

08_Fünf Kernaufgaben

»... Look for the best in each other, and always do your best to bring it out.«

1. Thessalonicher 5,15 (The Message)

Die fünf Aufgaben geistlicher Leiter

1. Halten den **Auftrag/Vision/Ziel** der Gemeinde lebendig
 2. Sorgen für die notwendige **Klarheit**: wer – was – wann – warum – wie ... ?
 3. Begegnen des **Sach- und Sozialkonflikten**.
 4. **Entwickeln- und fördern Leiter**, Mitarbeiter und Teams.
 5. **Führen zum Ziel!**

Selbsteinschätzung:

Aufgabe: Schätze Dich in den 5 Kernaufgaben selbst ein, diskutiere die Punkte mit Menschen, die Dich kennen, mögen, unterstützen. Diskutiere sie aber auch mit Kritikern von Dir! Werte die Einsichten mit Deinem Coach aus und entwickle einen Plan um herauszufinden, welches Potential die für die einzelnen Aufgaben hast und wie Du es entwickeln kannst.

„Wie stark bin ich als Leiter in diesen 5 Punkten?“:

1. Den gemeinsamen Auftrag/Vision/Ziel lebendig halten:

- ich kann einen Auftrag/Vision/Ziel von Gott empfangen
 - ich kann einen Auftrag/Vision/Ziel **begeisternd** an andere vermitteln.
 - ich kann einen Auftrag/Vision/Ziel **ganz gut** an andere vermitteln.
 - ich kann einen Auftrag/Vision/Ziel **weitgehend** an andere vermitteln.
 - ich kann einen Auftrag/Vision/Ziel **weniger gut** an andere vermitteln.
 -

Wie geht es Dir damit VISIONEN zu empfangen und zu vermitteln. Beschreibe Deine Praxis mit Beispielen ... (ggf. Rückseite verwenden)



Was ich dazu noch sagen will...

2. In meinem Verantwortungsbereich existiert Klarheit: wer – was – wann – warum – wie ... ?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> voll und ganz! | <input type="checkbox"/> in großen Stücken. |
| <input type="checkbox"/> manchmal. | <input type="checkbox"/> selten. |
| <input type="checkbox"/> | |

Beschreibe Dein Konfliktverhalten und Deinen Umgang mit KLARHEIT in Deinem Team ...

Was ich dazu noch sagen will...

3. Wie ich mit Sach- und Sozialkonflikten umgehe?

- | | |
|---|---|
| Sachkonflikte: | Sozialkonflikte: |
| <input type="checkbox"/> voll und ganz! | <input type="checkbox"/> voll und ganz! |
| <input type="checkbox"/> in großen Stücken. | <input type="checkbox"/> in großen Stücken. |
| <input type="checkbox"/> manchmal. | <input type="checkbox"/> manchmal. |
| <input type="checkbox"/> selten. | <input type="checkbox"/> selten. |
| <input type="checkbox"/> | |

Schildere ein aktuelles Beispiel aus Deinem Konfliktmanagement.



Was ich dazu noch sagen will...

4. Ich entwickle und fördere Leiter, Mitarbeiter und Teams in meinem Bereich...

- richtig gut! bin auf einem guten Weg.
- ich habe Hoffnung für die Zukunft. leider weniger gut.
-

Schildere Beispiele, wie Du das gerade machst:

Was ich dazu noch sagen will...

5. Führe ich zum Ziel?

- ja, das klappt richtig gut! zu vielen der Ziele.
- zu wenigen Zielen! sehr selten!
-

Schildere Beispiele, wie Du Ziele angestrebt und erreicht hast mit Deinem Team, Gruppe ...

Was ich dazu noch sagen will...



Was passiert, wenn das nicht passiert?

Aufgabe: Reflektiere und diskutiere mit Deinem Team: **Welche Folgen hat es, wenn sich Leiter in diesen Kernaufgaben nicht weiter entwickeln?**

Aufgabe 1: Halten den Auftrag/Vision/Ziel der Gemeinde/Gruppe/Team **nicht** lebendig

Folge:

Aufgabe 2: Sorgen **nicht** für die notwendige Klarheit: wer – was – wann – warum – wie ... ?

Folge:

Aufgabe 3: Begegnen **nicht** den Sach- und Sozialkonflikten.

Folge:

Aufgabe 4: Entwickeln- und fördern **nicht** ihre Leiter, Mitarbeiter und Teams.

Folge:

Aufgabe 5: Führen **nicht** zum Ziel!

Folge:
