

Fragestellungen bei Dienstwechsel

- by Dr. Barrie Palfreyman - Associated Canadian Theological Schools
- mehr Infos unter: www.leadertips.org oder barriejp@home.com
- übersetzt und überarbeitet: Conny & Dieter Mundt, Heilbronn

Fragen zur Bewerbung um eine neue Pastorenstelle:

Ich bekomme regelmäßig Anfragen von pastoralen Leitern wie man sich bewirbt. Dieses Papier ist gedacht für leitende Pastoren. Es ist eine begrenzte Checkliste! Ziehe auch andere Quellen zu Rate und rede mit anderen erfahrenen Leitern!

Abschluss und Anfang neuer Kapitel

Im Rahmen deiner Gemeinde, deiner Denomination oder deines Bundes/ Verbandes musst du das letzte Kapitel so gut wie möglich beschließen! Leiter und Gemeinden, die einen ärmlichen Abschluss miteinander machen, werden beide geistlich leiden. Das haben wir immer wieder erlebt! Fürchte nicht die Übergangsphase zwischen 2 „Kapiteln“, Gott gebraucht es oft um unsere Aufmerksamkeit zu erhalten und um uns Herz und Verstand gerade zu rücken! Es gibt immer neue Lebensabschnitte, sogar für die unter uns, die schon lange dabei sind. Veränderungen sind eine Tatsache im Leben eines Leiters. Aber denke daran: neun von zehn Anfragen die du erhältst sind dazu da dich zu bestärken, dort zu bleiben wo du bist. Gott gebraucht diese Anfragen, um dein Leitungsmandat vor Ort zu stärken. Neue Lebensabschnitte werden oft gebraucht um uns zu dehnen und uns wachsen zu lassen.

Welche Fragen sollte man stellen, wenn ein Dienst zu Ende geht?

1. Habe ich noch die Vision und den Auftrag diese Gemeinde zu leiten?
2. Kann ich noch effektiv leiten?
3. Wenn ich mich neu definieren muss als Leiter, ist das objektiv möglich?
4. Ist meine Predigt und Lehre noch frisch?
5. Gibt der Herr hier Möglichkeiten, die ich nicht übersehen darf?
6. Was sagen treue Weggefährten in der Gemeinde?
7. Wozu rät mir mein Ehepartner? (Denke daran: wenn wir reifer werden erkennen wir, dass die Meinung unseres Ehepartners ein starker Hinweis ist auf den Willen des Herrn!)
8. Was rät dir dein Mentor/ Berater/ Regionalleiter o. ä. ?
9. Was sind deine langfristigen Ziele?
Wann hast du zuletzt deine persönlichen Ziele überprüft?

Nützliche Informationen vor einem Bewerbungsbesuch

1. Generelle Infos über die Gemeinde und die Stadt
2. Gemeindegliederung/ -ordnung
3. Statistische Daten über die Gemeindeentwicklung
4. Jetziger Zustand der Gemeinde
5. Stellenbeschreibung für die angebotene Pastorenstelle
6. Gibt es ein von der Gemeinde verabschiedetes Glaubensbekenntnis?
7. Gemeindeprinzipien in verschiedenen praktischen Fragen
8. Gibt es Vergünstigungen, wie z. B. Dienstwohnung oder Dienstwagen?
9. Unterstützendes Personal und Hilfesysteme für den Pastor
10. Informationen von den vorherigen Pastoren
11. Der Leumund der Gemeinde in der Stadt
12. Haltung der Gemeinde zum Bund/ Verband
13. Geschichte der Gemeinde
14. Wichtige theologische Positionen der Gemeinde
15. Personalsystem der Gemeinde

Auf was man während des Bewerbungsbesuchs achten sollte

1. Bringen die Leute ihre Bibeln mit? Erscheinen die Leute geistlich offen?
2. Über was reden die Leute ausserhalb des Gottesdienstes?
3. Kannst du Schwachstellen entdecken?
4. Wie ist der Eindruck der Erwartungen und Hoffnungen?
5. Sind in der Gemeinde alle Altersgruppen gut vertreten?
6. Ist die Gemeinde im Großen und Ganzen als gesund zu bezeichnen?
7. Gibt es Gemeinschaftszeit nach dem Gottesdienst?
8. Gibt es Anzeichen für Vorurteile gegen Rassen, Gruppen, Geschlechter?
9. Machen die Leute den Eindruck, dass es Platz gibt für Wachstum und Expansion (Erweiterung)?
10. Gibt es Hinweise auf dominierende oder kontrollierende Personen?
11. Wie schätzt du die freiwillige Mitarbeiterschaft ein- was ist die Arbeitsteilung?
12. Welche Bedingungen haben Kleingruppen?
13. Wie wirkt das Gemeindegebäude/ die Einrichtung der Räumlichkeiten auf Besucher?
14. Werden Besucher warm empfangen?
15. Was erfährst du über planmäßige Bemühungen neue Leute zu integrieren?
16. Gibt es auch planmäßige Bemühungen, wie die jetzigen Mitglieder gehalten werden?
17. Welchen Stellenwert und Qualität haben Musik und Anbetung?
18. Wie würdest du die Atmosphäre beschreiben, die du in den Gruppen, die du besucht hast, vorfandest?

Taktvolle Fragen im Rahmen verschiedener Gruppen

1. Wie ist die Stellung der Gemeinde in der Stadt?
2. Welchen Zweck seht ihr für diese Lokalgemeinde?
3. Nennt mir 3 Bereiche in der Gemeinde, von denen ihr hofft, dass sie sich verändern!
4. Nennt mir 3 Bereiche, die sich hoffentlich nicht verändern!
5. Was sind eurer Meinung nach die stärksten Dienste der Gemeinde? (Kernkompetenz)
6. Gibt die Ältestenschaft die Richtung an und hält den geistlichen Überblick?
7. Wann wurden zuletzt von der Leiterschaft die Ziele der Gemeinde neu festgelegt?
8. Welche neuen Dienste sind in der letzten Zeit eingeführt worden?
9. Woher kommt eurer Meinung nach das Wachstum/ die Abnahme der Mitgliederzahl in der letzten Zeit?
10. Was wäre das einzige große Hindernis zu weiterem Wachstum?
11. Welche Rolle spielen freiwillige Mitarbeit in der Gemeinde, welche das bezahlte Personal?
12. Wann wurden zuletzt Überstunden am Sonntag oder in der Woche berechnet/ bewertet?
13. Gibt es einen aktuellen Konflikt in der Gemeinde?
14. Welche Fragestellungen erwecken regelmäßig Konflikte in der Gemeinde?
15. Wieso seid ihr an mir als Kandidaten interessiert?
16. Nennt mir einige Stärken und einige Schwächen des vorigen Pastors
17. Welche Amtszeiten hatten vorige Hauptpastoren und hauptamtliche Mitarbeiter?
18. Warum hatten die hauptamtlichen Mitarbeiter lange Amtsperioden?
19. Warum haben hauptamtliche Mitarbeiter so häufig/ schnell gewechselt?
20. Wie wird die Beziehung der hauptamtlichen Mitarbeiter zu den Ältesten verstanden?
21. Braucht die Gemeinde eine „Interim- Zeit“ (Übergangszeit) der Heilung?
22. Welche guten Dinge sind passiert in solchen Zwischenzeiten?
23. Wie seht ihr die Rolle des Hauptpastors?
24. Wie frei ist der Hauptpastor die Richtung anzugeben, Ziele festzulegen und die Gemeinde zu leiten?
25. Was sind die Erwartungen an meine Familie?
26. Werden die Arbeitsbedingungen der hauptamtlichen Mitarbeiter und die Lohnbedingungen jährlich gecheckt und angepasst?
27. Werden die Mitarbeiter jährlich beurteilt und ermutigt?
28. Wenn ich ein Ausbildungsprogramm besuchen möchte, wird mich die Gemeinde wohlwollend unterstützen?
29. Hat man vorigen Pastoren schon mal eine „Sabbatzeit“ ermöglicht?
30. Hat ein voriger Pastor einmal auf Kosten der Gemeinde ein Missionsgebiet bereist?

31. Wie ist die Beziehung der Gemeinde zur Stadt(verwaltung) und zu anderen Gemeinden/ Allianz etc.?
32. Wird erwartet, dass der Hauptpastor sich ganz auf die Gemeindegemeinschaft konzentriert oder hat er Freiheit z. B. eine Position in der Stadt, der Allianz oder im Bund einzunehmen?

Passt du ins Team?

Heute wird mehr Zeit darauf verwandt herauszufinden ob neu zukommende Leiter ins Team passen. Können sie mit dem existierenden Personal zusammenarbeiten, oder sollte der ganze Stab ausgewechselt werden? Können sie mit den grundlegenden Leitern und den Dienstberatern des Bundes arbeiten?

Hier sind einige Bereiche die man checken sollte, bevor man in ein neues Team einsteigt - gerade wenn du als guter Teamleiter oder Teamspieler bekannt bist, bedeutet es noch lange nicht, dass du automatisch in jedes neue Team passt.

1. Welche Namen, Titel, Kommentare hörst du über das Team?
2. Welche Untergruppen oder Übergruppen gibt es?
3. Was wird die Art deines Engagements innerhalb der Gruppe sein?
4. Wie nutzt die Gruppe einen Raum? - physikalisch und psychologisch gesehen
5. Wann gilt man in der Gruppe als „in“ oder „out“ ?
6. Geschichte der Gruppe
7. Stellt sich die Gruppe als „ein Mann“ mit Persönlichkeit dar?
8. Wie ist der Umgang mit der Zeit?
9. Welche und wie viele Basisregeln scheinen die Gruppe zu beherrschen?
10. Wie geht die Gruppe mit Versagen und Geheimnissen um?
11. Welche Rollenverteilung triffst du an, welches wird deine Rolle sein?
12. Wie ist die Einstellung zu Ausbildung, Weiterbildung und Karriere?
13. Was sind die Kern- Werte und Einstellungen im Team?
14. Wo liegt der wunde Punkt? Wer ist verwundbar? Wie wirst du verwundbar werden?
15. Wie sind die privaten Familienrollen der Teammitglieder? Wie ist die Familienstellung der einzelnen in deren Herkunftsfamilien?
Es ist viel leichter mit Menschen von unterschiedlicher Familienstellung (1., 2., 3. Kind) zu arbeiten als zum Beispiel mit lauter Erstgeborenen.

Frage dich:

Kannst du dieses Teams leiten?

Werden sie dir erlauben zu leiten?

Haben diese Teams schon immer ihre Leiter an der kurzen Leine gehalten und die Richtung diktiert?

Oder erlauben sie dir zu leiten, während sie die Vision „managen“?

Ergünde die Art der Leitungsteams und ihre Geschichte vor einer Entscheidung zu kommen!