



Gemeindeberatung Supervision

Assessment: Besetzung einer Pfarrer-, Prediger- oder Gemeindeleiterstelle

In einem gängigen Auswahlverfahren können lediglich kurze Beobachtungen einer Person gemacht werden (Probepredigt, Eignungsgespräch etc.) Es gehört auch dazu Referenzen einzuholen, die nicht immer sehr aussagekräftig sind. Diese alte Form wird mehr oder weniger erfolgreich durchgeführt. Oft kann eine Person die Erwartungen die an sie gestellt wird später nicht erfüllen, weil nur ein Teil der Fachkompetenz, einen kleinen Teil Sozialkompetenz und eventuell die Methodenkompetenz einer Person auf diese Weise ermittelt werden kann.

Mein Angebot für die Besetzung einer Stelle in der Gemeindeleitung ist ein Assessment zu erstellen und die passende Person aus den Bewerbern zu ermitteln. Dazu wird das einzigartige Persönlichkeitstestverfahren PST-R[®] verwendet. Es ist ein förderdiagnostisches Verfahren das nicht nur eine Art Momentaufnahme der Persönlichkeit zeigt, sondern auch den Werdegang und das Potenzial eines Menschen. Das Testverfahren ist neutral in seiner Wertung, zeigt also nicht schlecht noch gut, sondern Stärken und Schwächen bei jedem einzelnen Item der Auswertung. Bemerkung: Ausdrücklich muss gesagt werden, dass ein Testverfahren nichts über den geistlichen Teil eines Menschen sagen kann. Dies kann nach der Bibel nur an den Früchten erkannt werden. Für diesen Teil ist es natürlich wichtig Erkundigungen einzuholen und das Gespräch zu suchen.

Durch das hier beschriebene Vorgehen kann eine Gemeinde die bestmögliche Person auswählen. Es werden Problemsetzungen vermieden, das Wachstum der Gemeinde im Bereich den sie braucht gefördert.

Das Vorgehen (Sich auch Grafik 1)

1.1 Stellenbeschreibung/Profil erstellen

- Hierzu werden die erwünschten Fach -, Sozial – u. Methodenkompetenzen ermittelt. Auch die Geistesgaben, die eine Person für die vorliegenden Aufgaben benötigt, gehören dazu. Dabei soll auch besonders auf eine Ergänzung zu einem eventuell schon bestehenden Team geachtet werden.
- Der Vorgänger, der Chef, der Einstellende werden in einem Gespräch mit dem Supervisor nach den erforderlichen Eigenschaften befragt. Nebensächliche Eigenschaften/Fähigkeiten werden dabei ausgeschieden und nicht berücksichtigt.

1.2 Stellenbeschreibung/Profil erstellen

- Eine erste Sichtung wird nach den Kriterien wie Ausbildung, den eingegangenen Referenzen, der erforderlichen Erfahrung und geistlichen Früchten getroffen. Anwärter die diese weniger oder gar nicht erfüllen werde ausgeschieden. Dies geschieht durch die Gemeinde selbst oder in Zusammenarbeit mit dem Supervisor.

2. Jeder Anwärter füllt einen PST-R[®] Persönlichkeitstest aus. (Beisp. ein. Auswertung angef.)

- Anhand der Ergebnisse wird eine engere Auswahl getroffen.

4. Einzelgespräch der Anwärter mit dem Supervisor

- Motivationsprüfung
- Lebensstil-Skriptanalyse

5. Entscheidung

- Der Supervisor macht den Vorschlag
- Der Auftraggeber fällt die Entscheidung

6. Unterstützung

- Nach Bedarf werden Förderprogramme vom Supervisor angeboten, mit der ausgewählten Person besprochen und durchgeführt.

Kosten

Für die Gemeindesupervision gilt ein Ansatz von Fr. 150.- /Std. Zuzüglich Spesen.

Der PST-R[®] kostet pro Person Fr. 180.-

Weil jeder durch das Testverfahren persönlich sehr viel gewinnt ist mein Vorschlag, dass jeder Beteiligte diese Kosten selbst trägt.

Eine individuelle, persönliche Beratung (Testauswertung) mit dem Supervisor, ist zu Fr. 80.-/Std. erhältlich.

Personalauswahlinstrumente für Gemeinden - „Assessmen

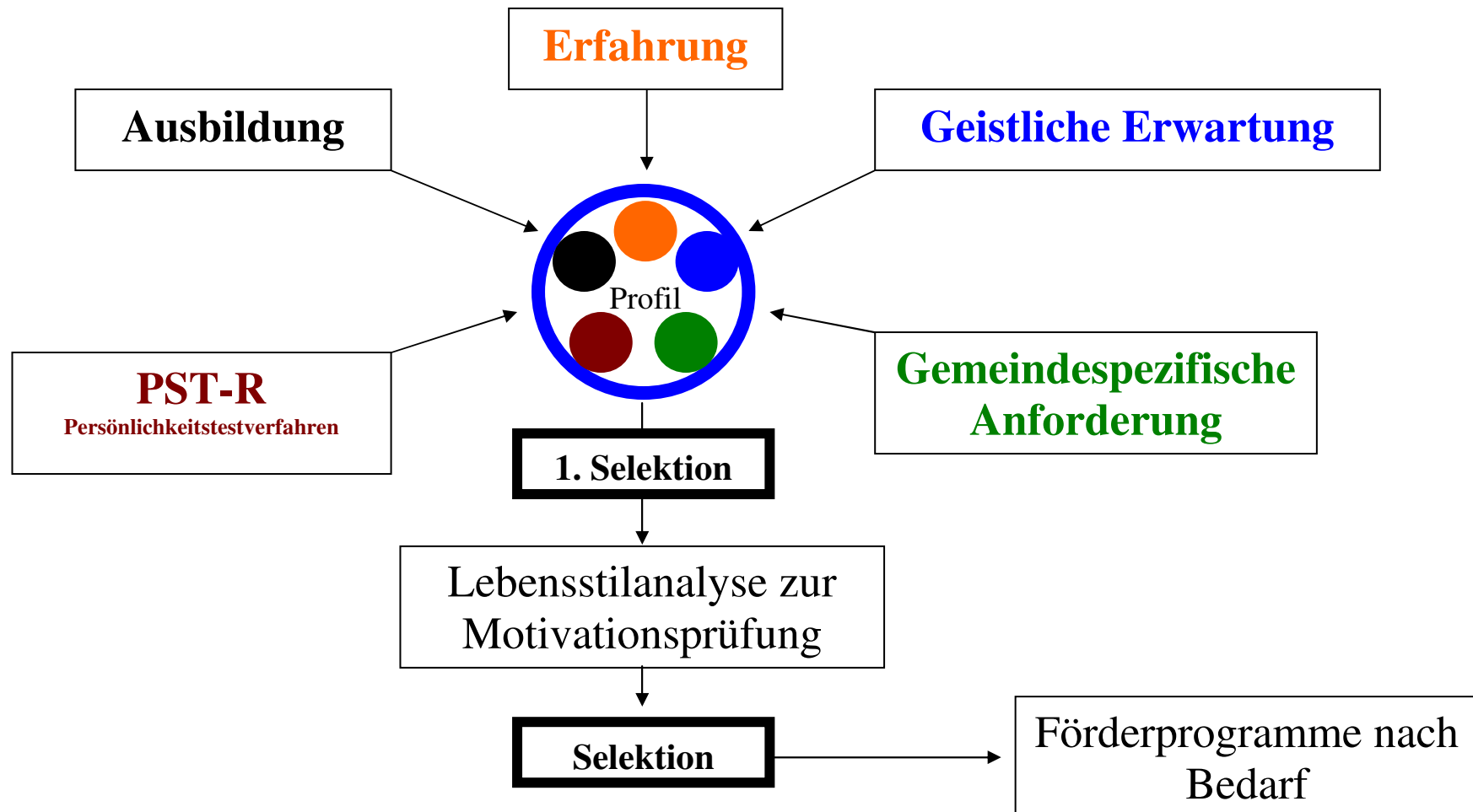


Fig. 1