

Entwicklung durch strukturierte Gespräche mit Mitarbeitenden

Wer offizielle Gespräche mit Mitarbeitenden im Kontext von Gemeindearbeit führen will, der sollte klargestellt haben, dass diese Gespräche regelmäßig mit allen verantwortlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geführt werden. Es sollte keine Überraschung sein, wenn ein Gründer oder eine Gründerin bzw. ein Leiter oder eine Leiterin zu solch einem Gespräch einlädt. Folgender Leitfaden kann für solch ein Gespräch hilfreich sein:

Leitfaden für Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitendenⁱ

1. Gebet um Führung und Weisheit

.....

2. Wie geht es dir persönlich, familiär, beruflich, geistlich?

.....

.....

.....

.....

3. Wie entwickelt sich dein Dienstbereich? Konntest du die verabredeten Ziele erreichen? Welche Herausforderungen gibt es aktuell? Welche Unterstützung benötigst du, um den nächsten Schritt zu gehen?

.....

.....

.....

.....

4. Welche nächsten Schritte und Ziele vereinbaren wir?

.....

.....

5. Wann treffen wir uns das nächste Mal?

.....

6. Gemeinsames Gebet

.....

Kollegiale Entwicklungsgespräche

Eine weitere Form, Mitarbeiterentwicklungsgespräche zu führen, kann auch in einem vertraulichen kollegialen Kontext erfolgen. Fahren Sie mit Ihrem Leitungsteam zu einem gemeinsamen Wochenende. Eine Freizeit ist für die Teilnehmenden ein vertrauter und sicherer Rahmen, um sich vor Gott und einander zu öffnen.

Jeweils zwei Personen aus dem Leitungsteam nehmen sich zwei bis drei Stunden Zeit, um anhand eines Fragebogens über die eigene geistliche Entwicklung zu sprechen. Eine Person ist der Fragesteller oder die Fragestellerin, der oder die andere antwortet und dann umgekehrt. Die Ergebnisse werden festgehalten und helfen dem Leiter oder der Leiterin, die eigenen Entwicklungsfelder zu definieren.

Fragebogen

1. Wie würdest du deine Beziehung zu Jesus beschreiben?
(wachsend, stagnierend, abnehmend, erlöschend,?)
2. Wie baust du dich geistlich selbst auf?
(Bibellesen, Lobpreis, Gespräche, Bücher)
3. Welches Bibelwort hast du dieses Jahr als ein Wort von Gott für dich erfahren?
(.....)
4. Wie würdest du deine Beziehung zu den Mitarbeitenden deines Dienstbereiches beschreiben?
(heiß und innig, lauwarm, kühl und distanziert,)
5. Wie schätzt du deine Leidenschaft und dein Engagement für deinen Dienstbereich ein?
(sehr stark, stark, weniger stark, schwach,.....)
6. Welche Lernfelder möchtest du neu entdecken?
(.....)
7. Welche Unterstützung benötigst du, um deinen Dienstbereich zu entwickeln?
(.....)
8. Wo siehst du dich selbst (Bereich Gemeinde) in drei Jahren?
(.....)
9. So erlebe ich dich in deinem Dienst, in der Gemeinde, privat.
(.....)
10. Gemeinsames Gebet

Mentoringbeziehung

Zu den Schlüsselkompetenzen von Mentoring gehört es, die richtigen Fragen zu stellen. Fragen zu stellen bedeutet, Antworten zu bekommen. Indem der Menti Antworten formuliert, kann er oder sie selbst feststellen, wo er oder sie sicher oder unsicher ist, was verstanden wurde oder nicht. Fragen führen zu neuen Informationen und generieren neue Fragestellungen. Fragen können konfrontieren und Lösungen hervorbringen. Fragen zu stellen bedeutet, Interesse zu zeigen und signalisiert die Bereitschaft mitzuhelfen, Antworten zu finden. Fragen können nach Lebensbereichen sortiert werden.

- Einstieg: Wie geht es dir?
- Leben feiern: Was war dein größter Erfolg im letzten Monat?
- Private Sorgen: Was macht dir im Blick auf deinen Partner bzw. deine Partnerin Mühe?
- Strategisch planen: Wie gelingt die Multiplikation von Leitenden?
- Evangelisation: Wie hoch ist dein Wunsch, das Evangelium zu bezeugen, auf einer Skala von eins bis zehn?
- Gesellschaft: In welchem Bereich deiner Stadt ist deine Gemeinde transformatorisch tätig?
- Leiterschaft: Wie sieht deine „best practice“ im Bereich der Mitarbeitendenmotivation aus?
- Charakter: Mit welchen deiner Eigenschaften haben deine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Mühe?
- Herausfordern: Welche Aufgabe willst du bis zu unserem nächsten Treffen geschafft haben?

Feedback-Regeln:

Während eines Jahres gibt es unterschiedliche Situationen, die ein direktes Feedback nötig machen. Damit ein Feedback nicht kontraproduktiv wird, gibt es Feedback-Regeln. Feedback erfolgt in der Regel:

1. Zeitnah. – Sofort oder innerhalb von wenigen Tagen.
2. Face to face. – Direkt von Person zu Person.
3. Konkret. – Auf eine Situation bezogen.
4. In einem festen Rahmen – auf einen Arbeitsbereich/ein Diakonat/Pastorendienst bezogen.
5. Wertschätzend – auf die Person bezogen

ⁱ Logan & Ogne 1994: 10/17. Zur Vertiefung. Anlage: 3.3.3 Arbeitsblatt Coachinggespräche.