, steht heute vor den über viertausend Jahre alten gewaltigen Steinaufhäufungen der Ägypter, die weit über hundert Meter in den Himmel ragen. Die Cheops-Pyramide besteht aus Blöcken aus Kalkstein, Basalt oder Granit, mit einem Gewicht von zwei bis vier Tonnen (im Durchschnitt 2,5 Tonnen) pro Block. Ursprünglich war die Cheops-Pyramide mit poliertem Kalkstein verkleidet gewesen. Aufgrund von Wiederaufbauarbeiten in Kairo nach einem Brand (1168) fehlen heute die obersten Schichten der Pyramide und die weißen Kalksteinplatten. Die Einwohner von Kairo nutzten die Pyramiden als Steinbruch für ihre Häuser!

Dieses Schicksal der Pyramiden teilen viele andere Bauwerke der Antike. In Rom wurde das Kolosseum, eines der bedeuhistorischen Monumente Europas, noch im 17. Jahrhundert als Steinbruch für neue Bauten genutzt. Im Jahre 29 v. Chr. ließ Augustus den Tempel des Divus Iulius errichten, um seinen Adoptivvater Gaius Julius Cäsar zu ehren. Der



Tempel liegt an der Schmalseite des Forum Romanum in Rom an der Stelle, an der die Leiche des ermordeten Cäsar verbrannt wurde. Heute sieht man von dem Tempel nur noch wenig, da gerade dieses Areal als Steinbruch genutzt wurde. Über Münzbilder lässt sich allerdings das ehemalige Aussehen rekonstruieren. Die Barbarathermen in Trier sind im 2. Jahrhundert n. Chr. entstanden und waren zur Römerzeit die zweitgrößten dieser Art. In der Folgezeit wurden sie über Jahrhunderte hinweg ihrer

Steine beraubt, die anderen Bauprojekten

Dieser Zustand ist von Altertumsforschern seit Langem bedauert und angemahnt worden. Stellvertretend möchte ich aus einem Artikel zitieren, den Dr. J. Benzinger Ende des 19. Jahrhunderts in der Zeitschrift des Deutschen Palästinavereins veröffentlicht hat (1891, S. 69–74):

"[Viele] Ruinenstätten in Palästina und

mit wenigen Worten dahin schildern lässt:

Umgebung. In Cäsarea räumen die ... ganz schauerlich unter den Ruinen auf: der Sultan, an den sie sich wandten, schenkte ihnen die Ruinen von Cäsarea (im Jahre 1885) und gewährte ihnen zehnjährige Steuerfreiheit. Vor zwei Jahren zählte man etwa 45 Familien. Da die Ansiedler meist wohlhabend waren, entstand nun sehr rasch ein verhältnismäßig stattliches Dörfchen. So ziemlich das Ganze steht innerhalb der alten Festung, zum Teil auf deren Mauern, während die Gräben in Gärten verwandelt sind. Mit großem Fleiß wurde während meines Besuchs daran gearbeitet. die noch stehenden Ruinen abzubrechen. Auf mein Befragen erhielt ich die Auskunft, dass das weniger zum Ausbau des Dorfes geschehe, als vielmehr um schöne Bausteine nach Jaffa verkaufen zu können, die dort teuer bezahlt werden. Ich habe dann auch in Jaffa ganze Schiffsladungen davon ankommen sehen ... Die sehr schönen und berühmten Sarkophage in Kadesh (in Galiläa) auf dem Wege zwischen Safed und Banijas wurden während meiner Anwesenheit gerade hergerichtet zu einer neu zu bauenden Wasserleitung, wozu sie wirklich wie geschaffen erscheinen, wenn man die schmalen Seitenwände ausschlägt. Den Tempel dort traf ich ganz in Trümmern, während vor einem Jahrzehnt nach damaligen Berichten noch ziemlich viel gestanden haben muss ... Unlängst habe ich auch aus Safed die Nachricht erhalten, dass die große Synagoge ..., vielleicht die schönste Synagogenruine in Palästina,

bedeutend gelitten habe dadurch, dass

einige Familien ihre Wohnung darin aufgeschlagen haben. Von der zweiten Synagoge in demselben Ort stehen heute nur noch spärliche Überreste. Ihre Inschrift und die schönen Steine des Portals sind ietzt in Fellachenhäuser verbaut. Was bei den eben genannten Orten im kleinen Maßstabe sich vollzieht, das geschieht bei den großen Ruinenstätten im Ostjordanland im Großen. So vernünftig und lobenswert ja nach der einen Seite hin das Bestreben der Regierung sein mag, in diesen Grenzlanden gegen die Wüste hin Ordnung zu schaffen und die Elemente der Kultur zu verbreiten, dadurch dass sie die ganzen Landstriche den Beduinen entreißt und feste Ansiedlungen (namentlich durch Tscherkessen) dort gründet, – so schön das sich sonst ansehen mag, für die Ruinenstätten ist es ein wahres Verderben. Es klingt paradox, aber es ist wirklich so: je größer die Sicherheit im Lande dort, je mehr die Bevölkerung ansässig wird und Kultur annimmt, desto sicherer und rascher gehen die alten Ruinen dem gänzlichen Untergang entgegen. Dem Beduinen, der bald da, bald dort zeltet, sind diese Ruinen ziemlich gleichgültig und wertlos; höchstens wenn er einmal in einer schönen Säule Gold vermutet, zerschlägt er sie. Dem häuserbauenden Fellachen dagegen sind sie außerordentlich willkommen: die besser erhaltenen lassen sich leicht zu Häusern umbauen, die anderen



geben wenigsten das schönste Baumateri-

gedehnten Ruinen von Madaba sind von Christen aus Kerak wieder besiedelt, die es meisterhaft verstehen, schöne Säulenkapitelle und sonstige hervorragende Antiquitäten in ihren Haus- und Hofmauern als Schmuck zu verwenden ... In Amman habe ich selbst in einem Haus gewohnt, das in die schönen Thermen eingebaut ist. Das wunderschön erhaltene, seiner Bedeutung nach noch nicht erklärte große Gebäude auf dem Burgberge von Amman, das sich durch die außerordentlich fein ausgeführten Verzierungen des Innern auszeichnet. dient einem Hirten mit seiner Herde und Familie zur Behausung! Am meisten haben in Jerasch die Theater gelitten, am wenigsten die großen Säulenstraßen; denn die Säulen mussten erst noch behauen werden, um als Bausteine zu taugen. Bei den Theatern holen sich in ihrer bekannten Trägheit die Bauern die Steine nicht aus den oberen, sondern aus den untersten Reihen, weil dieselben da nach Größe und Gestalt ihnen am tauglichsten erscheinen. Das hat zur Folge, dass dann bald die oberen Teile einstürzen und das ganze völlig ruiniert wird."

Diesen Raubbau an antiken Monumenten können wir ebenfalls in unserem Forschungsgebiet, der zentralen Moabitis in Jordanien, beobachten. Ende des 19. Jahrhunderts haben sich auch hier die ersten festen Siedlungen entwickelt. Ein gutes Beispiel ist das kleine Städtchen Oasr. Hier stand in antiker Zeit ein großer römischnabatäischer Tempel. Die ersten ottomanischen Häuser wurden in der unmittelbaren Nähe der antiken Überreste gebaut. Die zum Teil sehr genau behauenen Steine des Tempels waren den 'Häuslebauern' sehr willkommen. Noch heute finden sich in vielen Häusern von Qasr sogenannte Spolien (Säulenfragmente, Teile von Reliefs oder Kapitelle, Inschriften und sogar Teile von Skulpturen) verbaut.

In den letzten Jahrzehnten hat die jordanische Altertümerverwaltung diesem Raubbau entgegengewirkt. An vielen antiken Orten wurden Zäune aufgestellt, Wächter eingesetzt und hohe Strafen für Antiken-Raub festgesetzt. Unter der lokalen Bevölkerung entwickelt sich jedoch kaum ein Bewusstsein für die kulturelle Hinterlassenschaft und deren Bedeutung. Im Kontext unserer eigenen Forschungsarbeit versuchen wir, diesen Aspekt mit zu berücksichtigen. Wir stellen eine ganze Reihe von lokalen Arbeitern für unsere Grabungen ein. Dabei versuchen wir, ihnen deutlich zu machen, welchen Wert und welche kulturelle Bedeutung diese antiken Stätten hahen

Nicht zu beziffern ist der Schaden, der durch Zerstörung und Diebstahl in Folge von kriegerischen Auseinandersetzungen – wie zum Beispiel derzeit in Syrien – am archäologischen und kulturellen Erbe der jeweiligen Länder geschieht. Durch Artillerie- und Gewehrbeschuss sowie Bombenabwürfe werden zahlreiche antike Überreste in Sekunden in Schutt und Asche gelegt. Der Basar von Aleppo, ein historisches Geschäftsviertel, das seit 4000 Jahren als Treffpunkt für Händler diente, brannte 2012 nieder. Die Kreuzfahrerfestung ,Krak des Chevaliers' in Nordsyrien, die Festung ,Qal'at Salah El-Din' sowie die Ruinen in der Oase Palmyra wurden durch den Bürgerkrieg arg beschädigt. Durch unzählige Diebstähle in Museen und archäologischen Grabungsstätten sind Tausende von Einzelfunden für immer verschwunden. Unter anderen versucht die UNESCO weitere Schäden abzuwenden. Dieser und anderen Organisationen sind aber oft die Hände gebunden, weil es an Geld fehlt oder der Einsatz vor Ort einfach zu gefähr-

Abb. 1: Pyramiden von Gizeh (Ägypten) Quelle: http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/a/af/All_Gizah_Pyramids.jpg (Zugriff: 18. 11. 2013)

Abb. 2: Tempel des Divus Iulius (Forum Romanum, Rom), Quelle: http://sights.seindal.dk/img/orig/ 8250.jpg (Zugriff: 18. 11. 2013)

Abb. 3: Kreuzfahrerfestung Krak des Chevaliers (Syrien) Quelle: http://emilyborges.files.word-press.com/2010/06/dsc_04871.jpg (Zugriff: 18. 11. 2013)

Zwei Projekte des Arthur-Daniells-Instituts für Missionswissenschaft:

Gemeindegründungen

in der Massai-Steppe



ászló Szabó. Dinl -Theol lehrt Gemeindeaufbau und an der Theologischen Hochschule Friedensau

und in Europa

von László Szabó

Um die Studierenden zu einem effektiven Dienst zu befähigen, bietet das Arthur-Daniells-Institut für Missionswissenschaft (ADIMIS) neben der akademischen Ausbildung Auslandspraktika und Studienreisen an. Zwei Projekte standen dabei in den vergangenen Monaten im Mittelpunkt: die Gründung von Gemeinden in Tansania und Studienreisen zu europäischen Gemeindegründungsprojekten.

Mitarbeiter des Instituts haben im September in Tansania eine Evaluierung und Planung der laufenden Projekte in der Massai-Steppe durchgeführt. In jahrelanger Zusammenarbeit zwischen den einheimischen Massai, Studierenden und Lehrenden aus Friedensau sowie anderen Organisationen sind besonders drei Lebensbereiche in den Fokus gerückt worden: die nachhaltige Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen, der Zugang zur Bildung und derzeit laufende Gemeindegründungen.

In allen elf Dörfern, in denen bislang gearbeitet wurde, hatten die Massai ein Begrüßungsfest und ein gemeinsames Essen mit den Vertretern des ADIMIS organisiert. Dies zeigt, dass in der Region Longido über die lahre ein starkes Vertrauen und eine authentische Beziehung zwischen den Verantwortlichen vor Ort und den Repräsentanten Friedensaus gewachsen sind. Als ein Ergebnis dessen existieren jetzt sieben Schulen, in denen etwa 400 Kinder unterrichtet werden. Mehrere Massaidörfer haben selbst die Voraussetzungen dafür geschaffen, bezahlen inzwischen auch zusätzliche Lehrer und senden die Kinder zur Schule. Außerdem sind bereits zwei offiziell organisierte Gemeinden entstanden, und neun weitere Gemeindegründungen werden vorbereitend durchgeführt.

Für die Studierenden, die auf den Evangelisationsreisen die Menschen vor Ort kennenlernen, bedeutet die Begegnung mit den Massai vor allem ein Erfahrungsraum, bei dem sie für ihren zukünftigen Dienst als Pastorinnen und Pastoren Wichtiges erleben können: nämlich Arbeit unter herausfordernden Umständen, praktische Evangelisation und interkultureller Dienst.

Ähnliches erleben sie im Rahmen des Kurses Gemeindegründung: Hier haben sie die Möglichkeit, gesellschaftsrelevante Projekte auch in Europa kennenzulernen und insbesondere Gemeindegründungsprojekte zu besuchen. Im November konnten wir mit einer Gruppe von elf Studierenden Projekte in den Niederlanden und Deutschland besuchen. Nele Scheer (21), Studentin im fünften Semester (B. A. Theologie), fasst ihre Eindrücke wie folgt zusam-

"Die beiden Studienfahrten haben mich vor allem deshalb bewegt, weil ich meine eigene Begeisterung für die Gründung und Entwicklung von Gemeinden entdeckt habe und ich mich beruflich darauf ausrichte, das Evangelium zu verkünden und gesunden Glauben zu fördern. Ich finde, dass es nichts Schöneres gibt, als dass Menschen sich mit Gott befassen, ihn Stück für Stück kennenlernen, Teil der Gemeinde werden und dort ein Zuhause finden. Das hat mir auch geholfen, eine ganz neue Perspektive für meine Zukunft als Pastorin zu entdecken. Wir haben gesehen, wie viele Möglichkeiten es gibt, wie man Menschen zu Gott führen kann. Ich träume immer mehr davon, selber einmal Projekte aufzubauen, durch die Menschen eine persönliche Beziehung zu Gott entdecken können. Das ermutigt mich in meinem Studium und ganz besonders auch hinsichtlich meiner Berufung."



Liebe Leserinnen und Leser.

hier war bis heute die Predigtwerkstatt abgedruckt. Nun wollen wir diesen Raum unseren Studierenden widmen, die am Ende ihres Studiums herausragende Abschlussarbeiten verfasst haben. In den kommenden Ausgaben wollen wir diese Arbeiten in einer Zusammenfassung vorstellen. Hier nun die erste Zusammenfassung einer Arbeit, die Sebastian Bak verfasst hat.

Für diejenigen, die die Predigtwerkstatt lieb gewonnen haben und nun vermissen, haben wir auf der Homepage der Hochschule den Bereich "Predigtwerkstatt" eingerichtet, in dem weiterhin Predigtentwürfe von Roland E. Fischer zu finden sein werden. Wir geben künftig hier an dieser Stelle einen Hinweis zum jeweiligen Thema.

Glauben bei Gehörlosen und Lernen von ihnen

Um es gleich vorwegzunehmen: Bastian Bakes Bachelor-These betritt ein Feld, das im adventistischen Kontext, zumindest im deutschsprachigen Raum, bisher noch an keiner Stelle eingehend diskutiert worden ist. Daher stellt die von ihm im Sommer 2013 vorgelegte Studie (,Glaubt ein Gehörloser anders? Anthropologische und theologische Reflexionen zur Gehörlosenkultur und ihrer Bedeutung für Kirche und Mission') eine Pionierleistung dar. Ihre Relevanz geht dabei über die spezifische Thematik – also die Bedeutung für Mission und Gemeindeleben – klar hinaus, denn die hier angesprochenen Einsichten reichen auch in die Praktische und Systematische Theologie hinein, also in die Fragen danach, wie christlicher Dienst und unsere Glaubensinhalte überhaupt zu verstehen

Der Unterschied zwischen dem Glauben von Gehörlosen und dem des durchschnittlichen Hörenden lässt sich nach Bastian Bak am besten als Kulturunterschied begreifen: Gehörlose haben eindeutig eine eigene Kultur, die genau wie die Lebensweise uns fremder Völker eigenen Regeln folgt. Der Zugang Gehörloser zum Evangelium ist daher nicht, wie häufig von der Mehrheit gedacht, von Defiziten geprägt, sondern stellt im Gegenteil eine eigenständige Glaubensweise dar, die einen besonderen Reichtum des Verständnisses und von Ausdrucksarten beinhaltet. Dies bedeutet auch, dass das ,medizinische Modell' – also die Betrachtung von Gehörlosen als ,krank' - eine unzutreffende Zuschreibung von außen darstellt. (Deshalb werden sie schon seit langer Zeit nicht mehr mit dem diskriminierenden Begriff .taubstumm' versehen!)

Der Autor ist selbst ein Child of Deaf Adults (CODA), also ein Kind von gehörlosen Eltern. Er schreibt, dass ihm "das Privilea zuteil [wurde], einen tiefen Einblick in Welt und Kultur der Gehörlosen zu bekommen". Seine Erfahrungen sehe er als "einen Schatz und eine Ressource". In der Tat kann für eine überwiegend hörende Kirche der visuelle Zugang der Gehörlosen zur Realität insgesamt eine positive Herausforderung darstellen. Während Gehörlose durch ihr stark konkretes Denken manche mehr abstrakten Gedankengänge christlicher Theologie weniger leicht verstehen, kann laut dem Autor ihr ganzheitlicher, weniger dogmatisch-theoretischer und mehr lebenspraktischer Glaube gerade für eine stark lehrhaft orientierte Kirche wie die Adventgemeinde einen alternativen und bereichernden theologischen Ansatz bie-

So führt Bastian Bak seine Leser in eine neue Welt – eine Welt, die uns alle in Frage stellt, etwa wenn wir Anbetung Gottes heute oft mit Musik gleichsetzen, wenn wir in einem Menschen vor allem das sehen, was ihm zu fehlen scheint (statt seine besondere Begabung), wenn wir Glauben auf Worte reduzieren (vergleiche das Werk ,Theology without Words' von Wayne Morris, das Bak zitiert). Letztendlich führt uns die Studie erneut vor Augen, dass Inklusion, die Zusammengehörigkeit von Menschen mit verschiedensten Fähigkeiten, Sprachen und Ursprüngen, der Inbegriff des Evangeliums vom Reich Gottes ist.

Stefan Höschele, Ph.D. (University of Malawi), Dozent für Systematische Theologie und Missionswissenschaft ■



Bastian Bak

Mein Name ist Bastian Bak. Am 14. Dezember 1983 wurde ich in Hamburg-Barmbek geboren und verbrachte die ersten sechs Jahre mit meinen gehörlosen Eltern – beide von Geburt bzw. frühester Kindheit ertaubt – in Hamburg. Meine Eltern gehörten der evangelischen Kirche an, bis sie über einen gehörlosen Adventisten zur Adventgemeinde fanden und sich taufen ließen. In meiner Heimatgemeinde Mölln wurde ich durch eine alte Schwester auf das Internat der Marienhöhe Darmstadt aufmerksam, und auf die Ermutigung des Pastors hin ging ich auf die Marienhöhe, wo ich auch regulär mein Abitur im Mai 2004 ablegte.

Während meiner Kindheit und Jugend kam ich durch meine Eltern häufig in Kontakt mit anderen Gehörlosen, vor allem aus der Adventgemeinde, und konnte dadurch einen tiefen Einblick in die Gehörlosenkultur gewinnen.

Nach meinem Abitur leistete ich bei der Stimme der Hoffnung in der Blindenhörbücherei von Juli 2004 bis März 2005 den Zivildienst. Im Anschluss studierte ich drei Semester Sportwissenschaften in Frankfurt (2006 bis 2007) und Darmstadt, brach das Studium aber aufgrund der fakultativen Zusammensetzung und persönlicher Beweggründe ab. Während meiner Zeit in Darmstadt (2001 bis 2008) war ich mehrfach als Gebärdensprachdolmetscher bei Veranstaltungen und Freizeiten für Gehörlose tätig, wodurch sich die Kontakte zur Gehörlosengemeinde der STA festigten. Seit August 2013 bin ich mit Enrica (geb. Oehlert) verheiratet. Weil sie aus Hannover stammt, habe ich den Kontakt zu der dort bestehenden Gehörlosengemeinde wieder aufgenommen.

Ein persönliches Erlebnis stellte mein Lebensziel in Frage und bewog mich dazu, mein Leben ganz Gott zu widmen. Ich entschied mich für ein Theologiestudium an der Hochschule in Friedensau. Seit 2009 bin ich nun hier Student, erreichte im Oktober 2013 meinen Bachelor-Abschluss in Theologie und habe den Master-Abschluss 2015 als nächstes Ziel vor Augen.

Glaube und Marktwirtschaft von Roland Nickel

Stichwort: Veränderungsmut

"Die digitale Welt entwickelt sich in rasendem Tempo – und bewährtes Wissen veraltet ebenso schnell, wie neues entsteht."

Das sind Credo und Tatsache in unserer Wirtschaftsgesellschaft. Die Folge davon ist, dass der Innovationsdruck auf die Unternehmen und Hersteller immer höher wird. Sie müssen laufend neue Techniken, Methoden und Lösungen erfinden, damit sie sich im Wettbewerb behaupten können. Und das in immer schnelleren Zyklen. Tom Peters, einer der kreativsten Köpfe unserer Zeit, bestätigt: "Wir leben in einem Zeitalter einer sich ständig beschleunigenden Vergänglichkeit. Auf neue Ideen folgen immer neue Ideen erbarmungslos, ohne Rücksicht auf die bestehenden Verhältnisse von heute und mit beispielloser Geschwindigkeit. Beständigkeit' ist tot."² Der Verbraucher verlangt nach besseren und günstigeren Produkten. Wer da nicht mithält, kann bald dichtma-

Kirchen stehen in dem Ruf, innovationsfeindlich zu sein und auf Neues eher zurückhaltend zu reagieren. Das mag unterschiedliche Gründe haben. Vielleicht möchten sich manche nicht einfach dem Zeitgeist unterwerfen, andere sehen keinen Bedarf an der Veränderung der ,ewig gültigen Wahrheit'. Allerdings wollen Kirchen die Menschen ansprechen, die in dieser sich ständig verändernden Welt leben. Deshalb bleibt ihnen nichts anderes übrig, als sich auf diese Welt im Wandel einzustellen.

Die Weltkirchenleitung der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten hat wohl dieser Tatsache Rechnung getragen und in ihrer Herbstsitzung im Oktober 2013 Gary Hamel, einen der weltweit einflussreichsten "Veränderungsdenker", eingeladen. Hamel sei jemand, der "Führungskräfte ermutigt, sich dieses Veränderungsklimas bewusst zu sein".³ Hamel ermutigte die adventistischen Leiter, Experimente und Veränderung in ihrer Organisation möglich zu machen. Wörtlich sagte er: "Die Aufgabe jeder Führungskräft ist es, daran mitzu-

wirken, dass Veränderung aufregender ist, als das Bestehende zu bewahren." Die gottgegebenen Wahrheiten seien zwar ewig gültig, aber ihre Kommunikation sollte sich der Zeit anpassen. Indem er sagt, "wir beten nicht die Tradition an, sondern den auferstandenen Herrn", will er die Angst vor der Veränderung nehmen. Für ihn ist allerdings die Aufgabe der permanenten Veränderung kein Luxus. In einem seiner Bücher beschreibt er sie als Frage der Existenz: "Individuen und Unternehmen, die unfähig sind, sich aus der Anziehungskraft der Vergangenheit zu befreien, werden von der Zukunft ausgeschlossen sein."4 Schließlich empfiehlt er den adventistischen Führungskräften, "Innovationslaboratorien" einzurichten, ähnlich wie es für jedes große Unternehmen im berühmten Silicon Valley selbstverständlich sei.

Ich finde das eine gute Idee. Als Leiter

der Verwaltung unserer Hochschule weiß ich, wovon ich rede. Mehr und mehr spüre ich, dass Regelungen, Bürokratie und der ständige Finanzvorbehalt bei vielen Vorhaben Innovation und Experimentierfreude abwürgen. Für viele dieser Dinge bin ich selbst verantwortlich. Hier scheint Umdenken nötig zu sein. "Wir müssen Ausgefallenes zulassen",⁵ provoziert Tom Peters. Deshalb geht es nicht nur um eine Methode, Gelegenheiten zum Experimentieren und Ausprobieren in unseren Gemeinden, Kirchenleitungen und Institutionen zu schaffen. Es geht darum, eine Atmosphäre der Veränderung zu gestalten, in der Mitarbeiter und Gemeindeglieder ermutigt werden, nach vorne zu denken. Gary Hamel beschreibt diese Grundhaltung, die Innovation möglich macht, so: "Träumen, entwickeln, erforschen, erfinden, voranschreiten, entwerfen: Beschreiben diese Worte, was Sie tun? Wenn nicht, dann sind Sie bereits bedeutungslos geworden, und Ihr Unternehmen [Ihre Gemeinde, Ihre Institution] wird es wahrscheinlich noch werden."⁶ – Keine Angst vor Veränderung, sondern sich darüber freuen, Neues gestalten und ausprobieren zu können, darum geht es.

Übrigens, der Gott der Bibel ist ausgesprochen innovationsfreudig. Er ist sich nicht zu schade, den "alten Bund" über Bord zu werfen, weil er nicht mehr zeitgemäß war: "Wenn Gott von einem neuen Bund spricht, bedeutet dies, dass er den ersten für veraltet erklärt. Der alte Bund ist damit überholt, und sein Ende steht bevor" (Hebräer 8,13, Neues Leben Bibel). So werden Gläubige ermutigt, sich auf Veränderungen einzulassen, das, was hindert, abzulegen und kreativ nach neuen Möglichkeiten zu suchen, die Gute Nachricht den Menschen dieser Zeit weiterzugeben.

"Wer heute nur immer das tut, was er gestern schon getan hat, der bleibt auch morgen, was er heute schon ist."⁷

- ¹ http://www.adc.de/seminare-kongresse/ seminare-workshops/themen/digitalinnovation.html (Zugriff: 10. 11. 2013).
- ² Tom Peters: Re-imagine. Starnberg 2004, 311.
- ³ Alle Zitate zur Herbstsitzung stammen aus: Adventist News Network (ANN) Bulletin, October 15, 2013: http://news.adventist.org/all-news/news/go/ 2013-10-12/management-expert-hamelexhorts- adventist-leaders-to-encourageradicals-1 (Zugriff: 10. 11. 2013).
- ⁴ Gary Hamel: Das revolutionäre Unternehmen. München 2000, 21.
- ⁵ Tom Peters: Re-imagine, 297.
- ⁶ Gary Hamel: Das revolutionäre Unternehmen, 38.
- ⁷ Nils Goltermann: Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens, http://www.zitate.de/kategorie/Innovation (Zugriff: 13. 11. 2013).

Das Bibelgespräch im Gottesdienst

Symposium Adventgemeinde Hannover-Süd

25.-26. Januar 2014

Seminartermine:

22.-23. Februar 2014 22.-23. März 2014 26.-27. April 2014

Stimmen von Teilnehmenden:

"Endlich so ein tolles Angebot!" "Habe mehr Mut bekommen." "Herzlichen Dank – habe viel gelernt!" "Habe sehr viel mitgenommen." "Ausgesprochen praxisnah!" "Tiefgründig, verständlich, humorvoll."

Weitere Informationen und Anmeldung: Theologische Hochschule Friedensau roland.fischer@thh-friedensau.de

"Friedensau ist mehr als nur Deutschland"

Semesterwechsel: An der Theologischen Hochschule geben sich Studenten die Klinke in die Hand

Von Stephen Zechendori

Mitalied des Landtaas

hielt die Ansprache zur

von Sachsen-Anhalt

Die Theologische Hochschule Friedensau führe ein vielfach unbemerktes, aber auch ein bemerkenswertes Dasein, so befand der Politiker Markus Kurze es in seinem Grußwort. "Es ist vor allem bemerkenswert, wie viel Internationalität sich in diesem sonst doch so wenig bevölkerten Landstrich findet. Ich hoffe, dass Sie viele gute Eindrücke von unserer Region mit dahin nehmen, wohin Sie Ihr weiterer Weg

Markus Kurze lobte die hohe Qualität der Abschlüsse, die in Friedensau erworben werden können. Kurze sprach von einer Vorreiterrolle der Friedensauer Einrichtung: "Was die Einführung von Studiengebühren betrifft, ist Friedensau uns einen Schritt voraus. Wenngleich es für einen Freien Träger nicht anders geht, so werden auch die staatlichen Hochschulen nachziehen müssen. Auch international ist man da viel aufgeschlossener. Qualität hat nun einmal ihren Preis." Der Landespolitiker prognostizierte: "Wir werden da bald nachziehen."

Ihrer Bedeutung sind sich auch die führenden Köpfe der Theologischen Hochschule Friedensau bewusst: Bernhard Oestreich sieht in Friedensau mehr als nur einen

Wachsen. Rektor Friedbert Ninow sagte: ..Wohin auch immer Euch Eure Wege nun führen - Ihr seid jetzt Botschafter Friedensaus." Viele Absolventen gehen entweder in ihre Heimatländer zurück, andere streben ein weiterführendes Studium an.

Insgesamt graduierten in diesem Jahrgang 27 Studierende in den Bereichen Theologie und Christliches Sozialwesen mit einem B.A. (Bachelor of Arts) oder M.A. (Master of Arts). Im Rahmen der Verleihung der akademischen Grade fand auch die Vergabe des diesiährigen Preises des Deutschen Akademischen Auslandsdienstes (DAAD) statt. Der mit 1000 Euro dotierte DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen ging in diesem Jahr an Nan Cho Cho Thel (M.A. International Social Sciences, 5. Semester) aus Myan-



Bilder: Szilvia Szabó

Bereits am Samstag war mit einem Konzert des Sinfonieorchesters der Hochschule unter Leitung von Jürgen Hartmann das Wintersemester 2013/2014 eröffnet worden. 50 neue Studierende aus allen Teilen



Arhin-Sam Kwaku aus Ghana

der Welt werden dann für die kommenden Jahre in Friedensau ihre Heimat haben.

Für die scheidenden Studierenden trat auch Arhin-Sam Kwaku aus Ghana an das Rednerpult: "Friedensau ist nicht Deutschland. Hier trifft sich die Welt. Ich als Afrikaner bin an diesem kleinen Ort mehr in Kontakt mit afrikanischen Kulturen gekommen, als das in Afrika möglich ist."

Jeder kann sich ein Studium in Friedensau leisten! Der Förderverein und seine Stipendien

Manchmal hört man, das Studium in Friedensau sei relativ teuer. Tatsache ist jedoch: In neun Jahren im Vorstand des Fördervereins Freundeskreis Friedensau International e.V. (FFF) ist mir kein Fall bekannt geworden, in dem die Finanzierung nicht geklappt hätte. Neben dem ,Predigtamtsstipendium' für Theologiestudenten (des NDV und SDV) gibt es für alle Studierenden seit über zehn Jahren eine ganze Palette von Angeboten des FFF, von denen diejenigen profitieren, die ihre Ausgaben nicht vollständig selbst tragen können: 30 Arbeitsstipendien, bei denen nach 300 Stunden Arbeit zum Lohn noch 450 Euro hinzugefügt werden; 50.000 Euro, die auf über 20 internationale Studierende verteilt werden (der FFF finanziert die Hälfte), und Unterstützung in schwierigen Situationen – etwa 10.000 Euro insgesamt

In den letzten zwei Jahren sind mehrere neue Stipendienformen hinzugekommen:

- 1. Buchstipendien für bis zu fünf Masterstudenten, die sich in Friedensau besonders engagieren; sie erhalten je 250 Euro.
- 2. Wohngemeinschaften: Sowohl in zwei Wohnungen der Hochschule als auch in einem Haus des Vereins Bildungswerk e.V. in Pabsdorf wohnen Gruppen von Studierenden zu günstigen Preisen in WGs bezuschusst vom EFF.
- 3. Erstmals vergibt der FFF (wie auch das Seniorenheim und die Hochschule) Stipendien für Engagement in der Friedensauer Feuerwehr, nachdem wegen der Bewohnerstruktur am Ort die Feuerwehr in den letzten Jahren dringend Nachwuchs benötigte.

Wir danken allen, die den Dienst des Fördervereins durch ihre Spenden und Gebete unterstützen

Stefan Höschele, 2. Vorsitzender

www.foerderverein-friedensau.de info@foerderverein-friedensau.de Fon: 0 39 21 - 9 16 212

Woche der Besinnung

im November 2013

In dieser kalten und dunklen Jahreszeit ist bei einigen von uns das Gemüt ein wenig bedrückt. Ein Grund mehr für eine ganz besondere Woche der Besinnung in Friedensau. Auch in diesem Jahr standen die Organisatoren vor der Entscheidung: Wer wird in dieser Besinnungswoche die Ansprachen an den einzelnen Abenden halten? Dozenten aus dem Fachbereich der Theologie erzählten aus ihrem persönlichen Glaubensleben. Einige von ihnen bedienten sich der Unterstützung ihrer Studenten. So hörten die Besucher an einem jeden Abend ganz individuelle Zeugnisse des Glaubens, die mitten ins Herz trafen. Es ging um Geschichten, in denen Gott verschlossene Türen öffnete. ER Menschen dazu brachte, in ihrem Glauben zu lachen und glücklich zu sein, ihnen half, mit Zweifeln umzugehen, sie ermutigte, in einer gebrochenen Welt zu glauben und Menschen zum Glauben zu führen, weil sie Christus erlebt haben.

Ergänzt wurden diese Abende durch ganz unterschiedliche Elemente: Durch Interviews mit den Dozenten lernten die Besucher den Sprecher des Abends besser kennen und konnten sich somit ein deutlicheres Bild von ihm machen. Am Ende der Veranstaltung war es möglich, Fragen zu stellen, die entweder im persönlichen Gespräch oder am folgenden Abend in Form eines kleinen Interviews auf der Bühne beantwortet wurden. Die diesjährige >1 year4Jesus - Gruppe sorgte für die Musik. Das Mottolied hatte den zentralen Inhalt, Jesus mit ganzem Herzen nachzufolgen. Weiterhin gestaltete die junge Truppe Anspiele, um den Besuchern alltägliche Situationen zu verdeutlichen, mit denen ein ieder von uns konfrontiert ist. Diese haben bei dem einen oder anderen Freudentränen verursacht

Ein jeder war aufgefordert, das Gesagte zu vertiefen und über seine persönliche Beziehung zu Gott nachzudenken. Außerdem gab es am Ende eines jeden Abends Musikbeiträge von ganz verschiedenen Interpreten. So hörten die Besucher Lieder auf Französisch, Englisch, Deutsch und in einer afrikanischen Sprache. Den Abschluss fand die Besinnungswoche im Rahmen des Gottesdienstes am Sabbat. Rückblickend ist hervorzuheben, wie viele Menschen sich für dieses Event engagiert haben. Von der Deko bis zur Technik waren Studenten, Dozenten und manch andere helfende Hand an dieser gelungenen Besinnungswoche beteiligt. Wir danken Gott, dass er uns diese gemeinsame Zeit mit tollen Menschen und die damit verbundenen Erfahrungen geschenkt hat.

Udo Brünner





EINLADUNG FRIEDENSAU

Internationales Symposium des Instituts für adventistische Geschichte und Theologie

Theologische Hochschule Friedensau,

12.-15. Mai 2014

The Impact of World War I on Seventh-day Adventism

(Die Auswirkungen des 1. Weltkriegs auf die Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten)

Vor 100 Jahren begann der 1. Weltkrieg, der nicht nur die Geschichte Europas nachhaltig prägte, sondern auch weitreichende Auswirkungen auf die Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten hatte. Aus diesem Anlass veranstaltet das Institute of Adventist Studies in Friedensau eine internationale Fachkonferenz. Am Thema interessierte Hörer sind herzlich eingeladen, an den wissenschaftlichen Forschungsergebnissen von 16 international bekannten Referenten teilzuhaben. Die Konferenz dauert von Montagabend bis Donnerstagmittag. Konferenzsprache ist Englisch.

Die Fachkonferenz behandelt drei Themenbereiche: Prophetische Auslegung ("Der kranke Mann am Bosporus"), Adventisten und Kriegsdienst sowie die Reformationsbewegung.

Die Referenten sind: George Knight, Bert Haloviak, Ronald Lawson, Douglas Morgan, Gilbert Valentine (alle USA); Daniel Reynaud (Australien), Michael Pearson (England), Reinder Bruinsma (Holland), Richard Müller (Dänemark), Hjorleifur Stefánsson (Island), Eugene Zaitsev (Russland); Denis Kaiser, Johannes Hartlapp, Daniel Heinz, Stefan Höschele und Rolf Pöhler (Deutschland).

Stimmen zum Symposium:

"Die Einrichtung des Instituts und sein erklärtes Ziel interessieren mich sehr, vor allem, weil es auf europäischem Boden stattfindet. Eurer Konferenz gelten meine besten Wünsche."

Jan Paulsen, ehem. Präsident der Freikirche der Siebenten-Tags-Adven-

"Ich finde, dies ist eine exzellente Initiative des Instituts. Sie ist besonders wichtig als Beitrag zum adventistischen Selbstverständnis in Europa. "Michael Pearson, Newbold College/GB

"Die Thematik ist außerordentlich interessant." David Trim, Director of Archives, GC, USA.

"Diese hervorragende Initiative freut mich sehr." Jean-Luc Rolland, Collonges/F.

Anmeldung und weitere Informationen:

Ruth Walz, Fon: 03921-916160 (Büro), 0175-5742677 (Mobil), E-Mail: gaestehaus@thh-friedensau.de

Institut für adventistische Geschichte und Theologie Theologische Hochschule Friedensau Verantw.: Prof. Rolf J. Pöhler

31. August - 7. September 2014

Weiterbildungs- und Geschichtstour zu den Reformationsstätten in Mitteldeutschland

Vom 31. August - 7. September 2014 findet für alle, die Interesse an Geschichte und speziell an der Reformation haben, eine Weiterbildungs- und Geschichtstour zu Stätten der Reformation in Sachsen-Anhalt und Thüringen statt. Die Übernachtung wird im Gästehaus in Friedensau sein. Von dort starten tägliche Fahrten mit einem Reisebus zu besonderen historischen Orten, so z.B. nach Wittenberg, Erfurt, Mansfeld, Magdeburg, Quedlinburg und zur Wartburg. Weitere Höhepunkte: eine Schifffahrt auf der Elbe, eine Gondeltour im Wörlitzer Park und eine Fahrt mit der Harzquerbahn durch eines der schönsten Täler des Harzes. Zusätzlich gibt es umfangreiche Hintergrundinformationen zur Geschichte der Reformation und zu Mitteldeutschland, der Wiege des Deutschen Reiches. Die Reiseleitung liegt in den Händen von Dr. Johannes Hartlapp.

Die Kosten für die gesamte Tour, einschließlich aller Ausflüge und Vollverpflegung, betragen pro Person bei Übernachtung in einem Einzelzimmer im Gästehaus Friedensau ca. 500 Euro. (Gestaffelte Preise bei Übernachtung im Doppel- oder Studentenzimmer.) Anmeldung und weitere Informationen:

Fon 03921 916 132; 03921 916 160 oder johannes.hartlapp@thh-friedensau.de gaestehaus@thh-friedensau.de

DIALOG erscheint in einer Auflage von 20.000 Exemplaren und wird an alle Haushalte der Freikirche über die Gemeinden verteilt. Außerdem erhalten alle ehemaligen Studierenden der Hochschule diese

DIALOG berichtet über die Theologische Hochschule Friedensau und will zur Reflexion über Themen gegenwärtiger Relevanz anregen. Die Meinungen, die von den Autoren vertreten werden, entsprechen nicht automatisch der Position der Hochschulleitung, sondern sind als Beiträge zur Debatte zu verstehen.

Leserzuschriften sind an die Abteilung für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit zu richten. Zur Veröffentlichung sollten die Beiträge eine Länge von 2.000 Anschlägen nicht überschreiten. Die Redaktion behält sich vor, Beiträge zu kürzen. Die Autoren erklären sich durch die Manuskripteinreichung mit der Veröffentlichung auch im Internet einverstanden.

Ringvorlesung im Januar 2014

"Teile und herrsche"

Konstruktion des Anderen aus interdisziplinärer Perspektive

In dieser Ringvorlesung geht es um die Strategie, die in Ethnologie, Soziologie und den Kulturwissenschaften oft als "Othering" bezeichnet wird. Dabei werden Menschen als "fremd" und "andersartig" klassifiziert, um damit eigene Ziele zu errei-

Zum Beispiel wurden während der europäischen Kolonialgeschichte die "Anderen" in unterschiedliche Rassen, Ethnien und Kulturen unterteilt, um sie leichter beherrschbar zu machen ("Teile und herrsche!"). Gleichzeitig diente diese Strategie zur Konstruktion des europäischen Selbst. Diese Identitätszuschreibungen haben

wesentlich zur Vertiefung von Konflikten beigetragen und gelten heute als eine der Ursachen für gewaltsame Auseinandersetzungen zwischen ethnischen und religiösen Gruppen in den ehemaligen europäischen Kolonien

Ein Beispiel aus der jüngeren Geschichte ist der Balkankrieg. Die Suche nach ethnischer Identität und handfeste Machtinteressen haben dazu geführt, dass geschichtlich gewachsene kulturelle oder religiöse Unterschiede zu unversöhnlichen Gegensätzen gesteigert wurden.

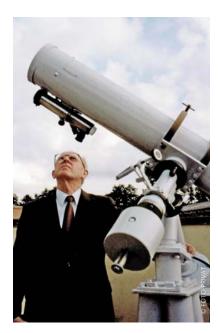
Heute finden sich Definitionen der anderen und die Konstruktion von Feindbildern unter anderem in der Migrationsdebatte, in den Auseinandersetzungen mit dem Islam und in fundamentalistischen Bewegungen. Auch dabei dienen Abgrenzungen der Stärkung der Identität, der Begründung der eigenen Überlegenheit und der Sicherung von Einflusssphären.

Ganz ähnliche Strategien lassen sich in Konflikten zwischen christlichen Kirchen oder in innerkirchlichen Streitigkeiten erkennen. Das "Othering" wird eingesetzt, um Annäherung und Verständnis zwischen den Gruppen zu erschweren, eine konstruierte Verschiedenheit zu zementieren und damit die Existenzberechtigung der eigenen Gruppe zu sichern.

In den Vorträgen der Ringvorlesung wird es darum gehen, die vielfältigen Strategien des "Othering" darzustellen, das darin wirksame Ringen um Identität zu würdigen, aber auch die Gefahren des Missbrauchs für Machtinteressen aufzudecken und Alternativen des Miteinanders zu

Bernhard Oestreich

50 Jahre Sternwarte Friedensau



Eine Besonderheit des Ortes Friedensau war in den letzten fünfzig lahren unsere kleine Sternwarte. Als ich mit meiner Familie im Jahr 1963 nach Friedensau zog, war das überschaubare Sternwartengebäude fast fertig, und das Instrument, ein Spiegelfernrohr mit einem Spiegeldurchmesser von 15 cm konnte einige Wochen danach eingebaut werden. Um eine ungehinderte Sicht auf den Sternenhimmel zu haben, wählte man als Standort den Weg hinaus zum Friedhof. Heute findet man die Sternwarte etwas versteckt zwischen den Gärten gegenüber der neuen Feuerwehr. Damals stand sie allein auf freiem Feld.

Die Sternwarte ist auf Initiative von Johannes Köhler erbaut worden, der von 1957 bis 1965 am damaligen Predigerseminar Naturwissenschaften unterrichtete. Nach einer Ingenieurausbildung hatte er sich für den Predigerdienst entschieden. Bei der Herstellung des Fernrohrs erhielt Johannes Köhler fachmännischen Beistand von einem Glaubensbruder, der bei den Zeisswerken in Jena beschäftigt war.

Die Einweihung der Sternwarte geschah im Herbst 1963. Dazu hatte Johannes Köhler den damaligen Leiter der Archenhold-Sternwarte in Berlin-Treptow, Professor Wattenberg, eingeladen. Unser kleines Fernrohr konnte freilich den hohen Gast nicht beeindrucken. Hingegen beneidete er uns wegen der ruhigen und sauberen Atmosphäre, ungestört von Industrieabgasen und Lichtreflexen, die eben in einer Großstadt gegeben sind.

Als Johannes Köhler 1965 in den Predigerdienst zurückging, übernahm ich die Betreuung der Sternwarte. Astronomie war von meiner Jugend an mein Interessengebiet gewesen. Die Friedensauer Sternwarte ermöglichte über einige Jahrzehnte hindurch einen Blick zum Sternenhimmel, was vor allem Studenten, aber auch Jugendgruppen und Ortsbewohner nutzten und zum Staunen über die Wunderwelt der Schöpfung Gottes brachte. Dies kleine Instrument eignet sich zur Beobachtung des Mondes und der größeren Planeten. Der große Vorzug, den Professor Wattenberg damals bewunderte, ist leider heute nicht mehr gegeben. Im Laufe der Jahre behinderten zwei störende Faktoren mehr und mehr die Beobachtung des Sternenhimmels. Das waren einerseits mächtige Bäume, die in unmittelbarer Nähe heranwuchsen, hauptsächlich aber die Beleuchtung der Ahornstraße. Im Juli 2004 wurde

das letzte Stück der Ahornstraße eingeweiht. Seitdem ist allein für das bloße Auge der Sternenhimmel verschwunden. Überlegungen, für die Sternwarte einen neuen Standort zu finden, blieben bisher ohne Erfola.

Wolfgang Hartlapp

zu "Lebensmittelskandale – sind wir daran selbst schuld?" von Gerd Ludescher(Okt/Nov/Dez 2013)

Ich bin der Überzeugung, dass wir uns als Menschen nach dem Sündenfall mit gutem Gewissen von Tieren ernähren dürfen - solange wir es auch mit gutem Gewissen der Natur gegenüber tun. Als Gott seinen Bund mit Noah schloss, sagte er zu ihm: "Alles, was sich regt und lebt, das sei eure Speise; wie das grüne Kraut habe ich's euch alles gegeben" (Gen 9,3).

Eine Alternative zur Massentierhaltung ist nicht ausnahmslos in einer fleischlosen Ernährung zu suchen. Das zeigen viele Geschäftsmodelle von Landwirten und Züchtern, die eine ökologische Tierhaltung betreiben und Fleisch regional anbieten. Das Nutzen von Wildtieren ist ebenso eine dieser möglichen Alternativen für einen bewussten und ökologisch sauberen Fleischgenuss. Meiner Meinung nach ist es sogar eine lohnende und überaus schmackhafte Alternative. Manchmal gibt es eben das beste Fleisch nicht im Supermarkt, sondern – vor allem in Friedensau – direkt vor der eigenen Haustür.

Mutram Peters, Freiburg

KUITUPBAIDOOP März 2013

Edgar Voltmer habilitiert



Dozent Dr. med. Edgar Voltmer, der seit dem 1. Januar 2002 an der Theologischen Hochschule Friedensau in Gesundheitswissenschaften unterrichtet, wurde von der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im

Breisgau am 24. Oktober 2013 aufgrund der Habilitationsschrift "Psychosoziale Belastungen von Medizinstudierenden, Ärztinnen und Ärzten zur berufsspezifischen Prävention und Gesundheitsförderung im Medizinstudium" habilitiert. Die Venia Legendi (Lehrbefugnis) wurde für das Fach "Experimentelle Medizin" erteilt.

Am 15. November 2013 tagte die Berufungskommission in Friedensau und sprach dem Kultusministerium in Sachsen-Anhalt einstimmig die Empfehlung aus, Dr. Edgar Voltmer als ordentlichen Professor für den Lehrstuhl in Gesundheitswissenschaften an die Theologische Hochschule zu berufen.

Mit seiner Forschung zur psychosozialen Gesundheit von angehenden und praktizierenden Medizinern hat sich Edgar Voltmer einen Namen in seiner Fachdisziplin erarbeitet. Darüber hinaus hat er mit zahlreichen Veröffentlichungen ausgewiesen, dass seine von ihm entwickelte empirische Untersuchungsmethode zur Feststellung, Prävention und Therapie von Stresserfahrungen auch in anderen Berufsfeldern anwendbar ist.

Wir wünschen dem künftigen Professor Dr. Edgar Voltmer eine erfolgreiche Tätigkeit in Forschung und Lehre im Fachbereich Christliches Sozialwesen an der Theologischen Hochschule Friedensau. Der Fachbereich unterstützt besonders seine Forschungen zum Thema "Durch Stress belastete und gefährdete Berufsgruppen", die für die psychosoziale Gesundheit unserer leistungsorientierten Gesellschaft einen wesentlichen Beitrag leisten kann.

Horst F. Rolly ■

Professur für Bernhard Oestreich



Während meines letzten Studienjahres im Jahr 1978 kam ein neuer, junger Lehrer zu uns in das altehrwürdige Friedensau, der auf der einen Seite viel forderte, dafür aber auch den Studenten die Augen für über-

raschend Neues öffnete. Wir lasen ein Prophetenbuch des Alten Testaments und lernten die sprachlichen, inhaltlichen und historischen Zusammenhänge kennen. So interessant es sich auch darstellte, hier bewegte sich der neue Lehrer mit seiner Methodik auf altbekanntem Terrain. Neu dagegen war, in welcher Weise er diese alten Texte auf unser Leben anwandte. Mit einem Mal erschloss sich uns Studenten aus den Jahrtausende alten Worten ein völlig neuer Lebensbezug. Aktualisierung, so lautete die neue und immer wieder über-

raschende Methodik, die mich seitdem beim Studium der Bibel nie mehr losgelassen hat. Dieser Blick, bei dem nicht die Gedanken des Lesers in den Text hineinprojiziert werden, sondern der aus der intensiven Beschäftigung mit dem Wort der Bibel wächst, leitet ganz von allein von der Exegese des Textes hin zur Predigt. So ist nicht verwunderlich, dass schon bald auch dieser Bereich zu den Lehrverpflichtungen Bernhard Oestreichs, des Lehrers, von dem hier die Rede ist, gehörte. Schließlich verlagerte sich der Schwerpunkt seiner Lehrtätigkeit vom Alten auf das Neue Testament.

Seitdem haben Generationen von Studierenden in Friedensau in ihm einen Dozenten erlebt, von dessen Begeisterung für das Bibelwort sie profitieren konnten, der sich nie mit vorschnellen oder gar plakativen Antworten zufriedengab und dessen Fragen ihnen Dimensionen des Textes eröffneten, von denen sie nichts geahnt hatten. In dieser Reihe stehen auch die vielen Absolventen des GemeindeFernStudiums (ehemals Lehrgang Diener am Wort), die bei ihm die Grundlagen der Homiletik lernen durften und von denen nicht wenige auch später seinen Rat in der Praxis erbaten. Aus dieser intensiven Arbeit erwuchs eine beträchtliche Anzahl an wissenschaftlichen Publikationen. Der im vergangenen Jahr in der renommierten Reihe "Wissenschaftliche Untersuchungen zum Neuen Testament" (Tübingen: Verlag Mohr Siebeck 2012) veröffentlichte Band Performanzkritik der Paulusbriefe wurde als habilitationsäquivalente Leistung anerkannt und Bernhard Oestreich die Professur für Neues Testament erteilt. Herzlichen Glückwunsch!

Johannes Hartlapp 🔳

25. und 26.1.2014, Adventgemeinde Hannover "Das Bibelgespräch im Gottesdienst" Symposium

Referenten sind: B. Oestreich, J. Hartlapp, R. Fischer, R. Pöhler und S. Höschele von der Theologischen Hochschule Friedensau

09.-24.01.2014 Ringvorlesung "Teile und herrsche"

Konstruktion des Anderen aus interdisziplinärer Perspektive

In dieser Ringvorlesung geht es um die Strategie, die in Ethnologie, Soziologie und den Kulturwissenschaften oft als "Othering" bezeichnet wird. Dabei werden Menschen als "fremd" und "andersartig" klassifiziert, um damit eigene Ziele zu erreichen, wie z.B. die Stärkung der eigenen Identität, die Begründung von Überlegenheit oder Sicherung von Herrschaftsansprüchen.

25.01.2014, Scheune, 16:00 Uhr All4One Jugendgottesdienst

mit Miodrag Jovanovic

22.02.2014, Bibliothek, 16:00 Uhr Lesung mit Titus Müller aus seinem neuesten Buch "Der Schneekristallforscher"

mit Rahmenprogramm

28.- 30.03.2014 Frühlingserwachen

Den erwachenden Frühling mit Geist, Seele und Körper in Friedensau erleben. Information und Anmeldung: Ruth Walz, Fon 03921/916-160 gaestehaus@thh-friedensau.de

Die Theologische Hochschule Friedensau ist eine Einrichtung der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten





DIALOG wird herausgegeben von der Theologischen Hochschule Friedensau Marketing und Öffentlichkeitsarbeit An der Ihle 19, 39291 Möckern-Friedensau Fon: 03921-916-127, Fax: 03921-916-120 dialog@thh-friedensau.de

Spendenkonto:

Friedensauer Hochschul-Stiftung Bank für Sozialwirtschaft BLZ 810 205 00, Konto 1899

Gesamtverantwortung: Prof. Friedbert Ninow

Redaktionsleitung: Martin Glaser

Redaktion: Udo Brünner, Andrea Cramer, Manuel Haase, Roland Nickel, Prof. Friedbert Ninow, Prof. Rolf Pöhler, Szilvia Szabó

Gestaltung und Produktion:

advision Design + Communication, Ockenheim

Druck: Thiele & Schwarz, Kassel DIALOG erscheint vierteljährlich Ausgabe: Jan/Feb/Mär 2014 ISSN 2193-8849

www.thh-friedensau.de