

Wenn ich keine Pflichtaufgaben hätte,  
und hätte völlige Freiheit, für die Kirche  
zu arbeiten: Was würde ich dann  
unternehmen?

Was motiviert mich, mitzuarbeiten?

Was bräuchte ich an Unterstützung, um  
meine Arbeit besser zu machen?

Ständiges Lernen: Wo lerne ich/lernen wir  
derzeit dazu?

Was sind meine Stärken, die ich  
einbringen kann?

(Allzu oft geht es um Stellenbeschreibung  
oder um eine Aufgabe in der Gemeinde, die  
jemand ausfüllt, ob wohl er anders lieber  
und besser tun würde.)

Menschenorientiert? Umsetzungsorientiert?  
Inhaltsorientiert?

Wie ist meine Mischung?

Und wie verteilen sich die  
Persönlichkeitsmischungen im Team?

(Dazu gibt es in der Wirtschaft jede Menge  
Persönlichkeitstest, und zwar aus dem  
Zwang heraus, dass man sich selber gut  
kennen muss, um mit anderen gut zu  
kooperieren.)

Was begeisterte mich, als ich mich für den  
Weg in der Kirche entschied?

Was begeistert mich heute?

Wenn ich der Bistumsgründer im frühen  
Mittelalter wäre, der heute zurück in die von  
ihm gegründete Diözese käme: Was würde  
ich tun?

Bei der nächsten Begegnung mit dem Bischof: Was wäre die wichtigste Frage, die Du ihm stellst?

Du bist Papst. Was wäre das erste Projekt, das Du angehst?

Wie sieht unsere Diözese in zehn Jahren aus? In 50? In 100?

Wäre es sinnvoller, die Stelle innerhalb der Diözese häufiger zu wechseln, um nicht einzurosten, und um besser zu verstehen, wie es anderen in dieser Aufgabe ergeht? (Papst Franziskus hat gesagt, keiner solle länger als fünf Jahren auf seiner Stelle sein.)

Was in unseren Arbeitsabläufen sollte stabil sein? Und was flexibel?

Geht es mich etwas an, wenn ich sehe, dass in einer anderen Abteilung/Seelsorgeeinheit etwas schief läuft?

Sind wir Freunde, Kollegen oder Mitstreiter?

Ideen, Engagement und Leistung der anderen anerkennen – oder ist das alles selbstverständlich?

Was war bisher Dein schönstes Erlebnis im Engagement für die Kirche?

Was findest Du an Dir gut, an Deiner Leistung und Fähigkeit? (Eigenlob stinkt nicht)

Was würde der Welt fehlen, wenn es mich nicht gäbe?

Würdest Du Deine Wahrnehmung so aussprechen, wie Du sie siehst, selbst wenn das zu Konflikten führt?

Sind Entscheidungen transparent? Oder sind Absprachen unter vier Augen maßgeblich?

Zwei andere Deines Teams/PGR streiten. Wie verhältst Du Dich?

Welche Eigenschaften sollte ein guter Chef/Vorsitzender haben?

„Der Größte unter Euch solle aller Diener sein“: Welche Unterstützung bekomme ich von meinem direkten Vorgesetzten?

Macht jeder, was er will? Oder ordnet sich jeder unter? Wie ist das Verhältnis von Individualität und Gruppe?

Was ist unser gemeinsames Ziel?

Von allen unseren Zielen – was ist das wichtigste? Welche Rangordnung der Zeile gibt es?

Auf welche Vision von Kirche arbeiten wir hin?

Was würden Sie ihren Kindern, ihrem Nachbarn, ihren Eltern sagen: Worin liegt der Sinn, für die Kirche zu arbeiten?

Welche Stärken haben wir als Team?

Was kann bleiben, was sollte sich ändern, und was sollte weg?

Sind unsere Entscheidungsfindungen transparent?

Werden Erwartungen klar ausgesprochen?  
(Oder muss sie jeder erraten, und wehe  
er/sie liegt falsch.)

Was können wir  
straffen/automatisieren/vereinheitlichen, um  
uns zu entlasten und Zeit für  
Wirkungsvolleres freizuschaukeln?

Wie arbeiten mit benachbarten Einheiten  
zusammen, wie mit überregionalen  
Stellen?

Werden neue Menschen im GoDi von  
einem Gemeindemitglied begrüßt und  
angesprochen?

Spricht jemand neu hinzugezogenen an?

Welche Talente gibt es in der Gemeinde,  
und wie werden sie genutzt?

Gibt es Talente in der Gemeinde, die sich  
noch nicht entfaltet haben?  
Müsste/Sollte/Könnte jemand gefördert  
werden?

Was können wir tun, damit die frohe  
Botschaft auch in Zukunft verbreitet wird?

Was heißt Zukunftsfähigkeit? Welche Aspekte umfasst sie?

Welche Rollen bekommen Mitglieder, die eine abweichende Einstellung haben?  
(In der Regel geht es oft darum, Konformität herzustellen. Durch die Spannung zu anderen Positionen entstehen erweiterte Ideen; der eigene Beschluss kann besser durchdacht und begründet werden und somit stabiler; eine Einseitigkeit in der Spiritualität und Verhaltensweise wird vermieden; Vielfalt bringt vor allem ein größeres Lösungsspektrum;  
Wertschätzung von Opposition: Im britischen Parlament heißt die jeweilige Opposition „Her Majesty’s Opposition“, um damit klar zu machen, dass Opposition nicht destruktiv ist, sondern dem Allgemeinwohl dient.)

Wie reagiere ich, wenn ich mich von jemandem verletzt fühle?

Wie geht Ihr in Eurem Gremien mit unterschiedlichen Glaubensvorstellungen um?

Bei Kampfabstimmungen: Halte ich zu meinem „Spezl“ oder zu dem, den ich zwar nicht mag, aber der in der Sache nachvollziehbar Recht hat und eher das Allgemeinwohl vertritt?

Inhalt vor persönlicher Beziehung und vor Macht/Verantwortlichkeit?

Bekommen neu Ideen und Vorschläge Raum und Zeit, um ausreichend durchdacht zu werden?

(Was oft passiert: Ein Vorschlag wird sofort weggebügelt. Dabei kann der ursprüngliche Vorschlag durchaus unpassend sein, aber in seiner Diskussion entwickeln sich viele bessere Lösungen und Ideen.)

Wenn alles so bliebe, wie es jetzt in der Gemeinde/im Team ist: Wäre das gut? Oder wäre das schlimm?