

## 05 Check: Bin ich ein Leiter?

## **23 Fragen die helfen, um mein Leiterpotential zu bestimmen**

*Fragen von Oswald Sanders, S. 25f, aus dem sehr zu empfehlenden Buch: Geistliche Leiterschaft, CMV Verlag Bielefeld, 2003 (Früherer Titel: Verantwortung – Leitung – Dienst, Brockhaus Verlag). Verwendung mit freundlicher Genehmigung des Verlages.*

## **Selbstcheck - Fremdcheck:**



**Aufgabe:** Gehe die 23 Fragen durch und versuche Dich in einer Selbsteinschätzung, indem Du zurückblickst und ehrlich reflektierst. Sei dabei nicht zu perfektionistisch, aber auch nicht zu nachlässig. In einer zweiten Runde gehe mit Deinem Coach durch die Fragen und bitte um ein aufrichtiges Feedback.

## ***J. Oswald Sanders fragt:***

1. Hast du dich jemals von einer schlechten Angewohnheit befreit? Um andere zu führen, muss man sich selbst beherrschen.
  2. Hast du dich in der Hand, wenn Dinge schief gehen? Der Leiter, der in schwierigen Situationen die Selbstbeherrschung verliert, beeinträchtigt sein Ansehen und verliert seinen Einfluss. Er muss in der Krise ruhig und in Anfeindung und Enttäuschung unabirrt bleiben.
  3. Denkst du selbstständig? Während der Träger der Verantwortung die Gedanken anderer weitgehend benutzt, kann er es sich nicht leisten, andere für sich denken oder seine Entscheidungen für sich fällen zu lassen.
  4. Kannst du mit Kritik umgehen? Ziehst du Nutzen daraus? Der demütige Mensch gewinnt aus kleinlicher und sogar aus gehässiger Kritik!
  5. Kannst du Enttäuschungen positiv auswerten?
  6. Sicherst du dir schnell die Mitarbeit anderer und gewinnst ihre Anerkennung und ihr Vertrauen?

7. Besitzt du die Fähigkeit, Disziplin zu halten, ohne deine Autorität beweisen zu müssen? Die Gabe der Leitung ist eine innere Qualität des Geistes und ist nicht auf einen äußeren Kraftbeweis angewiesen.
  8. Ist dir jemals das Lob zuteil geworden, ein Friedensstifter zu sein? Es ist viel leichter, Frieden zu *halten*, als dort Frieden zu stiften, wo er in die Brüche gegangen ist. Eine wesentliche Aufgabe in der Leitung ist es, zu versöhnen – die Fähigkeit, einen gemeinsamen Grund zwischen gegensätzlichen Ansichten zu finden und dann beide Parteien zu veranlassen, ihn anzunehmen.
  9. Wirst du mit der Handhabung schwieriger und heikler Situationen betraut?
  10. Kannst du Leute dazu bringen, irgendeine wichtige Sache froh zu tun, die sie normalerweise nicht tun möchten?
  11. Kannst du Widerspruch gegenüber deiner Meinung oder Entscheidung annehmen, ohne ihn als persönlichen Angriff anzusehen und entsprechend zu reagieren? Leiter haben mit Widerspruch zu rechnen und sollten sich dadurch nicht verletzt fühlen.
  12. Findest du es leicht, Freundschaften zu schließen und zu erhalten? Der Kreis deiner Freunde ist ein Zeichen für die Qualität und das Ausmaß deiner leitenden Funktion.
  13. Bist du übermäßig auf das Lob und die Zustimmung anderer angewiesen? Kannst du unbeirrt Kurs halten, wenn du auf Missbilligung stößt oder zeitweilig sogar das Vertrauen verlierst?
  14. Fühlst du dich in der Gegenwart deiner Vorgesetzten oder Fremder sicher?

15. Zeigen sich deine Untergebenen in deiner Gegenwart gelassen? Ein Leiter sollte einen Eindruck von mitfühlendem Verstehen und Freundlichkeit erwecken, so dass andere sich in seiner Gegenwart entspannen können.
  16. Bist du wirklich interessiert an Menschen? An Menschen aller Art und Rassen? Oder hegst du einigen Menschen gegenüber Sympathien? Besteht irgendein verborgenes Vorurteil gegen Rassen? Ein Mensch, der die Gesellschaft meidet, wird wahrscheinlich kein guter Leiter sein.
  17. Besitzt du Taktgefühl? Kannst du den voraussichtlichen Effekt einer Äußerung abschätzen, bevor du sie aussprichst?
  18. Besitzt du einen starken und festen Willen? Ein Leiter kann sich weder erlauben, die Segel nach dem Wind zu setzen, noch unschlüssig zu sein.
  19. Steigerst du dich in Ärger hinein oder vergibst du bereitwillig Unrecht, das dir getan wurde?
  20. Bist du einigermaßen optimistisch? Pessimismus passt nicht zu einem Leiter.
  21. Bist du gefangen von einer Leidenschaft wie der des Paulus, der sagte: »Dieses eine tue ich«? Eine solche Zielstrebigkeit wird alle Energien und Kräfte, die man hat, auf das ersehnte Ziel richten. Leiter brauchen eine starke Zielstrebigkeit.
  22. Nimmst du gern Verantwortung auf dich?

23. Die Art, wie wir mit Beziehungen umgehen, verrät uns ebenso eine Menge über unsere Fähigkeiten, Menschen zu führen.

**R. E. Thompson schlägt darüber hinaus folgende Fragen vor:**

1. Verärgern uns die Fehler anderer oder fordern sie uns heraus?
2. Benutzen wir Menschen oder fördern wir sie?
3. Kommandieren wir Menschen, oder lassen wir sie wachsen?
4. Kritisieren oder ermutigen wir?
5. Meiden wir den problematischen Menschen oder suchen wir ihn auf?

### **Perspektive:**



**Aufgabe:** Überlege mit Deinem Coach wo Dein Wachstumspotential liegt. Welche Qualitäten eines Leiters du entwickeln könntest, weil das grundsätzliche Potential vorhanden ist. Frage dich aber auch, an welchen Grenzen kommst du an kommst. Wo die Aufgaben eines Leiters mit deinen Fähigkeiten nicht so gut zusammenpassen. Du unter Druck kommst und sehr viel Kraft aufwenden müsstest, um ein Wachstum in den Themen zu erleben.

### **Zwischenbilanz:**



**Aufgabe:** Kläre für dich: Hat Gott dich als einen Leiter berufen? Ist das Charisma dir anvertraut (1. Kor. 12,28) und wird es bereits sichtbar? Hast du Freude in diese Berufung zu wachsen und bist du bereit den notwendigen Preis dafür zu bezahlen? Wie passt deine Selbsteinschätzung zur Wahrnehmung deines Coaches, deiner Freunde, deiner „Feinde“?