

Empfehlungen Michael U. Kempf

Wir befinden uns in einer Zeit der großen Umbrüche, gesellschaftlich, sozial, kirchlich, aber auch durch die Veränderungen in der Bistumsleitung in den nächsten Jahren im Bistum. Dabei ist immer die Frage zu stellen: Was ist beeinflussbar, was ist nicht beeinflussbar? Daraus abgeleitet die Empfehlungen – wissend, dass es an einigen Stellen passiert, aber geschieht es genug:

Alle Ebenen der Kirche als Organisation in die Transformation/ Entwicklung einbeziehen

- Weg von „Die da sollen ...“ auch wenn es anders intendiert war ist es so wahrgenommen worden
- Zentrale Systemeinheiten sind nicht einbezogen worden, höchstens am Rande gestreift worden
- Diese sind zu reformieren (und nicht zu optimieren und weiter zu differenzieren)
- Auch institutionelle Regeln sind dabei zu verändern
- 2 Hebel zur weiteren Entwicklung
 - Selbstverständnis, Prozesse und Strukturen im BO, insbesondere Anpassung der Arbeitsweisen
 - Mittlere Ebene der Dekanate, insbesondere die Rollenwahrnehmungsmöglichkeiten und Aufgaben der Dekane inkl. des Dialogs mit der Bistumsleitung

Führung nicht zentral und von oben herab

- Aus den Haltungen ableiten ein gemeinsames zukunftsorientiertes Leitungs-/ Führungsverständnis entwickeln
- Führung ist dabei Ermöglichung und Unterstützung für MitarbeiterInnen und Organisation zur Erreichung von Zielen Und Strategie
- Führung ist nicht nur die Maschine Organisation in der Routine am Laufen halten
- Strategien und Ziele im Team entwickeln
- Innovationen zulassen, vorantreiben, unterstützen und Inseln „schützen“, diese vernetzen
- Projekte und Programme in Zielsetzung klar definieren und kürzere Zeiträume setzen

Professionalisierung / Personalentwicklung ist strategische Aufgabe

- Zur Zukunftssicherung
- Gute Arbeit des Personals auch wertschätzen
- Es sind gute Anfänge (Wandlung, andere Formate) gemacht, darauf aufsetzen
- Ansätze zum Standard weiterentwickeln zur Professionalisierung der Handelnden in HA/EA
- Themen dabei Strategie-Kompetenz, Prozess-Kompetenz und für Führungskräfte sicherlich Management-Kompetenz neben anderen inhaltlichen Schwerpunkten

Echtes Lernen aus der Pandemie / aus der Krise

- Chinesisches Wort Wie-Ji = Gefahr und Chance → Chance nutzen und als Zeichen der Zeit verstehen, nicht nur als Zumutung
- Was heisst das für unsere Angebote, Leistungen im spirituellen und liturgischen Bereich? Welche Innovationen sehen wir und können wir nutzen?

- Es entsteht ein höherer Grad der Selbstorganisation und -gestaltung: diesen wahrnehmen, herausfordern und zulassen
- Eklatante Veränderungen in Formaten, Arbeitsweisen und Entscheidungsprozessen aktiv gestalten und nicht nur geschehen lassen
- Einen neuen Modus definieren

Wir wollen Veränderung

- Es gibt viel Veränderung aber auch viel Beharrung – das zieht sich durch das ganze System. Die Wahrnehmung in den SE ist nur Spiegel von oben nach unten
- In unterschiedlichen Kreisen bewusst des Handlungsdruckes stellen und vergegenwärtigen, die Ausgangssituation gemeinsam bewerten. Dadurch Führung wahrnehmen
- Muster der Diskussion und der Bewertung darüber bewusst brechen (Habitus der Interaktion)
- Das Wollen der Veränderung in den Führungsrollen in den Vordergrund stellen – auf den unterschiedlichen Ebenen

Michael U. Kempf, 22.1.2021



Michael
Kempf
Consulting
Partner