

Verknüpfung !

FAchkompetenz- **Ma**nagement -**SPI**ritualität

**Ergebnisse
Deutschland & Ungarn & Österreich**

Heinz Schostok & Ursula Taplik

1/6. Erleben der Arbeitswirklichkeit **D = Deutschland**

D : Führungskräfte in christlichen Institutionen / Organisationen erleben die Art und Weise, wie bei Ihnen gearbeitet wird als angenehm.

Sie grenzen sich gegen Wirtschaftsunternehmen ab und sehen in ihrem Verantwortungsbereich mehr Menschlichkeit und eine größere Freundlichkeit. Außerdem weniger Konkurrenz untereinander, eine höhere Akzeptanz und eine Wertschätzungskultur, sowie größere Spielräume für die/den Einzelne/n.

1/6 Erleben der Arbeitswirklichkeit

U = UNGARN

- **U : Christliche Führungskräfte entscheiden mit den gleichen Führungsinstrumenten wie Nichtchristen.**

Im Prozess der Entscheidungsfindung bauen sie auf ihren christlichen Glauben, Werte und Überzeugungen.

Der spirituelle Aspekt von Leitung hat einen wichtigen Anteil.

1/6. Erleben der Arbeitswirklichkeit **Ö = Österreich**

- **Ö : MitarbeiterInnen haben konkrete Erwartungen nach einem besonders menschlichen Umgang, im Vergleich zu anderen Arbeitgebern.**

Neben den wirtschaftlichen Kriterien spielen die christlichen Wertmaßstäbe eine wichtige Rolle.

2/6 Selbstverständnis der Verknüpfung

- **D : „Fachkompetenz“ –“Management“ – „Spiritualität“
ist die Grundlage der Arbeit.**

**Führungskräfte sehen sich als „Teil des Ganzen“
besonders in religiös-spiritueller Hinsicht.**

**Spiritualität ist tief in der Person verankert und wird
entsprechend sensibel bei sich selbst und bei den
MitarbeiterInnen wahrgenommen.**

2/6 Selbstverständnis der Verknüpfung

- **U : Die Führungsidentität ist einerseits analytisch, wertbasiert und wertorientiert, andererseits existenziell gewurzelt.**

Die Kopplung zur Transzendenz ist präsent.

Die Führungskräfte sehen sich als von Gott und der Gemeinde geleitete Person.

2/6 Selbstverständnis der Verknüpfung

- **Ö: „Spiritualität“ äußert sich in der Art und Weise des persönlichen Engagements.
Durch eine klare Handlungsorientierung ist sie mit „Fachkompetenz“ und „Management“ eng verbunden.**

3/6 Entscheidungsprozesse und Person

- **D: Führungskräfte beziehen in ihre Einschätzung von Situationen, in ihr Verhalten und in ihren konkreten Umgang mit KollegInnen sowie mit MitarbeiterInnen deren persönliche und soziale Lage ein, um zu einer Entscheidung zu kommen.**

Dies wird direkt mit dem christlichen Weltbild begründet.

3/6 Entscheidungsprozesse und Person

- **U : In der Frage von Herrschaft oder Brüderschaft ist die Botschaft des Evangeliums eindeutig.**

Bei der Überlegung wie die Führungskräfte zu einer guten Entscheidung kommen wird über den Trend berichtet, von dem aktuellen Hierarchiemodell wegzukommen.

Ein angemessenes Kontakthalten mit Anderen ist eine Herausforderung .

Wenn die Personenzahl der Gemeinde zu groß wird kommt es zu Kontaktverlusten .

3/6 Entscheidungsprozesse und Person

- **Ö: Der eigene Führungsstil wird als partizipativ / mitwirkend erlebt.**

Bei einer Kündigung wird z.B. erwartet, dass neben der Rechtslage die mitarbeiterorientierten Gesichtspunkte hinzukommen.

Die Managementaufgaben sind Zielsetzung, Planung und Koordination.

4/6 Traditionen im Arbeitsalltag

- **D: Christliche Traditionen werden von den Führungskräften durch Ihr tägliches Vorleben , Rituale und Texte mehr und mehr in den Arbeitsalltag miteinbezogen**

4/6 Traditionen im Arbeitsalltag

- **U: Die christliche Führungskräfte beten in Entscheidungsprozessen.**

4/6 Traditionen im Arbeitsalltag

- **Ö: Spirituelle Praxis und spirituelle Angebote werden als eine hilfreiche Unterbrechung des Arbeitsalltags wertgeschätzt und als unterstützend für die Entscheidungsfindung erlebt.**

5/6 Beziehung zwischen FA & MA & SPI und FAMASPI.

- **D: 1. „Fachkompetenz“ & „Management“ & „Spiritualität“ sind drei voneinander getrennte Bereiche, die zusammenspielen.**

2. „Fachkompetenz“ und „Management“ sind von „Spiritualität“ durchdrungen.

„Bild“: Teppich

5/6 Beziehung zwischen FA & MA & SPI und FAMASPI.

- **U: 1. „Bild“ :Spiritualität ist die Quelle :
Priorisierung eines Bereiches.**
- 2. „Bilder“ von gegenseitiger Koppelung : Stuhl, Zopf,
Motor, Bindematerial.**
- 3. „Bild“: Eine Person mit drei Gesichtern die sich
verändern können.**

5/6 Beziehung zwischen FA & MA & SPI und FAMASPI.

- ö: „Fachkompetenz“ – „Management“ – „Spiritualität“
ergänzen sich.

Die spezifische Herausforderung für die Führungskraft ist es, diese Bereiche in der eigenen Persönlichkeit zu integrieren.

6/6 Erwartungen an Fort , - und Weiterbildung

- **D: Hoher Standard im Bereich „Management“.**
„Spiritualität“ ist primär von der Biographie her kommend und bei PfarrerInnen durch die Theologie beeinflusst.

Das mittlere Management erwartet spezifische Angebote um „fachkompetent“ mit ihren MitarbeiterInnen zu kommunizieren.

Die Führungskräfte erwarten Konzepte und Instrumente für den Managementalltag die aus der Spiritualität heraus entwickelt worden sind und nicht aus der Wirtschaft kommen.

6/6 Wünsche an Fort ,- und Weiterbildung

- **U: Die Führungskräfte haben eine Vorsicht vor „Psychologischen Erkenntnissen“ und vor Managementkonzepten die aus der Wirtschaft kommen.**

Neben der theoretischen Vermittlung von FAMASPI wird die Gelegenheit zur praktischen Erprobung für notwendig erachtet.

Die Annäherung der drei Bereiche durch Theorie kann mit den eigenen Erfahrungen zusammengebunden werden .

Die Analyse eigener Führungssituationen kann bei Führungskräfte tiefer zu sich selbst und zur tieferen Spiritualität führen.

6/6 Wünsche an Fort , - und Weiterbildung

- **ö: Ein Bedarf besteht an Weiterbildungsangeboten zu den Schwerpunkten „Persönlichkeitsentwicklung“, „Spiritualität und Management“ sowie zur Auseinandersetzung mit verschiedenen Gottes- und Menschenbildern.**

- **Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !**

Heinz Schostok & Ursula Taplik