

		diese Aussage trifft zu:						Summe	Maximal
		gar nicht	1	2	3	4	5		
Führung	Führungskräfte handeln konsequent und persönlich. Eine Führungskraft ...								
	...geht in den persönlichen Kontakt (Gespräch vor E-Mail).							0	
	...nimmt sich für die Anliegen von MitarbeiterInnen angemessen Zeit.							0	
	...spricht mit der betroffenen Person							0	
	...geht wertschätzend mit sich und anderen um.							0	
	...interessiert sich für die Person – über die Arbeitsleistung hinaus.							0	
	...reagiert unmittelbar auf Probleme, Anfragen und Anliegen.							0	
	...informiert und beteiligt MitarbeiterInnen konsequent an Entscheidungsprozessen.							0	
Leitungs- kompetenz	...ist in ihrer Ansprache klar und verständlich.							0	0
	Führungskräfte sind kompetent in ihrer Leitungsfunktion. Eine Führungskraft ...								
	...qualifiziert sich kontinuierlich weiter.							0	
	...ist stets auf dem aktuellen Stand.							0	
	...sorgt für den Transfer von Wissen.							0	
	...ist tolerant gegenüber Fehlern.							0	
	...ist fachlich, sozial und methodisch kompetent.							0	
	...lässt sich Fragen stellen – und stellt sich selbst in Frage.							0	0
Rolle	Führungskräfte sind klar in ihrer Rolle als Führungskraft. Eine Führungskraft ...								
	...bleibt in der professionellen Beziehung (beruflich, nicht persönlich-privat).							0	
	...ist zugewandt und gleichzeitig professionell distanziert.							0	
	...nimmt wahr, wenn sie selbst befangen ist oder wird.							0	
	...macht ihren Führungsstil transparent.							0	
	...weiß, dass die Entscheidungskompetenz bei ihr liegt.							0	
	...übernimmt Verantwortung und trifft Entscheidungen selbst.							0	0
Vorbild	Führungskräfte sind Vorbild und Identifikationsfigur. Eine Führungskraft ...								
	...lernt aus ihren Fehlern und etabliert eine konstruktive Fehlerkultur.							0	
	...ist bereit, bei Fehlern nachsichtig zu sein.							0	
	...ist nicht perfekt.							0	
	...ist bereit, sich persönlich zu engagieren.							0	
	...liefert fristgerecht Arbeitsergebnisse ab							0	
	...ist zum persönlichen Gespräch bereit.							0	
	...ist auch in ihrer Einstellung zur Kirche Vorbild.							0	0
Impulse und Gestaltung	Führungskräfte gestalten und geben Impulse. Eine Führungskraft ...								
	...beherrscht das Projektmanagement.							0	
	...ist bereit, sich kontinuierlich weiterzubilden (fachlich und persönlich).							0	
	...erkennt Diskrepanzen zwischen Mensch, Situation und Auftrag.							0	
	...schafft kreative Freiräume.							0	
	...hat kontinuierlich die Erledigung von Aufgaben im Blick (beobachten, analysieren) – im eigenen Bereich und darüber hinaus.							0	
	...leitet aus ihren Erkenntnissen Ideen ab und entwickelt diese zu Konzepten.							0	
	...hat Mut zu neuen Ideen und Wegen.							0	
	...besitzt die Fähigkeit, MitarbeiterInnen "mitzunehmen" und zu überzeugen.							0	
	...greift Impulse von MitarbeiterInnen auf.							0	
	...ist bereit, neue Ideen und Wege auch in Gremien durchzusetzen.							0	
	...evaluiert permanent Ziele und Ergebnisse.							0	0
Kommunikation	Führungskräfte sind verlässlich in der Kommunikation. Eine Führungskraft ...								
	...ist ansprechbar.							0	
	...hält Verabredungen ein.							0	
	...ist ausgeglichen und fair (handelt frei von Launen und Stimmungen).							0	
	...behandelt andere gerecht (frei von bevorzugen und benachteiligen).							0	
	...respektiert andere, deren Persönlichkeit und Grenzen.							0	
Konflikte	...pflegt einen achtsamen Umgang.							0	0
	Führungskräfte halten Spannungen aus und sind sicher im Umgang mit Konflikten. Eine Führungskraft ...								
	...weiß, dass sie Menschen auch enttäuschen muss.							0	
	...trifft auch schwierige Entscheidungen und kommuniziert diese.							0	
	...hält gegensätzliche Interessen und negative Rückmeldung aus.							0	
	...kann Sach- und Beziehungsebene trennen.							0	
	...kann die Kommunikation unterschiedlicher Interessen aufrechterhalten und Gespräche konstruktiv führen (mediieren).							0	
	...erkennt, wenn Interessenkonflikte zu Befangenheit führen – und nimmt sich selbst zurück.							0	0
Ziele	Führungskräfte formulieren Ziele und kontrollieren deren Umsetzung. Eine Führungskraft ...								
	...entwickelt Ziele und beteiligt MitarbeiterInnen am Entwicklungsprozess.							0	
	...nimmt Vorgaben übergeordneter Organisationseinheiten auf.							0	
	...formuliert konkrete und messbare Ziele.							0	
	...erarbeitet Kriterien für die Kontrolle.							0	
	...gibt Rückmeldung über das Ergebnis der Kontrolle.							0	0

Arbeitsbedingungen	Führungskräfte sorgen für gesunde und gerechte, transparente und objektive Arbeitsbedingungen. Eine Führungskraft ...			
	...achtet auf sich und auf MitarbeiterInnen.		0	
	...achtet auf altersgerechte Bedingungen für Jung und Alt.		0	
	...ist achtsam – auch sich selbst gegenüber.		0	
	...achtet auf gesunde Work-Life-Balance – auch bei Mitarbeiter*innen.		0	
	...sorgt für die Vereinbarkeit von Familie / Beruf / Pflege.		0	
	...bietet flexible Arbeitszeitmodelle an.		0	
	...schafft Räume für individuellen Rückzug.		0	
	...geht mit der ständigen Erreichbarkeit aller verantwortungsbewusst um.		0	
	...behandelt Geschlechter gleich (strukturell, personell, sprachlich).		0	
	...sorgt für gesunde und angenehme Arbeitsplätze.		0	
	...schafft ein angenehmes Betriebsklima.		0	
	...berücksichtigt bei Beförderungen auch Teilzeitkräfte und Heimarbeit.		0	
	...erkennt Stress und Überlastung und schafft konstruktive Lösungen.		0	0
				78
Aufgaben	Führungskräfte sorgen für eine effiziente, effektive und arbeitsökonomische Erledigung der Aufgaben. Eine Führungskraft ...			
	...setzt Prioritäten für Aufgaben (permanent).		0	
	...gleicht regelmäßig Aufgaben und deren Erledigung ab.		0	
	...sorgt für angemessene und zeitgemäße Arbeitsmittel (EDV, Mobiliar).		0	
	...schafft angemessene und zeitgemäße Arbeitsplätze und Arbeitsorte.		0	
	...achtet auf die Kongruenz zwischen ihrer Person und Funktion (Dienstposten).		0	
	...hat den Verbrauch von Ressourcen im Blick (Arbeitsmittel, Material, Energie), denkt und handelt nachhaltig.		0	
	...hat Art und Weise von Aufgaben und Arbeit im Blick (Arbeitsmodi, Teamarbeit).		0	0
				42
Miteinander	Führungskräfte sind MitarbeiterInnen gegenüber zugewandt. Eine Führungskraft ...			
	...interessiert sich für die Person – und achtet gleichzeitig deren Privatsphäre.		0	
	...zeigt sich selbst als Person (Persönlichkeit, Mensch).		0	
	...pflegt einen freundlichen, wertschätzenden und respektvollen Umgangston.		0	
	...erkennt Leistung und Engagement an (verbal).		0	
				0
				30
Motivation	Führungskräfte befähigen, motivieren, fördern und fordern ihre MitarbeiterInnen im Dialog. Eine Führungskraft ...			
	...erkennt und fördert Potentiale.		0	
	...schafft Strukturen und Raum für regelmäßigen Dialog.		0	
	...bietet Herausforderung und schafft Anreize für Motivation und Leistung.		0	
	...vertraut ihren MitarbeiterInnen – und schafft so gegenseitiges Vertrauen.		0	
	...bietet Perspektiven – und schafft so Motivation.		0	
	...denkt und handelt im Interesse und zum Vorteil aller Beteiligten.		0	
	...pflegt eine Kultur der Anerkennung (Lob und konstruktive Kritik).		0	
	...fordert gezielt und formuliert klar.		0	
	...entwickelt Perspektiven gemeinsam mit den Beteiligten.		0	
				0
				60
Loyalität	Führungskräfte sind verantwortlich für eine Kultur der Loyalität. Eine Führungskraft ...			
	...denkt vernetzt.		0	
	...sieht sich als Teil des Ganzen.		0	
	...schaut über den eigenen Tellerrand.		0	
	...stärkt ihren MitarbeiterInnen den Rücken.		0	
	...erwartet loyales Verhalten von den MitarbeiterInnen.		0	
	...verhält sich loyal gegenüber Vorgesetzten und Anstellungsträger		0	
	...entwickelt Ziele des eigenen Bereichs im Kontext der Ziele anderer Bereiche.		0	
	...bezieht die Interessen anderer ein.		0	
				0
				54
Feedback	Führungskräfte geben regelmäßige Rückmeldung zur Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen. Eine Führungskraft ...			
	...ist offen und ehrlich.		0	
	...unterstützt durch konkrete Hinweise zur Verbesserung der Arbeitsleistung.		0	
	...bietet darüber hinaus Hilfe und Unterstützung an.		0	
	...sucht gemeinsam mit der Mitarbeitern/ dem Mitarbeiter nach Lösungen.		0	
				0
				30
Kirchenamt	Führungskräfte vertreten Kirche und das kirchliche Profil nach außen und nach innen. Sie verstehen Aufgaben als kirchlichen Auftrag. Eine Führungskraft ...			
	...schafft eine Atmosphäre, in der Umgang, Strukturen und Leben in der Organisation deutlich machen, dass die Verwaltung "auch Kirche" ist.		0	
	...handelt in dem Bewusstsein, dass auch die Verwaltung dem Verkündigungsauftrag dient.		0	
	...bekennt sich offen zu den Zielen der evangelischen Kirche.		0	0
				18

Gesamtsumme	0	648
--------------------	----------	------------

0%

ungeeignet	bis	20%
ungeeignet	über	20%
ungeeignet	über	40%
mit Bedenken noch geeignet (aufgrund starker Fachlichkeit)	über	60%
geeignet	ab	70%
gut geeignet	über	80%
sehr gut geeignet	über	90%