



# 9 LÖSUNGSANSÄTZE FÜR GEMEINDELEITER



The Hardy Group

## Wir befragten über 1.100 Pastoren und Gemeindeleiter und das Ergebnis ist überraschend klar.

Bei den Gemeindeleitern steht an 1. Stelle der Wunsch, selbst zu wachsen und zu sehen, wie die Menschen aus dem eigenen Umfeld auch innerlich weiterkommen. Sie wollen sich in ihrer Persönlichkeit weiterentwickeln. Sie wollen ihre Führungsqualitäten verbessern und anderen helfen, ihren Führungsstil zu optimieren.

Sie wollen ihr Arbeitspensum besser managen können und ihren Gemeindedienst in eine gute Balance zu ihrem Privatleben bringen. Sie wollen bessere Entscheidungen treffen können und herausfordernde Situationen besser bewältigen.

Einfach ausgedrückt...

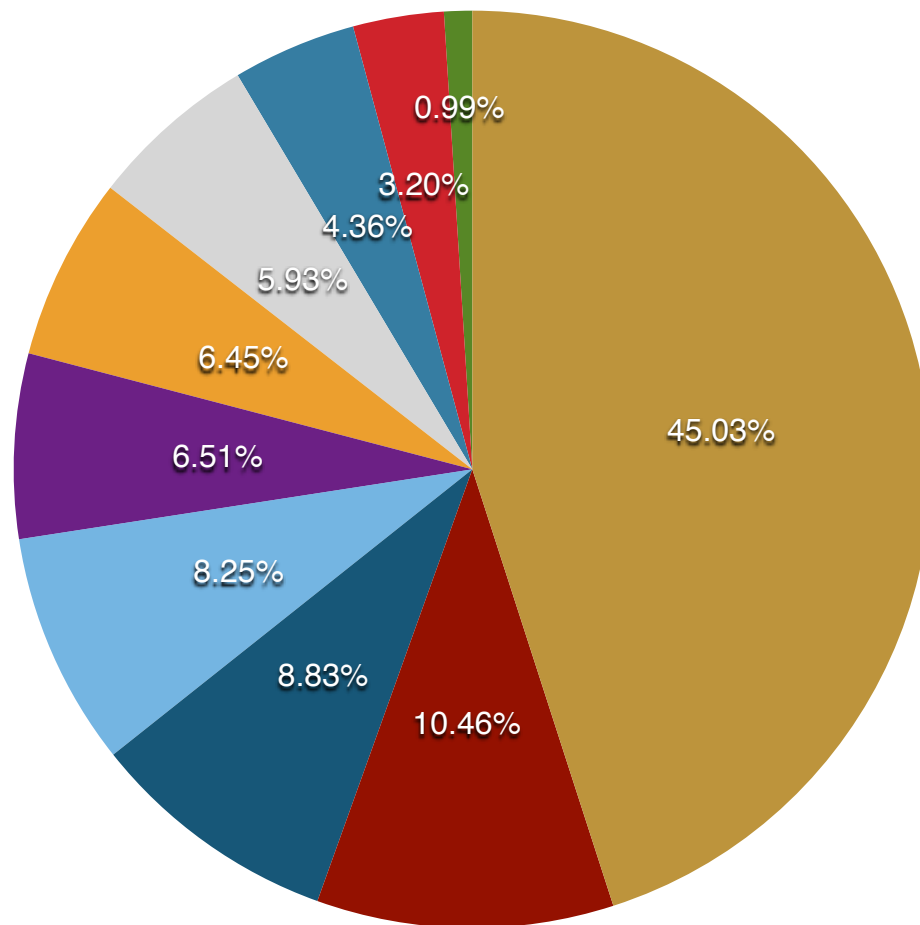
Sie wollen wachsen!

Sie wollen besser werden!

Sie haben verstanden, dass ihr eigenes Wachstum das Wachstum bei anderen fördert und ihnen hilft, besser zu werden. Das bringt den gesamten Dienst der Gemeinde vorwärts. Und wenn der Dienst der Gemeinde insgesamt besser wird, wird die Gemeinde wachsen und an

## UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE DER HARDY GROUP

Bereiche, die laut den  
Gemeindefleitern die meiste  
Aufmerksamkeit brauchen



- Führungsqualitäten & Persönliches Wachstum
- Kultur & Gesellschaft
- Gemeindegrowth
- Fähigkeit, dienstübergreifend zu arbeiten
- Administration
- Ehrenamt
- Jüngerschaft
- Systeme & Strategien
- Dienstbereiche
- Steuerung & Koordination

## UNSERE ANALYSE

Wir von der Hardy Group haben uns gefragt, warum es so eine große Nachfrage im Bereich „Führungsqualitäten & Persönliches Wachstum“ gibt. Warum suchen Gemeindeleiter hier nach Hilfsangeboten? Eine überwältigende Mehrheit hat sich für diesen Bereich entschieden. Warum? Das kann nicht an mangelndem Schulungsmaterial liegen. Bücher für Führungskräfte gehören mit zu den am meisten veröffentlichten Themenbereichen!

Es liegt nicht an fehlenden Zielen.

Es liegt nicht an fehlendem Wissen.

Es liegt nicht an fehlender Schulung.

Es liegt nicht an fehlender Hingabe.

Warum also ist das so?

**Wir kamen auf drei Hauptaspekte, warum das Bedürfnis von Leitern nach persönlichem Wachstum und in ihrer Leitungsfunktion so groß ist.** Dies sind allgemein gültige Rückschlüsse. Kein Leiter gleicht dem anderen und es ist uns bewusst, dass die Aspekte nicht für jeden Einzelnen gleich gelten.

Doch allgemein gesprochen scheint es, als wären diese drei Aspekte die Hauptgründe, warum die Nachfrage der Pastoren und Gemeindeleiter im Bereich „Führungsqualitäten & persönlichem Wachstum“ so enorm groß ist.

## **1. Rückschluss**

### Zielgerichtet sein und bleiben

***Leiter arbeiten nicht zielgerichtet daran, hier Schritte zu gehen, weil:***

- *zu viel anliegt*
- *zu viele Aufgaben zu erledigen sind*
- *zu viele Beziehungen unter einen Hut zu bringen sind*
- *zu viele Veranstaltungen zu planen sind*
- *zu viele Besprechungen durchzuführen sind.*

*Zeit ist ein wertvolles Gut und wenn etwas nicht im Kalender steht, wird es nicht gemacht. Wenn man nicht zielgerichtet an Entwicklungen arbeitet, werden Aufgaben immer vorrangig behandelt. Folglich stehen Entwicklungen immer zurück.*

## **2. Rückschluss**

### Strategische Fokussierung

***Leitern fehlen oft Strategien. Gerne würden wir eure Antwort auf folgende Frage hören:***

**Hast du eine Strategie?**

Unsere Untersuchungen ergaben, dass die meisten Menschen keine haben. Sie haben keinen Plan parat. Tag für Tag, Woche für Woche und Jahr für Jahr gehen sie ohne eine Strategie, wie sie selbst im Bereich ihrer Führungsqualitäten und der Persönlichkeitsentwicklung reifen können, durchs Leben.

### **3. Rückschluss**

## Synthese

Leiter verinnerlichen oftmals das, was sie erreichen wollen, nicht. Ihre Ideen für das Wachstum als Leiter und ihrer Persönlichkeit werden so nicht Teil ihrer selbst.

Anders ausgedrückt: Leiter lesen vielleicht Artikel oder hören Veröffentlichungen zum Thema und sagen „Wow, das ist großartig!“, doch dabei belassen sie es. Es interessiert sie zwar, aber es erreicht nicht ihr Herz. Und deshalb bleiben sie als Leiter und als Persönlichkeit so, wie sie sind und fragen sich weiterhin, wie sie innerlich wachsen können.

## WAS TUN?

Wir haben neun wesentliche Schritte definiert, die dabei helfen, sowohl persönlich wie auch innerhalb des Dienstes zu wachsen. Wir ermutigen euch, sich die Zeit zu nehmen, diese zu studieren und zu reflektieren, wie ihr selbst wachsen und reifen könnt.

Seid nicht wie viele andere, die sie zwar lesen und sagen „Wow, das ist großartig!“, sich dann aber gleich dem nächsten Thema zuwenden. Die meisten Menschen können das, was sie lesen, nicht gleich umsetzen – es sei denn, sie weichen von der Norm ab.

Das bedeutet: Bewegt jeden einzelnen Punkt so lange in euch, bis ihr ihn praktisch umsetzen könnt. Dann wendet euch dem nächsten Punkt zu.

**Los geht's...**



# 1

## *Erstellen eines Wachstumsplans*

### 1. Erstellen eines Wachstumsplans

Viele Menschen haben keinen Plan parat, wie sie wachsen können und sie haben auch keinen Plan, wie sie ihren Mitarbeitern helfen können, zu reifen. Mit „keinen Plan“ meinen wir keinen Mechanismus, um das Ziel auch zu erreichen. Und wenn man das Ziel nicht anpeilt (plant), wird man es auch nicht treffen.

Es geht uns hier nicht unbedingt um die Zielsetzung. Natürlich gehört die dazu, doch unser Ziel in unserem Falle ist das eigentliche Wachstum. Deshalb geht es um die Entwicklung einer Strategie, um Wachstum zu erreichen.

**Welche Wege gibt es für dich als Leiter, deine Führungsqualitäten zu verbessern?**

**Welche Wege gibt es, deinen Mitarbeitern zu helfen, damit auch sie reifen?**

# 2

## *Zeitplanung für die Entwicklung der eigenen Leiter - Persönlichkeit*

### 2. Zeitplanung für die Entwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit

Leiter, die in ihren Leitungskompetenzen beständig wachsen, haben nicht nur einen Plan parat, sondern sie setzen diesen Plan auch um. Anders gesagt: Sie lassen ihn wahr werden, irgendwie. Sie integrieren ihn!

Zeit ist für jeden von uns ein wertvolles Gut und an Arbeit wird es nie mangeln. Jeder rennt von einer Aufgabe zur nächsten und nur wenige haben es im Griff.

Der beste Weg, sicherzustellen, dass sich Leiter Zeit für ihre persönliche Weiterentwicklung nehmen, ist, sich Zeitfenster dafür zu blocken. Anders gesagt: Man setzt sich einen fest begrenzten Zeitrahmen am Tag, in der Woche oder im Monat, in dem man sich nicht von anderen Dingen ablenken lässt, um seinen eigenen Plan der persönlichen Weiterentwicklung zu verfolgen.

Deshalb sollte man sich diese Zeitfenster unbedingt in den Kalender eintragen. Wenn sie nicht im Kalender stehen, wird man sie auch nicht einhalten. Trotz bester Absichten hat das Leben seine eigene Dynamik. Irgendetwas passiert, wichtige Dinge stehen plötzlich an und wenn wir unserer persönlichen Entwicklung keine Priorität eingeräumt haben, wird sie hinten anstehen.

**Welche Termine solltest du aus deinem Kalender streichen?**

# 3

## *In Teams investieren*

### 3. In Teams investieren

Sich in andere zu investieren, setzt ein gewisses Maß an Sorgfalt, Engagement und Beständigkeit voraus. Auch wenn einem diese Aufgabe manchmal überflüssig vorkommt, ist sie doch eine äußerst wichtige Vorgehensweise, die die gesamte Organisation stärkt.

Sie zwingt einen, selbst innerlich zu wachsen, damit man das auch vorlebt, was man andere lehrt. Und natürlich motiviert es auch das Team, sich weiterzuentwickeln. Denn der Status Quo ist offensichtlich nicht gut genug.

Wenn man sich in sein Team investiert, hängt man die Latte höher. Die Leistungsqualitäten der Mitarbeiter werden vorangetrieben. Wenn sich die Mitarbeiter entwickeln, verbessert sich ihre Fähigkeit, andere anzuleiten und dann wird auch der gesamte Gemeindedienst optimiert.

**In welche Mitarbeiter solltest du dich zielgerichtet investieren?**

**In welchem Turnus solltest du dich in sie investieren?**

# 4

## *Auf andere hören*

### 4. Auf andere hören

Leiter, die von ihrer Persönlichkeit her nahbar und bereit sind, auf andere zu hören, haben beste Chancen auf Wachstum. Auch wenn ihr es vielleicht nicht gerne zugeben mögt, aber auch ihr habt Schwächen. Jeder hat sie.

Es wird euch selbst zugutekommen, wenn ihr es anderen gestattet, euch zu korrigieren. Wenn andere euch Feedback geben oder etwas Bestimmtes ansprechen, dann reflektiert das Gesagte.

Das heißt nicht, dass man alles, was sie sagen, auch so akzeptieren muss. Doch manchmal kann man unnötige Baustellen vermeiden, indem man auf die Rückmeldungen anderer hört.

**Welche Menschen deines Vertrauens dürfen offen und ehrlich Dinge bei dir ansprechen?**

**Bist du bereit, auf andere zu hören und ihre Rückmeldungen zu überdenken?**

# 5

## *Tue, was nur du tun kannst*

### 5. Tue, was nur du tun kannst

Aufgaben zu delegieren, kann manchmal sehr schwierig sein. Denn dann muss man loslassen und es kann sein, dass die Aufgabe in deinen Augen nicht „richtig“ ausgeführt wird. Doch wenn man seine Zeit dafür verwendet, einzelne Details selbst auszuarbeiten und sich immer um alles selbst zu kümmern, bedeutet das:

- Die eigene Persönlichkeit entwickelt sich nicht weiter
- Man gibt anderen nicht die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln

Eure Aufgabe ist es, zu leiten und die Vision zu vermitteln. Deshalb solltet ihr NUR die Dinge tun, die nur ihr selbst tun könnt und andere Dinge delegieren.

**Auf welche Dinge solltest du dich in deiner Rolle als Leiter konzentrieren, die niemand anders übernehmen kann?**

**Welche deiner Aufgaben solltest du von deiner To-Do-Liste streichen?**

# 6

## *Denke groß*

### 6. Denke groß

Denke groß und mache Pläne für deine persönliche Weiterentwicklung und die Entwicklung deiner Gemeinde. Wenn man weiterhin so denkt, wie man bisher gedacht hat, hält man einen Menschen und auch den gesamten Gemeindedienst klein.

In einem Wachstumsprozess kann man gar nicht die bisherige innere Einstellung behalten. Denn wenn man größer denkt, erweitert sich der Horizont. Man ist in der Lage, andere mit viel größerer Effektivität anzuleiten.

**Wenn alles möglich wäre, was würdest du gerne in deinem Leben und in der Gemeinde verwirklichen wollen?**

**Was hält dich zurück, diesen Traum Realität werden zu lassen?**

# 7

## **Notwendige Veränderungen**

### 7. Notwendige Veränderungen

Menschen können dazu neigen, ihr persönliches Wachstum im Keim zu ersticken, wenn notwendige Veränderungen anstehen. Die meisten Menschen vermeiden Veränderungen. Doch bei jedem wachstumsfähigen Organismus muss irgendwann Veränderung einsetzen oder er verfällt. Das gilt auch für Personen und Organisationen.

Ja, Veränderungen sind schwierig; sie sind einfach wirklich schwierig. Und sie machen auch nicht unbedingt immer Freude. Doch sie sind absolut notwendig, um wachsen zu können. Ganz gleich, ob jemand in seiner Persönlichkeit oder als Leiter reifen möchte, oder er den Gemeindedienst insgesamt oder die Führungsqualitäten seiner Mitarbeiter voranbringen möchte – das ist nur durch Veränderungen möglich.

**Welche Veränderung ist bei dir notwendig, damit du weiter wachsen kannst?**

**Was hindert dich hauptsächlich daran?**

# 8

## **Bereitschaft zu Vernetzung**

### 8. Vernetzungsbereitschaft

In dem Buch der Sprüche wird sehr zutreffend beschrieben, dass Eisen durch Eisen geschärft wird. Es ist gut, mit anderen zu interagieren, wenn man sich weiterentwickeln will. So bleibt man selbst wach und ansprechbar. So lernt man dazu. Und so erlebt man Unterstützung. Und es hilft einem, sich als Leiter so zu entwickeln, wie Gott es sich gedacht hat.

Im Gemeindedienst kann man sich manchmal einsam fühlen und fragt sich vielleicht: „Geht es nur mir so?“ Vielleicht fühlst du dich, wie auf einer einsamen Insel. Das bist du aber nicht.

Durch eine Vernetzung mit anderen wird man unterstützt, gestärkt und auch ermutigt. Das hilft einem dabei, sich weiterzuentwickeln und effektiver zu leiten.

**Bist du Teil eines Netzwerkes, in welchem du mit anderen regelmäßig austauschst?**



# 9

## ***Beständige Weiter- entwicklung***

### 9. Beständige Weiterentwicklung

Wachstum sollte niemals enden. In dem Moment, wo man aufhört zu wachsen, fängt man an abzubauen. Die Leiter, die fortwährend nach Wegen suchen, sich weiterzuentwickeln, werden auch immer bessere Führungspersönlichkeiten werden.

Menschen, die meinen, „angekommen“ zu sein und nichts mehr nötig zu haben, lassen stark nach. Sie bemerken oftmals nicht sofort, dass sie so nach und nach ihr Wachstum im Keim ersticken.

Wer wachsen will, darf nicht selbstzufrieden sein. Die innere Sehnsucht, sich weiterentwickeln zu wollen, hilft einem dabei, zielgerichtet und fokussiert zu bleiben.

Wir von der Hardy Group möchten, dass ihr euch weiterentwickelt. Und nur darum geht es uns. Wir glauben, dass diese neun Lösungsansätze euch helfen werden, sowohl persönlich wie auch als Leiter zu wachsen.

## UNSER GEBET

Lieber Gott,

bitte schenke jedem Mann und jeder Frau, die unsere Ausarbeitungen gelesen haben, die Fähigkeit, das zu erkennen, was du noch für sie bereithältst.

Lasse ihre Gemeinden florieren, weil du in ihnen wirkst, damit sie bessere Leiter werden.

Lasse sie ihre Gaben als Geschenke von dir begreifen, damit sie persönlich und als Leiter reifen können.

Lasse sie anderen Leitern helfen, damit diese dann in ihren Bereichen ebenso handeln.

Du bist derjenige, der uns befähigt und ausrüstet und wir danken dir, dass du das gerade heute in uns bewirkst.

Amen

Join a network of  
**EVERYDAY PASTORS AND  
LEADERS FOR ALL THINGS  
CHURCH**

The Hardy Group is a network of pastors and leaders striving to lead better in order to expand their influence and make a difference. By being a part of The Hardy Group, you'll have access to our consulting, coaching, and other resources designed to make you better.

JOIN THE NETWORK



Join a network of  
**EVERYDAY PASTORS  
AND LEADERS FOR ALL  
THINGS CHURCH**

The Hardy Group is a network of pastors and leaders striving to lead better in order to expand their influence and make a difference. By being a part of The Hardy Group, you'll have access to our consulting, coaching, and other resources designed to make you better.

[TheHardyGroup.org](http://TheHardyGroup.org)