



Führungsgrundsätze für das Ev.-luth. Kirchenamt Leer

Führung

Führungskräfte handeln konsequent und persönlich.

Eine Führungskraft ...

- ...geht in den persönlichen Kontakt (Gespräch vor E-Mail).
- ...nimmt sich für die Anliegen von MitarbeiterInnen angemessen Zeit.
- ...spricht mit der betroffenen Person (nicht mit Dritten bzw. über Dritte).
- ...geht wertschätzend mit sich und anderen um.
- ...interessiert sich für die Person – über die Arbeitsleistung hinaus.
- ...reagiert unmittelbar auf Probleme, Anfragen und Anliegen.
- ...informiert und beteiligt MitarbeiterInnen konsequent an Entscheidungsprozessen.
- ...ist in ihrer Ansprache klar und verständlich.



Leitungs- kompetenz

Führungskräfte sind kompetent in ihrer Leitungsfunktion.
Eine Führungskraft ...

- ...qualifiziert sich kontinuierlich weiter.
- ...ist stets auf dem aktuellen Stand.
- ...sorgt für den Transfer von Wissen.
- ...ist tolerant gegenüber Fehlern.
- ...ist fachlich, sozial und methodisch kompetent.
- ...lässt sich Fragen stellen – und stellt sich selbst in Frage.

Rolle

Führungskräfte sind klar in ihrer Rolle als Führungskraft.

Eine Führungskraft ...

- ...bleibt in der professionellen Beziehung (beruflich, nicht persönlich-privat).
- ...ist zugewandt und gleichzeitig professionell distanziert.
- ...nimmt wahr, wenn sie selbst befangen ist oder wird.
- ...macht ihren Führungsstil transparent.
- ...weiß, dass die Entscheidungskompetenz bei ihr liegt.
- ...übernimmt Verantwortung und trifft Entscheidungen selbst.

Vorbild

Führungskräfte sind Vorbild und Identifikationsfigur.
Eine Führungskraft ...

- ...lernt aus ihren Fehlern und etabliert eine konstruktive Fehlerkultur.
- ...ist bereit, bei Fehlern nachsichtig zu sein.
- ...ist nicht perfekt.
- ...ist bereit, sich persönlich zu engagieren.
- ...ist zum persönlichen Gespräch bereit.
- ...ist auch in ihrer Einstellung zur Kirche Vorbild.

Impulse...

Führungskräfte gestalten und geben Impulse.

Eine Führungskraft ...

- ...beherrscht das Projektmanagement.
- ...ist bereit, sich kontinuierlich weiterzubilden (fachlich und persönlich).
- ...erkennt Diskrepanzen zwischen Mensch, Situation und Auftrag.
- ...schafft kreative Freiräume.
- ...hat kontinuierlich die Erledigung von Aufgaben im Blick (beobachten, analysieren) – im eigenen Bereich und darüber hinaus.
- ...leitet aus ihren Erkenntnissen Ideen ab und entwickelt diese zu Konzepten.

... und
Gestaltung

- Führungskräfte gestalten und geben Impulse. Eine Führungskraft ...
- ...hat Mut zu neuen Ideen und Wegen.
- ...besitzt die Fähigkeit, MitarbeiterInnen "mitzunehmen" und zu überzeugen.
- ...greift Impulse von MitarbeiterInnen auf.
- ...ist bereit, neue Ideen und Wege auch in Gremien durchzusetzen.
- ...evaluiert permanent Ziele und Ergebnisse.

Kommunikation

Führungskräfte sind verlässlich in der Kommunikation.

Eine Führungskraft ...

- ...ist ansprechbar.
- ...hält Verabredungen ein.
- ...ist ausgeglichen und fair
(handelt frei von Launen und Stimmungen).
- ...behandelt andere gerecht
(frei von bevorzugen und benachteiligen).
- ...respektiert andere, deren Persönlichkeit und Grenzen.
- ...pflegt einen achtsamen Umgang.

Konflikte

Führungskräfte halten Spannungen aus und sind sicher im Umgang mit Konflikten.

Eine Führungskraft ...

- ...weiß, dass sie Menschen auch enttäuschen muss.
- ...trifft auch schwierige Entscheidungen und kommuniziert diese.
- ...hält gegensätzliche Interessen und negative Rückmeldung aus.
- ...kann Sach- und Beziehungsebene trennen.
- ...kann die Kommunikation unterschiedlicher Interessen aufrechterhalten und Gespräche konstruktiv führen (mediieren).
- ...erkennt, wenn Interessenkonflikte zu Befangenheit führen – und nimmt sich selbst zurück.
- ...weiß, dass sie scheitern kann.

Ziele

Führungskräfte formulieren Ziele und kontrollieren deren Umsetzung.

Eine Führungskraft ...

- ...entwickelt Ziele und beteiligt MitarbeiterInnen am Entwicklungsprozess.
- ...nimmt Vorgaben übergeordneter Organisationseinheiten auf.
- ...formuliert konkrete und messbare Ziele.
- ...erarbeitet Kriterien für die Kontrolle.
- ...gibt Rückmeldung über das Ergebnis der Kontrolle.
- ...überprüft regelmäßig die vereinbarten Ziele.

Arbeits- bedingungen

Führungskräfte sorgen für gesunde und gerechte, transparente und objektive Arbeitsbedingungen. Eine Führungskraft ...

- ...achtet auf sich und auf MitarbeiterInnen.
- ...achtet auf altersgerechte Bedingungen für Jung und Alt. achtet auf gesunde Work-Life-Balance
- sorgt für die Vereinbarkeit von Familie/ Beruf/ Pflege.
- ...bietet flexible Arbeitszeitmodelle an.
- ...schafft Räume für individuellen Rückzug.
- ...behandelt Geschlechter gleich (strukturell, personell, sprachlich).
- ...sorgt für gesunde und angenehme Arbeitsplätze.
- ...schafft ein angenehmes Betriebsklima.
- ...berücksichtigt bei Beförderungen auch Teilzeitkräfte und Heimarbeit.
- ...erkennt Stress und Überlastung und schafft konstruktive Lösungen.

Aufgaben

Führungskräfte sorgen für eine effiziente, effektive und arbeitsökonomische Erledigung der Aufgaben.

Eine Führungskraft ...

- ...setzt Prioritäten für Aufgaben (permanent).
- ...gleicht regelmäßig Aufgaben und deren Erledigung ab.
- ...sorgt für angemessene und zeitgemäße Arbeitsmittel (EDV, Mobiliar).
- ...schafft angemessene und zeitgemäße Arbeitsplätze und Arbeitsorte.
- ...achtet auf die Kongruenz zwischen ihrer Person und Funktion (Dienstposten).
- ...hat den Verbrauch von Ressourcen im Blick (Arbeitsmittel, Material, Energie), denkt und handelt nachhaltig.
- ...hat Art und Weise von Aufgaben und Arbeit im Blick (Arbeitsmodi, Teamarbeit).



Miteinander

Führungskräfte sind MitarbeiterInnen gegenüber zugewandt.
Eine Führungskraft ...

- ...interessiert sich für die Person – und achtet gleichzeitig deren Privatsphäre.
- ...zeigt sich selbst als Person (Persönlichkeit, Mensch).
- ...pflegt einen freundlichen, wertschätzenden und respektvollen Umgangston.
- ...erkennt Leistung und Engagement an (verbal).
- ...nimmt sich Zeit für MitarbeiterInnen und deren Anliegen.

Motivation

Führungskräfte befähigen, motivieren, fördern und fordern ihre MitarbeiterInnen im Dialog. Eine Führungskraft ...

- ...erkennt und fördert Potentiale.
- ...schafft Strukturen und Raum für regelmäßigen Dialog.
- ...bietet Herausforderung und schafft Anreize für Motivation und Leistung.
- ...vertraut ihren MitarbeiterInnen – und schafft so gegenseitiges Vertrauen.
- ...bietet Perspektiven – und schafft so Motivation.
- ...denkt und handelt im Interesse und zum Vorteil aller Beteiligten.
- ...pflegt eine Kultur der Ankerkennung (Lob und konstruktive Kritik).
- ...fordert gezielt und formuliert klar.
- ...entwickelt Perspektiven gemeinsam mit den Beteiligten.
- ...lässt (vermeintliche) Umwege zu.

Loyalität

Führungskräfte sind verantwortlich für eine Kultur der Loyalität.
Eine Führungskraft ...

- ...denkt vernetzt.
- ...sieht sich als Teil des Ganzen.
- ...schaut über den eigenen Tellerrand.
- ...stärkt ihren MitarbeiterInnen den Rücken.
- ...erwartet loyales Verhalten von den MitarbeiterInnen.
- ...entwickelt Ziele des eigenen Bereichs im Kontext der Ziele anderer Bereiche.
- ...bezieht die Interessen anderer ein.
- ...interessiert sich für ihr Umfeld – und nimmt es bewusst wahr.

Feedback

Führungskräfte geben regelmäßig Rückmeldung zur Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen.

Eine Führungskraft ...

- ...ist offen und ehrlich.
- ...unterstützt durch konkrete Hinweise zur Verbesserung der Arbeitsleistung.
- ...bietet darüber hinaus Hilfe und Unterstützung an.
- ...sucht gemeinsam mit der/dem Mitarbeiter*in nach Lösungen.
- ...begleitet die konsequente Umsetzung individueller Lösungen.

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.
- ...handelt in dem Bewusstsein, dass die Verwaltung dem Verkündigungsauftrag dient.
- ...bindet das Handeln der Verwaltung an die kirchliche Identität – und macht diese so nach innen und nach außen sichtbar.