

LEADERSHIP DAY

ERFOLGREICHE TEAM-
UND PERSONALFÜHRUNG



31. Oktober 2026

SILBERN CHURCH



1. PETRUS 4,10

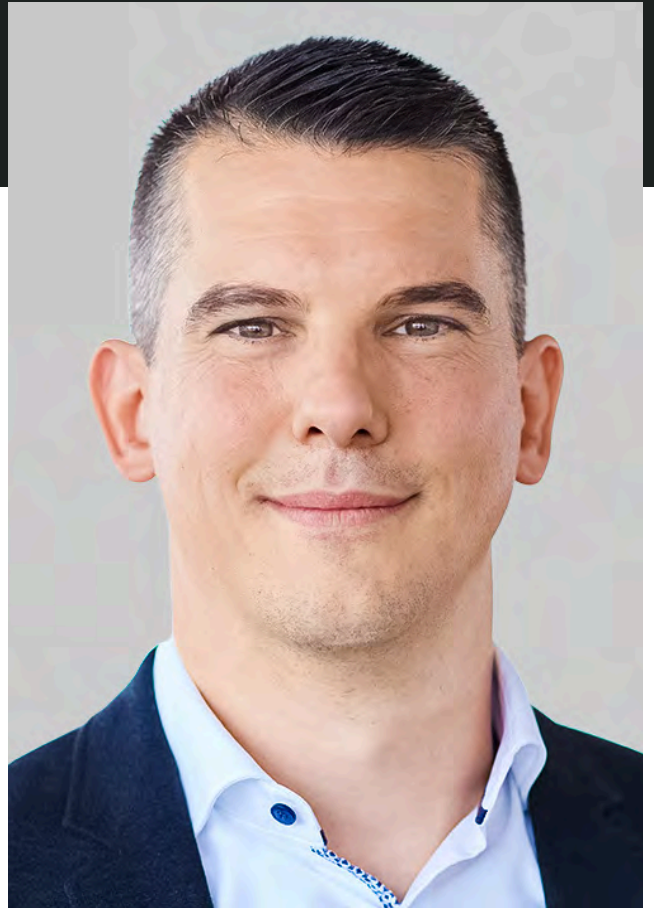
Jeder soll den anderen mit der Gabe dienen, die er von Gott bekommen hat. Wenn ihr das tut, erweist ihr euch als gute Verwalter der Gnade, die Gott uns in so vielfältiger Weise schenkt.

WILLKOMMEN SCHÖN, DASS DU HIER BIST

UNSER KEYNOTE SPEAKER

DAVID GIROD

David Girod bringt jahrelange Erfahrung in strategischer Führung, Organisationsentwicklung und der Begleitung von Kultur- und Veränderungsprozessen mit. Er war über viele Jahre im HR-Management eines führenden Schweizer Grossunternehmens tätig.



Seine fundierte Expertise in modernem Personalmanagement teilt er seit vielen Jahren als Gastdozent an Hochschulen. Seinen Master of Advanced Studies in Human Resource Management absolvierte er an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW).

Aus tiefer persönlicher Überzeugung engagiert sich David für gesunde, beziehungsstarke Teams und Kulturen. Sein Anliegen ist es, Führungskräfte darin zu unterstützen, echte psychologische Sicherheit und eine ehrliche Vertrauenskultur aufzubauen. Er möchte Teams helfen, ihre Unterschiedlichkeit als Stärke zu nutzen, Konflikte konstruktiv auszutragen und einander auf Augenhöhe zu begegnen. Dies mit konkreten Werkzeugen für den Alltag, um den «Schwarm» zu aktivieren, das gemeinsame «Warum» zu stärken und Menschen nachhaltig in ihrer Berufung zu fördern.

ABLAUF



09:30 – 10:00	Empfang mit Kafi & Gipfeli
10:00 – 10:10	Start: Begrüssung
10:10 – 11:10	Referat 1: Der Funke, der das Feuer entfacht (David Girod) <i>Mit einem klaren «Why» von einem Team zu einem High-Performance-Team</i>
11:10 – 11:20	Pause
11:20 – 12:15	Referat 2: Vom «Team of Stars» zum Star-Team (David Girod) <i>Warum das beste Team nicht einfach aus den besten Einzelnen besteht</i>
12:15 – 13:30	Mittagessen
13:30 – 14:30	Breakout-Sessions
14:30 – 14:45	Pause
14:45 – 15:30	Referat 3: Empowern statt verheizen (David Girod) <i>Verantwortung so übergeben, dass Menschen daran wachsen und nicht zerbrechen.</i>
15:30 – 15:50	Aus der Praxis: Teamaufbau im Gemeindealltag (Micha Leuenberger) <i>Ehrlich und erprobt: Wie Teamaufbau im Gemeindealltag konkret gelingt</i>
15:50 – 16:00	Abschluss

SAVE THE DATE

LEADERSHIPDAY 2027

BESSER KOMMUNIZIEREN:

Wir machen so viel.
Warum bekommt es keiner mit?

mit Albert Stein (DE)
30. Oktober 2027



**Wie goldene Äpfel
dargeboten in silbernen
Schalen, so ist ein
passendes Wort, das im
richtigen Augenblick
ausgesprochen wird.**

Sprüche 25,11

BREAKOUT-SESSIONS



«DAS BEYOND LEADERSHIP-KONZEPT: FÜHRUNG ÜBER DIE KLASSISCHE ROLLE HINAUS»



Grosser Saal

Ein moderner Führungsansatz, der Verbindung vor Hierarchie stellt – und zeigt, wie zeitgemässe Führung heute konkret aussieht.

David Girod

Raum 61



«JESUS-TEAMS: WAS WIR VON JESUS ÜBER TEAMFÜHRUNG LERNEN KÖNNEN»

Ein Blick darauf, wie Jesus sein Team von zwölf sehr unterschiedlichen Menschen geformt hat – und was das für unsere Teams heute bedeutet.

Micha Leuenberger



«KONFLIKTE – DIE KRISE IN EINE CHANCE VERWANDELN»



Raum 29

Warum Konflikte im Team kein Scheitern sind, sondern richtig angegangen zu mehr Tiefe und Zusammenhalt führen können.

Stephan Hörtig

BREAKOUT-SESSIONS



«GEKONNT KRITISIEREN: SCHWIERIGE GESPRÄCHE MEISTERN»



Raum 30

Wie du kritisches Feedback so ansprichst, dass es nicht verletzt, sondern Vertrauen stärkt und Veränderung möglich macht.

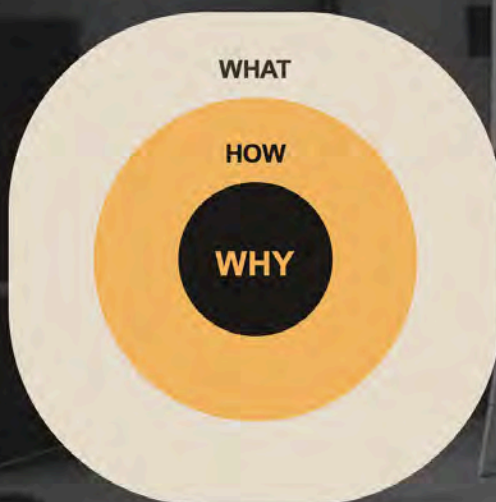
Lucas Girod

REFERAT 1: DER FUNKE, DER DAS FEUER ENTFACHT - DAVID GIROD

DREI STEINHAUER, EINE FRAGE



DER GOLDEN CIRCLE



WHY: Zweck und Überzeugung:
(Gewinn ist Ergebnis, nicht Zweck)

HOW: Werte und Prinzipien:
Unterschied zum "Markt"

WHAT: Leistungen und Produkte: Das Greifbare, das benannt werden kann.

NOTIZEN

WHY - WARUM? ODER WOZU?

RÜCKWÄRTS · RECHTFERTIGUNG

Warum?

«Warum tun wir das?»

«Weil....»

Verteidigung (des Status quo): «Weil wir das schon immer so gemacht haben.»

VORWÄRTS · WIRKUNG

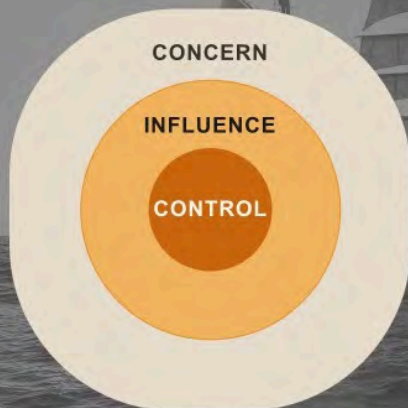
Wozu?

«Wozu tun wir das?»

«Damit....»

Freiheit zur Veränderung: Ist das Wozu klar, dürfen sich Was und Wie anpassen.

DER CIRCLE OF INFLUENCE



Stephen R. Covey

Aus "Die 7 Wege zur Effektivität"

NACH STEPHEN R. COVEY (CONCERN, INFLUENCE).
CIRCLE OF CONTROL; VERBREITETE ERWEITERUNG

NOTIZEN

REFERAT 2: VOM «TEAM OF STARS» ZUM STAR-TEAM - DAVID GIROD

DIE VERTRAUENSFORMEL

Wächst das Ego, sinkt das Vertrauen

$$\text{VERTRAUEN} = \frac{\text{Glaubwürdigkeit} + \text{Zuverlässigkeit} + \text{Nähe}}{\text{Selbstorientierung}}$$

Glaubwürdigkeit: Die fachliche Kompetenz und das, was eine Person sagt. Passt das Gesagte zur Realität?

Zuverlässigkeit: Das, was eine Person tut. Werden Versprechen, Fristen und Abmachungen konsequent eingehalten?

Nähe: Das Gefühl von Sicherheit und Empathie. Kann man sich der Person anvertrauen, ohne dass sensible Informationen weitergegeben werden?

Selbstorientierung: Der Fokus einer Person. Steht das eigene Ego, der eigene Vorteil oder das gemeinsame Ziel im Vordergrund?

Quelle: Maister, Green, Galford, «The Trusted Advisor»

GOOGLES GESPRÄCHSREGELN

Gleiche Redeanteile

Aktives und empathisches Zuhören

Fehler als Lernchance framen

NOTIZEN

5 STUFEN DES ZUHÖRENS



5

Empathisch: zuhören, um zu verstehen

EMPATHIE BEGINNT HIER



4

Aufmerksam: den Worten folgen



3

Selektiv: nur Teile hören



2

Vorgetäuscht: nicken, aber nicht zuhören



1

Ignorieren: gar nicht zuhören

Quelle: Stephen Covey, „Die 7 Wege zur Effektivität“

KONSTRUKTIVES FEEDBACK: 3W

Wahrnehmung

Welches spezifische Verhalten habe ich wahrgenommen?

Wirkung

Wie hat es auf mich gewirkt?

Wunsch

Was für ein Verhalten wünsche ich mir in Zukunft?

Warum überhaupt Feedback geben?

- Zeigt Wertschätzung
- Gibt eine Richtung
- Vermittelt das Gefühl der Entwicklung und Vitalität
- Gibt Sicherheit im Verhalten und Kompetenz
- Führt zu mehr Engagement und Loyalität

Mehr dazu in der
Breakout-Session

Wie sollte Feedback sein?

- Zeitnah/kontinuierlich (anstatt einmal jährlich)
- Spezifisch (anstatt allgemein)
- Stärken-orientiert (anstatt schwächen-orientiert)
- Ziel- & zukunftsorientiert (anstatt retrospektiv)

NOTIZEN

Einzahlungen

EMOTIONALES BANKKONTO

Abhebungen

Kritik "ohne Guthaben",
fehlendes echtes Interesse,
schlechtes Feedback,...

LASST UNS GROSSZÜGIGE GEBER SEIN... AUCH IN DIESEM BEREICH.

NOTIZEN

REFERAT 3: EMPOWEREN STATT VERHEIZEN - DAVID GIROD

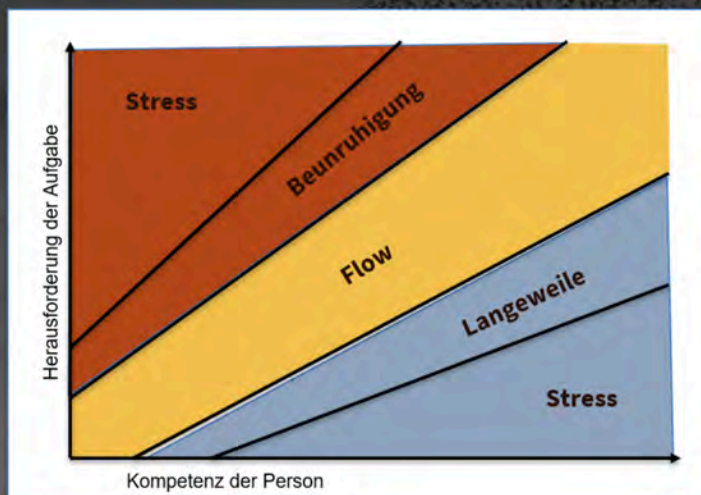
WIE VIEL VERANTWORTUNG DELEGIERE ICH?

- | | | |
|---|--|--------------------|
| 1 | „Recherchiere und liefere mir Fakten.“ | Ich entscheide |
| 2 | „Arbeite Optionen aus und empfehl eine.“ | Ich entscheide |
| 3 | „Schlage eine Lösung vor, wir entscheiden zusammen.“ | Gemeinsam |
| 4 | „Entscheide selbst und informiere mich.“ | Du entscheidest |
| 5 | „Vertrauen voll da, übernimm das Feld.“ | Volles Empowerment |

In Anlehnung an Tannenbaum und Schmidt (1958) und Delegation Poker (Appelo), eigene Anpassung/Kürzung

DIE FLOW-THEORIE

Weder unterfordert noch überfordert



Nach Mihaly Csikszentmihalyi

Panic-Zone: viel Verantwortung, wenig Support

Flow-Zone: die Aufgabe fordert, das System trägt

Bore-out: hohe Kompetenz, starre Aufgaben

NOTIZEN

AUS DER PRAXIS: TEAMAUFBAU IM GEMEINDEALLTAG - MICHA LEUENBERGER



Aus der Praxis: Teamaufbau im Gemeindealltag

- **Vorgehen:** Gott hat die besten Ideen und bevollmächtigt Leiter
- **Vision teilen:** Individuelle spezifisch-konkrete Berufung (ICinU)
- **Teams bilden:** Mach das Beste aus dem, was in deinem Netzwerk ist
- **Begleiten:** Training on the Job = Entwicklung von Menschen
- **Ziel im Blick:** Wir erreichen (fast nur) Menschen über Beziehung

Fazit: Jesus ist das Zentrale.

NOTIZEN

NOTIZEN

NOTIZEN

