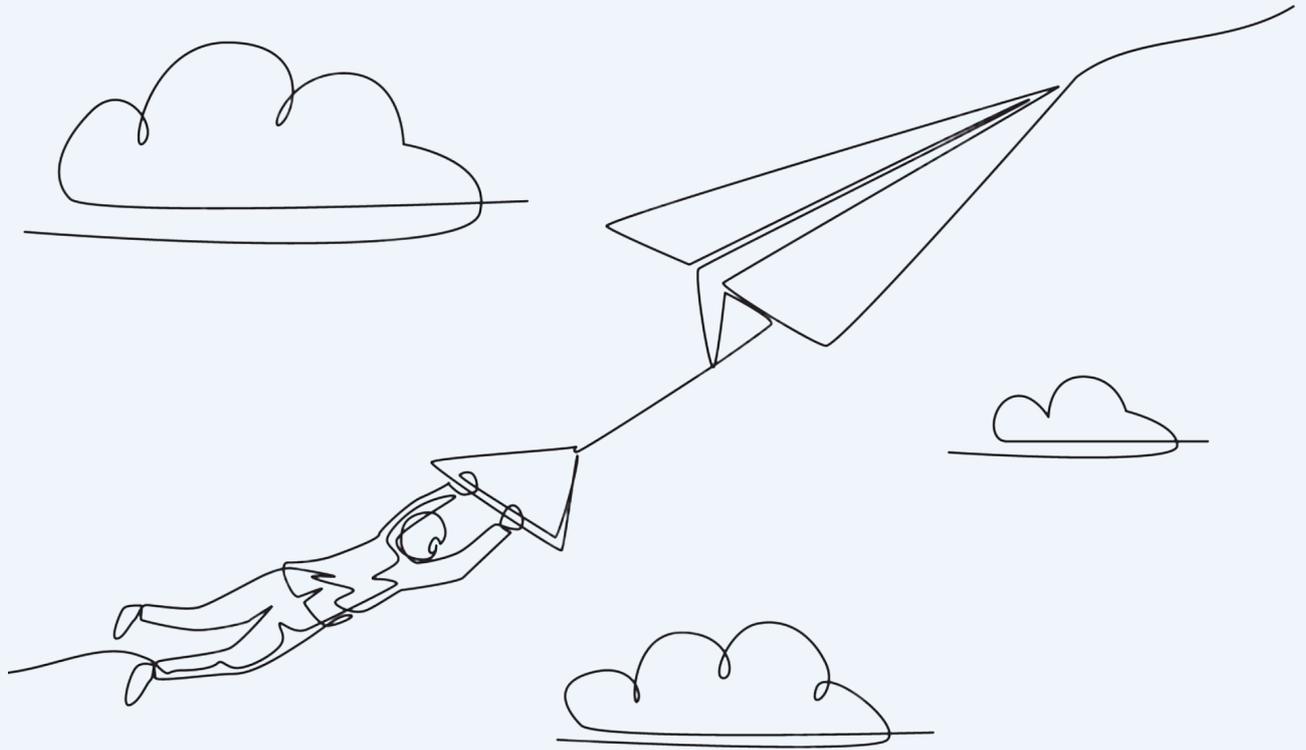




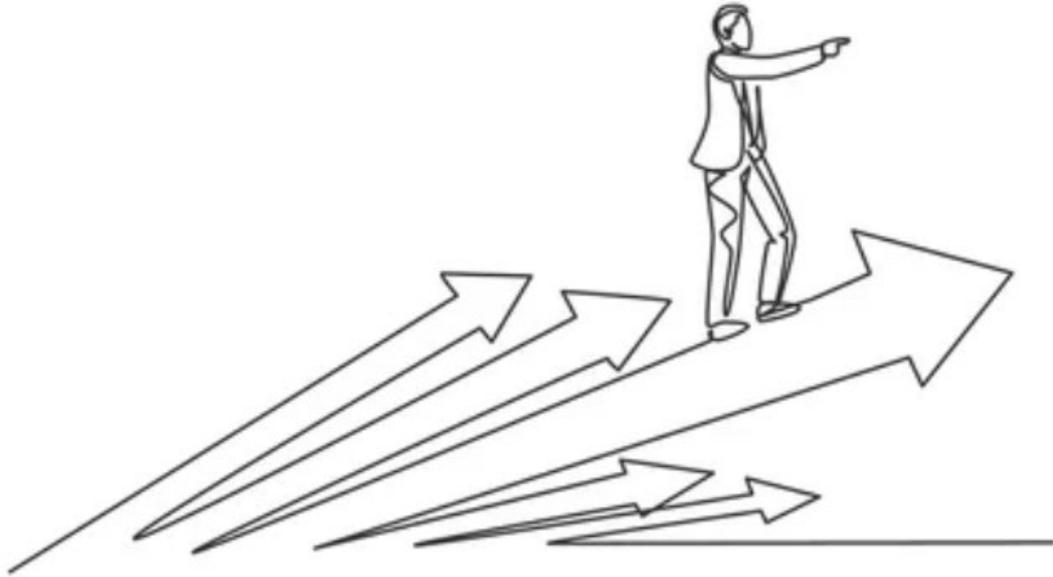
Ev.-Luth. Kirchenkreis
Hamburg-West/
Südholstein



FÜHRUNGS- LEITLINIEN

im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein





FÜHRUNGS- LEITLINIEN

im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein

Arbeitszeit ist Lebenszeit. Diese Zeit soll so gestaltet sein, dass sie Freude bereitet, erfüllend ist, unseren Gaben entspricht und zur Weiterentwicklung beiträgt. Dazu ist eine gute Arbeitsatmosphäre notwendig, die getragen wird durch ein offenes Miteinander, konstruktive Kommunikation und eine entsprechend gestaltete Arbeitsumgebung. Wir sind überzeugt von der Sinnhaftigkeit der kirchlich-diakonischen Arbeit. Sie ist eine Quelle für die Motivation und bildet eine wertvolle Ressource, die es zu stärken, zu stützen und präsent zu halten gilt.

Die Grundlage für die Entwicklung der Führungsleitlinien ist unser christlicher Glaube und das von uns daraus gewonnene Menschenbild. Alle Menschen sind angenommen, wie sie sind, mit allen Qualitäten und allen Schwächen. In diesem Sinne sind die Führungsleitlinien erarbeitet worden und damit ein stetiges Ziel des Handelns und der Haltung für alle, die Leitungsverantwortung in unserem Kirchenkreis tragen. Die Leitungsverantwortung wird durch die Gremienmitglieder des Kirchenkreisrates und seiner Ausschüsse und die Führungskräfte wahrgenommen. Führung ist geprägt durch den individuellen Führungsstil und die Gaben jedes/jeder Einzelnen. Die Führungsleitlinien geben dabei Orientierung und Rahmen.

Video ansehen!



Propst Frie Bräsen



Die Personalführung und die Führung der Organisation werden durch die Führungsleitlinien gleichzeitig in den Blick genommen. Im Bereich der Personalführung ist das Ziel, auf die Gesunderhaltung und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hinzuwirken. Im Bereich der Organisationsführung ist das Ziel, die jeweiligen Rahmenbedingungen im Blick zu behalten sowie die Arbeitsfähigkeit und Qualität der Arbeit im Sinne des Kirchenkreises zu sichern. Zu den Rahmenbedingungen gehören neben Vorgaben im jeweiligen Arbeitsfeld auch arbeitsrechtliche Vorgaben, die zu beachten sind, und arbeitsgestaltende Themen, die selbstverständlich in die Führungsaufgabe einfließen. Dazu zählen u.a. Verträge, Stellenbeschreibungen, Einbeziehungen der Mitarbeitendenvertretung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Prävention sexueller

Missbrauchs und Qualitätsmanagement. Aufgabe aller Leitungsverantwortlichen ist es, beide Bereiche in Einklang zu bringen. Die Führungsleitlinien sind in dem Wissen formuliert, dass die Gremienmitglieder und Führungskräfte unseres Kirchenkreises unterschiedlich und sehr breit aufgestellt sind. Dabei spielen Fachkompetenz, berufliche Herkunft und Erfahrung, Persönlichkeit und Religiosität eine Rolle. Auch werden unterschiedliche Ausprägungen von Führungsstilen im Kirchenkreis gelebt. Die Führungsleitlinien sollen nicht gleich machen, sondern beschreiben Handlungslinien als Orientierung zur Führung und sind Ausdruck unserer christlichen Haltung. So bleiben die Führungsleitlinien ein Ideal, dem wir versuchen, möglichst nahe zu kommen.

VERTRAUEN IST DIE BASIS UNSERER FÜHRUNG.



UNSERE FÜHRUNG IST KLAR ERKENNBAR.



Andreas Gogolin, Kirchenkreisverwaltung



Kristin Schrömgies Geschäftsbereich Finanzen



Pastorin Maren von der Heyde, Diakonisches Werk und Bereich Bildung



**INSTRUMENTE
UNSERER FÜHRUNG
SIND...**



**KLARE AUFGABEN- UND
ZIELVEREINBARUNGEN**



**WERTSCHÄTZENDES
FEEDBACK**



**EIN OFFENER UND KONSTRUKTIVER
UMGANG MIT KONFLIKTEN**



VERTRAUEN IST DIE BASIS UNSERER FÜHRUNG.



Video ansehen!



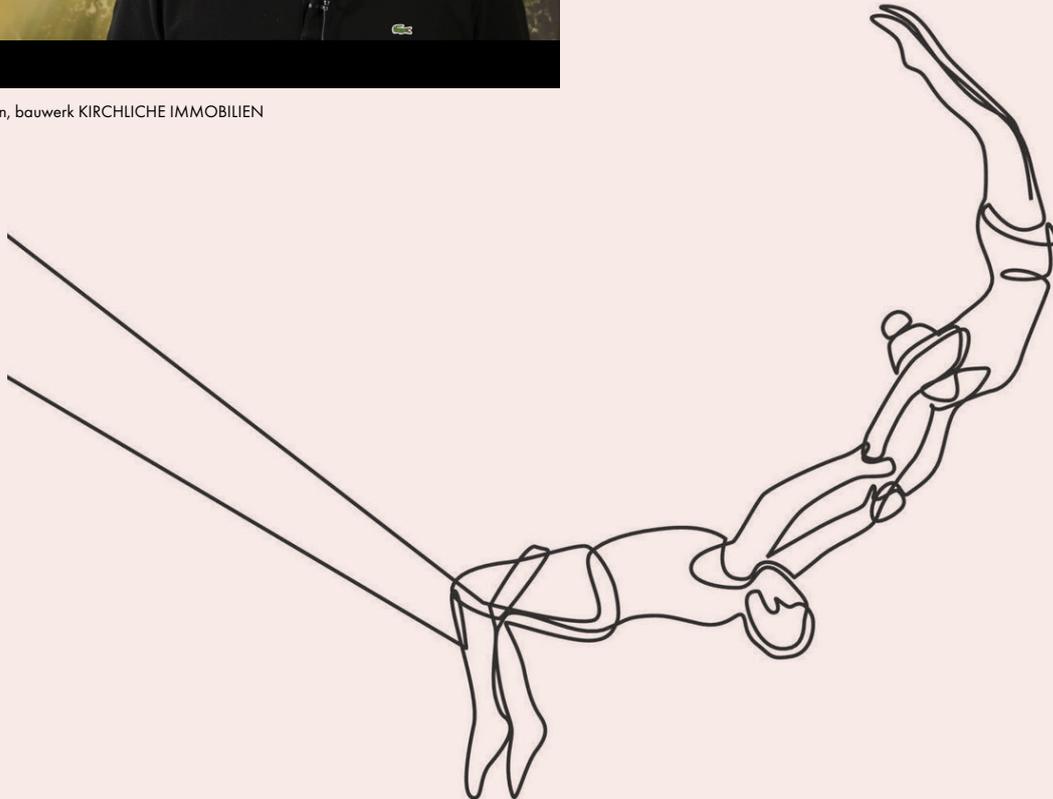
Andreas Brenner, Kita-Werk

Ziel ist es, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der die Aufgaben gut erfüllt werden und die Mitarbeiter*innen sich wohlfühlen.



Kris Heitmann, bauwerk KIRCHLICHE IMMOBILIEN

Video ansehen!



Das heißt für unser Handeln ...

- ▶ Wir vertrauen darauf, dass die Mitarbeiter*innen ihre Aufgaben ernst nehmen und gewissenhaft erfüllen.
- ▶ Wir vertrauen auf die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen und greifen nur bei Bedarf steuernd ein.
- ▶ Wir begegnen unseren Mitarbeiter*innen mit Interesse und Wertschätzung.
- ▶ Wir nehmen uns Zeit zum gegenseitigen Kennenlernen, suchen Kontakt und führen regelmäßige Gespräche.
- ▶ Wir erkennen, fördern und nutzen die Potenziale der Mitarbeiter*innen und geben ihnen Zeit, diese zu entwickeln.
- ▶ Wir eröffnen Gestaltungsräume, in denen die Mitarbeiter*innen eigenverantwortlich handeln können.
- ▶ Wir beteiligen die Mitarbeiter*innen situationsangemessen.

UNSERE FÜHRUNG IST KLAR ERKENNBAR.



Video ansehen!



Propst Dr. Karl-Heinrich Melzer

Literatur
Leitbilder



Ziel ist es, den Kirchenkreis und die Kirche nach innen und außen als Führungskraft zu vertreten und den Mitarbeiter*innen Orientierung und Sicherheit zu geben.

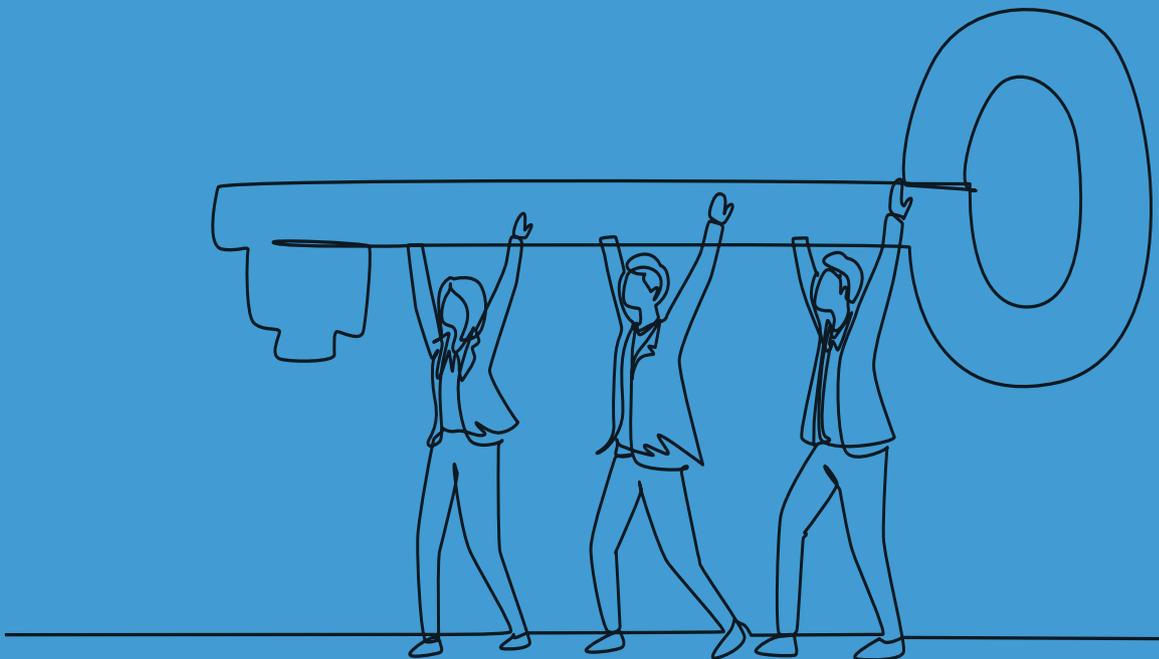


Das heißt für unser Handeln ...

- ▶ Wir treffen unsere Entscheidungen im Gesamtkontext und haben die Gesamtverantwortung im Blick. Wir vertrauen darauf, von Gott geleitet zu werden.
- ▶ Wir nehmen uns selbst und unsere Mitarbeiter*innen wahr als Menschen mit eigenen Grenzen und Möglichkeiten.
- ▶ Wir nehmen uns angemessen Zeit für unsere Führungsaufgaben und reflektieren unser Handeln.
- ▶ Wir nutzen die Instrumente Supervision, Coaching, kollegiale Beratung und Feedback zur Reflexion.
- ▶ Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und geben durch unser Verhalten Orientierung und Sicherheit.
- ▶ Wir machen unsere Entscheidungen transparent.
- ▶ Wir weichen bei unseren Entscheidungen nur von den uns selbst gesetzten Standards ab, wenn wir dies ethisch und moralisch verantworten können.
- ▶ Wir sind unseren Mitarbeiter*innen zugewandt, nehmen sie ernst und halten zuverlässig Kontakt.



INSTRUMENTE UNSERER FÜHRUNG SIND...





Video ansehen!



Michael Benthack, bauwerk KIRCHLICHE IMMOBILIEN

**KLARE AUFGABEN- UND
ZIELVEREINBARUNGEN**

**WERTSCHÄTZENDES
FEEDBACK**

**EIN OFFENER UND
KONSTRUKTIVER UM-
GANG MIT KONFLIKTEN**

EIN INSTRUMENT UNSERER FÜHRUNG SIND KLARE AUFGABEN- UND ZIEL- VEREINBARUNGEN



Video ansehen!

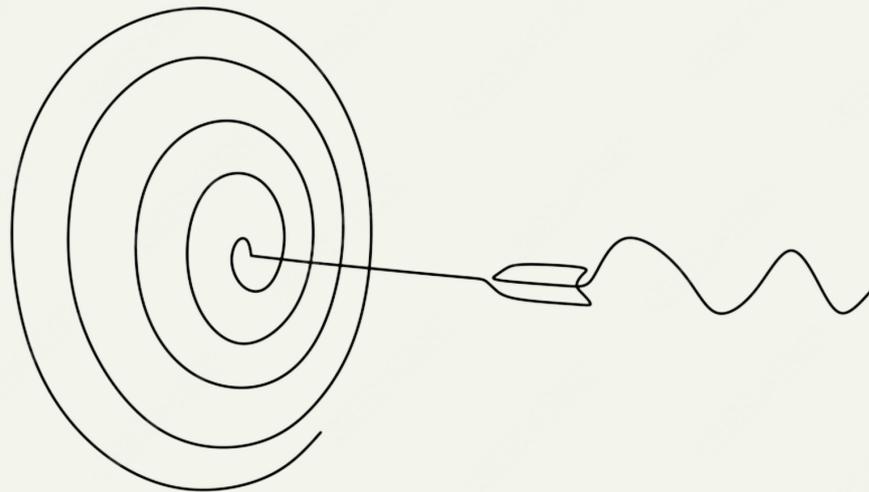


Martina Gogol, bauwerk KIRCHLICHE IMMOBILIEN

Ziel ist es, die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen zu fördern, sich für unsere gemeinsamen Ziele einzusetzen, Entscheidungsspielräume zu eröffnen und damit eigenverantwortliches Arbeiten zu stärken.

Literatur
Der Arbeits- und Gesundheitsschutz
Die Dienstvereinbarungen





Das heißt für unser Handeln ...

- ▶ Wir machen unsere Ziele transparent und treffen Vereinbarungen mit den Mitarbeiter*innen.
- ▶ Wir verstehen gemeinsame Ziele als Quelle für die Motivation und Identifikation.
- ▶ Wir beschreiben die Ziele präzise und verständlich unter Berücksichtigung der Machbarkeit und Umsetzbarkeit.
- ▶ Wir richten die Aufgaben an den jeweiligen Zielen aus und passen ihre Inhalte und die Arbeitsabläufe immer wieder an die Ziele an.
- ▶ Wir ermöglichen Methodenvielfalt in der Bearbeitung von Aufgaben und sind lösungsorientiert.
- ▶ Wir delegieren Aufgaben unter Berücksichtigung von deren Komplexität sowie der Kompetenzen und Kenntnisse der Mitarbeiter*innen, auch im Hinblick auf deren Weiterentwicklung.
- ▶ Wir fördern die Eigenständigkeit und Verantwortung der Mitarbeiter*innen bei der Aufgabebearbeitung und unterstützen bei der Priorisierung.
- ▶ Wir würdigen die Aufgabebearbeitung angemessen.

EIN INSTRUMENT UNSERER FÜHRUNG IST WERTSCHÄTZEN- DES FEEDBACK



Literatur
Feedbackregeln 
Ablauf der Kollegialen Beratung

Ziel von Feedback ist es, eine ehrliche Kultur zu pflegen, den Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung zu geben und die Arbeitsqualität zu sichern oder zu verbessern.



Das heißt für unser Handeln ...

- ▶ Wir schaffen Raum und Gelegenheit für gegenseitiges Feedback auf Augenhöhe und ermuntern zum Dialog.
- ▶ Wir verstehen ehrliches und authentisches Feedback als gegenseitige Wertschätzung.
- ▶ Wir tauschen durch Feedback Wahrnehmungen und Erwartungen aus und geben und nehmen damit Impulse für die individuelle und gemeinschaftliche Weiterentwicklung.
- ▶ Wir ermöglichen durch Feedback, dass Selbst- und Fremdwahrnehmung verglichen werden können.
- ▶ Wir unterscheiden zwischen Weisung und Feedback und beachten Feedbackregeln.
- ▶ Wir geben lösungs- und stärkenorientiertes Feedback, fördern damit die Motivation der Mitarbeiter*innen, sorgen für Transparenz und verbessern so das Arbeitsklima und die Arbeitsqualität.

EIN INSTRUMENT UNSERER FÜHRUNG IST EIN OFFENER UND KONSTRUK- TIVER UMGANG MIT KONFLIKTEN

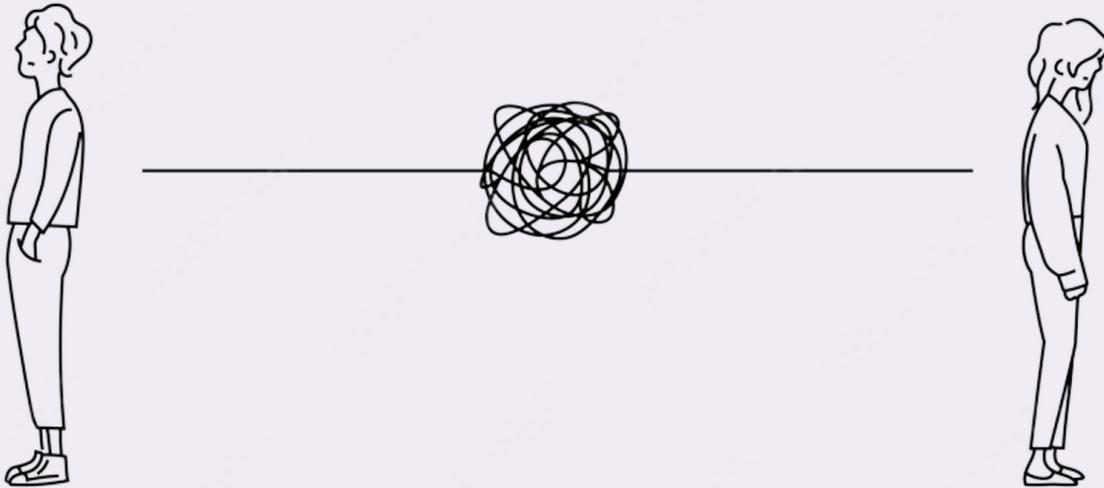


Karin Müller, Kita-Werk

Literatur
Das Konflikt- und Beschwerdemanagement
Die Prävention sexuellen Missbrauchs



Ziel ist es, die Unterschiedlichkeit der Menschen und ihrer Bedürfnisse und Interessen anzuerkennen, eine sichere, geklärte Arbeitsatmosphäre zu schaffen und die Potenziale für den Kirchenkreis zu nutzen.



Das heißt für unser Handeln ...

- ▶ Wir akzeptieren, Konflikte haben einen Grund und ihr Entstehen gehört zur Arbeit selbstverständlich dazu.
- ▶ Wir nehmen uns Zeit für die Bearbeitung von Konflikten und nutzen die Chance für Klärung und Verbesserung.
- ▶ Wir halten unsere eigene Perspektive nicht für unantastbar, und wir begreifen, dass es unterschiedliche Wahrnehmungen und Einschätzungen geben kann. Dazu hören wir einander zu und erlauben uns den gegenseitigen Perspektivwechsel.
- ▶ Wir unterscheiden zwischen dem Menschen und dem Problem. Wir versuchen, die Persönlichkeit, die Interessen und Bedürfnisse der Konfliktpartner*innen zu verstehen und zeigen Wertschätzung für die Verschiedenheiten. Gleichzeitig müssen wir immer wieder Entscheidungen treffen, die nicht alle Interessen berücksichtigen können.
- ▶ Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und wissen um unseren Einfluss auf Konflikte. Wir nutzen unseren Einfluss, um gemeinsame Ziele zu erreichen und win-win-Lösungen zu suchen.
- ▶ Wir nutzen das Instrument der kollegialen Beratung unter den Führungskräften und Gremienmitgliedern und fördern den kollegialen Austausch.
- ▶ Wir identifizieren Konflikte, die mit Vorgaben in den Arbeitsbereichen zu tun haben und klären diese unter den zuständigen Führungskräften bzw. Gremienmitgliedern. Dies schützt Mitarbeiter*innen davor, stellvertretend Konflikte austragen zu müssen.

Video ansehen!



Andrea Makies, Diakonisches Werk

PERSPEKTIVEN UND UMSETZUNG

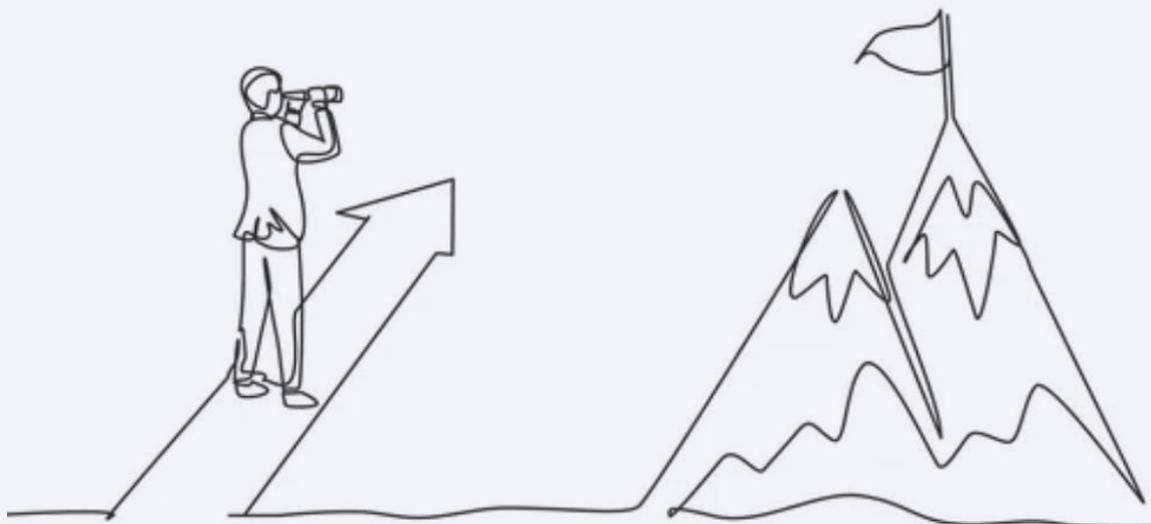
Jede Führungskraft und die Gremienmitglieder des Kirchenkreisrates bekommen die Möglichkeit und haben die Pflicht, sich mit den Führungsleitlinien auseinander zu setzen und ihr Handeln danach auszurichten.

Zur Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und auch zur stärkeren Vernetzung tauschen sich die haupt- und ehrenamtlichen Führungskräfte aus den Arbeitsbereichen und dem Kirchenkreisrat und seinen Ausschüssen regelmäßig aus.

Veränderungsprozesse des Kirchenkreises haben Einfluss auf die Führungsleitlinien. Dazu setzen wir uns in regelmäßigen Abständen mit den Leitlinien auseinander und überprüfen sowohl unser Leitungshandeln als auch die Leitlinien selbst. Die Überprüfung und mögliche Anpassung soll gemeinsam in der Leitungsrunde stattfinden und dabei die Perspektive der Mitglieder des Kirchenkreisrates und seiner Ausschüsse und der Mitarbeitenden explizit berücksichtigen.

Literatur
Ablauf der Kollegialen Beratung
Reflexionsangebote der Beratungsstelle fKA
Checkliste zur Selbstreflexion





Für die Aneignung der Führungsleitlinien sind neben dem Lesen der Leitlinien und der Selbstreflexion des eigenen Führungsverhaltens ein Workshop (6 Stunden), eine Praxisphase und ein zweiter Workshop (3 Stunden) für alle Führungskräfte vorgesehen.

Die Anmeldung zu den Workshops erfolgt über das Anmeldesystem unter <https://anmeldung.kirche-hamburg.de/leitlinien>

Sie erhalten nach der Anmeldung eine Mail mit allen nötigen Informationen und Links.

Haben Sie Fragen? Melden Sie sich gern per E-Mail bei: joerg.lenke@beratungsstelle-hhsh.de

Wir freuen uns auf Sie!



Propst Thomas Drope



Video ansehen!



Ev.-Luth. Kirchenkreis
Hamburg-West/
Südholstein