

Orientierungsrahmen Leitungsinstrumente



DekRef F.Scheifers
August 2017

4 Leitungsinstrumente:



Nur ein geschlossener Steuerungskreislauf zeigt Wirkung!

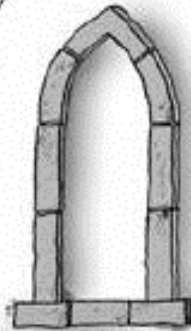
DLL: Verbindliche Grundlage der Pastoral



Auf die Vision kommt's an.



Ich behau
einen Stein.



Ich arbeite
an einem
Spitzbogen-
fenster.



Ich baue eine Kathedrale!



Leitbild: Wo wollen wir hin?

(unser gemeinschaftliches Selbstverständnis, das für das Entscheiden und Handeln langfristig maßgeblich ist)

*Was ist unsere **Vision**? (Zielperspektive, Zukunftsbild, das von allen angestrebt wird)*

*Was ist unsere **Mission**/unser Kernauftrag? (Was ist unsere Sendung? Wozu gibt es uns? Was wollen wir den Menschen bringen? Zu wem sind wir gesandt?)*

*Was sind unsere **leitenden Werte**, für die wir stehen? (entfaltet sich in situationsunabhängigen Handlungsgrundsätzen)*



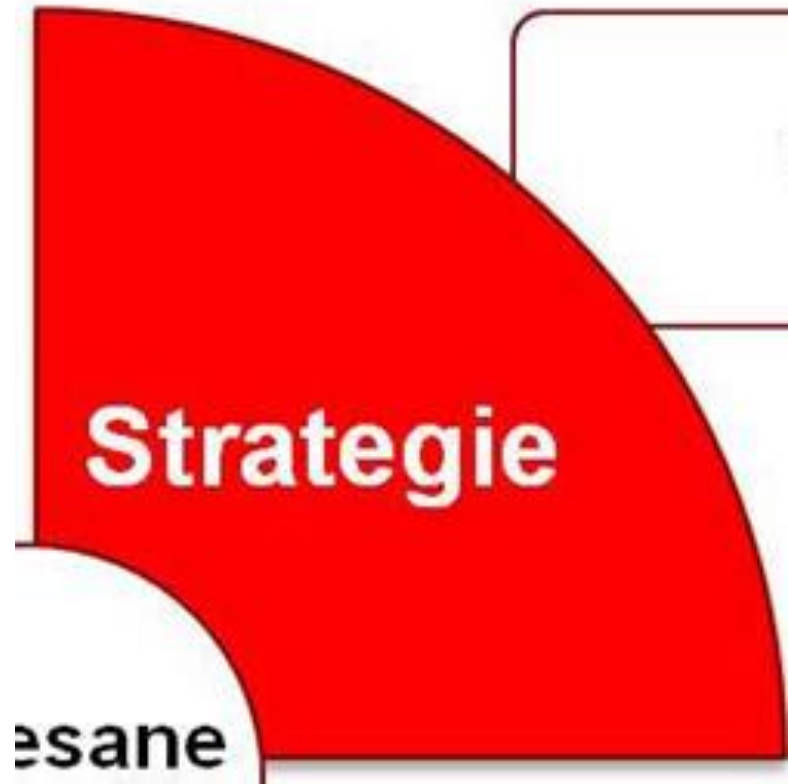
Strategie (=Pastoralkonzeption): Wie erreichen wir das? (Gemeinschaftliche Zielvereinbarung)

Zielkatalog im Zentrum:

*Was sind unsere **wichtigsten Ziele** für die nächsten 3-5 Jahre in den relevanten Handlungsfeldern?
(Kernziele, Schwerpunktziele, strategische Ziele)*

*Mit **welchen Maßnahmen** erreichen wir die Ziele? **Wer** ist dafür verantwortlich? (W-Fragen)*

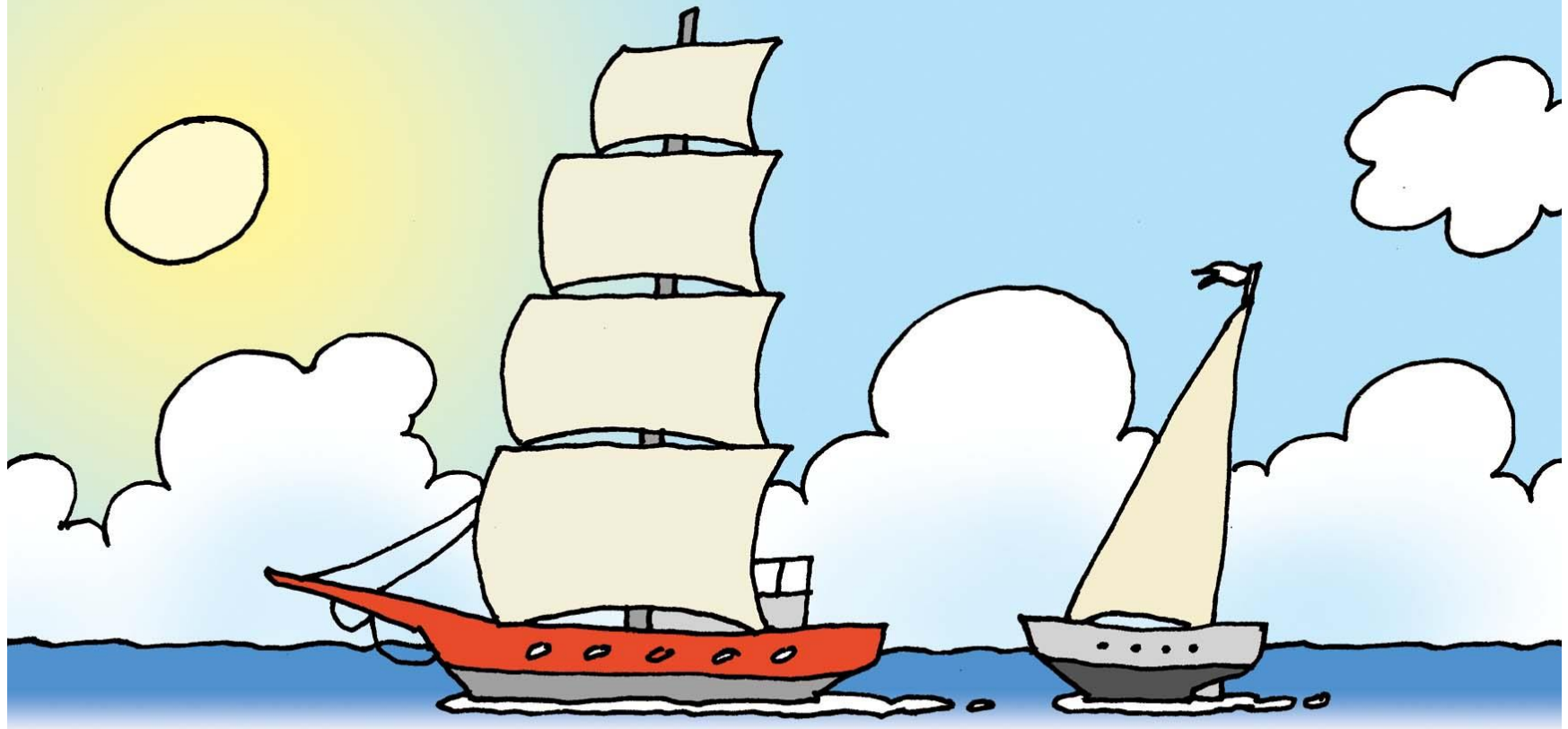
*Woran lässt sich konkret erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?
(maßgeblich dabei ist die **nachhaltige Wirkung**, die sich längerfristig zeigt)*



Was eine Pastoralkonzeption ist und was nicht

- *„Pastoralkonzeption ist nicht das Fotoalbum vom letzten Urlaub, sondern der Reiseführer für den nächsten“ (Domdekan Andreas Möhrle)*
- *PK ist kein „Wikipedia“ der Seelsorgeeinheit*
- *Kategorien Auftrag, Aufbruch, Abschied, können hilfreich für die Überlegungen zur PK sein*

Nicht auf den Wind, wie man die Segel setzt, darauf kommt es an.



Ziele SMART formulieren

- **S**pezifisch: Ist das, was wir formuliert haben, tatsächlich ein Ziel oder lediglich eine Absichtserklärung bzw. eine bloße Maßnahme?
- **M**essbar: Wie und woran werden wir erkennen, dass wir unser Ziel erreicht haben?
- **A**ttaktiv: Ist das Ziel für uns selbst, für diejenigen, die es für die Umsetzung braucht, und alle Beteiligten erstrebenswert und motivierend?
- **R**ealistisch: Ist das Ziel für uns auch realistisch erreichbar?
- **T**erminiert: Gibt es einen Zeit- und Aufgabenplan, der die Verantwortlichkeiten nachvollziehbar benennt?

Wer dem **Erfolg** auf den Grund geht, der findet stets Menschen, die beharrlich an ihren **Zielen** arbeiten.



Zielvereinbarung (ZVG): Was trage ich bei?

Individuelle

Zielvereinbarung:

Beitrag des einzelnen:

*Was trage ich bei
zur Erreichung
unserer Ziele?*

*Welche Ziele habe ich
in meinen*

*Arbeitsbereichen
im kommenden
Arbeitsjahr?*



Strategiekontrolle (LEVI): Was haben wir erreicht?

Gemeinschaftliche Zielüberprüfung:

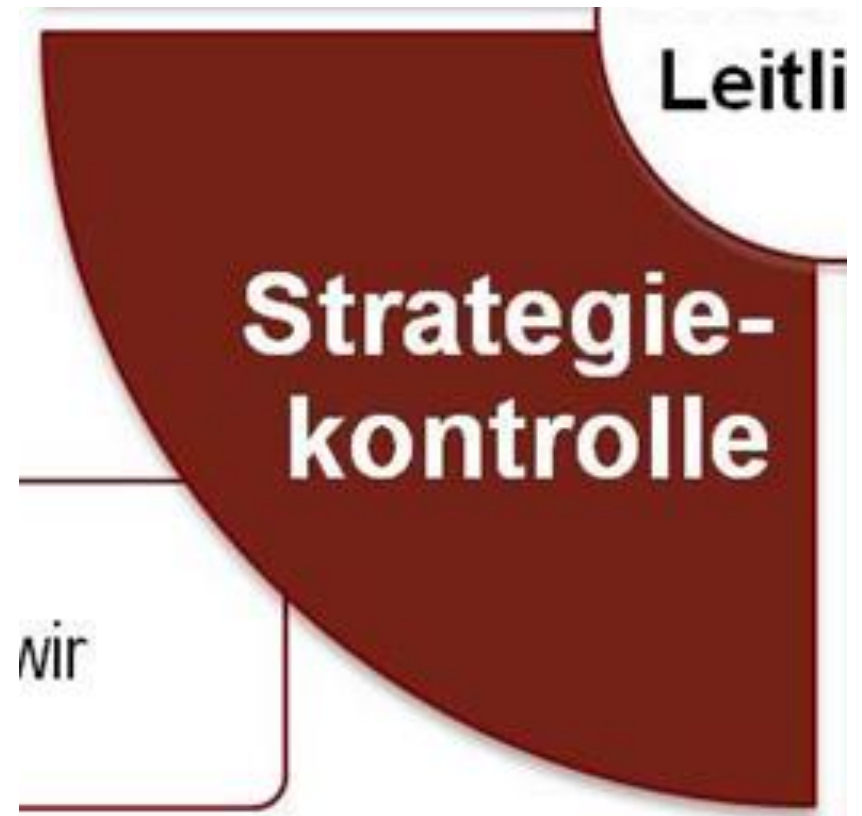
Wo stehen wir?

*Haben wir unsere Ziele
erreicht?*

*Was sind unsere
Ergebnisse?*

*Welche Wirkung haben
wir erzielt?*

*Was ist es, wofür man
sich an uns erinnert?*



Nur ein geschlossener Steuerungskreislauf zeigt Wirkung!

