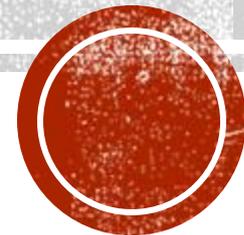


# **IMPULSTAG 2020**

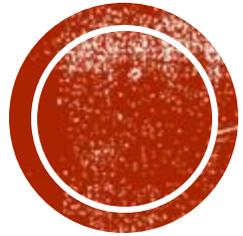
**Mit meinen Möglichkeiten  
Gottes Zielen dienen**



# ÜBERSICHT

- Thema: Mit meinen Möglichkeiten Gottes Zielen dienen – *Chancen und Herausforderungen in der Mitarbeit*
  - Teil 1 Eine gute **Mitarbeiterkultur** entwickeln
  - Teil 2 Gemeinsam oder einsam – die Chance der **Ergänzung**
    - Austausch und Tischgespräch
  - Teil 3 **Finden- fördern- freisetzen** – gute geistliche Spuren hinterlassen





# **MIT MEINEN MÖGLICHKEITEN GOTTES ZIELEN DIENEN.**

Was sind dann meine Möglichkeiten /Ressourcen?  
Was sind Gottes Ziele und Absichten?

# EPH 4: 11 FF

- Du *kannst* was
  - Du *bist* was
  - Du *sollst* was
- 
- 1 Petr 4: 10 ff



Mit meinen Möglichkeiten  
Gottes Zielen dienen.

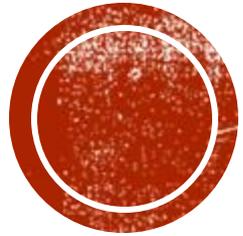


# FAZIT:

- Es geht **nicht** in erster Linie um die Begabung an sich, **sondern** um die Menschen, denen wir damit dienen. V. 12,16
- Die Gemeinde ist keine Plattform für die Darstellung unseres Könnens, sondern eine Möglichkeit zu dienen und unsere Berufung zu leben.
  - Berufen, ein brauchbares Werkzeug Gottes zu sein
  - Etwas zu sein zum Lobpreis seiner Herrlichkeit.

***„Ein Diener seiner Berufung hat Autorität,  
ein Knecht seiner Begabung hat nur sich selbst.“  
Martin Schleske.***





# TEIL 1



**Eine gute Mitarbeiterkultur entwickeln**

# FREIWILLIGEN- UMFRAGE

- Fast jeder Dritte in Deutschland über 14 Jahre engagiert sich ehrenamtlich.
  - 2014 engagierten sich 43,6 %
  - 2009 engagierten sich 35,9 %
  - 2004 engagierten sich 35,7 %
  - 1999 engagierten sich 34,0 % in Verbänden, Initiativen, Projekten...
- **Freiwilligensurvey (FWS)**, seit 1999 (alle 5 Jahre) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie.
- Erhebung zum bürgerlichen Engagement  
(freiwillige Bereitschaft zum Engagement von Personen ab 14 Jahren)



# UMFRAGE ZUR EHRENAMTLICHEN MITARBEIT

- **These:** Die **Bereitschaft** zum ehrenamtlichen Engagement ist eng **verbunden** mit den **organisatorischen Rahmenbedingungen**, in denen es stattfindet, und somit auch mit den Leitungskompetenzen der dafür Verantwortlichen.
- Ob sich jemand ehrenamtlich engagiert, hängt auch davon ab, **WO** er sich engagiert und **WIE er begleitet wird**.
- Wer in der Lage ist, die **Kompetenzen** in einer Gruppe zu **erkennen** und zu verknüpfen, wird sehr schnell die Potenziale einer Gruppe nutzen können.
- Quelle: Dietmar Nowotka. *Ehre, wem Ehre gebührt*. Erfolgreich Ehrenamtliche leiten. Oncken. 2008



# DAS POTENZIAL DES ANDEREN ENTDECKEN



René Magritte, 1936, Selbstporträt



# WEITERE ERGEBNISSE DER UMFRAGE

- Die Herausforderung besteht nicht darin, sie zum „jagen zu tragen“, sondern ihnen Gelegenheiten „zum jagen zu geben“. (entsprechende Rahmenbedingungen schaffen)
- Gesunde Menschen verfügen in der Regel über **ausreichend Eigenmotivation** und Energie.
  - Jeder will „Bedeutung“ haben und einen Unterschied machen
- Die typischen Appelle an Verantwortung, Pflicht oder Begabung (**allein**) sind langfristig kontraproduktiv.
  - (Moralischer Druck bringt Leute zum innerlichen Ausstieg)
  - Diese Faktoren spielen natürlich eine Rolle- aber nicht ausschließlich (innere Berufung / Gottesbeziehung...)



# MOTIVE (AUS DER UMFRAGE)

- Erstens: Ich will durch mein Engagement die Gesellschaft im Kleinen **mitgestalten. (Anteil haben)**
- Zweitens: Ich will durch mein Engagement vor allem mit anderen Menschen **zusammenkommen. (Gemeinschaft)**
- Drittens: Mein Engagement ist eine Aufgabe, die **gemacht werden muss** und für die sich jedoch schwer jemand findet. **(Sinn)**
- *Ehrenamt ist zu einer Art Tauschgeschäft geworden. Ich gebe was...und nehme was... (nicht nur idealistisches Ereignis)*



# ERWARTUNGEN (AUS DER UMFRAGE)

- *Erstens*: Die Tätigkeit muss „**Spaß**“ machen
- *Zweitens*: Das man mit sympathischen Menschen **zusammenkommt**
- *Drittens*: Dass man damit anderen Menschen **helfen kann**
- *Weitere*: etwas für's Gemeinwohl tun, eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern, Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeit haben, Anerkennung erhalten



# SCHLUSSEFOLGERUNGEN IM EINZELNEN:

## ▪ **Spaß:**

- Menschen wollen emotional befriedigt werden
- Räume zur Verfügung stellen, in denen Ehrenamtliche das tun können, woran sie Freude haben

## ▪ **Beziehungen**

- Zugehörigkeit, Anerkennung, Identität
- Der Beziehungsfaktor spielt beim Ehrenamt vielleicht die entscheidende Rolle- auf Dauer

## ▪ **Sinn**

- Ein Ehrenamtlicher will wissen, dass seine Tätigkeit Sinn macht und konkreter Nutzen erkennbar ist.



# EMPFUNDENER LERNBEDARF BEI JUNGEN MENSCHEN

- **Beziehung ist wichtig**
  - Lernen von anderen
- **Beteiligung ist wichtig**
  - Anteil bekommen
- **Ermutigung ist wichtig**
  - Unsicherheit überwinden
- **Persönliche Perspektive ist wichtig**
  - Berufungsfragen klären
- **Gott erleben ist wichtig**



# FÖRDERUNG VON EHRENAMTLICHEN

- Wer seine freiwilligen Helfer vernachlässigt, der verliert oft ganz wertvollen Einsatz.
- Auch hier sind Bedürfnisse vorhanden (sozialer Hunger)
  - **Bedürfnis nach Vorbildern**
    - Menschen orientieren sich zunächst an Menschen weniger an Ideen und Konzepten (Chancen und Herausforderungen in der Mitarbeit)
  - **Bedürfnis nach Sicherheit**
    - Menschen suchen einen Platz, an dem sie sicher agieren können (Spielregeln klar)
  - **Bedürfnis nach Orientierung**
    - Wo geht's lang? Was ist das Ziel? Was machen wir? Wofür tun wir das? (bringt Ruhe)
  - **Bedürfnis nach Unterstützung**
    - Wir schaffen es nicht allein- sind ergänzungsbedürftig- Potenziale erkennen und einsetzen (siehe Teil 2)
- Werden die Bedürfnisse längere Zeit nicht gestillt, geschieht oft der innere Ausstieg.



# SCHLUSSEFOLGERUNGEN:

- Erfüllte Erwartungen sind der Lohn der Ehrenamtlichen.
- Ehrenamtliche arbeiten zwar nicht für Geld, aber auch nicht „umsonst“.
- Wenn die Erwartungen nicht erfüllt werden, gibt es oft kein oder nur wenig Engagement.
- Die Währung, mit der hier bezahlt wird, ist eben nicht der EURO, sondern FREUDE, BEZIEHUNGEN und SINN.
- Sind wir zahlungsfähig?



# Kurzanalyse Mitarbeiterkultur

1. Gelingt sehr gut
2. Wir sind ganz gut unterwegs
3. Ist zufriedenstellend
4. Sollte verbessert werden
5. Ist mangelhaft oder nicht vorhanden

| Thema                            | Bewertung |   |   |   |   | Tendenz | Priorität | Bemerkung |
|----------------------------------|-----------|---|---|---|---|---------|-----------|-----------|
|                                  | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 |         |           |           |
|                                  |           |   |   |   |   | ↗ → ↘   | A, B, C   |           |
| Rekrutierung von Mitarbeitern    |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Begleitung von Mitarbeitern      |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Fortbildung von Mitarbeitern     |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Erkennung von Potenzial          |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Dauer der Mitarbeit              |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Klare Strukturen/Zuständigkeiten |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Feedbackkultur in der Gemeinde   |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Gelebte Wertschätzung            |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Einführung in die Aufgabe        |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Klarheit bei den Anforderungen   |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Gute Rahmenbedingungen schaffen  |           |   |   |   |   |         |           |           |
| Gemeinsame Entscheidungsfindung  |           |   |   |   |   |         |           |           |
| .....                            |           |   |   |   |   |         |           |           |



# ZITAT VON DIETMAR NOWOTTKA:

- *„Mitarbeitermangel ist zuallererst ein Führungsproblem, neben allen anderen Ursachen, die ebenso eine Rolle spielen können.“*



# EIGENE BETROFFENHEIT



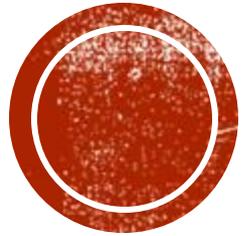
- Was sind Eure Beobachtungen im Hinblick auf eine sich verändernde MA- Kultur?
  - Wie gehen wir damit um?
  - Haben wir gute Antworten?



# EINSTIEGSFRAGEN

- Was sollte jemand können, um für die Herausforderungen (in eurer Gemeinde) vorbereitet zu sein?
- Wie lernt man das?
- Wie könnte eine passende Unterstützung/Hilfestellung aussehen?



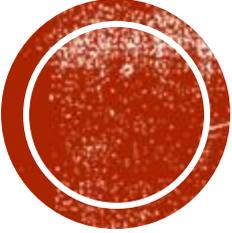


## TEIL 2



Gemeinsam oder Einsam?

- Die Chance und Notwendigkeit der Ergänzung



„DIE NOT LIEGT NICHT IN NOCH  
BEGABTEREN, INTELLIGENTEREN MENSCHEN,  
SONDERN IN *TIEFEREN* MENSCHEN

ZT. RICHARD FOSTER



# APG 6:3 - BIBL. KRITERIEN FÜR MITARBEITER

- Deshalb...wählt 7 Männer unter Euch aus...
  - **mit einem guten Ruf** - charakterliche Entwicklung
  - **geisterfüllt** sind – geistliche Entwicklung
  - **Weisheit** besitzen – Lebenskompetenz, **Reife** im Handeln und **im Dienst**.
    - Weisheit: angewandte Erkenntnis/ Umsetzung



# MITARBEITER FÖRDERN UND FORDERN

Begriffsklärung

- Förderung in 3 Bereichen
  - Das **geistliches Leben** im Fokus -  
*JÜNGERSCHAFT*
  - Die **Persönlichkeit/Charakter** im Fokus -  
*MENTORING*
  - Die **Dienstbefähigung** (Praxis) im Fokus -  
*COACHING*



# DIE BIBLISCHE HERAUSFORDERUNG

- Eph 4: 11-16 (Parallelstelle 1 Petr 4: 10+11)
  - ... zur **Ausrüstung** der Heiligen für das Werk des Dienstes (Befähigung), für die **Erbauung** des Leibes Christi, bis wir alle hingelangen....zur **vollen Mannesreife**, zum Maß der **vollen Reife** Christi. Denn wir sollen **nicht mehr Unmündige** sein...  
**Und JEDER Teil erfüllt seine besondere Aufgabe und trägt zum Wachstum der anderen bei....**
- **Reife:** *teleios*: vollendet. Es bezeichnet einen Erwachsenen im Ggs. zu Unmündigkeit und Kindheit; Das von Gott gesetzte Ziel zu erreichen, nämlich größere Christusähnlichkeit.
- **Unmündige:** *nepiazos*: unerfahren; Auffassungsgabe, die nicht ausgebildet ist; Anfänger (im Glauben)



# DER BEGLEITER IN VERSCHIEDENEN ROLLEN

- Ratgeber
- Feedbackgeber
- Türöffner
- Ermutiger
- Förderer
- Vorbild
- Lehrer
- Bewerter
- Gegenüber ...



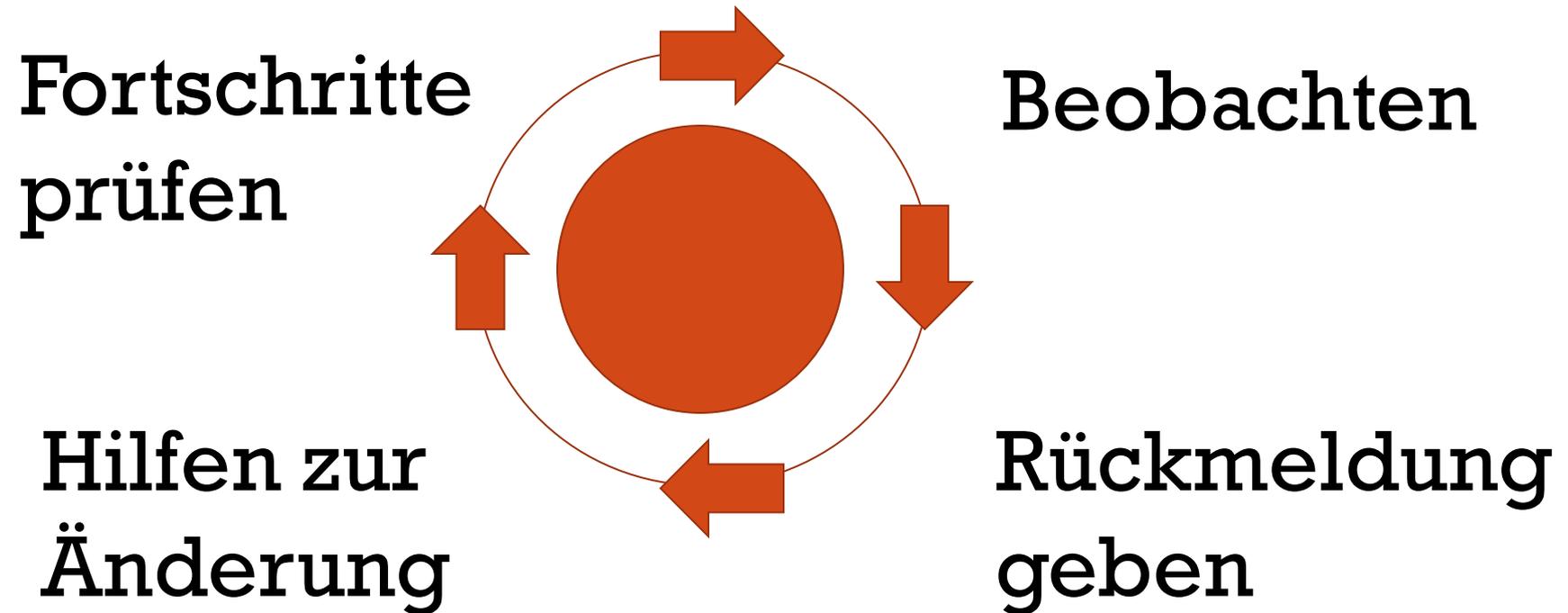
# BEGRIFFSVERSTÄNDNISSE

| Begriff                                   | Missverständnis  | Anliegen  | Bibl. Bezug               |
|---|--|---|---------------------------|
| Trainer                                   | „Alleswisser“  | Dienender Helfer  | 1 Petr. 4:10              |
| Spieler                                   | „Nichtswisser“   | Gemeinsame<br>Lernerfahrung                                 | Mt 11:28                  |
| Prozess (als geistliche<br>Hilfestellung) | Einseitig von „oben“<br>„den biegen wir uns zurecht“           | Gemeinsame Suche nach<br>der Spur Gottes                    | Ps 139: 23+24             |
| Begabung/Ressourcen                       | „Universalwerkzeug“ immer und<br>überall                       | Individuelle Förderung<br>Werteorientiert                   | Eph 4: 11 ff<br>Kol 2: 6  |
| Art und Weise                             | Manipulation, moralischer Druck,<br>Bevormundung, Entmündigung | Leistungslust gewinnen,<br>Freude an<br>Selbstverantwortung | 1 Petr. 4:11              |
| Ablauf                                    | „kennen ist nicht können!“<br>Wissen in Können transformieren  | Gemeinsames Einüben von<br>Erkenntnissen                    | Jak 1:22                  |
| Ziel                                      | Bestimmte Handlung oder<br>erwartetes Verhaltensmuster         | Persönlichkeitsentwicklung<br>/ Aufgabenbewältigung         | Röm 12:6<br>1 Kor 12: 4,7 |
| Fragestellung                             | Fragen beantworten müssen                                      | Für sich selbst Antworten<br>finden                         | 2 Kor 13:5                |

# BEGLEITUNG/FÖRDERUNG GESTALTEN

| Inhalt                       | „Trainer“   | „Spieler“  |
|------------------------------|---|--|
| Prozessverständnis           | „Lotse“<br>(Coaching: ung. Kocsi – Kutsche)   | „Kapitän“<br>Entscheidungsverantwortung                                    |
| Begleitung allgemein         | „Dienstleister“   | „Auftraggeber“   |
| „Annehmen“                   | Empathie als<br>Beziehungsdimension   | Offenheit/Ehrlichkeit/Integrität   |
| Umgang mit Herausforderungen | Erfahrungswissen aus ähnlichen<br>Situationen   | Suchen nach gemeinsamer<br>Problemlösung                                   |
| Kompetenzen                  | besitzt „Werkzeuge“ zur<br>Förderung  | hat vielfältige innere und äußere<br>Ressourcen (z.T. unentdeckt)          |
| Voraussetzungen              | Geistliche Grundeinstellung:<br>- Andere erfolgreich machen<br>- Sich zur Verfügung stellen | Geistliche Grundeinstellung:<br>- Lernbereit<br>- Hilfe in Anspruch nehmen |
| Ziele                        | Motivation stärken, Förderung von<br>Ressourcen   | Grenzen erweitern, zielorientiert<br>und effektiv arbeiten                 |
|                              |   |  |

# ***WACHSTUMSKREISLAUF***



# ***ÜBRIGENS***



- **Wertschätzung ist nicht blind für Schwächen. Sie stellt aber die Möglichkeiten ins Zentrum, nicht die Probleme und Grenzen.**



# ZITAT VON ANDY STANLEY

(IN: NEXT GENERATION LEADER) (SIEHE MINDMAP)

- *„Um als (Führungs-) Persönlichkeit so gut zu sein, wie sie nur können, müssen sie die Hilfe anderer in Anspruch nehmen. Selbsteinschätzung ist hilfreich, aber die Einschätzung (und Ergänzung) durch einen anderen ist unentbehrlich. Sie brauchen einen (Führungs-) Coach.“*

▪ - Seite 108



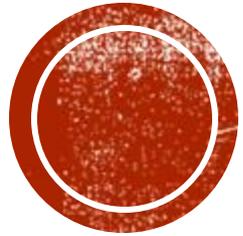
# DER SPAGAT



# NUTZEN VON ERGÄNZUNG/BEGLEITUNG

- Lern (zu)- gewinn
- Erschließung von Potenzial
- Gezielte Handlungsgestaltung
- Entwicklungsfortschritte
- Eigenverantwortung und Engagement erhöhen
- Bewältigung von Herausforderungen
- Klärung von Strukturen
- ...





# TEIL 3



Finden- fördern- freisetzen  
Gute geistliche Spuren hinterlassen

- **Vertrautsein mit der Herde**
  - Persönliche Investition in die einzelnen Teammitglieder
  - Wertschätzung beginnt mit Wahrnehmung
- **Das Potenzial der Schafe kennen**
  - Erkenne Stärken, Erfahrungen, Charakter, Motive...
- **Identifikation entwickeln**
  - Gewinne Vertrauen durch Authentizität und Integrität
  - Kommuniziere Werte und Auftrag/Vision
  - Vom IHR zum WIR
- **Geschützte Rahmenbedingungen bereitstellen**
  - Gut informieren, Angst nehmen
  - „Meckerern“ Einhalt gebieten
  - Zeige persönliche Präsenz
- **Führung gestalten**
  - Geh voran mit Überzeugung und Ideen, nicht Zwang
  - Stell Dich zu Deinen Leuten
- **Helfend eingreifen**
  - Schützen, unterweisen, Anteil nehmen
- **Das Herz des Hirten ist der Schlüssel**
  - nicht Methode, sondern Lebensstil
  - Mietling oder Hirte? Joh 10: 12f

# DIE KUNST DES HIRTEN

Buchtipps:

Kevin Leman &  
William Pentak

**Das Hirtenprinzip**

7 Erfolgsrezepte guter  
Menschenführung

Goldmann Verlag, München

2010

„Unser größter  
Wettbewerbsvorteil sind  
unsere Mitarbeiter“

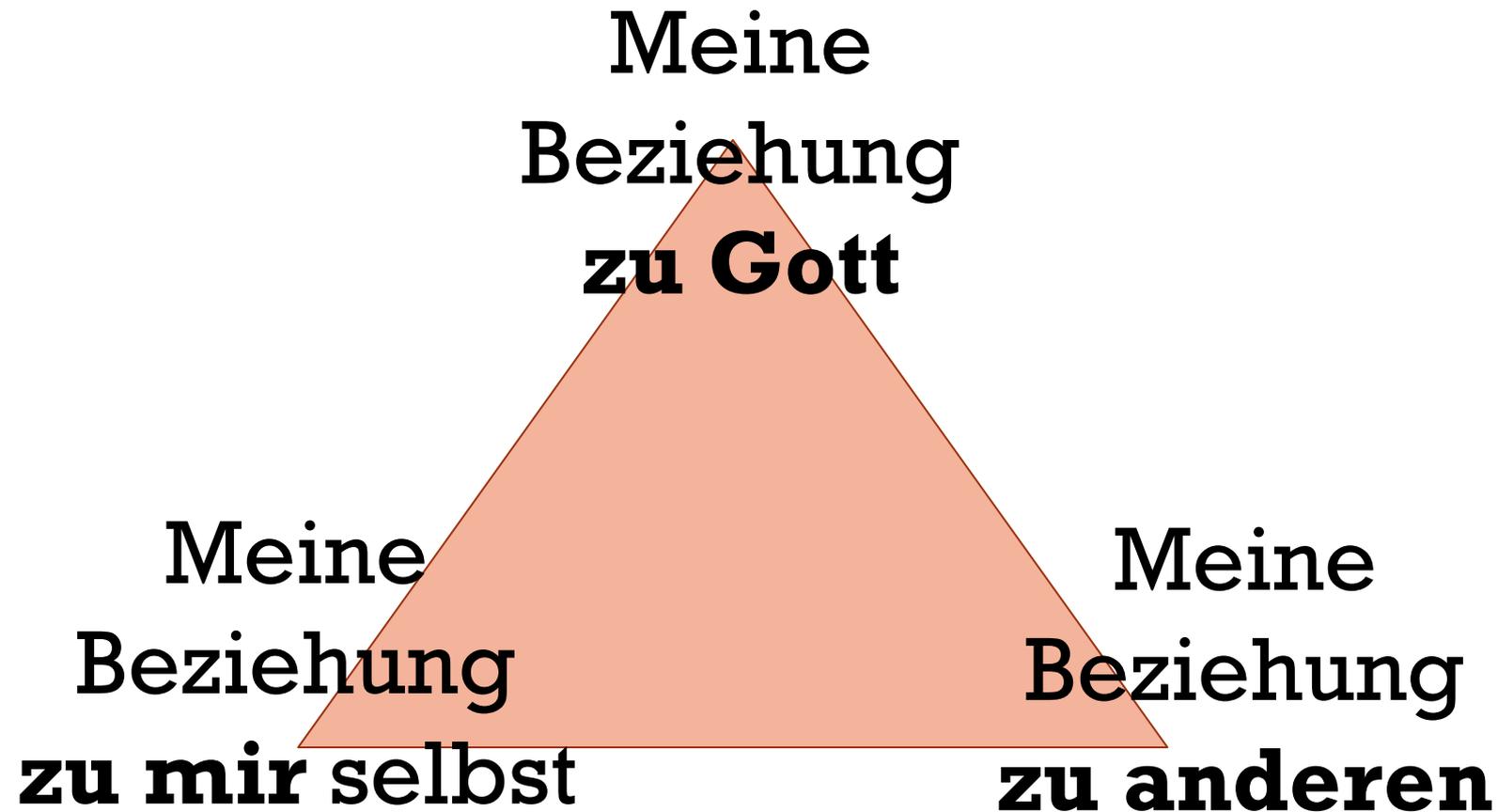


# Begleitung zur Eigenständigkeit finden- fördern- freisetzen

| Phase 1                                    | Phase 2  | Phase 3   | Phase 4   |
|--|--|---|---|
| „ richtig platzieren“                      | „Grenzen aufzeigen“  | „Defizite aufarbeiten“                                      | „volle Rechte geben“  |
| Passgenauigkeit finden                     | Selbstwahrnehmung fördern  | Selbstüberwindung, Hochmut ablegen, Schludrigkeit ausmerzen |   |
| Fähigkeiten und Bedarf soll übereinstimmen | Fragen stellen, damit der andere etwas lernt                             |   |   |
| Klares Anforderungsprofil                  |  |   | Chef zieht sich zurück. Weniger Bühne, mehr Zeit mit Einzelnen              |
| Leidenschaft finden                        |  |   | Chef wird informiert, nicht konsultiert                                     |
| Frage: Was kann jemand, ohne zu üben?      | <b>Ziel:</b> realistische Selbsteinschätzung, eigenes Potenzial erkennen | Ziel: Reife des Mitarbeiters                                | Frage: Wachsen die Leute freiwillig?<br><b>Ziel:</b> volle Eigenständigkeit |



# DIE 3 „KOMPONENTEN“



# ÜBERBLICK

- **Meine Beziehung zu Gott**
  - Die Qualität meiner Beziehung zu JESUS prägt mein Verhalten und meinen Dienst.
- **Meine Beziehung zu anderen Menschen**
  - Geistlich leiten – das Anliegen ANDERE zu fördern
- **Meine Beziehung zu mir selbst**
  - „Vor allem aber behüte dein Herz, denn dein Herz beeinflusst dein ganzes Leben“ Spr 4: 23





Bonheoffer: *Wenn du deine Seele nicht kontrollierst, werden deine Leidenschaften...dich (und andere) vom Weg abbringen.*



# WORUM ES WIRKLICH GEHT

- Die Effektivität deines Dienstes hängt nicht von deiner Showmasterfähigkeit ab, sondern von der Qualität deiner Beziehung zu Jesus.
- Geistliche Ziele werden durch geistliche Mittel erreicht.



*Sicherheit*

## **Sozialkompetenz:**

Fokus: die Beziehungen

- begleiten
- unterstützen
- vermitteln
- Potenzial entfalten

## **Systemkompetenz:**

Fokus: die Organisation

- steuern
- strukturieren
- zielen
- transparente Prozesse

*Orientierung*

## **Persönlichkeitskompetenz:**

Fokus: die Person

- vormachen
- zeigen
- darstellen
- prägen

*Vorbild*

## **Handlungskompetenz:**

Fokus: die Aufgabe

- umsetzen
- delegieren
- kontrollieren

*Unterstützung*

**Kompetenz:** erworbenes Wissen in Können transformieren, um wirksam zu handeln



# SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN...

- ...können Leute auf veränderte Situationen vorbereiten.
  - aufgabenübergreifend
  - funktionsübergreifend
  - situationsübergreifend
  - zeitübergreifend (lange Zeit aktuell)
  - dynamische Fähigkeiten
    - z.B. die Fähigkeit Beziehungen aufzubauen



# PERSÖNLICHE SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN

- Selbstkompetenz
  - Das eigene Leben meistern
- Sozialkompetenz
  - Das Miteinander meistern
- Sach- und Methodenkompetenz
  - Die Aufgabe meistern
- Theologische Kompetenz
  - Die geistliche Verantwortung meistern
- Führungskompetenz
  - Die Anleitung anderer meistern



# GRÖßTE BEFRIEDIGUNG

- „Wenn sie sich in eine Tätigkeit stürzen, die zum Bau des Reiches Gottes beiträgt und ihnen besonders am Herzen liegt, dann nutzen sie ihr Potenzial auf die reinste, unverfälschlichste Weise, die man sich nur denken kann.“
  - Bill Hybels in „Die heilige Ruhestörung“



# VORBILD SEIN

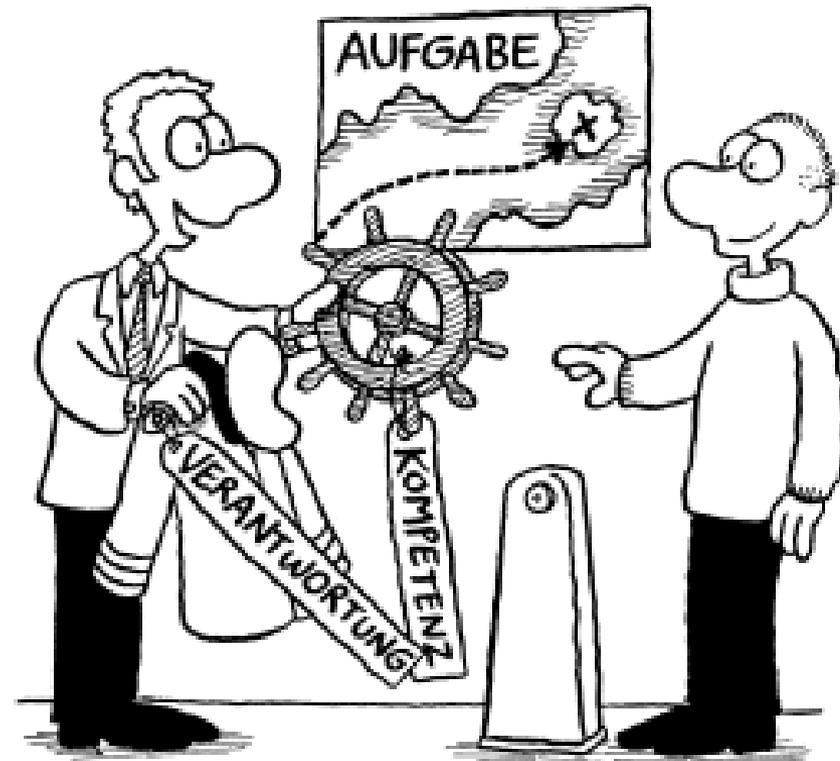
- *1 Tim 4: 12 Sei den Gläubigen ein Vorbild.....*

„Glaube wird vermittelt durch:

1. Vorbild
2. Vorbild
3. Vorbild“

**Zitat: Albert Schweitzer**

Deine eigene Leidenschaft ist ansteckend!



# KURZ ZUSAMMENGEFASST:

## Finden- fördern - freisetzen

- Potenzial entdecken (Bild Margritte)
- In das Potenzial investieren
- Verantwortung übertragen (und machen lassen)  
Zur Eigenständigkeit führen (siehe Phasenmodell)



# WAS WOLLEN MITARBEITER HEUTE?

- Begleitung
  - Qualifizierte Hilfestellung für ihre Arbeit
- Beteiligung
  - Integration in die Entscheidungsfindung
- Bewertung
  - Echtes und hilfreiches Feedback

Mitarbeiter prägen, weniger durch formelle Macht/Position oder Gesetze, sondern durch das eigene Vorbild und meine Persönlichkeit.

**Einfluss** auf die Leute ist entscheidender als Macht/Position.



# GRÜNDE FÜR FRUSTRIERTEN AUSSTIEG

- **Zerplatzte Ideale**
- **Glaubenskrisen**
- **Verlust der Perspektive**
- **Konflikte** (Schwierigkeit mit Menschen)
- **Umgang mit Lob und Kritik**
- **Ehe und Familie**
- **Eigener (und fremder) Erfolg und Misserfolg**



# GRÜNDE FÜR FRUSTRIERTEN AUSSTIEG

## ▪ **Zerplatzte Ideale**

- Fehlende Unterstützung
- Kritik an der eigenen Arbeit
- Nicht gefragt werden

## ▪ **Glaubenskrisen**

- Anfechtung und Zweifel
- Rückzug führt zur weiteren Distanz

## ▪ **Verlust der Perspektive**

- Ratlosigkeit, weil die Richtung fehlt
- Menschen wollen wissen, warum sie etwas tun

## ▪ **Konflikte** (Schwierigkeit mit Menschen)

- Geistliche Herausforderung
- Zweckfreie Zeiten einplanen

## **Umgang mit Lob und Kritik**

Kultur des Lobes und der Kritik entwickeln

## **Ehe und Familie**

Zur eigenen Ausgewogenheit finden

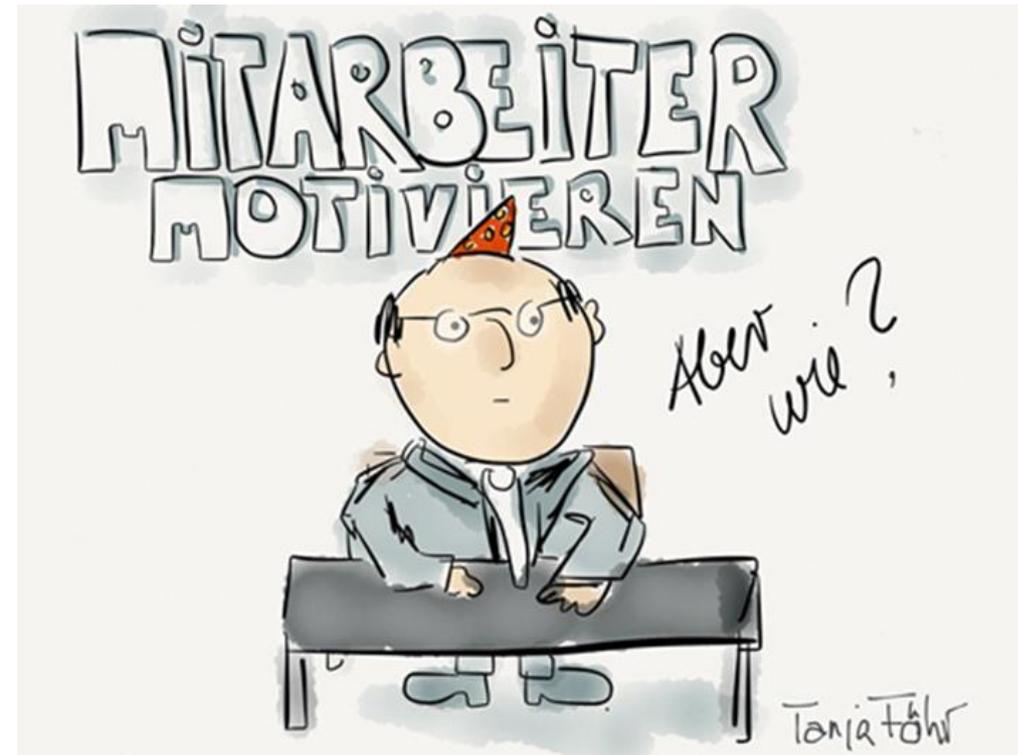
## **Eigener (und fremder) Erfolg oder Misserfolg**

Neid auf die Erfolge anderer  
Dominanz und Unterdrückung  
Verachtung der Schwachen  
(gegen Ideale)  
Ehrsucht



# DIE 4 DIMENSIONEN VON LEISTUNG

- **Leistungsbereitschaft**
  - Das „Wollen“
- **Leistungsfähigkeit**
  - Das „Können“
- **Leistungsmöglichkeit**
  - Das „Dürfen“
- **Leistungsumsetzung**
  - Das „Tun“



# **DIE BERUFUNG ERKENNEN:**

- **Jeder hat eine eigene Bestimmung für sein Leben.**
- **Du lebst erfüllt, wenn du darin lebst.**
- **Nicht jeder entdeckt seine Berufung.**
- **Unser Auftrag hängt von der individuellen Ausrüstung ab.**
- **Wir werden Gott dafür Rechenschaft geben müssen.**



# BAUSTEINE EINER BERUFUNG:

- Natürlichen Fähigkeiten
- Geistliche Gaben
- Innere Sehnsüchte
- Ausrichtung auf Gottes offenbarte Ziele
- Früchte deines Lebens
- Bestätigung und Anerkennung anderer
- Leidenschaft und Überzeugung
- Erfüllung und Befriedigung

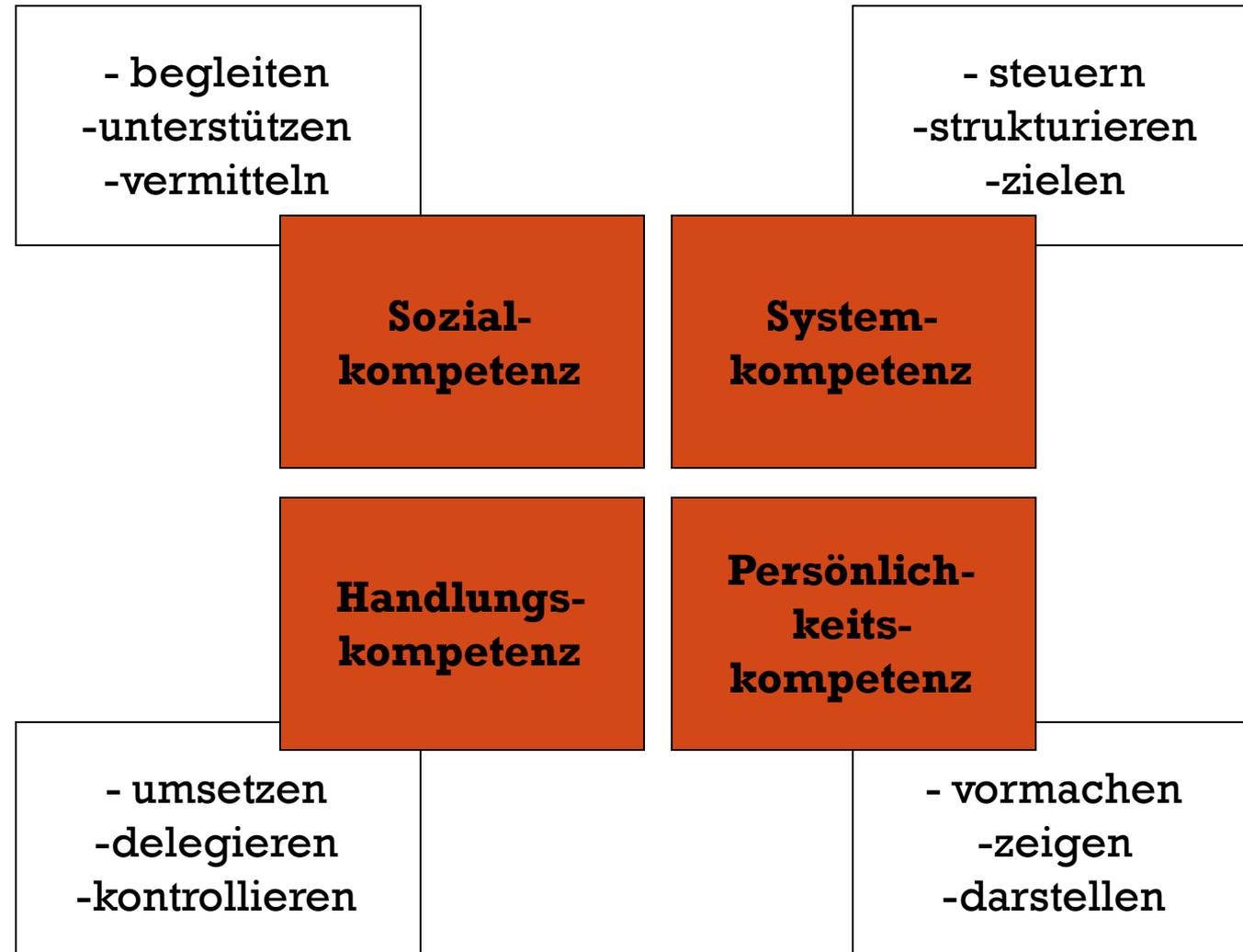


# DIE FRAGE NACH DER MOTIV-ATION?

- Unsere Motivation hat etwas mit unserem MOTIV zu tun?
  - Was ist also das Motiv meiner Arbeit?
- Motiv = die Kraft, etwas zu wollen; der Wunsch etwas zu gestalten oder zu bewirken
- Zwei Aspekte:
  - Die Person: Der innere Antrieb, Wünsche, Dienstbereitschaft, Berufung
  - Die Situation: Rahmenbedingungen, Gestaltungsraum



# KOMPETENZEN (WISSEN IN KÖNNEN TRANSFORMIEREN)



# SOZIALKOMPETENZ

- Kommunikative Fähigkeiten einer Person
- Beziehungen konstruktiv gestalten können

- Mein Gegenüber bewusst wahrnehmen
- Achten auf die Bedürfnisse des anderen
- Vereinbarungen treffen

- begleiten  
- unterstützen  
- vermitteln

Sozial-  
kompetenz

Wer übernimmt die moderierende Rolle?

Wer zeigt Kooperationsbereitschaft?

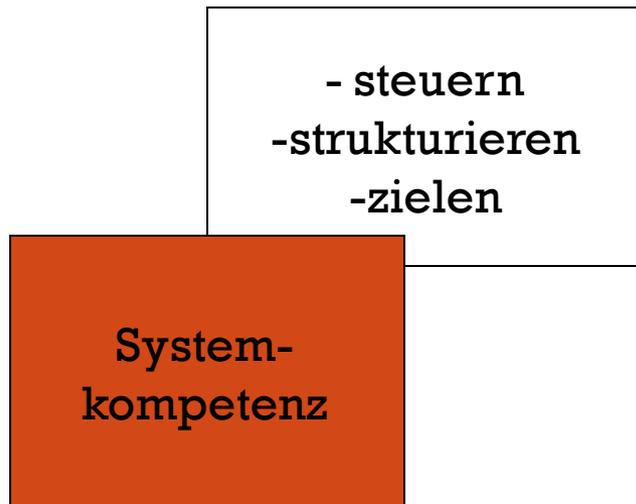
Wer sorgt für Harmonie im Team?

Wer vermittelt?



# SYSTEMKOMPETENZ

- Das ganze Gefüge im Blick haben
  - Sie Strukturen immer wieder den aktuellen Bedürfnissen anpassen
  - Strukturen sind Voraussetzung, damit Leben sich entfalten kann.
    - Klare Vorstellungen von Zielen
    - Kenntnisse der Entwicklungsphase
    - Angemessene Strukturen
    - Aufgaben und Verantwortlichkeiten klären
- Wer entwickelt neue Ideen?  
Wer hat das Ganze im Blick?  
Wer steuert Prozesse, die zum Ziel führen?  
Wer interessiert sich für Zusammenhänge?



# PERSÖNLICHKEITSKOMPETENZ

- Welches Bild (Image) gebe ich ab?
  - Viele haben einen klaren Rahmen, aber kein wirkliches Bild entsteht.
- Menschen orientieren sich an Menschen.
  - Mein Potenzial erkennen
  - Mein Wesen entdecken
  - Mein eigenen Stil leben
  - Mit meiner Geschichte leben

Persönlich-  
keits-  
kompetenz

- vormachen  
-Zeigen  
-darstellen

Wer hat Ausstrahlung?

Wer kann sich selbst gut leiten?

Wer vermittelt Sicherheit?

Wer hat sich selbst im Griff?



# HANDLUKSKOMPETENZ

- Die Handlungskompetenz hat die Aufgaben im Blick.
- Es ist die Fähigkeit, Aufgaben zu definieren, sie zu organisieren und für ihre Erledigung zu sorgen, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

- Projektmanagement
- Aktionspläne mit Verantwortlichen
- Gute Arbeitsbedingungen schaffen

Wer bleibt an der Sache dran?

Wer überprüft die Ergebnisse?

Wer korrigiert und verbessert?

Wer delegiert klar und präzise?



# VIELEN DANK!

- Gottes Segen für Euren Einsatz.

- Ganz persönlich und in Eurer Aufgabe

- 1 Kor 15: 58

- *Deshalb bleibt fest und unerschütterlich im Glauben, liebe Freunde, und setzt euch mit aller Kraft für das Werk des Herrn ein, denn ihr wisst ja, dass nichts, was ihr für den Herrn tut, vergeblich ist.*

