

Introversion und Leitungsaufgabe im kirchlichen Umfeld

Eine quantitative empirische Untersuchung

Auszug aus einer Arbeit für das Fach EDU 9601-03, Praxisbezogene
Forschung bei den Dozenten Dr. Thomas Kröck und Dr. Bernhard Ott
an der Columbia International University, ESCT, Korntal.

Erstellt von Philipp Kohli, D. Min. Student, April 2019.

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1. Begründung der Forschungsfrage und des methodischen Vorgehens | 2 |
| 1.1 Entwicklung der Fragestellung | 2 |
| 1.2 Übersicht über den Forschungsstand | 3 |
| 1.3 Festlegung des theoretischen Begriffrahmens | 3 |
| 2. Beschreibung der Methode und Vorgehensweise | 3 |
| 3. Darstellung der Ergebnisse | 4 |
| 3.1 Demografische Beschreibung | 4 |
| 3.2 Analyse der Selbsteinschätzung zu Introversion | 5 |
| 3.3 Bewertung von Introversion für Leitungsaufgaben im kirchlichen Umfeld | 6 |
| 3.4 Idealbild einer Leitungsperson im kirchlichen Umfeld | 7 |
| 3.5 Bedürfnisse von Menschen mit hohem Anteil an Introversion | 8 |
| 3.6 Entscheidungsfindung | 9 |
| 3.7 Weiterführende Themen und Rückmeldungen zur Umfrage | 9 |
| 4. Kurze Diskussion der Ergebnisse | 10 |
| 5. Anhang: Erhebungsinstrument (Fragebogen) und erhobene Daten (Tabelle mit Antworten und Statistik) | 11 |

1. Begründung der Forschungsfrage und des methodischen Vorgehens

1.1 Entwicklung der Fragestellung

Ab Sommer 2019 plane ich das Thema Introversion und Leitungsaufgabe im kirchlichen Umfeld als Dissertationsprojekt anzugehen. Als Vorarbeit dazu habe ich diese Untersuchung mit 121 Umfrageteilnehmer/innen durchgeführt. Mit diesem Auszug will ich Einblick in die laufende Arbeit geben und Umfrageergebnisse zugänglich machen. Für den Auszug habe ich die Kapitel zum aktuellen Forschungsstand und des theoretischen Begriffrahmens gestrichen. Die Umfrageergebnisse habe ich ebenfalls nicht im Detail dargestellt so angepasst, dass keine Rückschlüsse auf Personen möglich sind.

Ich schätze mich als eine Person mit hohem Anteil an Introversion ein und bin in einer evangelisch freikirchlichen Gemeinde als Pastor angestellt. Ich kenne die Erwartungen der Gemeinde mich mitzuteilen, zu diskutieren und mich in die Gruppenprozesse hineinzugeben. Es gelingt mir diesen Erwartungen zu einem guten Teil zu entsprechen und zum Beispiel ein offener Gastgeber zu sein und viele Gespräche zu führen. Diese Anforderungen meines Dienstes, die ein gewisses Mass an Extraversion verlangen, kann ich leisten, aber ich merke, wie mich das Energie kostet und wie wichtig für mich die Reflexion und die Stille nach solchen Aktivitäten ist.

Nebst dieser persönlichen Betroffenheit beobachte ich Leitungspersonen in meiner Gemeinde und darüber hinaus, die mit ähnlichen Spannungen umgehen. Ich beobachte Menschen, die ihre introvertierte Seite übergehen, weil sie meinen, dass das eine Schwäche wäre, die zu überwinden ist. Menschen, die einen wertvollen Beitrag für die Gruppe leisten könnten und eine wichtige Stimme wären, aber nicht gehört werden, weil ihr Kommunikationsstil nicht verstanden wird oder sie nicht den Mut haben ihre etwas andere Sichtweise einzubringen.

Dabei sind doch gerade in den biblischen Schriften und in den reichhaltigen Erfahrungen der Kirchengeschichte Menschen mit einem hohen Anteil an Introversion präsent und oft sogar an Schlüsselstellen mit ihrem Beitrag besonders gefragt und von Gott gebraucht. Zum Beispiel ist mit Mose in der Bibel ein Leiter abgebildet, der seine Kraft zum grossen Teil aus einer tiefen Innerlichkeit schöpfte. Ich denke auch an die mönchischen Bewegungen die ja einen wertvollen Erfahrungsschatz für die Pflege der Beziehung zu Gott gewonnen haben.

Mit meiner Arbeit will ich herausfinden, wie Leitungspersonen mit einem hohen Anteil an Introversion lernen können, ihr volles Potential auszuschöpfen. Welche Prozesse der Selbstleitung sind für sie besonders wichtig, damit sie ihren Beitrag leisten können und dabei nicht ausbrennen? Was sind wichtige Prinzipien für Leitungsteams, damit der Beitrag von Menschen mit hohem Anteil an Introversion gehört und einbezogen werden kann? Welche Grundhaltungen in einer Gemeindekultur sind wichtig, damit Menschen mit hohem Anteil an Introversion nicht nur teilhaben sondern darüber hinaus sich auch entfalten und aufblühen können? Was sind praktische Leitungstools, die Menschen mit hohem Anteil an Introversion ihr volles Potential entfalten lassen?

Das dahinter stehende praktische Interesse ist, Leitungspersonen mit einem hohen Anteil an Introversion gesund zu erhalten. Weiter, dass ihre Stimme gehört wird und so die ganze Gruppe neue Perspektiven gewinnt und Horizonte aufgestossen werden. Christliche Kirche, die im Heute relevant und kraftvoll sein will, braucht in einem besonderen Mass gerade den Beitrag von Menschen mit einem hohen Anteil an Introversion.

Die vorliegende Untersuchung ist ein erster Schritt auf dem Weg zu der so beschriebenen Abschlussarbeit. Von dieser Untersuchung erwarte ich erste Einsichten zum Thema. Ich möchte herausfinden, ob Introversion und Leitungsaufgabe überhaupt ein relevantes Lernfeld für Leitungspersonen darstellt. Wie hoch der Anteil an Menschen mit Introversion in Leitungsaufgaben ist und welche Themen für die weiterführende Arbeit von besonderem Interesse sind.

1.2 Übersicht über den Forschungsstand

Dieses Kapitel habe ich für diesen Auszug gelöscht.

1.3 Festlegung des theoretischen Begriffrahmens

Dieses Kapitel habe ich für diesen Auszug gelöscht.

2. Beschreibung der Methode und Vorgehensweise

Für die vorliegende Untersuchung habe ich einen Fragebogen mit 14 Fragen zum Thema Introversion und Leitungsaufgabe im kirchlichen Umfeld entwickelt. Dafür habe ich das Tool «Google Docs» genutzt und die so erstellte Umfrage an ca. 15 Personen per Mail geschickt. Weiter habe ich den Link zur Umfrage auf meinem Facebook- und Twitteraccount geteilt, sowie in einer Facebookgruppe, die sich speziell an introvertierte Christen richtet. Ich wollte

Leitungspersonen im kirchlichen Umfeld befragen: Teamleiter/innen, Hauskreisleiter/innen, Pastoren/innen und Pfarrer/innen. Entsprechend habe ich gezielt Personen aus meinem Mailverzeichnis ausgewählt oder im Einleitungstext der Umfrage darauf hingewiesen, dass sich die Umfrage an Leitungspersonen richtet. In Frage 11 habe ich die Leitungsaufgabe abgefragt. Bei der vorliegenden Umfrage habe ich dort eine ungenaue Antwortmöglichkeit drin. Anstelle von «ehrenamtlicher Dienst» muss ich «ehrenamtliche Leitungsaufgabe» schreiben sowie eine Antwortmöglichkeit für Personen, die in keiner Leitungsaufgabe stehen. In der aktuellen Umfrage habe ich zwei Antwortbogen gelöscht, weil ich nicht eindeutig zuordnen konnte, ob die Person in einer Leitungsaufgabe steht oder nicht.

Ich habe innerhalb von zwei Wochen 121 valide Antwortbogen ausgefüllt erhalten. Daraus habe ich mit Hilfe von «Google Tabs» drei unterschiedliche Tabellen erstellt. Die eine umfasst die Gesamtheit aller Eingaben. Die anderen beiden jeweils nur die Resultate der Personen, die sich in der Einstiegsfrage als eher introvertiert oder als eher extravertiert eingestuft haben. In der Auswertung vergleiche ich dann jeweils die drei Tabellen und präsentiere ausgewählte Ergebnisse, die mir für mein Thema besonders aussagekräftig erscheinen. Für einzelne Vergleiche nutze ich die Funktion «Pivot-Tabelle». Zum Beispiel um herauszufinden, wie hoch der Anteil von eher introvertierten Personen in der Gruppe ist, die am längsten in einer kirchlichen Leitungsaufgabe stehen.

3. Darstellung der Ergebnisse

3.1 Demografische Beschreibung

124 Personen haben an der Umfrage teilgenommen. Davon sind 121 in die detaillierte Auswertung eingeflossen. Obwohl nicht per Frage erfasst, schliesse ich anhand der Streuung über Mail und die sozialen Medien, dass die Personen mehrheitlich aus der Schweiz und Deutschland kommen.

Gefreut hat mich, dass ich unter den Teilnehmer/innen meiner Umfrage ein fast ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter mit nur einem leichten Überhang von 5% Männern habe. Ebenfalls bei der Alterszuordnung bietet sich ein recht ausgewogenes Bild. Die meisten Personen gehören zur Gruppe der 30-40jährigen aber auch die anderen Altersgruppen sind mit jeweils mindestens 9 Personen oder mehr vertreten.

Bemerkenswert ist die hohe Erfahrung, in einem kirchlichen Leitungsdienst, die die Umfrageteilnehmer/innen mitbringen. Knapp über 70% der Befragten sind länger als 5 Jahre in einer Leitungsaufgabe tätig.

70 Personen sind als Pastor/in oder Pfarrer/in tätig. An dieser Stelle ist mir aufgefallen, dass die weiteren Angaben zum Beispiel zum Dienst in der Gemeindeleitung/Kirchenrat in stark vom kirchlichen Umfeld abhängig sind und von der Art, wie diese Verantwortungen auf organisatorischer Ebene unterschieden werden. Mehrheitlich in Freikirchen sind je nach Struktur Pastor/innen jeweils auch Mitglied der Gemeindeleitung. Um diesen Sachverhalt auch zu erfassen, müsste ich in der überarbeiteten Umfrage präziser fragen.

Bei der Kirchenzugehörigkeit bin ich in der Fragestellung zu stark von der schweizerischen kirchlichen Landschaft ausgegangen. Daher habe ich unter der Antwort «sonstiges» eine Fülle von Angaben erhalten, die ich jetzt nur mit einem grösseren Recherche-Aufwand sinnvoll zuordnen könnte. Trotzdem kann ich folgende Aussagen machen: Etwa zwei Drittel der Umfrageteilnehmer/innen kommen aus einem freikirchlichen Umfeld, ein Drittel aus dem Landeskirchlichen Umfeld reformierter oder lutherischer Prägung. Es haben kaum Personen aus der katholischen Kirche an der Umfrage teilgenommen.

3.2 Analyse der Selbsteinschätzung zu Introversion

In der ersten Frage habe ich die Teilnehmer/innen aufgefordert sich selber auf einer Skala zwischen 1 und 10 als eher introvertiert oder als eher extravertiert einzuschätzen. Hier teilt sich die Gruppe in zwei fast gleich grosse Hälften. Interessant ist, dass es je eine Häufung der Antworten in den Bereichen 2,3,4 und 7,8 gegeben hat. Nur 16 Personen haben das Mittelfeld mit den Bereichen 5 und 6 gewählt. Die Frage scheint also zu polarisieren und die meisten Befragten konnten sich recht deutlich fürs eine oder andere entscheiden. Ein eigenes Feld ist die Frage, ob die Anlage der Umfrage und das Teilen des Links in einer Gruppe, die sich nur an Introvertierte richtet, eher Menschen mit höherem Anteil an Introversion angezogen hat. Um hierzu etwas zu sagen fehlen mir die Daten.

Als nächstes interessiert mich, ob die gemachte Selbsteinschätzung mit der von mir in den Fragen 6 und 7 erzwungenen Polarisierung übereinstimmt. Bei Frage 6 stelle ich fest, dass sowohl Introvertierte sowie Extravertierte das ungestörte Arbeiten schätzen. Bei den

Introvertierten fühlen sich nur 4 Personen in einer Situation ohne drängende Aufgaben oder Termine alleine und haben das Bedürfnis mit jemandem Kontakt aufzunehmen. Bei den Extravertierten sind es auch nur 12 Personen, die so empfinden. Ich vermute, dass das auch mit dem Arbeitsalltag im kirchlichen Umfeld zu tun hat, wo viele soziale Kontakte dazu gehören. Bei einer Vergleichsgruppe mit Lokführer/innen wäre das Bedürfnis, in einer freien Zeit mit jemandem Kontakt aufzunehmen, sicher deutlich stärker. Daher würde ich diese Frage in einer nächsten Umfrage so nicht mehr stellen und mir ein anderes Beispielfeld suchen. Bei der Frage 7 hingegen hat die von mir beabsichtigte Kontrollfunktion gut funktioniert. Wer sich extravertiert eingeschätzt hat, verhält sich hier mehrheitlich auch entsprechend. So fühlen sich rund 70% der Extravertierten nach einer Teamsitzung entspannt. Auf der anderen Seite kommen 80% der Introvertierten grübelnd aus einer Teamsitzung.

Mit Hilfe einer Pivot-Tabelle habe ich den Anteil an Introversion unter der Gruppe der Pfarrer/innen und Pastor/innen errechnet. Ich habe mich für die Berechnung des Medians entschieden, damit einzelne Extremwerte nicht zu stark gewichtet werden. Für diese Berufsgruppe bin ich so zu einem Median-Wert von 6 auf der Skala von 1 «ich bin wenig Introvertiert» bis 10 «ich bin stark introvertiert» gekommen. In der Berufsgruppe der Pfarrer/innen und Pastor/innen sind Menschen mit höherem Anteil an Introversion etwas stärker vertreten als im Durchschnitt aller Befragten.

Auf die gleiche Art habe ich das Dienstalter mit der Selbsteinschätzung von Introversion verglichen. Die Gruppe derer, die mehr als 12 Jahre in einem Dienst stehen, hat einen Median von rund 4. Bei denjenigen die weniger als fünf Dienstjahre haben liegt er bei rund 7. Dieses Ergebnis könnte darauf hinweisen, dass sich der Anteil an Introversion auf das Dienstalter auswirkt. Um dazu aber verlässliche Aussagen zu machen, müsste ich diese Frage genauer untersuchen und zum Beispiel mit qualitativen Interviews gezielt Personen, die vorzeitig aus einem Dienst ausgeschieden sind, befragen. Diese Personengruppe habe ich mit meiner Umfrage gar nicht erreicht.

3.3 Bewertung von Introversion für Leitungsaufgaben im kirchlichen Umfeld

Hier bin ich mit meiner Umfrage auf ein gewichtiges Spannungsfeld gestossen. Obwohl sich etwa die Hälfte der Befragten als Persönlichkeit mit höherem Anteil an Introversion bezeichnet, schätzen nur gerade 8.3% diese Eigenschaft als vorteilhaft für ihren Dienst ein.

Unter den Introvertierten liegt der Anteil etwas höher bei 13.6% unter den Extravertierten sind es nur 3.3%. Unter den Extravertierten ist auch der Anteil an Unentschiedenen in dieser Frage deutlich kleiner. Wichtige 85.2% der Extravertierten schätzen ein hohes Mass an Introversion in der Persönlichkeit als einen Nachteil für Leitungsaufgaben im kirchlichen Umfeld ein.

3.4 Idealbild einer Leitungsperson im kirchlichen Umfeld

Introvertierte und Extravertierte sind sich darin einig, dass das Bild Nummer 2 am besten ihre Idealvorstellung einer Leitungsperson im kirchlichen Umfeld darstellt. Auf dem Bild ist eine Person zu sehen, die zwei anderen im Gespräch etwas erklärt. Im Hintergrund sind weitere Personen zu sehen.

Beim zweiten Rang unterscheiden sich die beiden Gruppen. Introvertierte priorisieren Bild Nummer eins mit einem Mann, der den Weitblick auf die Berge hat. Bei den Extravertierten kommt das Bild Nummer 3 mit einem Bergführer an zweiter Stelle.

Bild Nummer 8 mit einer betenden Person kommt für die Introvertierten an dritter Stelle, bei den Extravertierten kommt hier der Mann mit der Bergsicht (Bild 1).

Einen wesentlichen Unterschied entdeckte ich auch beim letztplatzierten Bild. Bei den Introvertierten ist das das Bild Nummer 7 mit einem Orchester-Dirigenten. Bei den Extravertierten steht das Bild Nummer 4 am Schluss. Auf diesem Bild sieht man eine Hand mit Stift, die in einer Büro-Situation Notizen macht.

Bei der Auswahl der Bilder habe ich darauf geachtet, dass einige Bilder eher mit Introversion verbundene Leitungsqualitäten darstellen (1, 4, 8), einige neutral (3,6) und einige eher mit Extraversion verbundene (2, 7). Weder bei den Introvertierten noch bei den Extravertierten hat sich eine eindeutige Sortierung nach diesen Merkmalen ergeben. Beide haben extravertierte ebenso wie introvertierte Eigenschaften als besonders wichtig für eine Leitungsaufgabe eingestuft.

Option 1



Option 4



Option 2



Option 6



Option 3



Option 7



Option 8



3.5 Bedürfnisse von Menschen mit hohem Anteil an Introversion

In diesem Abschnitt beschränke ich mich auf die Antworten auf die Frage vier der Gruppe der Personen, die ein höheres Mass an Introversion in der Persönlichkeit bei der Selbsteinschätzungsfrage angegeben haben.

Unter den Introvertierten sticht das Bedürfnis nach Rückzug und Ruhe nach einem anstrengenden Dienst in einem Gottesdienst klar heraus. Noch gerade halb so viel

Zustimmung erhält das Bedürfnis nach dem gemeinsamen Essen und Gesprächen im Familien- und Freundeskreis.

Nur gerade 10 Introvertierte haben daneben das Bedürfnis sich nach einem Gottesdienst unter die Leute zu mischen und neue Besucher/innen kennen zu lernen (bei den Extravertierten sind das zum Vergleich 35 Personen).

Klar abgeschlagen auf dem letzten Platz mit nur zwei zustimmenden Personen liegt unter den Introvertierten das Bedürfnis Gespräche mit organisatorischem Charakter zu führen.

3.6 Entscheidungsfindung

Hier ist mir aufgefallen, dass ich mit meinen Fragen eine gewisse Breite zugelassen habe und dass es nicht ein so einheitliches Bild ergibt. Zum Beispiel sind Teamsitzungen für Introvertierte genauso wie für Extravertierte wichtig in der Entscheidungsfindung. Dasselbe gilt für den Austausch mit anderen um neue Standpunkte kennen zu lernen und abzuschätzen. Was bei den Introvertierten hervorsteicht ist, dass bei ihnen die Bedenkzeit um sich in Ruhe Gedanken zu machen am wichtigsten ist um eine gute Entscheidung zu treffen. Bei den Extravertierten hingegen, ist das Gespräch und der Austausch mit anderen der deutlich abgehobene Spitzenwert.

Obwohl Extravertierte ihrem Bauchgefühl deutlich mehr zutrauen als die Introvertierten, sind sich dann doch beide Gruppen einig darin, dass gute Entscheidungen eine Reifezeit brauchen. Ebenfalls bei beiden Gruppen gleich stark vertreten ist das Bedürfnis in Entscheidungssituationen das Gebet zu suchen und auf Gottes Stimme zu hören.

3.7 Weiterführende Themen und Rückmeldungen zur Umfrage

Eine Rückmeldung, die mehrfach gemacht wurde ist die, dass ich der Umfrage eine kurze Definition von Introversion voranstellen könnte. Diese Anregung werde ich sicher aufnehmen, gerade auch weil der Begriff je nachdem auch unterschiedlich gefüllt wird.

Bei den weiterführenden Themen sind folgende Bereiche bei den Umfrageteilnehmer/innen auf Interesse gestossen:

- Leitungstools zur Förderung von Introvertierten (42.7%)
- Umgang mit Introvertierten Teammitgliedern (40.2%)
- Kraftquellen für Introvertierte (36,6%)
- Bibeltexte, die Introvertierte besonders ansprechen (35,4%)

4. Kurze Diskussion der Ergebnisse

Die für meine Weiterarbeit wichtigste Erkenntnis ist das Resultat der Frage drei, dass ein hoher Anteil an Introversion deutlich als nachteilig für eine Leitungsaufgabe im kirchlichen Umfeld angesehen ist. In der Zusammenschau mit der Tatsache, dass gerade unter den Pfarrer/innen und Pastor/innen Menschen mit höherem Anteil an Introversion sogar mehrheitlich vertreten sind, ergibt sich hier aus meiner Sicht ein Spannungsfeld, das zur weiteren Bearbeitung einlädt. Der Umgang mit Introversion in Leitungsaufgaben ist offenbar ein spannungsgeladenes Thema, das viele betrifft und demnach auch ein Interesse an einer vertieften Weiterarbeit zum Thema besteht.

Weiter empfinde ich die Frage nach dem Idealbild einer Leitungsperson im kirchlichen Umfeld als sehr spannend. Diese inneren Bilder, die sowohl Leiter/innen wie auch Mitarbeiter/innen mit sich herumtragen, produzieren auf beiden Seiten ganz bestimmte Rollenerwartungen. Diesen Erwartungen zu entsprechen versuchen oder dann eben auch daran zu scheitern sind Faktoren, die einen erfolgreichen und langfristigen Dienst im kirchlichen Umfeld stark belasten und gefährden können. Zum Erhalt gesunder Mitarbeiter/innen und Leiter/innen ist es sicher hilfreich die gegenseitigen Erwartungen zu reflektieren und im besten Fall mit biblischer Weisheit zu konfrontieren. Gerade aus dem Schatz biblischer Berichte erhoffe ich mir auf diesem Feld hilfreiche Erkenntnisse. Die Bibel bildet eine bunte Palette von Leitungstypen ab, die alle trotz oder gerade wegen ihrer individuellen Ausprägung ihren Auftrag erfüllen konnten.

5. Anhang: Erhebungsinstrument (Fragebogen)

FRAGEN

ANTWORTEN

124

Test-Umfrage: Introversion und Leitungsaufgaben im kirchlichen Umfeld

Für eine Arbeit an der AWM Korntal will ich herausfinden, wie Personen mit einem hohen Anteil an Introversion in ihrer Persönlichkeit die Herausforderungen einer Leitungsaufgabe im kirchlichen Umfeld angehen.

Ich brauche am Ende der Umfrage einige Angaben zur Person, damit ich die Ergebnisse besser einordnen kann. In dieser Test-Umfrage ist der Personenkreis so eng, dass ich wahrscheinlich daraus ableiten kann, wer die Fragen beantwortet hat. Ich kann also keine Anonymität zusichern. Die Angaben werden aber vertraulich und nach den von der CIU/AWM vorgegebenen ethischen Standards behandelt. Danke fürs Vertrauen und fürs Teilnehmen!

1. Selbsteinschätzung Introversion

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Ich bin wenig introvertiert | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Ich bin stark introvertiert |

2. Welche der folgenden Bilder passen für Sie am Besten zu Ihrem Idealbild einer Leitungsperson im kirchlichen Umfeld? (mehrere Antworten möglich)

Option 1



Option 2



Option 3



Option 4



Option 6



Option 7



Option 8



3. Ist ein hohes Mass an Introversion in der Persönlichkeit eher ein Vorteil oder eher ein Nachteil für eine Leitungsaufgabe im kirchlichen Dienst?

- Eher ein Vorteil
- Eher ein Nachteil
- Ich kann mich nicht entscheiden.

4. Was sind Ihre Bedürfnisse nach einem Gottesdienst in dem Sie einen anstrengenden Dienst getan haben? (Mehrere Antworten möglich)

- Ich tausche mich gerne mit meinen Teammitgliedern über den Gottesdienst aus.
- Ich übernehme eine praktische Arbeit (z.B. Stühle stapeln, beim Abwasch mithelfen, etc.)
- Ich mische mich unter die Leute und lerne die neuen Besucher/innen kennen.
- Ich ziehe mich zurück und suche die Ruhe.
- Ich mache Sport oder eine Aktivität an der frischen Luft.
- Ich genieße das gemeinsame Essen und die Gespräche im Familien- und Freundeskreis.
- Ich führe gerne Gespräche, die seelsorgerlichen Charakter haben.
- Ich führe gerne Gespräche, die organisatorischen Charakter haben.
- Weitere...

...

5. Wie treffen Sie Entscheidungen? (Gemeint sind Entscheidungen mittlerer Tragweite, die Ihre Aufgaben in der Kirche betreffen, mehrere Antworten möglich)

- Ich brauche Bedenkzeit, in der ich mir in Ruhe meine Gedanken machen kann.
- Ich spreche mit verschiedenen Personen und versuche im Gespräch neue Standpunkte einzubeziehen und zu gewic...
- Ich brauche Teamzeiten/Sitzungen, in denen wir gemeinsam an einer Lösung arbeiten.
- Ich brauche Gebetszeiten, in denen ich bewusst auf Gottes Stimme höre.
- Oft ist der erste Impuls entscheidend. Ich kann mich auf mein Bauchgefühl verlassen.
- Entscheidungen brauchen eine gewisse Reifezeit. Ich muss mit einem Anliegen "schwanger " werden.
- Weitere...

...

6. Es liegen ein paar Stunden ohne Termine und drängende Aufgaben vor Ihnen. Welche Aussage passt eher zu Ihrer Gefühlslage? (Bitte entscheiden Sie sich für eine Antwort, auch wenn sie nur teilweise zutrifft)

- Endlich habe ich meine Ruhe, hoffentlich ruft niemand an!
- Ich fühle mich alleine und habe den Wunsch per Telefon oder soziale Medien mit jemandem in Kontakt zu treten.

7. Sie kommen nach einer intensiven Teamsitzung nach Hause. Welche Aussage passt eher zu Ihrer Gefühlslage? (Bitte entscheiden Sie sich für eine Antwort, auch wenn sie nur teilweise zutrifft)

- Ich gehe die Themen der Sitzung innerlich noch einmal durch. Mir kommen jetzt die guten Argumente in den Sinn, die...
- Ich fühle mich entspannt, weil ich alles was mir auf dem Herzen lag aussprechen konnte und ich die anderen spüren...

8. Angaben zur Person

- Ich bin eine Frau
- Ich bin ein Mann

...

9. Angabe zum Alter

- 20-29 Jahre
- 30-39 Jahre
- 40-49 Jahre
- 50-59 Jahre
- 60-open End

10. Wie lange sind Sie in einem kirchlichen Leitungsdienst?

- weniger als ein Jahr
- 1-2 Jahre
- 3-4 Jahre
- 5-7 Jahre
- 8-11 Jahre
- 12-18 Jahre
- mehr als 18 Jahre

11. Was ist ihre aktuelle Funktion? (mehrere Antworten möglich)

- Teamleiter/in
- Mitglied der Gemeindeleitung/Kirchenrat
- Pfarrer/in oder Pastor/in
- In einem Arbeitsverhältnis von mehr als 60% (oder genau 60%)
- In einem Arbeitsverhältnis von weniger als 60%
- Ehrenamtlicher Dienst
- Weitere...

12. In welcher Kirche sind Sie tätig?

- Reformierte Landeskirche
- Katholische Landeskirche
- Freikirche
- Weitere...

...

13. Das Thema Introversion und Leitungsaufgabe interessiert mich. Ich möchte besonders zu folgender Thematik mehr erfahren:

- Umgang mit introvertierten Teammitgliedern
- Umgang mit introvertierten Vorgesetzten
- Kraftquellen für Introvertierte
- Leitungstools zur Förderung von Introvertierten
- Introversion in der Ehe
- Introversion bei Kindern
- Bibelarbeit zu Personen mit einem hohen Mass an Introversion (z.B. Moses)
- Bibeltexte, die Introvertierte besonders ansprechen
- Weitere...

...

14. Ich habe eine Rückmeldung zu dieser Test-Umfrage, die zur Verbesserung dient.

Kurzantwort-Text
.....
