

1/1	Gott be- ruft uns zur Lei- tung	<p>Periode der Richter:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sie sehen, wo etwas nötig ist.</li> <li>2. Sie besitzen eine Begabung</li> <li>3. Sie inspirieren zu leidenschaftlicher Hingabe.</li> <li>4. Sie überzeugen ein Team.</li> <li>5. Sie verfolgen ein Ziel.</li> </ol>
1/2	Das Herz eines Leiters	<p>Leiter, die Gott gebraucht...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. haben ein grosses Ziel für ihr Leben.</li> <li>2. haben mit Gottes Gnade jedes Hindernis aus ihrem Leben ausgeräumt.</li> <li>3. haben sich Gott bedingungslos zur Verfügung gestellt.</li> <li>4. haben gelernt, beharrlich zu beten.</li> <li>5. studieren Gottes Wort.</li> <li>6. haben eine wichtige, lebensverändernde Botschaft für eine verlorene Welt.</li> <li>7. haben einen Glauben, der mit Ergebnissen rechnet.</li> <li>8. entscheiden sich zu einer Einstellung und Handlungsweise des Dienens.</li> <li>9. bringen in sich selbst und in anderen Menschen Gaben zur Entfaltung.</li> <li>10. sind verwurzelt genug (selbstsicher), um andere zu fördern.</li> <li>11. leben unter der Salbung des Heiligen Geistes.</li> <li>12. haben sich entschieden, durch ihr Vorbild zu leiten.</li> </ol>
1/3	Eine von Gott ge- gebene Vision erfassen und um- setzen	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: biblische Vertiefung</b></p> <p>Schritte zur Erfüllung der göttlichen Vision: Mt 9,35 - 10,8</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die geistlichen Gaben, die wir bereits haben, einsetzen. (95% der Wahrheit ist bekannt! =&gt; Bibel)</li> <li>2. Missionsbefehl ist gegeben: Im Dienst aktiv werden und gehorsam üben (9,35a).</li> <li>3. Die Realität der menschlichen Situation wahrnehmen und verstehen.</li> <li>4. Erlauben Sie Gott, Ihnen eine spezielle Bürde zu geben.</li> <li>5. Eine göttliche Diagnose ermitteln: Worin liegt das zu lösende Problem?</li> <li>6. Im Gebet prüfen, was zu tun ist, um Abhilfe zu schaffen.</li> <li>7. Ein Team zusammenstellen und zur Mitarbeit befähigen.</li> <li>8. Unverzüglich handeln, um die Vision zu verwirklichen.</li> </ol>
1/4	Prioritä- ten und Ent- schei- dungs- findung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktivität ist nicht gleich Leistung (=&gt; Weisheit: 2 Tim 2,2)</li> <li>2. Nicht hart, sondern smart arbeiten (=&gt; Delegieren: Pred 10,10)</li> <li>3. Gut organisiert statt frustriert (=&gt; Organisieren)</li> <li>4. Evaluieren oder stagnieren</li> <li>5. Einen Zeitplan für Ihre Prioritäten erstellen.</li> <li>6. Reagieren ist nicht leiten.</li> <li>7. Wer um die uneffektiven 80% herumkommen will, muss "nein" sagen können (Pareto-Prinzip)!</li> <li>8. Zeit planen, um sich auf die effizienten 20% zu konzentrieren: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) To do-Liste</li> <li>b) Prioritäten festlegen</li> <li>c) Perfektionismus vermeiden</li> <li>d) Betriebsblindheit vermeiden</li> <li>e) Herausforderungen annehmen</li> <li>f) Unordnung vermeiden</li> <li>g) Unangenehme Pflichten nicht aufschieben</li> <li>h) Unterbrechungen und Ablenkungen reduzieren</li> <li>i) Sich bei Schwächen durch andere ergänzen lassen</li> <li>j) Terminkalender benutzen</li> </ol> </li> </ol>

1/5	Zwischenmenschliche Fähigkeiten in der Leitung entfalten	<p>Was alle Leiter über Menschen wissen sollten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verletzte Menschen verletzen andere. Sichere Menschen geben anderen Sicherheit.</li> <li>2. Im Umgang mit dir selbst gebrauche deinen Verstand; im Umgang mit anderen Menschen gebrauche dein Herz.</li> <li>3. Menschen suchen nach einer besseren Zukunft - geben Sie ihnen Hoffnung.</li> <li>4. Menschen wollen verstanden werden - Hören Sie ihnen zu. Um den rechten Kontakt zu anderen Menschen herzustellen, müssen wir den "Schlüssel" zu ihrem Herzen kennen.</li> <li>5. Menschen suchen nach Orientierung - zeigen Sie ihnen den Weg.</li> <li>6. Menschen haben Nöte - fangen Sie bei diesen Nöten an. Wir müssen Menschen zuerst dienen, bevor sie anderen Menschen dienen können.</li> <li>7. Menschen haben emotionale Tiefpunkte - ermutigen Sie sie. Wenn etwas belohnt wird, wird es erledigt.</li> <li>8. Menschen wollen Erfolg haben - helfen Sie ihnen dabei.</li> <li>9. Menschen sehnen sich nach Beziehungen - bieten Sie ihnen Gemeinschaft. Prinzip der "101 Prozent": Finden Sie das eine Prozent, das Sie gemeinsam haben, und widmen Sie ihm 100 Prozent Ihrer Aufmerksamkeit.</li> <li>10. Menschen suchen Vorbilder - seien Sie ein Vorbild. Menschen tun, was sie bei anderen sehen.</li> </ol>
1/6	Strategische Planung	<p>Schritte zu einer effektiven strategischen Planung:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planung einplanen.</li> <li>2. Ein primäres Ziel festlegen. (Warum existieren wir? Was versuchen wir zu erreichen?)</li> <li>3. Die Situation analysieren (von innerhalb und ausserhalb, Gegenwart und Zukunft)</li> <li>4. Die Priorität der Aufgaben festlegen.</li> <li>5. Die richtigen Fragen stellen (Fragekatalog).</li> <li>6. Konkrete Ziele festlegen.</li> <li>7. Klar informieren.</li> <li>8. Mögliche Hindernisse identifizieren.</li> <li>9. Ein offenes System für die Planung benutzen.</li> <li>10. Ressourcen verwalten und gezielt nutzen.</li> <li>11. Den Verlauf beobachten und korrigieren.</li> <li>12. Die Ergebnisse auswerten.</li> </ol>
2/1	Der Leiterschaftstest	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: Welcher Punkt spricht uns besonders an?</b></p> <p>10 Prüfungen, die das Leiterschaftspotenzial und die Reife beweisen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Test der kleinen Dinge: ...um unsere Treue und unser Potenzial für grössere Gelegenheiten zu zeigen.</li> <li>2. Der Motivationstest: ..kommt auf den zu, der das Richtige tut, um zu prüfen, warum er es tut.</li> <li>3. Haushalterschaftstest: ..zeigt, wie strategisch und grosszügig wir mit den Mitteln umgehen, die wir zurzeit verwalten.</li> <li>4. Wüstentest: .. kommt, wenn du geistlich trocken bist, um dein Potenzial für Veränderungen und Wachstum zu offenbaren.</li> <li>5. Glaubwürdigkeitstest: ..zeigt unsere Fähigkeit und Integrität - damit sichtbar wird, ob wir unter Druck Kompromisse schliessen.</li> <li>6. Autoritätstest: ..kommt, um deine Haltung und Bereitschaft zur Unterordnung unter Gott gegebene Autorität aufzudecken.</li> <li>7. Vergebungstest: ..kommt um zu zeigen, dass du nicht leicht beleidigt und bereit bist, anderen zu vergeben.</li> <li>8. Kampftest: ..offenbart deine Fähigkeit standzuhalten, wenn du im Willen Gottes bist und Widrigkeiten erlebst.</li> <li>9. Test der Zeit: ..offenbart die Qualität deiner Arbeit, beruhend auf beidem: Gelegenheit (kairos) und Langlebigkeit (Eli-Test: nicht in distanzierte Abgeklärtheit verfallen, sondern im Gehorsam bleiben und verharren).</li> <li>10. Herrschaftstest: ..tritt normalerweise auf einem Gebiet deiner Stärke auf. Du findest es schwierig, Gott zu vertrauen ("Ich weiss es besser"-Versuchung).</li> </ol>

2/2	Wie emotionale Unsicherheit effektive Leiterschaft vereitelt.	<p>Unsicherheiten in eigenen Verhaltensmustern entdecken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vergleich: Du beginnst dich selbst mit anderen zu vergleichen. Dadurch berücksichtigst du die einzigartige Rolle nicht, die du selbst und andere in einem Team spielen sollten. (Gleichnis von den anvertrauten Pfunden Lk 19,20-21)</li> <li>2. Kompensierung: Du fühlst dich in der Opferrolle und versuchst, deine Minderwertigkeitsgefühle zu kompensieren.</li> <li>3. Wettbewerb: Du gerätst in selbstbezogene Verhaltensmuster, um andere zu übertreffen.</li> <li>4. Zwänge: Du versuchst immerzu, anderen zu gefallen und ihre Bestätigung zu erhalten. (Befreiung durch Gottesfurcht: 1 Kö 17,1; 1 Mo 31,42)</li> <li>5. Verurteilen: Du legst eine richtende Haltung zu Tage. Du lebst mit einer verzerrten Realitätswahrnehmung und stehst in der Gefahr, dich vor Verantwortung zu drücken. Gesetzlichkeit: "Reduzierung der Wahrheit auf ein Mass, das noch zu beherrschen ist (Teilwahrheit)" =&gt; Pharisäer: Mk 7,1-13</li> <li>6. Kontrolle: Du hast das Gefühl, alles fest im Griff haben zu müssen, um deinen eigenen Wert zu bestätigen. Sichere Hirten bevollmächtigen, unsichere ziehen die Kontrolle an sich.</li> </ol>
2/3	Aufgaben delegieren und Menschen entwickeln	<p>Jethro: 2 Mose 18,17-27: Sieben Veränderungen, die Mose zum Leiter machten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er wurde ein Mann des Gebets (V. 19)</li> <li>2. Er entschied sich zur Kommunikation (V. 20)</li> <li>3. Er legte die Vision vor (V. 20)</li> <li>4. Er kommunizierte die Werte (V. 20)</li> <li>5. Er wählte die Leiter aus (V. 21)</li> <li>6. Er setzte sie frei zum Dienst (V. 22)</li> <li>7. Er tat, was sie nicht tun konnten (V. 22)</li> </ol>
2/4	Eigenschaften eines starken Teams	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: Welcher Punkt berührt uns?</b></p> <p>Was macht ein effektives Team aus?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es sorgt sich umeinander</li> <li>2. Es weiss, was zählt und handelt danach.</li> <li>3. Es wächst gemeinsam.</li> <li>4. In einem effektiven Team stimmt die Chemie: Beziehungen, ähnliche Wünsche, Vertrauen, klare Rollenverteilung, ergänzende Fähigkeiten, Wertschätzung, häufige Erfolge, alle profitieren</li> <li>5. Es achtet den höchsten Nutzen für das Team höher als das Recht des Einzelnen. Grosses Vorbild: Barnabas! Armenförderer (Apg 4,36,37), Saulus-Entdecker (Apg 9,27), Gemeinde-Förderer (Apg 11,22-23), Saulus-Förderer (Apg 11,25), Paulus-Förderer (Apg 13,13), Markus-Förderer (Apg 15,37-39)</li> <li>6. Es weiss, dass jeder Einzelne eine besondere Rolle spielt.</li> <li>7. Es hat starke "Bank" =&gt; "Spieler mit besonderen Aufgaben". Menschen einladen, auf dieser Bank Platz zu nehmen!</li> <li>8. Es weiss auf welchem Stand es sich befindet.</li> <li>9. Es zahlt den Preis.</li> </ol>
2/5	Zukünftige Leiter heranbilden	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: Sind wir bereit, diese Punkte umzusetzen?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rechenschaft: stelle schwierige Fragen; hilf ihnen Verpflichtungen einzuhalten.</li> <li>2. Bestätigung: gib ihnen ermutigende Worte und Unterstützung; bestätige sie in ihren Stärken.</li> <li>3. Einschätzung: Bewerte ihren Zustand objektiv; hilf ihnen an Perspektive zu gewinnen.</li> <li>4. Akzeptanz: Schenke ihnen bedingungslose Liebe und Wohlwollen, auch wenn sie versagen.</li> <li>5. Rat: Sprich Worte nach weiser Überlegung und gib ihnen Möglichkeiten für ihre Entscheidungen.</li> <li>6. Ermahnung: Gib ihnen Worte der Vorsicht und Warnung, damit sie Fallgruben vermeiden können.</li> <li>7. Güter: gib ihnen Geschenke und Mittel - ein Buch, eine Kassette oder einen persönlichen Kontakt.</li> <li>8. Anwendung: Leite sie dorthin, dass sie entdecken, wie sie das, was sie gelernt haben, auch praktizieren können.</li> </ol>

2/6	Beurteile dein Wachstum als Leiter	<p>Markus Brunner: Menschen sind vom Selbstverständnis, Auftrag und Beziehungen geprägt (Dreieck). Einseitigkeiten und Überbetonung in diesen Bereichen haben negative Auswirkungen auf unsere Lebensbalance. Überbetonung von...</p> <p>Selbstverständnis: Egoismus  Auftrag: Amtsmensch  Beziehungen: Helfertripp  Selbstverständnis, Auftrag: kein guter Samariter  Auftrag und Beziehungen: Burn out-Gefahr  Beziehungen und Selbstverständnis: Ziellosigkeit</p>
3/1	Leiterschaft beginnt mit einer Haltung	<p>Meine Haltung...</p> <p>...am Beginn einer Aufgabe wird das Resultat mehr als irgendetwas anderes beeinflussen (10 Kundschafter/Josua, Kaleb)</p> <p>...zu anderen bestimmt ihre Haltung mir gegenüber. Allgemein gesprochen sind Menschen wie Spiegel. Sie reflektieren die Haltung ihres Leiters.</p> <p>...ist mein bester Freund oder mein schlimmster Feind.</p> <p>...wird sich ändern, wenn ich entscheide, sie zu ändern.</p>
3/2	Das Beziehungsnetz eines Leiters	<p>Typische Sätze gescheiterter Leiter:</p> <p>a) Ich habe aufgehört, jeden Tag alleine Zeit mit Gott zu verbringen.  b) Ich machte mich niemandem gegenüber verantwortlich.  c) Ich hätte nie gedacht, dass mir dieser Fehler passieren könnte.</p> <p>Beziehungskreise:</p> <p>1. Der "innere Zirkel": Gott, Ehe, Familie, engste Freunde  2. Mentoren (Paulus-Typen), Gleichgestellte (Barnabas-Typen), Nachfolger (Timotheus-Typen)  3. Vorbilder, Helden</p>
3/3	Kommunikation	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: Homiletik-Kurs</b></p> <p>Kommunikationsfähigkeit verbessern, indem wir den Meister nachahmen (Mt 13). Wenn wir Herzen erreichen wollen, müssen wir mit dem Herzen kommunizieren!</p> <p>1. Vereinfache die Botschaft: starker Anfang, ein Thema, einfache Sprache, bekannte Bilder, klares Ziel, Wiederhall im Herzen  2. Kenne die Menschen: mehr menschenorientiert und weniger lektionsorientiert, kulturgebunden  3. Kaufe den Moment aus (Timing)  4. Zeige die Wahrheit (Vor-bild)  5. Teile die Leidenschaft mit:  a) Sprich über Themen, die dein Eigentum geworden sind.  b) Sei mehr "einfluss-bewusst" als "eindrucks-bewusst"  c) Sei authentisch. Schaue zu jeder Zeit jemandem in die Augen.  d) Male Bilder in ihrem Herzen.  e) Kenne dein Ziel, wenn du sprichst.  f) Bereite dich im Gebet vor und lass Gott in dir ein Feuer entfachen.  6. Suche die Reaktion:  a) Habe ein klares Ziel, was dein Zuhörer tun soll.  b) Reduziere das auf einen einfachen Satz und schreibe ihn nieder.  (Skopus, Thema, Kernaussage)  c) Verwende einen "Haken" an den der Zuhörer sich später noch erinnern kann.  d) Gib ihnen einen Punkt für den Kopf und ein Bild für das Herz.  e) Bereite ihnen einen Weg vor, den sie für ihre Reaktion benutzen können.  f) Fordere sie zu dem auf, was du möchtest, dass sie tun sollen.</p>

3/4	Führung in schweren Zeiten	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: biblische Vertiefung</b></p> <p>Wir müssen das "Kontaktgesetz" befolgen: ein Leiter berührt erst das Herz, bevor er nach einer helfenden Hand fragt.</p> <p>Lehren aus dem Philemon-Brief:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komplimentphase (V. 4-7): Positiv beginnen</li> <li>2. Kompromissphase (V. 8-13): auf Autorität verzichten</li> <li>3. Entscheidungsphase (V. 14): freiwillig</li> <li>4. Herausforderungsphase (V. 15-20): Bitte</li> <li>5. Bestätigungsphase (V. 21-22): Vertrauen</li> </ol> <p>Interessant ist auch Abigajils Kommunikation mit David (1 Sam 25).</p>
	Konfrontation	<p>Schritte zu effektiver Konfrontation:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bete über deine eigene Wut. Warte bis du wieder objektiv bist.</li> <li>2. Mach den ersten Schritt.</li> <li>3. Beginne mit Bestätigung.</li> <li>4. Erkläre dem anderen, dass du ein Problem hast.</li> <li>5. Sprich das Problem an und erkläre, dass dir der Grund nicht ganz klar ist. Frage z.B.: "Was hast du gehört, dass ich gesagt habe?"</li> <li>6. Höre dir die Erklärung genau an.</li> <li>7. Falls erforderlich, ziele auf Vergebung und Busse ab.</li> <li>8. Gehe Kompromisse ein hinsichtlich deiner Sichtweisen, aber niemals in Fragen biblischer Prinzipien.</li> <li>9. Betet gemeinsam und bestätigt eure Liebe zu einander.</li> </ol>
	Segnen	<p>Oft ist der wahre Grund für ungelöste Konflikte ein Hunger nach dem "Segen", nach Selbstwert. Ein alttestamentlicher Segen besteht aus folgenden Elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bedeutungsvolle Berührung</li> <li>2. Bestätigende Worte</li> <li>3. Ausdruck grosser Wertschätzung</li> <li>4. Beschreibung einer besonderen Zukunft</li> <li>5. Ernsthafte Hingabe - die Autoritätsperson gab sich dem Ziel hin, den Segen in Erfüllung gehen zu sehen.</li> </ol>
	Dominanz	<p>Oft überbrücken Personen mit schlechtem Selbstwertgefühl ihre Unsicherheit mit Dominanz. Diese kann nicht immer konfrontativ angegangen werden.</p> <p>Religiöse Dominanz: Dominante Personen können auch mit Verweis auf Gottes Stimme dominieren. Dann gilt es einem solchen "Apostel" klar zu machen, dass nicht nur der Hl. Geist entscheiden will, sondern auch das "wir" (unser Herz) gefragt ist (Apg 15,28).</p>
3/5	Die 5 Stufen der Leiterschaft	<p>Leiterschaftstreppe anhand einer Chorleiterin erklärt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anstellung =&gt; Position</li> <li>2. Beziehungen pflegen =&gt; Berechtigung</li> <li>3. Mut, in eine Richtung zu gehen, Erfolge =&gt; Produktivität</li> <li>4. einzelne Mitglieder fördern =&gt; Mentoring, Multiplikation</li> <li>5. Leiterin und ihr Chormodell wird interregional bekannt =&gt; Persönlichkeit</li> </ol>
3/6	Dienender Führungsstil	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: seelsorgerlicher Austausch</b></p> <p>Drei Versuchungen, mit denen jeder christliche Leiter zu kämpfen hat:</p> <p>Erste Versuchung: unabhängig zu sein (sich auf die eigene Stärke verlassen)</p> <p>Zweite Versuchung: spektakulär zu sein (Geltungsdrang)</p> <p>Dritte Versuchung: mächtig zu sein (Kontrolle behalten)</p> <p>Entwickeln Sie eine Sicherheit, die ihnen erlaubt, anderen zu dienen (Joh 13,3)!</p>

4/1	Auftrag Gottes für dein Leben	<p>=&gt; Vorschlag für Leiterteam: Drei Andachten für drei Abende (zu jedem Bereich).</p> <p>Verstehe deine Bestimmung:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Natürliche Talente: Welche Fähigkeiten besitzt du?</li> <li>2. Geistliche Gaben: Welche Gaben motivieren dich am meisten?</li> <li>3. Innere Sehnsüchte: Was willst du wirklich tun?</li> <li>4. Ergebnisse und Früchte: Was bringt die meiste Frucht, wenn du es tust?</li> <li>5. Bestätigung und Anerkennung: Worin bestätigen dich deine Freunde?</li> <li>6. Leidenschaft und Überzeugung: Wozu fühlst du dich am meisten gedrängt?</li> <li>7. Erfüllung und Befriedigung: Was macht dir Spaß?</li> <li>8. Umstände und Möglichkeiten: Welche Möglichkeiten bieten sich dir momentan?</li> </ol>
	Hilfreiche Fragen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Last auf einem Herzen: Welche Not berührt dein Herz am stärksten?</li> <li>2. Meilensteine: Was sind die wichtigsten Meilensteine in deinem Leben?</li> <li>3. Themen: Welche Themen oder Fragen tauchen immer wieder in deinen Gesprächen, Predigten auf?</li> <li>4. Werkzeuge und Ressourcen: Welche besonderen Ressourcen stehen dir zur Verfügung?</li> <li>5. Stil: Wie ist dein Leitungsstil, deine Persönlichkeit und welche geistlichen Gaben besitzt du?</li> <li>6. Träume: Welche deiner Bestrebungen oder Ideen könnten von Gott gegeben und erkläre Visionen für die Zukunft sein?</li> </ol>
	Lebensplan	<p>Ein persönlicher Lebensplan gibt auf folgende Fragen Antwort:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mission, Auftrag: Warum lebst du? Wozu hat Gott dich der Welt gegeben?</li> <li>2. Vision: Beschreibe detailliert die hervorstechenden Resultate deines Lebens in Form einer Rückschau.</li> <li>3. Kernwerte: Erstelle dir nun eine Liste mit Worten, die deine wichtigsten Werte beschreiben.</li> <li>4. Ziele und Zielsetzungen: Lebensziel, 5-Jahres-Ziel, 1-Jahres-Ziel, 90-Tage-Ziel</li> </ol>
4/2	Wie Leiter beten	<p>Drei Stufen des Gebets:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gebet für persönliche Bedürfnisse</li> <li>2. Gebet für andere Menschen</li> <li>3. Gebet für das Reich Gottes (Mt 6,33; 28,18-20)</li> </ol>
4/3	Geistliche Gaben	<p>Schritte, um Deine Gaben zu entdecken und zu entwickeln:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erforsche die Möglichkeiten.</li> <li>2. Experimentiere so viel wie möglich.</li> <li>3. Untersuche wie du dich fühlst.</li> <li>4. Bewerte deine Effektivität.</li> <li>5. Erwarte Bestätigung durch den Leib Christi.</li> </ol>
4/4	Führungsstil	<p>Fünf verschiedene Führungsstile:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominanter Führungsstil</li> <li>2. Verhandelnder Führungsstil</li> <li>3. Beeinflussender Führungsstil</li> <li>4. Vorbildhafter Führungsstil</li> <li>5. Bevollmächtigender Führungsstil (erfolgreichste Art, langfristig zu leiten)</li> </ol>

4/5	Leiter erkennen	<p>Wie man einen Leiter erkennt. Potenzielle Führungskräfte werden...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. andere beeinflussen</li> <li>2. Abläufe in Frage stellen</li> <li>3. sind angetrieben von einer Vision</li> <li>4. haben gute Beziehungen zu Menschen</li> <li>5. arbeiten gut unter Druck</li> <li>6. lösen Probleme gut</li> <li>7. kommunizieren effektiv</li> <li>8. sind zuversichtlich</li> <li>9. besitzen eine positive Einstellung</li> <li>10. wollen aufgrund ihrer Leistung bewertet werden</li> </ol>
	Leiter entwickeln	<p>Sieben Schritte, um Leiter zu entwickeln:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wähle sie weise aus.</li> <li>2. Fordere sie angemessen heraus.</li> <li>3. Investiere grosszügig in diese Menschen.</li> <li>4. Erlaube ihnen, dich zu begleiten und zu beobachten, wie du leitest.</li> <li>5. Erkenne ihre Stärken und ermutige sie oft.</li> <li>6. Übergib ihnen Verantwortung und Autorität für einige Aufgaben.</li> <li>7. Beurteile die Personen regelmässig. Gleiche deine Erwartung mit deinen Beobachtungen ab.</li> </ol>
4/6	Führungsaufgaben bewältigen	<p>Zehn Merkmale eines Menschen, der Riesen bezwingt (1 Sam 17):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesenbezwinger kommen nicht als Riesenbezwinger zur Welt.</li> <li>2. Riesenbezwinger sehen die mögliche Belohnung, wenn sie den Riesen besiegen.</li> <li>3. Riesenbezwinger hören nicht auf zweifelnde Kritiker.</li> <li>4. Riesenbezwinger werden von der Herausforderung nicht überwältigt.</li> <li>5. Riesenbezwinger bauen auf vergangene Erfolge auf.</li> <li>6. Riesenbezwinger überzeugen andere, dass sie Erfolg haben werden.</li> <li>7. Riesenbezwinger versuchen nicht, jemand anderes zu sein.</li> <li>8. Riesenbezwinger sehen hinter der Herausforderung einen höheren Zweck.</li> <li>9. Riesenbezwinger wollen unbedingt gewinnen.</li> <li>10. Riesenbezwinger bringen die Menschen um sie herum auf ein höheres Niveau.</li> <li>11. Riesenbezwinger wissen, es gibt nur Rückzug oder Angriff. Sie sind nicht bereit, vor dem Feind zu warten und zu zittern.</li> <li>12. Riesenbezwinger sind bereit zu sterben - für nichts weniger als für Gott!</li> </ol>
5/1	Fundament der Leiterschaft	<p>Markus Brunner: Der christliche Leiter steht in der Gefahr, zwar aus Gnade zu glauben und doch den Dienst in Gesetzlichkeit zu verrichten. Faustregel:  Gnade orientiert sich an Gottes Quelle und fliesst zum Ziel.  Gesetzlichkeit orientiert sich auf das Ziel und lebt aus eigener Kraft.</p>
5/2	Finanzen	<p>John Wesley lebte im 18. Jh. nach folgenden finanziellen Regeln:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verdiane alles, was du kannst!</li> <li>2. Spare alles, was du kannst!</li> <li>3. Gib alles, was du kannst!</li> </ol>
5/3	Persönlichkeiten	<p>Vier Temperamente:  Sanguiniker (11%), Melancholiker (17%), Choliker (3%), Phlegmatiker (69%)</p>

5/4	Aufgabenbewältigung	<p>Prinzipien und Methoden, wie man die Arbeit schaffen kann:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Worüber gesprochen wird, das wird getan.</li> <li>2. Wofür geschult wird, das wird getan.</li> <li>3. Was gemessen wird, das wird getan.</li> <li>4. Womit man konfrontiert wird, das wird getan.</li> <li>5. Was belohnt wird, das wird getan.</li> </ol>
	Qualität	<p>Schlüssel zur Exzellenz in deiner Organisation:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schätze Exzellenz.</li> <li>2. Gib dich nie mit Durchschnittlichkeit zufrieden.</li> <li>3. Achte auf Details.</li> <li>4. Entwickle eine tiefe Hingabe zur Exzellenz.</li> <li>5. Besitze Integrität.</li> <li>6. Erweise anderen echten Respekt.</li> <li>7. Gehe die "zweite Meile": Erwartungen übertreffen</li> <li>8. Höre nie auf zu verbessern.</li> <li>9. Gib immer 110%</li> <li>10. Repariere Dinge nicht nur vorübergehend, sondern tue die Dinge richtig.</li> <li>11. Widme dich den Dingen, die du am besten machst.</li> <li>12. Akzeptiere den Druck des Moments oder der Stellung.</li> <li>13. Sei beständig in deinem Lebensstil.</li> <li>14. Arbeite so wie für den Herrn.</li> </ol>
5/5	Pastoren, Laien, THQ	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: offener Austausch mit Ziel grösserer Klarheit</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Frage, die der geistliche Leiter (Pastor) zu klären hat ist: persönliche Sicherheit. Die Frage, die der Leiter der Gesellschaft (Laie) zu klären hat ist: persönliche Unterordnung.</li> <li>2. Der Pastor beneidet oft den Erfolg des Laien. (Er beneidet das Geld.) Der Laie beneidet oft die Bedeutung des Pastors. (Er beneidet den Auftrag.)</li> <li>3. Pastoren müssen eine Vision entwickeln, die gross genug ist, um erfolgreiche Laien anzuziehen. Laien müssen eine Grosszügigkeit entwickeln, die den Pastor in die Lage versetzt, diese Vision zu erfüllen.</li> <li>4. Pastoren müssen die Laien in Entscheidungen mit involvieren, damit sich diese damit identifizieren können. (Partizipation bewirkt Identifikation.) Laien müssen Pastoren sowohl in ihre Finanzen als auch in ihre Kalender mit hineinnehmen.</li> <li>5. Pastoren müssen die Dienste der Gemeinde an Laien übergeben. Laien müssen den Diensten der Gemeinde ihre geistlichen Gaben zur Verfügung stellen.</li> <li>6. Pastoren versagen in dieser Partnerschaft, weil sie eingeschüchtert sind. Laien versagen in dieser Partnerschaft, weil sie unabhängig sind.</li> <li>7. Pastoren können etwas anbieten, wonach sich Laien am meisten sehnen: Erfüllung. Laien können etwas anbieten, was Pastoren am meisten brauchen: Ressourcen.</li> </ol>
5/6	Entscheidungen	<p>Sechs Phasen im Entscheidungsprozess:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Grundlagen-Phase: Was ist die Geschichte?</li> <li>2. Die Fakten-Phase: Was sind die Fakten?</li> <li>3. Die Feedback-Phase: Welche Emotionen gibt es? Beeinflussende Persönlichkeiten mit Fragen führen.</li> <li>4. Die Konzentrations-Phase: Was ist die weise Entscheidung? Die grösste Schwierigkeit im Entscheidungsprozess liegt nicht darin, zu wissen, was die richtige Entscheidung ist, sondern sie zu treffen.</li> <li>5. Die Frucht-Phase: Wie kann diese Entscheidung Frucht tragen und erfolgreich sein? Erfolgreiche Leiter sprechen mögliche Probleme an, bevor Nachfolger danach fragen.</li> <li>6. Die Vorwärts-Phase: Wann gehen wir vorwärts? richtiges Timing</li> </ol>



	Tipps	<p>Wenn du etwas willst, was du noch nicht hast, musst du etwas tun, was du noch nie getan hast. Idiotie: Staunen über immer gleichbleibende Ergebnisse, während wir immer das gleiche tun. Ohne Goliat wäre David als singender Hirte bekannt geworden. Probleme sind keine Wand, sondern eine Tür.</p> <p>Nicht die Umstände kontrollieren unser Leben, sondern unsere Entscheidungen. Entschieden wird immer. Die Frage ist nur: von wem?</p> <p>Ein Leiter muss "über den Welten" stehen und sich in andere hineinversetzen können.</p> <p>Kein Zeitdruck. Wo viele Ratgeber sind, kommen Pläne zustande.</p> <p>Sei brutal ehrlich mit schlechten Entscheidungen, die du getroffen hast. =&gt; Transparenz schaffen.</p> <p>Lass dich von den Nörglern nicht irritieren. Die gibt es immer.</p> <p>Leitungsteam: Auch wenn Gott noch so klar spricht, muss eine Entscheidung durch das ganze Team getroffen werden (Apg 16,6-10).</p> <p>Hierarchiestufe: Entscheidungen müssen auf der richtigen Hierarchiestufe gefällt werden. Ansonsten können sie gekippt werden (Apg 15,1-2).</p> <p>Religiöser Geist: Tritt der religiösen Heuchelei mutig entgegen (Gal 2,11-14)!</p> <p>Sachentscheidungen sachlich behandeln! Vorsicht wenn es um Personen geht (Spaltungspotenzial, Apg 15,37-40).</p>
6/1	das "Heute" zählt	Erfolgreiche Menschen treffen frühzeitig die richtigen Entscheidungen und setzen diese täglich um.
6/2	Entscheidungen	<p>=&gt; <b>Vorschlag für Leiterteam: konkrete Anwendung an einem aktuellen Beispiel</b></p> <p>Hilfestellungen für das Treffen schwieriger Entscheidungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akzeptiere, dass das Treffen von schwierigen Entscheidungen eine Voraussetzung für Leadership ist.</li> <li>2. Mach deine Hausaufgaben. <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Definiere das Problem und schreibe es auf.</li> <li>b) Sammle Informationen. Suche tiefere Einsicht.</li> <li>c) Hinterfrage deine ersten Eindrücke.</li> <li>d) Skizziere eine Strategie.</li> </ol> </li> <li>3. Lebe eine Terminfrist fest, wenn... <ol style="list-style-type: none"> <li>a) andere von unserer Entscheidung abhängig sind.</li> <li>b) unsere Entscheidung Teil einer grösseren ist.</li> <li>c) unsere Hausaufgaben gemacht sind.</li> <li>d) wir eine unangenehme Entscheidung treffen.</li> <li>e) unsere Angst vor Versagen unsere Entscheidung verzögert.</li> </ol> </li> <li>4. Stelle sicher, dass das Timing richtig ist.</li> <li>5. Suche Rat bei den richtigen Leuten.</li> <li>6. Triff deine Entscheidung aufgrund deiner Prinzipien und Werte. Der Feigling fragt: Ist es sicher? Der Harmoniebedürftige fragt: Ist es populär? Das Gewissen fragt: Ist es richtig?</li> <li>7. Entwickle Formen, die dir helfen, die schwierige Entscheidung zu treffen. Möglicher Meeting-Zeitplan: Austausch, Entscheidung, Austausch</li> <li>8. Verstehe die Emotionen, wenn Du schwere Entscheidungen triffst. Entscheidungen bedeuten Veränderung und Veränderung kann furchteinflössend sein. Angst kann versuchen, dich zurück in deine Komfortzone zu zwingen.</li> <li>9. Erkenne deinen Teil und Gottes Teil (Dan 3,15-18).</li> <li>10. Bete um Erkenntnis und Mut.</li> </ol>
6/3	Zeit	Prinzipien im Umgang mit der Zeit
6/4	Beziehungen	Aufzählung von Menschentypen, die schwierig zu leiten sind.

6/5	Teambildung	<p>Halte Ausschau nach Menschen mit folgenden Qualitäten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Talentierte: Sie besitzen Fähigkeiten in Bereichen, in denen du Hilfe brauchst.</li> <li>2. Einflussreich: Sie sind Leiter mit Einfluss in ihren Kreisen.</li> <li>3. Fruchtbringend: Sie bringen Ergebnisse und tun, was immer nötig ist, um die Arbeit zu vollenden.</li> <li>4. Vertrauenswürdig: Sie besitzen Integrität. (Es ist schwierig, Charakter zu trainieren.)</li> <li>5. Dienend: Sie haben das grosszügige Herz eines Dieners.</li> </ol>
	Teammitglieder entfernen	<p>Fragestellungen, bevor ein Teammitglied entfernt wird:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ist der Person das Projekt, der Dienst, über den Kopf gewachsen oder umgekehrt? Passt sie nicht länger in die Position, weil sie sich weiter entwickelt hat oder weil sie nicht mithalten kann?</li> <li>2. Wer empfindet, dass dieses Teammitglied ausgetauscht werden sollte? Wenn du der Einzige bist: sei vorsichtig. Warte auf Bestätigung.</li> <li>3. Was ist der Grund für die Absetzung? Sensible Bereiche, die einen guten Grund liefern, ein Teammitglied zu entfernen sind: mangelnder Charakter, Beziehungsprobleme, negative Haltung, Inkompetenz</li> </ol>
		<p>Wie man ein Teammitglied entfernt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mache es in einem persönlichen Gespräch.</li> <li>2. Sei sanft, ohne Bitterkeit oder Bosheit.</li> <li>3. Beende seine Verantwortungen rasch.</li> <li>4. Sei konsequent und handle nach nachvollziehbaren Prinzipien.</li> <li>5. Habe Unterscheidungsvermögen in der Veröffentlichung deiner Entscheidung.</li> <li>6. Hilf der Person den nächsten Schritt herauszufinden.</li> <li>7. Rechne mit Problemen. Lass dein Team wissen, dass du mit Schwierigkeiten rechnest, wenn du so eine Entscheidung triffst.</li> </ol>
6/6	Missionsbefehl	<p>Mt 28,19: Einige schauen auf die Antwort (gerettet oder verloren). Das ist Gottes Verantwortung. Einige schauen auf die Erreichbarkeit (erreicht oder nicht erreicht). Das ist unsere Verantwortung.</p>