



ZIELBILD LKA 2030 DOPPELPUNKTBERICHT

03.04.2023

Projektleitung: Christine Rampp-Anetsberger, A1.2, 089/5595-433

Nähere Infos unter: <https://www2.elkb.de/intranet/lka-2030>

LKA 2030. HINTERGRÜNDE. PROZESSVERLAUF.



In den Gemeinden, Dekanaten und Regionen wurden im Sinne der PuK Ziele seit 2016 intensiv Strukturen, Prozesse, Inhalte usw. auf den Prüfstand gebracht und viele Themen erfolgreich weiterentwickelt. Um in der ELKB gut aufeinander abgestimmt Prozesse zu haben, muss das Landeskirchenamt diese Veränderungen aufgreifen und im Hinblick stimmiger Gesamtprozesse ihre Strukturen, Prozesse und Inhalte anpassen und optimieren. Hierfür wurde das Projekt LKA 2030 aufgesetzt. Ziel ist, die Entwicklungen in der ELKB zu unterstützen und sich den ändernden Rahmenbedingungen und Herausforderungen (Ressourcen, Kompetenzen, Akzeptanz...) zu stellen.



Ziel

Vereinbarung Neustart LKA 2030

Interviews zum Status Quo Konsolidierung der Ergebnisse

Vereinbarung eines Zielbildes LKA 2030 in AL-Klausuren

Kernpunkte

- Das Projekt LKA 2030 wird aufgesetzt und im AL-Kreis vereinbart mit der Zielsetzung das LKA **strategisch, organisatorisch und strukturell** so **weiterzuentwickeln**, dass es den Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft gerecht wird und den **Entwicklungen in der ELKB unterstützt**.

- **Strategie:** kein durchgängiges Rollen- und Selbstverständnis.
- **Struktur:** doppelte Verantwortungen, keine klar beschriebenen Prozesse, unklare Mandate und Schnittstellen.
- **Kultur:** geprägt von alten Mustern der Konzentration auf das Eigene, noch wenig Verantwortung für das große Ganze, starke Unsicherheit gegenüber Veränderungen, Bedenken stehen im Vordergrund.

- In zwei intensiven Klausuren mit allen sechs Abteilungsleitern wurden eine zukünftige Struktur und ein gemeinsames **organisatorisches und strukturelles Zielbild** erarbeitet und vereinbart.
- Ein leitendes Prinzip ist die **Bündelung von Verantwortungen**.
- Das Thema **Kulturwandel** wird als **begleitende Maßnahme** zur Erreichung des Zielbildes vereinbart.

Jan- Feb 2022

April - Sept 2022

Okt 22 – Jan 23



Ziel

**Abstimmung mit LKR, MV, GMV
Kommunikation
Mitarbeiter*innen**

Erarbeitung Stufenpläne

**Umsetzung
vereinbarter Schritte zur
Erreichung des Zielbildes LKA
2030**

Kernpunkte

- Das Zielbild LKA 2030 wurde im **Landeskirchenrat, der (Gesamt-) Mitarbeitendenvertretung** diskutiert und diesem zur Umsetzung zugestimmt.
- In einer Veranstaltung wurden alle Mitarbeiter über die getroffenen Entscheidungen und die nächsten Schritten informiert.

- Komplexe Veränderung sind nicht mit einem einzigen Stichtag umsetzbar, zur Erreichung des Zielbildes werden **mehrere Teilschritte** erforderlich sein.
- Hierfür wird ein **Stufenplan** ausgearbeitet, **der personelle, strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigt** und ersichtlich macht, wann welcher Veränderungsschritt umgesetzt werden kann.

- Das Erreichen des Zielbildes bedeutet:
- Umsetzung der **strukturellen und organisatorischen** Vereinbarungen.
 - Umsetzung des **gemeinsamen Rollenverständnisses** nach innen und außen.
 - Begleitung aller Mitarbeitenden auf **emotionaler Ebene, der Ebene des Miteinanders** und der **Ebene der Akzeptanz**.

Feb 2023

März - Nov 2023

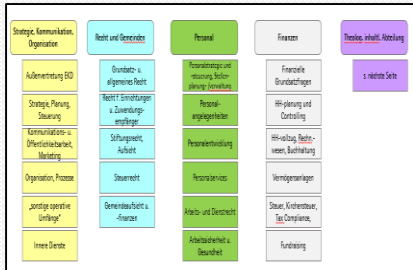
ab Dez 2023



DAS HABEN WIR VEREINBART UND WERDEN WIR AB 2024 SCHRITTWEISE UMSETZEN

ORGANISATION.

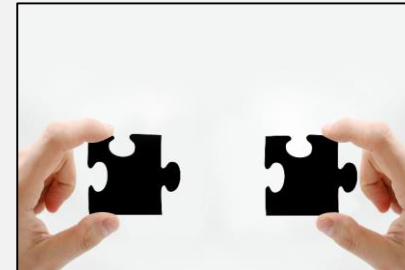
- Bündelung von Verantwortungen (bspw. Personalangelegenheiten, juristische Umfänge, Kommunikation)
- Reduzierung der Abteilungen von 6 auf 5
- Stärkung der Rolle der Diakonie
- Stärkung des Subsidiaritätsprinzips



DARAN ARBEITEN WIR AB SOFORT UND MÖCHTEN SICHTBARE VERÄNDERUNGEN ERZIELEN BIS 2024

ROLLE / SELBSTVERSTÄNDNIS.

Erarbeitung und Implementierung eines gemeinsamen Selbstverständnisses und einer gemeinsam getragenen Rolle nach innen und außen.



STRUKTUR.

- Stärkung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit auf Basis des neuen Experten-Partner-Modells
- Stärkung der Expertenebene in operativer Verantwortung
- Schlankere Struktur auf Referentenebene
- Berufsübergreifende Besetzungen stärken



KULTUR.

- Vernetztes Arbeiten als Grundidee stärken
- Offenheit für Veränderung schaffen und diese als Chance betrachten
- Das große Ganze über das eigene stellen, Treiber ist nicht das „Ich“ sondern das „Wir.“
- Konsequente Umsetzung von Vereinbarungen
- Fokussierung auf lösungs- statt auf problemorientiertes Handeln

