

<u>Ausschuss:</u> Reformprozess „Kirche mit Zukunft“	<u>Berichterstattung:</u> Synodaler Mucks-Büker
<u>Vorlage:</u> Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit in der EKvW	

BESCHLUSSVORSCHLAG:

1. Die Landessynode nimmt die vorgelegten „Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit in der EKvW“ zustimmend entgegen.
2. Sie bittet die Kirchenleitung, diese Grundsätze für die Landeskirche (Landeskirchenamt, Ämter und Einrichtungen und landeskirchliche Schulen) einzuführen und umzusetzen.
3. Die Landessynode bittet alle Kirchengemeinden und Kirchenkreisen, die vorgelegten Grundsätze ebenfalls einzuführen und umzusetzen, um eine einheitliche Anwendung sicher zu stellen.
4. Über die nach Einführung und Umsetzung der Grundsätze gemachten Erfahrungen soll der Landessynode 2005 berichtet werden.

Präambel

*„Die verschiedenen Ämter in der Kirche
begründen keine Herrschaft der einen über die anderen,
sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“
(Barmen IV)*

Die Evangelische Kirche von Westfalen bezeugt die Botschaft des Evangeliums in Wort und Tat, auch mit ihrer Ordnung (Barmen III). Sie ist von den Gemeinden her aufgebaut und wird durch Presbyterien und Synoden geleitet, in denen gewählte und berufene Gemeindeglieder und ordinierte Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Leitungsaufgabe gemeinsam in jeweils eigener Verantwortung wahrnehmen. Um ihrem Auftrag nachzukommen, richtet die Kirche Ämter und Dienste ein. Durch ihren Auftrag unterscheidet sich die Kirche von privaten Unternehmen und Vereinen ebenso wie von staatlichen und kommunalen Behörden. Sie hat dementsprechend auch eigene Leitungs-, Kooperations- und Kommunikationsstrukturen entwickelt.

In Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und auf der Ebene der Landeskirche wirken Menschen ehren- und hauptamtlich in Wort und Tat an der Verkündigung des Evangeliums mit. Dabei nehmen sie vielfach Leitungs- und Führungsaufgaben wahr.

Die Einführung der folgenden Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit in der EKvW nimmt Erfahrungen aus anderen Organisationen auf. Sie dienen der Verbesserung der Zusammenarbeit und der Klärung der Leitungs- und Führungsverantwortung in der Kirche unter Beachtung der presbyterial-synodalen Ordnung.

1. Wir leiten und führen in klaren Strukturen

Klare Strukturen sind Voraussetzung für verantwortungsvolle Leitung und Führung.

- Die Befugnisse der einzelnen Leitungsebenen werden verständlich und übersichtlich dargestellt. Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen werden klar beschrieben. Arbeitsaufgaben und Zuständigkeiten werden eindeutig zugeordnet.
- Es ist Leitungs- und Führungsaufgabe, die Verantwortungsbereiche regelmäßig zu überprüfen und dabei unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sowie Lücken in der Beschreibung zu erfassen und zu klären.

2. Wir nehmen eine Vorbildfunktion wahr

Persönliche, soziale und fachliche Kompetenz sind die Voraussetzung für vorbildliche Leitung und Führung.

- Der Leitungs- und Führungsstil ist von gegenseitiger Wertschätzung, Freundlichkeit, Konfliktfähigkeit, Toleranz und Fairness geprägt. Dazu gehören klare Entscheidungen und verbindliche Absprachen.
- Die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind unverzichtbare Elemente unseres Leitungs- und Führungshandelns.
- Das kooperative Leitungs- und Führungsverhalten zeigt sich in der vertrauensvollen und motivierenden Zusammenarbeit innerhalb der Dienststellen, der Dienststellen untereinander sowie mit der Mitarbeitendenvertretung.

3. Wir leiten durch Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen beschreiben, was gemeinsam erreicht werden soll.

- Ziele und Schritte zu ihrer Umsetzung werden auf alle Ebenen vereinbart und festgelegt. Sie werden gemeinsam mit den jeweiligen Mitarbeitenden abgesprochen, schriftlich festgehalten und regelmäßig überprüft.
- Die von den verantwortlichen Gremien beschlossenen Rahmenvorgaben werden durch die Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung zielorientiert und verbindlich umgesetzt.
- Die Zielerreichung wird bei Mitarbeitenden und Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung überprüft.
- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung achten darauf, dass Ziele und Vereinbarungen in dem jeweiligen Zuständigkeitsbereich nicht miteinander konkurrieren.

4. Wir fördern die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden

Eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht in besonderer Weise dem Selbstverständnis der evangelischen Kirche.

- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung fördern das selbstständige und verantwortliche Handeln der Mitarbeitenden. Sie unterstützen die Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.
- Die Mitarbeitenden treffen die für die Erledigung der übernommenen Aufgaben notwendigen Entscheidungen selbstständig. Sie verantworten Handlungen und Unterlassungen in ihrem Aufgabenbereich.

- Durch regelmäßige Rückkopplung zwischen allen Beteiligten wird das Maß der Verantwortung festgelegt und realistisch angepasst.

5. Wir informieren rechtzeitig, verständlich und umfassend

Umfassender Informationsfluss ist ein wichtiges Element guter Zusammenarbeit.

- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung informieren die Mitarbeitenden rechtzeitig über alles, was diese wissen müssen, um selbstständig arbeiten und entscheiden zu können. Sie erwarten, dass die Mitarbeitenden ihrerseits notwendige Informationen einholen und weitergeben.
- Neue Mitarbeitende werden umfassend informiert und sorgfältig eingearbeitet.
- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung werden von den Mitarbeitenden in wichtigen Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informiert.

6. Wir üben Dienstaufsicht aus

Die Wahrnehmung der Dienstaufsicht gewährleistet die verbindliche Zusammenarbeit von Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung und Mitarbeitenden.

- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung führen die Dienstaufsicht über die Mitarbeitenden. Sie bestätigen durch Anerkennung und Würdigung deren Leistungen.
- Sind Leistungs- oder Verhaltensdefizite erkennbar, so werden sie angesprochen. Mitarbeitende werden angehalten und unterstützt, diese Defizite abzubauen.
- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung und Mitarbeitende suchen in allen Situationen konstruktive Lösungen im Interesse des gemeinsamen Arbeitsauftrages.

7. Wir gestalten systematische und planmäßige Personalentwicklung

Damit geeignete Personen zur Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags zum richtigen Zeitpunkt an der passenden Stelle zur Verfügung stehen, benötigt die Kirche eine systematische und planmäßige Personalentwicklung.

- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung fördern Mitarbeitende so, dass sie die geforderten Aufgaben bestmöglich erfüllen können. Der Leistungsstand und das Leistungsspektrum wird durch gezielte, systematische Fortbildungsmaßnahmen verbessert.
- Regelmäßige Mitarbeitendengespräche sind eine unentbehrliche Grundlage für den sinnvollen Einsatz und die Förderung der Mitarbeitenden. Sie sind eine wichtige Voraussetzung für langfristige Maßnahmen der Personalplanung.
- Mitarbeitende werden zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung angehalten. Besonders befähigte und leistungsbereite Mitarbeitende werden auf die Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben vorbereitet.
- Personen in Leitungs- und Führungsverantwortung stellen sich grundlegenden Veränderungsprozessen und fördern diese. Sie verpflichten sich zur eigenen Fortbildung und gezielter Reflexion der eigenen Arbeits- und Verhaltensweisen.