

# Organisationskultur als gelebte Spiritualität. Wie eine von innen erneuerte Kirche zur lernenden Organisation werden kann

– Ein Fragment (Stand Januar 2012) – Klaus Hägele

## THESEN

### A Organisation

1. Kirche ist in ihrem innersten Wesen – und nur da – eine göttliche Setzung (Institution).
2. Die verfasste Kirche ist gesellschaftliche Institution und zugleich ganz Organisation.
3. Strittig ist die für die intermediäre Organisation Kirche angemessene Organisationslogik.
4. Die vom Heiligen Geist geführte Kirche braucht kommunikativ starke Führungskräfte.
5. Kirchenleitendes Handeln benötigt eine eindeutige Hierarchie der Maßstäbe.
6. Die Evangelische Kirche lebt von netzwerkartig verbundenen profilierten Gemeinden.

### B Spiritualität

7. Die Kirche lebt von einer stetigen Ausrichtung auf ihre vitalisierende Quelle.
8. Ängstliches Verdrängen von Teilen der Wirklichkeit hat die Kirche Christi nicht nötig.
9. Spirituelles Leben aus Gottes Wort benötigt Einübung und strukturelle Unterstützung.
10. In der Erfahrung äußerster Spannung ist die Kirche ganz bei ihrer Sache: dem Gebet.
11. Eine christusförmige Kirche ist auch inmitten bedrängender Leere nicht verloren.
12. Je mehr die Kirche außer sich ist, desto attraktiver wird sie.
13. Die biblischen Ur-Gestalten der Kirche sind die Mutter Jesu Maria und Johannes der Täufer.

### C Organisationskultur

14. Im kirchlichen Reformprozess hat Kulturentwicklung eine entscheidende Bedeutung.
15. Der notwendige Mentalitätswandel muss „von oben“ vorgelebt werden.
16. Kirche darf sich weder als Verein noch als Behörde gerieren.
17. Kirchliches Arbeiten braucht Wertschätzung, Konfliktfähigkeit und Fehlerfreundlichkeit.

### D Lernende Organisation

18. Auch die *ecclesia semper reformanda* lernt am besten aus Krisen.
19. Die Dialektik von Gesetz und Evangelium hilft zu kirchlichem Entlernen und Neulernen.