

# Neue Leiter finden und fördern

Hartmut Knorr, Ph.D.



Foto: unsplash.com/@hilsengineering

## Acht Gesprächsleitfäden

- Leiterschaft in der Bibel
- Selbstleitung
- Treue - Verantwortung - Vorbild
- Kraftquellen im Leitungsdienst
- Einflussnehmer und Beweger
- Der Leiter als Kommunikator
- Der Leiter als Multiplikator
- Der Leiter in Konflikten

# Neue Leiter finden und fördern #01

## #01 Leiterschaft in der Bibel

### 1. Ziel des Treffens

Der Leiterkandidat (LK) soll ein Verständnis von Leiterschaft in der Bibel gewinnen und sich reflektierend mit seinem bisherigen Leiterschaftsverständnis auseinandersetzen.

### 2. Zeitlicher Rahmen ca. 1,5 bis 2 Stunden

### 3. Hausarbeit vor dem Treffen

Der LK soll folgende Textstellen vor dem Treffen lesen. Alle Textstellen weisen einen Bezug zum biblischen Verständnis von Leitung auf:

- Neh 9,12 (Weg zeigen)
- Ps 107,7; Hebr 13,7 (führen)
- Mk 10,32 (Vorangehen)
- 1Kor 12,28 (Steuern)

Des Weiteren soll der LK zwei Definitionen eines Leiters zum Treffen mitbringen, die er treffend findet.

### 4. Allgemeine Fragen

- Wie ging es dem LK in dieser Woche bzw. der letzten Zeit?
- Welche aktuellen Erfahrungen macht er gerade? Welche Themen bewegen ihn?
- Was läuft bei ihm persönlich richtig gut? bzw. was empfindet er als schwierig/herausfordernd?
- Was würde er sich momentan wünschen? ...

### 5. Gespräch über das Thema

#### 5.1 Fragen rund um die Hausarbeit

- Was sagen dem LK die Bibelstellen zum Thema?
- Welche Fragen wirft das Thema „Leiterschaft“ bei ihm auf?
- Was spricht ihn an? Was fordert ihn heraus?
- Welche Erfahrungen mit Leiterschaft konnte der LK bereits sammeln?
- Welche zwei Definitionen von Leiterschaft hat der LK mitgebracht? Warum hat er diese gewählt?

#### 5.2 Austausch/Gespräch zu folgenden Aspekten:

##### # Sind Leiter „born“ or „made“?

- Austausch zur Frage: Werden Menschen zu Leiterschaft geboren (bestimmt)? Oder kann man Leiterschaft durch Förderung und Training lernen?
- Woran erkennt man einen Leiter? (Kriterien)
- Sind die Anlagen zur Leiterschaft genetisch bzw. als Gabe mitgegeben?
- Braucht es immer eine „Berufung“ zur Leiterschaft?
- Wie kann man in Leiterschaft wachsen?

##### # Was bedeutet es, ein dienender Leiter zu sein?

Luk 22,26-27 „Bei euch soll es nicht so sein. Im Gegenteil: Der Größte unter euch soll sich auf eine Stufe stellen mit dem Geringsten, und wer in führender Stellung ist, soll sein wie der, der dient ... Ich aber bin unter euch als der, der dient!“

- Jesus definiert Leiter als Diener.  
Was bedeutet das für den LK ganz praktisch in seinem Alltags-/ und Dienstbezug?
- Woran ist die dienende Leiterschaft Jesu in der Bibel erkennbar?

##### # Was muss ein geistlicher Leiter mitbringen?

Ps 78,72 „Und David leitete sie wie ein Hirte mit aufrichtigem Herzen, ja, er führte sie mit Weisheit und geschickter Hand.“

- Was ist aus Sicht des LK „must-have“ für einen Leiter? (jeweils max. 4 Nennungen)
  - Geistliche Voraussetzungen
  - Charakterliche Voraussetzungen
  - Kompetenzen als Voraussetzungen

### 6. Abschluss

- Was hat den LK persönlich angesprochen? Was nimmt er aus dem Treffen/Thema mit?
- Welche Schritte will kann er konkret machen?
- Wer und was könnte ihn dabei unterstützen?
- Wofür könnt ihr gemeinsam beten?

### 7. Und sonst ...?

- **Hausaufgabe** bis zum nächsten Treffen besprechen
- **Termin** für das nächste Treffen machen
- **Literatur** zum Nacharbeiten/Vertiefen

### Buchtipps:

- Leo Bigger. *Erfolgreich leiten. Wie man Mitarbeiter gewinnen und fördern kann.* ICF Books, Zürich. 2008, 13-37.
- Dave Kraft. *Langstreckenleiter. Gott im Blick, das Ziel vor Augen.* SCM R. Brockhaus, Witten. 2013, 5-20.
- Artur Siegert. *Die Kunst des Einflussnehmens. Wie du wirksam lebst und dein Umfeld prägst.* SCM R. Brockhaus, Witten. 2019, 7-16.

# ▶ Neue Leiter finden und fördern #02

## #02 Der Leiter und seine Selbstleitung

### 1. Ziel des Treffens

Der Leiterkandidat (LK) soll sensibilisiert werden für das Thema Selbstleitung. Es geht nicht nur darum, andere Menschen zu führen, sondern zuerst und vor allem das zu verstehen, was Paulus an Timotheus schreibt:

„Hab acht auf dich selbst-...“ 1Tim 4,16

### 2. Zeitlicher Rahmen ca. 1,5 bis 2 Stunden

### 3. Hausarbeit vor dem Treffen

Der LK soll das Kapitel 9 (Die Kunst, sich selbst zu führen: Der 360-Grad-Leiter) aus dem Buch von Bill Hybels „Mutig führen“ vor dem Treffen lesen.

### 4. Allgemeine Startfragen

- Wie ging es dem LK in dieser Woche bzw. der letzten Zeit?
- Welche aktuellen Erfahrungen macht er gerade? Welche Themen bewegen ihn?
- Was läuft bei ihm persönlich richtig gut? bzw. was empfindet er als schwierig/herausfordernd?
- Was würde er sich momentan wünschen? ...

### 5. Gespräch über das Thema

#### 5.1 Austausch/Gespräch zu folgenden Aspekten der Selbstleitung:

- Welches zeitliche Tempo fährt der LK? Und ist dies dauerhaft durchzuhalten?
- Wie kann der LK auf eine ausgewogene Lebensgestaltung achten? Wo gelingt ihm das? Und wo nicht?
- Sprecht über die folgenden drei Aspekte:
  1. Ausreichend Schlaf
  2. Richtige Ernährung
  3. Bewegung und Fitness
- Was gibt dem LK Kraft? Was raubt ihm Kraft?
- Was führt ein „Eigenleben“ in seiner Seele? An welches Thema muss er möglicherweise ran?

#### 5.2 Inhaltliche Vertiefung

Zur Selbstleitung gehören vier Bereiche, die ein Leiter im Blick haben muss.

- 1. Die Selbstverantwortung  
*Ich bin für mich selbst, für mein Leben, meine Entwicklung meine Entscheidungen und meine Berufung selbst verantwortlich.*
- 2. Die Selbstklärung  
*Ich habe Sorgen dafür zu tragen, dass mich meine*

*Vergangenheit nicht ständig negativ einholt und ich in geklärten Verhältnissen lebe (soweit das in meiner Hand liegt).*

- 3. Die Selbstachtsamkeit  
*Ich möchte so ausgewogen und stimmig leben, dass ich gesund bleibe und in dem mir gesetzten gesundheitlichen Rahmen kraftvoll mein Leben und meinen Dienst gestalten kann.*
- 4. Die Selbststeuerung  
*Ich nutze alle mir gegebenen Möglichkeiten, das Beste aus meinen Lebensumständen und Beziehungen zu machen.*

### Besprich diese vier Aspekte mit dem LK.

- Frag ihn nach Beispielen seines Erlebens.
- Wie kann er für die Zukunft „Sicherungen“ in seinen Dienst einbauen?
- Mit wem ist er verbunden? Wer oder was kann ihn dabei unterstützen?

### 6. Abschluss

- Was hat den LK persönlich angesprochen? Was nimmt er aus dem Treffen/Thema mit?
- Welche Schritte will kann er konkret machen?
- Wer und was könnte ihn dabei unterstützen?
- Wofür könnt ihr gemeinsam beten?

### 7. Und sonst ...?

- **Hausaufgabe** bis zum nächsten Treffen besprechen
- **Termin** für das nächste Treffen machen
- **Literatur** zum Nacharbeiten/Vertiefen

### Buchtipps:

- Thomas Härry. *Von der Kunst, sich selbst zu führen*. 4. Auflage, Witten: SCM-Verlag, 2016. ISBN 978-3-417-26591-0
- Bill Hybels. *Mutig führen: Navigationshilfen für Leiter*. Asslar: Gerth-Medien, 2016, S. 203-216. ISBN 978-3957341 150
- Peter Scazzero. *Emotional gesund leiten: Was Sie stark macht für Gemeinde und Beruf*. 4. Edition, Gießen: Brunnen-Verlag, 2020. ISBN 978-3765509810

# Neue Leiter finden und fördern #03

## Thema #3: Treue – Verantwortung – Vorbild

### 1. Ziel des Treffens

Ein Leiter braucht einerseits Kompetenzen, um den Dienst der Leitung zu tun. Vor allem aber ist es wichtig, Charaktereigenschaften zu entwickeln, die im Dienst der Leitung unerlässliche Grundlage sind.

Der Leiterkandidat (LK) soll verstehen, was sich mit den Begriffen „Treue“, „Verantwortung“ und „Vorbild“ verbindet und Ansatzpunkte entdecken, wie er das in seinem Leben entwickeln kann.

### 2. Zeitlicher Rahmen ca. 1,5 bis 2 Stunden

### 3. Hausarbeit vor dem Treffen

- Der LK liest/studiert vor dem Treffen die Bibeltexte (1Kor 4,1-2; 1Tim 3,1-13, Titus 1,5-9) und ordnet die Kriterien, die Paulus in den Texten nennt, drei Bereichen zu:
  1. Geistliche Substanz/Grundlagen
  2. Persönlichkeit
  3. Gaben/Kompetenzen
- Des Weiteren recherchiert/formuliert der LK kurze Definitionen zu den drei Begriffen:
  - Was meint man mit „Treue“?
  - Wie definiert man „Verantwortung“?
  - Und was ist ein „Vorbild“?

### 4. Allgemeine Startfragen

- Wie ging es dem LK in dieser Woche bzw. der letzten Zeit?
- Welche aktuellen Erfahrungen macht er gerade? Welche Themen bewegen ihn?
- Was läuft bei ihm persönlich richtig gut? bzw. was empfindet er als schwierig/herausfordernd?
- Was würde er sich momentan wünschen? ...

### 5. Gespräch über das Thema

#### 5.1 Austausch über das Ergebnis aus den genannten Bibeltexten:

- Welche Entdeckung hat der LK beim Lesen/studieren der Texte gemacht? Was ist ihm aufgefallen?
- Welche Begriffe in den Texten sind unverständlich?
- Stellt gemeinsam eine Liste zusammen (Muster siehe unter „Buchtipps/Material“) und ordnet die Begriffe den drei Bereichen zu.
- Welche Punkte sind für den LK eine Herausforderung?

- Und welche Ansatzpunkte findet ihr gemeinsam, um 1-2 der herausfordernden Punkte in kleinen Schritten zu lernen?

### 5.2 Inhaltliche Definitionen

Welche Formulierungsvorschläge zu den drei Begriffen „Treue“, „Verantwortung“ und „Vorbild“ hat der LK mitgebracht?

- Welche Beispiele kann der LK erzählen, wo er oder eine von ihm beobachtete Person treu war? Verantwortlich gehandelt hat? Ein Vorbild war?
- Besprecht positive und negative Beispiele, die das Verständnis von „Treue“, „Verantwortung“ und „Vorbild“ illustrieren.
- Übertragt das in den Alltag des LK und denkt über die Umsetzung auf seiner Ebene nach.

### Weitere, mögliche Vertiefung

- Lest die unter „Buchtipps/Material“ aufgeführten drei Artikel und tauscht darüber aus.

### 6. Abschluss

- Was hat den LK persönlich angesprochen? Was nimmt er aus dem Treffen/Thema mit?
- Welche Schritte will kann er konkret machen?
- Wer und was könnte ihn dabei unterstützen?
- Wofür könnt ihr gemeinsam beten?

### 7. Und sonst ...?

- **Hausaufgabe** bis zum nächsten Treffen besprechen
- **Termin** für das nächste Treffen machen
- **Literatur** zum Nacharbeiten/Vertiefen

### Buchtipps/Material:

- Zum Stichwort: Vertrauen  
Fredmund Malik. *Führen-Leisten-Leben*. Frankfurt: Campus Verlag, 2006.  
ISBN 978-3-593-38231-9
- Zum Stichwort: Verantwortung  
Dieter Frey (Hrsg.) *Psychologie der Werte. Von Achtsamkeit bis Zivilcourage*. Springer-Verlag, 2016, S. 237-245.  
ISBN 978-3-662-48013-7
- Zum Stichwort: Vorbild.  
Stimmt's noch? – Wie mein Dienst wieder an Schärfe gewinnt. Erzhausen: Forum Theologie & Gemeinde, Band 20, 2014.  
ISBN 978-3-942001-70-0
- Arbeitsblatt „Leiterschaftskriterien nach 1Timotheus und Titus“.

# ▶ Neue Leiter finden und fördern #04

## #04 Kraftquellen im Leitungsdienst

### 1. Ziel des Treffens

Wer Gott dient und Menschen führt, braucht immer wieder neue Kraft. Der Leiter steht in vielen Herausforderungen und auch Anfechtungen und braucht Quellen, aus denen er neue Kraft und Ermutigung zieht.

Der Leiter schaut mit dem Leiterkandidaten (LK) auf zwei konkrete Kraftquellen. Gemeinsam wird reflektiert, wie der LK sich diese praktisch für seinen Leitungsdienst erschließen und nutzen kann.

### 2. Zeitlicher Rahmen ca. 1,5 bis 2 Stunden

### 3. Hausarbeit vor dem Treffen

- Der LK füllt vor dem Treffen den Einschätzbogen „Sechs Zugänge, um sich in Gott zu stärken“ aus und bringt das Ergebnis zum Treffen mit.
- Er liest vor dem Treffen zwei Buchauszüge: Bill Hybels „Mutig führen“, S. 239-254 und Gary Thomas „Neun Wege um Gott zu lieben“ S.19-29

### 4. Allgemeine Startfragen

- Wie ging es dem LK in dieser Woche bzw. der letzten Zeit?
- Welche aktuellen Erfahrungen macht er gerade? Welche Themen bewegen ihn?
- Was läuft bei ihm persönlich richtig gut? bzw. was empfindet er als schwierig/herausfordernd?
- Was würde er sich momentan wünschen? ...

### 5. Gespräch über das Thema

#### 5.1 Die erste Kraftquelle: Gute Beziehungen

Biblisches Beispiel: Titus

*2Kor 7,5-6 „Denn als wir nach Mazedonien kamen, fanden wir keine Ruhe; sondern von allen Seiten waren wir bedrängt, von außen mit Streit, von innen mit Furcht. Aber Gott, der die Geringen tröstet, der tröstete uns durch die Ankunft des Titus...“*

Erfahrungsaustausch und Fragen:

- Wo hat Gott dich schon einmal geistlich-innerlich gestärkt durch einen anderen Menschen?
- Und wodurch? Wie lief das? Wer war für dich ein „Titus“?
- Was sind für dich Kriterien guter Beziehungen?
- Für wen bist du ein Ermutiger und Ermöglicher?
- Schaubild: Beziehungskreise  
Welche Menschen würdest du in welchen Kreis einordnen?

#### 5.2 Die zweite Kraftquelle: Sich in Gott stärken

Biblisches Beispiel: David

*1Sam 30,6 „Und David geriet in große Bedrängnis, weil die Leute ihn steinigen wollten; denn die Seele des ganzen Volks war erbittert... David aber stärkte sich in dem HERRN, seinem Gott...“*

Wie hat David das wohl gemacht?

Sprecht über die sechs beschriebenen Zugänge (Erklärungen auf der Rückseite vom Einschätzbogen)

1. Der beziehungsorientierte Zugang
  2. Der intellektuelle Zugang
  3. Der dienende Zugang
  4. Der kontemplative Zugang
  5. Der sinnliche Zugang
  6. Der rituale Typ
- Welchen Zugang bevorzugt der LK, um Gott näher zu kommen? Wie stärkt er sich i. d. R. in Gott?
  - Welche Prägung hat der LK mit Blick auf die sog. „Stille Zeit“?
  - Womit hat er schon mal „experimentiert“ und gute Erfahrungen damit gemacht?

#### Weitere, mögliche Vertiefung

- Welche Erfahrungen mit weiteren Kraftquellen hat der Leiter? Was kann er dem LK davon erzählen?

### 6. Abschluss

- Was hat den LK persönlich angesprochen? Was nimmt er aus dem Treffen/Thema mit?
- Welche Schritte will und kann er konkret machen?
- Wer und was könnte ihn dabei unterstützen?
- Wofür könnt ihr gemeinsam beten?

### 7. Und sonst ...?

- **Hausaufgabe** bis zum nächsten Treffen besprechen
- **Termin** für das nächste Treffen machen
- **Literatur** zum Nacharbeiten/Vertiefen

#### Buchtipps/Material:

- Arbeitsblatt: Schaubild Beziehungskreise
- Einschätzbogen; Sechs Zugänge, um sich...
- Buchauszüge:  
Bill Hybels „Mutig führen“, S. 239-254 und Gary Thomas „Neun Wege um Gott zu lieben“ S.19-29  
ISBN 978-3-662-48013-7

# ▶ Neue Leiter finden und fördern #05

## #05 Der Leiter als Einflussnehmer und Bewegter

### 1. Ziel des Treffens

Leiter wollen etwas bewegen. Und Menschen schließen sich einem Leiter an und folgen ihm, weil sie ihm Vertrauen schenken. Vertrauen ist die Basis für jede Art von gesunder Beziehung. Und Vertrauen wird immer geschenkt und nie genommen!

Der Leiter schaut mit dem Leiterkandidaten (LK) zwei Aspekte und Fragen an: 1. Wie kann ein Leiter bei Menschen Vertrauen wecken und aufrechterhalten? Und 2. durch welche Faktoren übt ein Leiter einen guten Einfluss auf andere Menschen aus, ohne zu manipulieren?

### 2. Zeitlicher Rahmen ca. 1,5 bis 2 Stunden

### 3. Hausarbeit vor dem Treffen

- Der LK liest vor dem Treffen den Buchauszug aus: Fredmund Malik. Führen-Leisten-Leben. Frankfurt: Campus Verlag, 2006, S. 140-156 und
- recherchiert vor dem Treffen zu den Begriffen „Beeinflussen“ und „Manipulieren“ und bringt seine Gedanken/Ergebnisse zu dem Treffen mit.

### 4. Allgemeine Start- und Standardfragen

- Wie ging es dem LK in dieser Woche bzw. der letzten Zeit?
- Welche aktuellen Erfahrungen macht er gerade? Welche Themen bewegen ihn?
- Was läuft bei ihm persönlich richtig gut? bzw. was empfindet er als schwierig/herausfordernd?
- Was würde er sich momentan wünschen? ...

### 5. Gespräch über das Thema

#### 5.1 Vertrauen

Erfahrungsaustausch und Fragen:

- Was hat den LK aus dem Text von F. Malik besonders angesprochen und warum?
- Welche Erfahrungen hat der LK bereits mit Vertrauen schenken und Vertrauen entziehen gemacht?
- Wie gelingt es ihm, das Vertrauen bei Menschen zu wecken und aufrecht zu erhalten?

#### 5.2 Andere Menschen beeinflussen

Sprecht über die folgenden Möglichkeiten der Einflussnahme:

- Ich habe Einfluss durch mein Vorbild. Dazu gehören u. a. ein stimmiges Verhalten, authentisch, beherrscht und dankbar zu sein,

Entscheidungsfreudigkeit ...

- Ich habe Einfluss durch Wort Gottes und Gebet. Das setzt voraus, dass Leiter Gottes Wort kennen und darin leben. Leiter nehmen auch Einfluss auf Menschen und Situationen durch ihre Gebete.
- Ich habe Einfluss durch eine dienende Haltung (Servant Leadership). Dazu gehört z. B. eine echte und gelebte Fürsorge, ein weiches und zugleich festes Herz. Ein Diener ist für andere auch nahbar und erreichbar.
- Ich habe Einfluss durch Knowhow. Menschen folgen Leitern, weil sie kompetent sind. Leiter können Menschen motivieren, verstehen es, gut zu kommunizieren, sind beständig Lernende und wollen stets das Beste geben, d. h. eine gute Qualität abliefern.

### 5.3 Einfluss nehmen vs. manipulieren

Sprecht über das Ergebnis der Recherche zu den Begriffen „Beeinflussen“ und „Manipulieren“

- Was ist der Unterschied zwischen Beeinflussen und Manipulieren?
- Wie beschreibt die Bibel eine gute Einflussnahme?
- Welche Erfahrungen haben Leiter und LK mit guten Einflussnehmern gemacht? Welche Haltungen waren vorbildlich und prägend?

### 6. Abschluss

- Was hat den LK persönlich angesprochen? Was nimmt er aus dem Treffen/Thema mit?
- Welche Schritte will und kann er konkret machen?
- Wer und was könnte ihn dabei unterstützen?
- Wofür könnt ihr gemeinsam beten?

### 7. Und sonst ...?

- **Hausaufgabe** bis zum nächsten Treffen besprechen
- **Termin** für das nächste Treffen machen
- **Literatur** zum Nacharbeiten/Vertiefen

### Buchtipps/Material:

- Buchauszug zum Thema „Vertrauen“: Fredmund Malik. Führen-Leisten-Leben. Frankfurt: Campus Verlag, 2006, S. 140-156. ISBN 978-3-593-38231-9
- Thema: *Welche Kompetenzen brauchen Beweger?* Lothar Krauss. Der Leiterblog. Zu finden unter: <https://der-leiterblog.de/2017/05/15/welche-kompetenzen-brauchen-beweger/>, aufgerufen am 08.12.2021.
- Material (Videos, pdfs ...) zum Thema: Beweger auf der Homepage <https://www.beweger-leitertag.de/konferenzen>, aufgerufen am 08.12.2021.

# Neue Leiter finden und fördern #06

## #06 Der Leiter als Kommunikator

### 1. Ziel des Treffens

Kommunikation ist die Grundlage für jede Verständigung. Leiter wollen etwas bewegen und Menschen für ein Anliegen gewinnen. Dazu ist es notwendig, die kommunikativen Grundlagen zu verstehen und 2. eine hilfreiche Kommunikation immer mehr zu lernen und darin zu wachsen. Der Leiter entwickelt mit dem Leiterkandidaten (LK) ein Verständnis von den Grundlagen und der Wichtigkeit von Kommunikation im Leitungsdienst. Gemeinsam werden Gedanken und Erfahrungen dazu reflektiert.

### 2. Zeitlicher Rahmen ca. 1,5 bis 2 Stunden

### 3. Hausarbeit vor dem Treffen

Der LK ...

- liest vor dem Treffen den Buchauszug aus: Friedemann Schulz von Thun. Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag, 1996, S. 11-81.
- recherchiert zum Thema „Zuhören“ im Internet und bringt sein Ergebnis (kurze Notizen) mit zu dem Treffen.

### 4. Allgemeine Start- und Standardfragen

- Wie ging es dem LK in dieser Woche bzw. der letzten Zeit?
- Welche aktuellen Erfahrungen macht er gerade? Welche Themen bewegen ihn?
- Was läuft bei ihm persönlich richtig gut? bzw. was empfindet er als schwierig/herausfordernd?
- Was würde er sich momentan wünschen? ...

### 5. Gespräch über das Thema

#### 5.1 Kommunikationsgrundlagen kennen

Austausch zum Thema anhand folgender Fragen:

- Was hat den LK aus dem Modell von F. Schulz v. Thun besonders angesprochen? Welche Erfahrungen kann er erzählen mit dem Modell der vier Mitteilungsseiten und vier Ohren?
- Was wäre sein nächster Lernschritt hin zu einer besseren Kommunikation?
- Welche Impulse/Ideen bringt er aus der Recherche zum Thema „Zuhören“ mit?
- Wie erlebt er Menschen, die gut zuhören können? Welche Wirkung hat gutes Zuhören bei ihm? Wie gelingt ihm selbst das Zuhören?
- Was bedeutet es, gute Fragen zu stellen? Welche Fragetypen kennt er? Wie könnte er „Gutes, hilfreiches“ Fragen besser lernen?

#### 5.2 Kommunikationskultur aufbauen

Die Kommunikationskultur, d. h. die Art und Weise, wie miteinander kommuniziert wird, hat großen Einfluss darauf, wie Menschen sich verhalten und mitmachen. Sprecht über die folgenden Punkte:

- Was ist dem LK mit Blick auf die Kommunikation wichtig? Welche Kultur will er prägen? Was beobachtet er in seinem konkreten Umfeld: Was läuft gut? Was soll anders werden?
- „So machen wir das hier!“ - Welche Kommunikationsstrukturen sind im Kontext der Leitungsfunktion gelegt/ bzw. zu legen?
- Worauf wird Wert gelegt? (Medien der Kommunikation; Antwortverhalten; Wann ist face2face-Kommunikation wichtig? Wann reicht eine schriftliche Nachricht? ...

#### 5.3 Feedback geben und nehmen

Ein Feedback ist die Rückmeldung einer Wahrnehmung, die wiederum zur Veränderung bzw. Verbesserung einer Sache oder Entwicklung genutzt werden kann.

- Welche Erfahrungen haben Leiter und LK bisher mit Feedbacks gemacht?
- Wo und wie kann der LK Feedback-Kompetenz (er-)lernen und verbessern? Sprecht über Wege und Möglichkeiten.
- Welche Möglichkeiten sieht der LK, Feedbackgespräche mit Mitarbeitern zu führen?

### 6. Abschluss

- Was hat den LK persönlich angesprochen? Was nimmt er aus dem Treffen/Thema mit?
- Welche Schritte will und kann er konkret machen?
- Wer und was könnte ihn dabei unterstützen?
- Wofür könnt ihr gemeinsam beten?

### 7. Und sonst ...?

- **Hausaufgabe** bis zum nächsten Treffen besprechen
- **Termin** für das nächste Treffen machen
- **Literatur** zum Nacharbeiten/Vertiefen

#### Buchtipps/Material:

- Buchauszug aus: Friedemann Schulz von Thun. Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag, 1996, S. 11-81. ISBN 3-499-60687-9
- Thema: *Feedback und Feedbackregeln*  
Zu finden z. B. unter:  
<https://dieprojektmanager.com/feedback-was-ist-das/>, aufgerufen am 17.12.2021.

# Neue Leiter finden und fördern #07

## #07 Der Leiter als Multiplikator

Förderung, Zielsetzungen, konkreter Starttermin, zum Ort und zum Setting, usw.?

### 1. Ziel des Treffens

Einem Leiter geht es nicht in erster Linie darum, Mitarbeiter zu finden, die dann Aufgaben übernehmen, sondern um Investition in Menschen, die Potenzial haben und sich weiterentwickeln wollen. Ein Leiter multipliziert sich. Er ‚sieht‘ neue Leiter und investiert sich in sie. In diesem Part geht es um den Blick auf Multiplikation und praktische Anregungen zur Umsetzung.

### 2. Zeitlicher Rahmen ca. 1,5 bis 2 Stunden

### 3. Hausarbeit vor dem Treffen

Der Leiterkandidat (LK) ...

- liest vor dem Treffen die Bibeltexte in 5Mo 1,38; Apg 8, 30-31 und Apg 9,27 unter der Fragestellung: Welche Grundhaltungen eines Förderers und Ansatzpunkte sind in den Texten erkennbar?
- recherchiert vor dem Treffen zu den Begriffen Coaching, Mentoring und Training (Kennzeichen, Unterscheidungen, Ähnlichkeiten) und bringt seine Gedanken/Ergebnisse zu dem Treffen mit.

### 4. Allgemeine Start- und Standardfragen

- Wie ging es dem LK in dieser Woche bzw. der letzten Zeit?
- Welche aktuellen Erfahrungen macht er gerade? Welche Themen bewegen ihn?
- Was läuft bei ihm persönlich richtig gut? bzw. was empfindet er als schwierig/herausfordernd?
- Was würde er sich momentan wünschen? ...

### 5. Gespräch über das Thema

Welche konkreten Schritte geht der Leiter mit dem LK? Es sind die 4 A's:

#### 5.1 Auswahl eines Leiterkandidaten (Matching)

Austausch und Fragen:

- Nach welchen Kriterien schaut der LK bei der Auswahl seines potenziellen LK?
- Wen sieht er und warum?
- Erstellt und vervollständigt die Liste „Scout sein – Neue Leiter braucht das Land.“
- Auf wen und wie will der LK zugehen?

#### 5.2 Absprachen mit dem LK (Commitment)

Austausch zwischen Leiter und LK zu den Fragen:

- Welche Absprache treffe ich mit meinem LK (z. B. zu Erwartungen, Inhalten, Umfang und Dauer der

### 5.3 Arbeiten mit dem LK (Workingphase)

Beachte: Es geht als Ziel nicht um ein „Life-Coaching“, sondern um ein Training, dass einen Leiter an den Start bringen soll. Von daher sind die Anzahl der Treffen auf max. 12 Treffen bzw. ein Jahr begrenzt.

- Der Leiter arbeitet mit seinem Leiterkandidaten inhaltlich acht Themen anhand der Gesprächsleitfäden „Neue Leiter finden und fördern“ durch.
- Manche Themen können inhaltlich auch auf zwei Treffen aufgeteilt werden.
- Wichtig ist vor allem eine praktische Umsetzung. Der Leiter schafft Möglichkeiten des Dientes, übergibt Projekte in die Hand seines LK und fordert immer wieder zur praktischen Umsetzung in Leitungssituationen heraus. Es geht um das „Learning by doing“!

### 5.4 Abschließen des Trainings

Austausch zu den Fragen:

- Was gehört zu einem guten, gelungenen Abschluss?
- Wie kann der Leiter Wertschätzung ausdrücken?
- Welche Rolle nimmt der Leiter nun zukünftig dem LK gegenüber ein?

### 6. Abschluss

- Was hat den LK persönlich angesprochen? Was nimmt er aus dem Treffen/Thema mit?
- Welche Schritte will und kann er konkret machen?
- Wer und was könnte ihn dabei unterstützen?
- Wofür könnt ihr gemeinsam beten?

### 7. Und sonst ...?

- **Hausaufgabe** bis zum nächsten Treffen besprechen
- **Termin** für das nächste Treffen machen
- **Literatur** zum Nacharbeiten/Vertiefen

### Buchtipps/Material:

- Dave Ferguson & Jon Ferguson. *Exponential. Ermutigung für eine Kirche, die wird, was sie ist.* Erzhausen: Forum Theologie & Gemeinde, Band 22, 2015. ISBN 978-3-942001-73-1.
- Tobias Faix und Anke Wiedekind. *Mentoring. Das Praxisbuch. Ganzheitliche Begleitung von Glaube und Leben.* Neunkirchen-V.: Neunkirchener V., 2010. ISBN 978-3-7615-5786-0.

## #08 Der Leiter in Konflikten

### 1. Ziel des Treffens

Da, wo Menschen zusammenkommen und arbeiten, entstehen auch Konflikte. Ein Leiter muss die Konflikte und ihre Dynamik verstehen und darf vor Konflikten nicht weglaufen. Er muss aber auch wissen, wann und wo er sich heraushalten muss.

In diesem Treffen geht es um ein Grundverständnis von Konflikten, die Rolle eines Leiters in Konflikten sowie um Strategien zur Konfliktbehandlung.

### 2. Zeitlicher Rahmen ca. 1,5 bis 2 Stunden

### 3. Hausarbeit vor dem Treffen

Der Leiterkandidat (LK) ...

- liest vor dem Treffen den Buchauszug aus: Klaus Doppler und Christoph Lauterburg. *Changemanagement*. Frankfurt: Campus Verlag, 12. Auflage, 2008, Kap 12,
- verschafft sich einen Überblick über die in der Apostelgeschichte beschriebenen Konflikte anhand des Übersichtsblatts „Konflikte in der Apostelgeschichte“ und
- (macht ggf. den Test: „Wie gut können sie streiten?“ und bringt das Ergebnis mit).

### 4. Allgemeine Start- und Standardfragen

- Wie ging es dem LK in dieser Woche bzw. der letzten Zeit?
- Welche aktuellen Erfahrungen macht er gerade? Welche Themen bewegen ihn?
- Was läuft bei ihm persönlich richtig gut? bzw. was empfindet er als schwierig/herausfordernd?
- Was würde er sich momentan wünschen? ...

### 5. Gespräch über das Thema

#### 5.1 Grundlagen

Erfahrungsaustausch und Fragen:

- Wie hat der LK bisher Konflikte in seinem persönlichen Leben erlebt? Wie bewertet er Konflikte grundsätzlich?
- Welche Aspekte aus dem gelesenen Kapitel 12 „Konfliktmanagement“ haben ihn besonders angesprochen und warum?
- Welche Gedanken hat der LK zu Spannungen/ Konflikten in seinem Team und in der Gemeinde?
- Durch welche Schritte könnte sich der LK einen Überblick über die Grundlagen zum Thema „Konflikte und Konfliktmanagement“ verschaffen?
- Was hat er dazu bereits gehört, gelesen, gelernt?

#### 5.2 Die Rolle des Leiters in Konflikten

Macht euch gemeinsam im Dialog Gedanken:

- Was wird von einem geistlichen Leiter in Konflikten in seinem Team erwartet?
- Welche sozialen Fähigkeiten hat der LK? (ggf. bespricht gemeinsam das Testergebnis).
- Durch welche Maßnahmen und konkrete Schritte könnte der LK weiter in seiner Konfliktfähigkeit wachsen?

#### 5.3 Strategien zur Konfliktbehandlung

Sprecht über das unterschiedliche Verhalten in Konflikten, das sich typbedingt bei Menschen zeigt.

- Welche Konflikttypen ließen sich beschreiben und was unterscheidet sie?
- Welches Verhalten eines Leiters in Konfliktsituationen schätzt ihr als hilfreich ein? Und was ist i.d.R. wenig förderlich?
- In welchem Fall muss sich ein Leiter aus Konflikten heraushalten? Wo muss er auf jeden Fall intervenieren?
- Wo muss/kann er sich Unterstützung suchen?
- Von welcher Konfliktsituation kann der LK aus seinem praktischen Erleben erzählen? Wie ist er den Konflikt angegangen? Was würde er heute anders machen?

### 6. Abschluss

- Was hat den LK persönlich angesprochen? Was nimmt er aus dem Treffen/Thema mit?
- Welche Schritte will und kann er konkret machen?
- Wer und was könnte ihn dabei unterstützen?
- Wofür könnt ihr gemeinsam beten?

### 7. Und sonst ...?

- Dieses Treffen stellt den **Abschluss** des Streams Navigieren dar.
- Der Leiter drückt dem LK **Wertschätzung** für seinen Dienst und sein Mitarbeiten aus, ermutigt und **betet** für ihn.

### Buchtipps/Material:

- Buchauszug: Klaus Doppler und Christoph Lauterburg. *Changemanagement*. Frankfurt: Campus Verlag, 12. Auflage, 2008, Kap 12. ISBN 978-3-593-38707-9
- Friedrich Glasl. *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. Bern: Verlag Freies Geistesleben, 9. Auflage, 2010. ISBN 978-3-258-07556-3
- Übersicht: *Konflikte in der Apostelgeschichte* (pdf).
- Heft GEO Wissen, Nr. 59. Vier Tests zum Thema: „Wie gut können sie streiten?“, S. 115-134.

## Leiter brauchen ein gewisses Maß an Leiterschafts-/Qualitätsmerkmalen

Das ist eine Mischung aus drei Dimensionen.

Dazu gehören ...

- **Persönlichkeit** – Eigenschaften, Charakter, Reife, Wesensmerkmale, Haltungen, Motivation
- **Geistliche Substanz** – eine Berufung, eigene Gottesbeziehung, eigenes geistliches Leben
- **Begabungen und Kompetenzen** – Fähigkeiten, Neigungen, Gabenschwerpunkte

Diese drei Dimensionen finden sich auch bei Paulus in zwei „Listen“

### 1Tim 3, 1-7

Es heißt – und das ist ein wahres Wort: »Wenn sich jemand um ein leitendes Amt in der Gemeinde bemüht, strebt er nach einer großen und ehrenvollen Aufgabe.«

2 Darum kommt als Leiter nur jemand in Frage, der ein **untadeliges Leben** führt. Er muss seiner Frau **treu sein** und sich durch **Besonnenheit** und

**Verantwortungsbewusstsein** auszeichnen. Sein Verhalten darf **keinen Anstoß erregen**, er muss **gastfreundlich** sein, und er muss **fähig sein zu lehren**.

Er muss **Mann einer einzigen Frau** sein (nicht mehrere Frauen).

3 Er darf **weder alkoholsüchtig** sein **noch zur Gewalttätigkeit neigen**, muss **freundlich** sein, darf **keinen Streit suchen** und darf **nicht am Geld hängen**.

4 Er muss sich in **vorbildlicher Weise** um seine Familie kümmern und seine Kinder zum Gehorsam **erziehen** und dazu **anhalten**, ein **glaubwürdiges Leben** zu führen.

6 Er darf **nicht erst kurze Zeit vorher zum Glauben gekommen sein**; sonst könnte es geschehen, dass er sich ´auf seine Stellung` etwas einbildet, und dann könnte ihn der Teufel zu Recht anklagen.

7 Es ist aber auch wichtig, dass er außerhalb der Gemeinde **einen guten Ruf** hat; denn wenn übles Gerede über ihn verbreitet wird, könnte das der Teufel als Schlinge benutzen, um ihn zu Fall zu bringen.

8 Auch die Diakone müssen ein **glaubwürdiges Leben** führen. Auf das, was sie sagen, muss man **sich verlassen können**; sie dürfen nicht **übermäßig viel Wein trinken** und **nicht darauf aus sein, sich zu bereichern**.

9 Sie müssen **an der Botschaft des Glaubens festhalten**, dem Geheimnis, das Gott uns enthüllt hat, und sich ein **reines Gewissen bewahren**.

10 Im Übrigen sollen auch sie **zuerst eine Probezeit durchlaufen**, und nur wenn nichts an ihnen auszusetzen ist, dürfen sie zum Dienst in der Gemeinde zugelassen werden.

11 Dasselbe gilt für Frauen, denen ein diakonisches Amt übertragen wird; auch ihr Leben muss **glaubwürdig** sein. Sie dürfen **nicht klatschsüchtig** sein, sondern sollen sich durch Besonnenheit auszeichnen u. in jeder Hinsicht **zuverlässig** sein.

### Tit 1,5-9

5 Ich habe dich auf Kreta zurückgelassen, damit du das, was noch zu tun ist, zu einem guten Abschluss bringst. Setze in jeder Stadt Älteste ein, und zwar entsprechend den Anweisungen, die ich dir gegeben habe!

6 Für das Ältestenamtsamt kommt nur jemand von **unbestrittener Integrität** in Frage, der seiner Frau **treu** ist und dessen Kinder **treu/gläubig** sind und nicht durch ungehöriges und rebellisches Verhalten Anlass zur Klage geben.

7 Ja, weil ein Gemeindeführer **ein von Gott eingesetzter** Verwalter ist, muss er ein **untadeliges Leben** führen. Er darf **nicht selbtherrlich** sein, **nicht jähzornig**, **nicht alkoholsüchtig**, **nicht gewalttätig** und **nicht darauf aus, sich zu bereichern**.

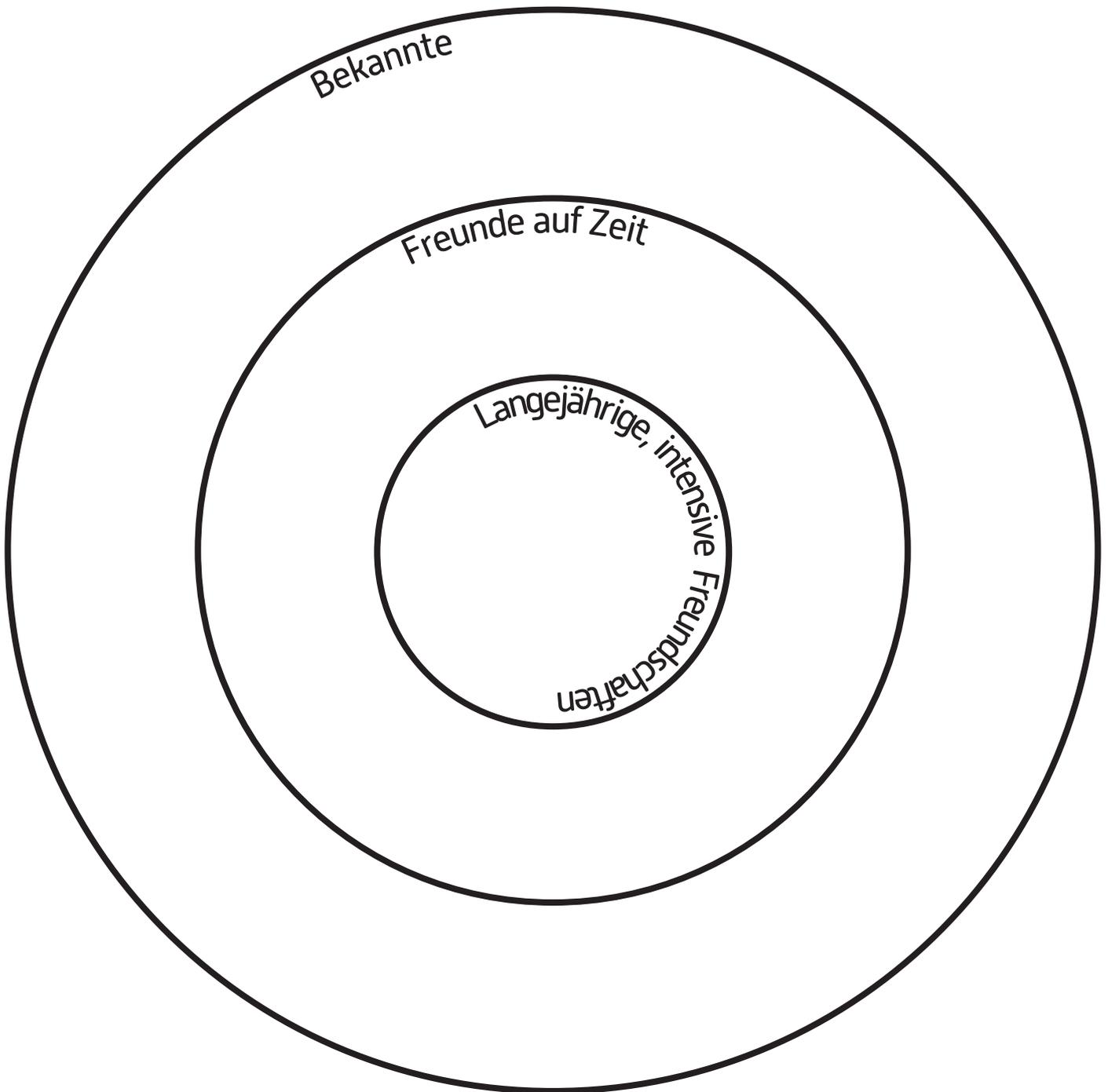
8 Vielmehr soll er **gastfreundlich** sein, **das Gute lieben**, sich **verantwortungsbewusst** und **gerecht verhalten**, sich in allem **von der Ehrfurcht vor Gott leiten lassen** und sich durch **Selbstdisziplin** auszeichnen.

9 Er muss an der vertrauenswürdigen **Botschaft festhalten**, wie sie ´von Anfang an` gelehrt worden ist; denn mit Hilfe dieser gesunden Lehre ist er imstande, ´die Gemeinde im Glauben` zu stärken und die, die sich der Wahrheit widersetzen, **zurechtzuweisen** (oder: die Irrtümer derer, die sich der Wahrheit widersetzen, zu widerlegen.)

1. Geistliche Substanz	2. Persönlichkeit	3. Gaben / Kompetenzen
Erfahren im Glauben	Untadeliges Leben	fähig zu lehren
Festhalten am Glauben	treu	leiten können
Probezeit durchlaufen	klare Haltung zum Geld	gastfreundlich sein
reines Gewissen bewahrt	glaubwürdiges Leben	eine Stellung ausfüllen
Verantwortungsbewusst	freundlich	Verwalten können
das Gute lieben	Integrität	Selbstdisziplin
Ehrfurcht vor Gott	Vorbildliches Familienleben	fähig, die richtigen Prioritäten setzen
sich leiten lassen	nicht... selbtherrlich...	



# Meine Beziehungskreise



# Sechs Zugänge, um sich in Gott zu stärken

## - Einschätzbogen -

		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft teilweise zu	trifft zu	trifft voll und ganz
		1	2	3	4	5
1	Gott mit anderen Geschwistern zu feiern: dann geht mein Herz auf					
2	Andachts- und Losungsbücher sind für mich Quelle geistlicher Inspiration					
3	Ich genieße das Abendmahl, weil ich dann die Freundlichkeit Gottes schmecke					
4	Es ist für mich wichtig, dass andere mir beim Segnen die Hände auflegen					
5	Durch gemeinsamen, begeisternden Lobpreis kommt mir Gott ganz nahe					
6	Beim gemeinsamen, enthusiastischen Jubeln füllt sich mein Herz mit neuer Kraft					
7	Das Licht und die Wärme einer Kerze berühren mein Herz					
8	Ich faste gern, denn Enthaltensamkeit fokussiert mich auf das Wesentliche					
9	Feste Gebetsrituale helfen mir, Gott nahe zu sein					
10	Ich fühle mich Gott am nächsten, wenn ich etwas Neues über ihn lernen kann					
11	Es berührt und stärkt mich, wenn ich Gebete in alten Gebetsbüchern lese					
12	Ich muss richtig "abtauchen", um neue Verbindung zum Herrn zu bekommen					
13	Bei einer Wanderung durch die Natur geht mein Herz für den Herrn auf					
14	Ich komme Gott am nächsten, wenn ich die Einsamkeit und Stille suche					
15	Mein Glaube und mein Gotterleben ist stark durch das Wort "innerlich" gekennzeichnet					
16	Rituale und christliche Symbole unterstützen mich dabei, meine Seele für Gott zu öffnen					
17	Ich komme in eine geistliche Tiefe, wenn ich die Bibel studiere					
18	Gott berührt mich vor allem durch gute Musik und Klänge					
19	Ich brauche meist feste Regeln (Lithurgien), um Gott näher zu kommen					
20	Schweigen ist für mich ein Weg, der mich Gott näher bringt					
21	Nach dem Besuch eines Kranken habe ich das Gefühl, von Gott berührt worden zu sein					
22	Mein Gotterleben ist stark durch das Wort "Täter des Wortes" gekennzeichnet					
23	Ich spüre Gottes Gegenwart am meisten, wenn ich einem Menschen helfen kann					
24	Nicht versunken sein, sondern aktiv sein bringt mich dem Herrn näher					
25	Nachdenken, lesen und forschen: so fülle ich mein Herz und erlebe Stärkung					
26	Ich genieße Kunst und klassische Musik. Sie öffnen mein Herz für Gott					
27	Mithelfen bei einer Essensausgabe bringt mich Gott spürbar näher					
28	Ich fühle mich Gott nahe, wenn ich mehrere Stunden ein geistliches Buch lese					
29	Mich berührt es sehr, wenn Gott mir Verständnis über eine Sache schenkt					
30	Meine Gebetszeit ist meist von lautem Gebet gekennzeichnet					

### Einschätzergebnis

	In Punkten
<b>Der beziehungsorientierte Zugang</b> (bitte addiere die Punktzahlen von 1___ 4___ 5___ 6___ 30___)	
<b>Der intellektuelle Zugang</b> (bitte addiere die Punktzahlen von 10___ 17___ 25___ 28___ 29___)	
<b>Der dienende Zugang</b> (bitte addiere die Punktzahlen von 21___ 22___ 23___ 24___ 27___)	
<b>Der kontemplative Zugang</b> (bitte addiere die Punktzahlen von 8___ 12___ 14___ 15___ 20___)	
<b>Der sinnliche Zugang</b> (bitte addiere die Punktzahlen von 3___ 7___ 13___ 18___ 26___)	
<b>Der rituale Zugang</b> (bitte addiere die Punktzahlen von 2___ 9___ 11___ 16___ 19___)	
<b>Gesamtsumme =</b>	

## Sechs Zugänge um sich in Gott zu stärken

1. Der **beziehungsorientierte** Zugang: Das Herz wird berührt durch Gemeinsamkeit/Beisammen sein.

Mit anderen feiern - gemeinsam (an-)beten - sich laut ausdrücken - enthusiastisch sein - Hand auflegen

2. Der **intellektuelle** Zugang: Das Herz wird berührt durch Verstehen.

Lesen und forschen - sich hineindenken - etwas verstehen - Gott mit dem Denken lieben

3. Der **dienende** Zugang: Das Herz wird berührt durch Einsatz und Tun.

Proklamationen - Täter des Worts sein - Fürsorge ausüben - Besuchsdienste - Armen dienen ...

4. Der **kontemplative** Zugang: Das Herz wird berührt in der Stille und im Alleinsein.

Abtauchen - Einsamkeit - Schweigen - fasten - Disziplin üben

5. Der **sinnliche** Zugang: Das Herz wird berührt durch sinnliche Erfahrungen.

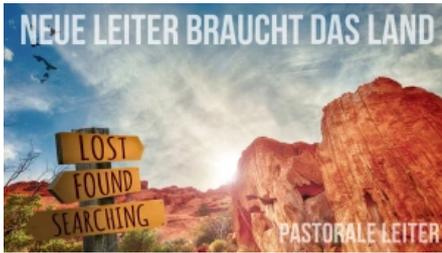
Stimulationen (Weihrauch, Kunst, Bilder) - Natur (Schöpfung) - Abendmahl - Musik/Klänge - Kerzen

6. Der **rituale** Typ: Das Herz wird berührt durch Liturgie und Traditionen.

Wiederholungen (z.B. Stundengebet) - Sakramente - Gebetsbücher - Altar - Lesungen - feste Regeln

## WELCHE KOMPETENZEN BRAUCHEN »BEWEGER«?

Erstellt am 15. Mai 2017 von Lothar Krauss



**Welche Kompetenzen brauchen »BEWEGER«?** In dieser Serie besprechen wir auf der Grundlage einer kleinen Studie die Rolle von »pastoralen Leitern«. Wir denken an »*Beweger*«, die ein apostolisches Format entwickeln. Die Berufung ist eine nicht verhandelbare Voraussetzung. Aber sie muss sich auch konkret zeigen und entwickelt werden. Auch »Berufene« entwickeln und trainieren konkrete Kompetenzen, um auf Dauer wirksam bewegen zu können. Welche sind das, was sind die Trainingsfelder? Darum geht es heute in diesem Beitrag und in den kommenden Posts auf dem Blog. Hier die Übersicht:

### Persönlichkeit



»*Beweger*« sind Frauen und Männer, die

- Charakter
- Charisma
- Persönlichkeit (*ECHTE TYPEN!*)

mitbringen. Auf dieser Basis bilden sie in folgenden Bereichen ihre Kompetenzen aus:

### Kompetenzen (*Fähigkeiten und Fertigkeiten*)

1. Einstellungen (Haltungen)
2. Können (Praxis)
3. Wissen (Theorie, Reflexion)

### Kompetenzen – *Detailaufnahme:*

Wie in jeder Ausbildung werden auch für den »pastoralen Leiter«, der als »Beweger« eine Kirche voranbringen möchte, diese Kompetenzen sinnvoll und nötig sein. Sie auszubilden ist wesentlich. Manches davon wird im Klassenzimmer möglich sein, anderes wohl nur an der Seite eines fähigen Ausbilders!

Die klassische Ausbildung gibt uns die Stichworte, damit wir den Begriff der Kompetenz konkreter fassen und verstehen, welches Training nötig ist:

## **Handlungskompetenz**

1. **Selbstkompetenz**
2. **Sozialkompetenz**
3. **Methodenkompetenz**
4. **Fachkompetenz**

### **Selbstkompetenz**

- Motivation
- Lernbereitschaft
- Selbstständigkeit
- Umgang mit Veränderungen
- Selbstvertrauen
- Belastbarkeit, Ausdauer
- Zuverlässigkeit
- Eigenverantwortung, Initiative
- Anstand, Höflichkeit

### **Sozialkompetenz**

- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Zusammenarbeit
- Anpassungsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- „Kundenorientiertes“ Verhalten

### **Methodenkompetenz**

- Zeitmanagement
- Präsentationstechnik
- Vernetztes Denken und Handeln
- Lern- und Arbeitstechniken
- Entscheidungstechniken
- Problemlösungstechniken

### **Fachkompetenz** (*theologisch reflektierte Person!*)

- Fachkenntnisse der Branche (Theologe, Leiter)
- Ausbildungsstand
  - Was braucht es für das Berufsbild

- Spezifische Kenntnisse
- Allgemeine Kenntnisse
- Allgemeinbildung
- Arbeitsqualität
- Arbeitsmenge, Tempo

## Als pastoraler Leiter wird ein »Beweger« konkret das tun:

- **VISION** klären, geben, lebendig halten ...
- **ZIELE** konkret klären und setzen ...
- **STRATEGIEN** entwickeln, Wege die von der Vision zum überprüfbar Ziel führen geben.
- **MITARBEITER u. TEAMS** finden, fördern, bilden, entwickeln (*bevollmächtigen*), führen ...
- **KOMMUNIZIEREN** (*je nach Gabe: Predigt, Lehre ... sehr unterschiedlich! ... aber immer inspirierend*).
- **PROJEKTE** aufsetzen, gestalten und durchführen.
- **PROZESSE** begleiten und leiten.
- **KONFLIKTE** angehen, moderieren, zur Klärung führen
- **HINDERNISSE** als Herausforderung sehen, die Innovationen hervorbringen.
- **CHANGE MANAGEMENT** – den Wandel gestalten.
- mit **RESSOURCEN** sehr gut umgehen lernen (*Budget, neue Spender, Quellen ...*).

**ERGÄNZUNG:** *Da es direkt eine Nachfrage gab, wie es mit dem Heiligen Geist aussieht, der in der Liste so nicht vorkommt, eine Reaktion. Hier ist sie: Gute Frage! Ich denke grundsätzlich nicht in Gegensätzen, wenn es um geistliche Vollmacht und Fähigkeiten geht, die organisatorischer ... Natur sind! Die eine Seite ersetzt die andere Seite nicht, sie ergänzen sich. Im Teil 5 habe ich die apostolische Komponente des »Bewegers« aufgezeigt. Dort ist die Frage der Vollmacht und der Rolle des Heiligen Geistes verortet. Geistliche Leitung ist ein Charisma (1. Kor. 12,28, Römer 12,8), das in vielfältiger Art sich im Leben der Kirche ... auswirkt. Ohne dieses Charisma, die Berufung u. Setzung, wird die weitere Ausbildung nur begrenzt wirken. Training ersetzt eben nicht Berufung. Berufung entwickelt sich aber im Training.*

**ERGÄNZUNG Nr. 2:** An alle meine Leser, die besonders Wert auf die geistliche Dimension und den Charakter des »Bewegers« legen. Eine Bitte: Am besten alle Beiträge der Reihe lesen, bevor Einzelergänzungen genannt werden. Die kommen vielfach in den Teilen davor direkt, oder indirekt, oder grundsätzlich auf dem Blog zur Sprache. Der Charakter eines Beitrages auf einem Blog ist KÜRZE. Es ist ja kein Artikel, keine Abhandlung, kein Buch ... sondern ein Blogpost. Ich danke für das Verständnis!

**Im nächsten Teil: Welche Fähigkeiten, »Trainingseinheiten«, Lernkurven ... helfen, um »Beweger« darin auszubilden?**

## Themenseite: »Beweger« – Leiter mit apostolischem Format

[Teil 1](#) | [Teil 2](#) | [Teil 3](#) | [Teil 4](#) | [Teil 5](#) | [Teil 6](#) | [Buchtipps](#)



### Über Lothar Krauss

Ehemann | Vater | Pastor | Blogger | Netzwerker

[Zeige alle Beiträge von Lothar Krauss →](#)

Dieser Beitrag wurde unter [Die Aufgabe der Leitung](#), [Die Person des Leiters](#), [Die Werkzeuge des Leiters](#), [Fitness für Leiter](#), [Gemeindebau](#), [Speziell für Pastoren](#) abgelegt und mit [Beweger](#), [Einstellungen](#), [Fähigkeiten](#), [Können](#), [Kompetenzen](#), [Leiter](#), [pastorale Leiter](#), [Wissen](#), [worum geht es?](#) verschlagwortet. Setze ein