



### 1. Starte mit mehreren Personen.

- Team am Start – das Team benötigt einen klar definierten Leiter, dem das Team folgen will und das den Leiter unterstützt und ermutigt. Das „Miteinander“ im Team kann wichtiger sein, als der „Gabenausgleich“ zum Leiter und im Team.
- Strukturierte sollen das strukturieren, was der Vision hilft gelebt zu werden kann. Strukturierte dürfen nicht bestimmende Persönlichkeiten sein – sondern demütige!
- Suche die „**Person des Friedens**“ → vernetzte Personen. „Die Person des Friedens“ muss nicht der Gemeindegründer selber sein.

### 2. Beachte die Sozialkompetenz.

- Gemeindegründer dürfen nicht autoritär sein, müssen aber klar sein.
- Die fünf Gaben der Leitung (Epheser) sind wichtig, unerlässlich jedoch der Evangelist. Ohne den Evangelisten läuft keine Gründung.
- Es kommen Störfaktoren. **Darum fördere gute Kompromisse.** Wer nicht für Kompromisse empfänglich ist, sollte nicht Teil der Gemeindegründung sein.
  - Bewahre Dich „Veränderern“ von außen, die andere Ziele und andere Wege haben als der Leiter. Sogenannte „Veränderer“ von Außen wollen dem Gründungsteam bestimmte theologische Themen/Verständnisse aufzuzwingen und werden es versuchen.
  - Ziehe im Notfall früh „die Reißleine“ – später wird es schlimmer werden.
  - Kläre mit dem Team in guten Zeiten, wie man Konflikte löst!
  - Habe den Mut, Leute ziehen zu lassen.
- Überprüfe und trainiere die Persönlichkeit(en)
  - Vereinbare von vorneherein: Coaching (aus dem Verband/aus der Leitung) – Supervision (nicht aus der Verbandsleitung/von Unabhängigen). Der Coach muss kein Fachmann in Gemeindegründung sein, sondern im Coachen.
  - Entwickle mit dem Gemeindegründer und seinem Team die Ziele, auch die Zwischenziele und die damit verbundenen Zeiträume, auf die sich die Mitglieder der Gemeindegründung beziehen können. Biete Freiräume und Rahmen.
  - Kenne die Anderen im Team. Kenne das Projekt sehr gut!
  - Mache mit dem Gemeindegründer Evaluationen – und mit der Basis!
  - Gründe nur mit Gründern, die sich raten und korrigieren lassen – die das Nachfragen und das Hinterfragen nicht als persönliche Kränkung verstehen, sondern als notwendige Ergänzung.
- Wisse/Bedenke:
  - × Arbeite mit auch und gezielt mit Freiheitsliebenden, die aber unbedingt verstehen, dass ihre Begabung zugleich ihre Grenze ist.

### 3. Beachte/Kläre Ordnungen

- (Gemeinde-)Ordnungen sollten nicht im Vordergrund stehen. Wie ein Skelett, das trägt, aber nicht sichtbar ist.
- Statt einer Gemeindeordnung hilft besser das Leitbild des Verbandes und die Klarheit durch das gemeinsame Bild von Gemeinde; damit nicht *der* die Führung übernimmt, der am lautesten schreit.



- Wisse, was Du haben willst.
- Beziehe Dich auf die Werte der Mitarbeiter von Gemeindegründung.
- Seid eingebunden im großen Ganzen.
  - Wer keine Fragen zum Verband stellt, interessiert sich nicht für den Verband.
  - Biete Events für die Gemeindegründer im Verband, wenn sie bisher nicht zum Verband gehörten, damit sie den Verband kennen und schätzen lernen. Verbinde sie mit der DNA, den Werten der EG!
  - Von Anfang an soll der Verband wissen, mit wem er es alles zu tun hat!
  - Von Anfang an sollen die Gemeindegründer wissen, mit welchem Gemeindeverband sie gründen und in welchem Netzwerk sie aufgefangen sind.

#### 4. (Finanzielle) Unabhängigkeit

- Zeltmacher und Teilzeitkräfte, die in einem Beruf arbeiten, der viele Kontakte erlaubt, verstärken den Effekt der Gründung.
- Klärt: Wie belastbar ist der Gemeindegründer und seine Familie?
- Sammle die Gemeindegründer 1-2x jährlich. Gib ihnen einen Impuls und dann lass sie sich miteinander austauschen. Gemeindegründer brauchen Zeit und Raum um miteinander kreativ zu sein.
- Gründer sollten am Ort der Gründung wohnen.