



KIRCHEN STARTUP

Unsere **UND**-Struktur



UNSERE VISION



Wir lieben die Menschen, Gott UND Marburg. Wir träumen davon, miteinander Kirche zu (er-)leben – mitten in unserer schönen Stadt!

Authentisch und vielfältig wollen wir Glauben und Leben teilen und hierbei unterschiedliche Menschen, Meinungen, Ideen und Projekte miteinander verbinden.

Gemeinsam suchen wir das gute Leben und Gottes kreativen und liebevollen Herzschlag in unserer Welt. Lokal und global wollen wir uns für Gerechtigkeit, Frieden und gelebte Nächstenliebe einsetzen.

UND Marburg – Kirche die verbindet

Unsere Vision lässt sich mit 8 Werten zusammenfassen. Was wir konkret darunter verstehen, wie wir diese begründen und mit Leben füllen wollen, kannst du auf unserer Website oder ausführlich in unserer Visionsbroschüre nachlesen.



Die Story, wie es zu dieser Struktur kam ...

2020/2021 haben wir unsere UND Marburg-Struktur miteinander erarbeitet, ausgiebig diskutiert und dann mit großer Zustimmung in Form dieses „Struktur-Wikis“ beschlossen.

Im Anschluss haben wir 2022/2023 begonnen, unsere Struktur umzusetzen, zu konkretisieren, Praxis-Erfahrungen zu sammeln und daraus zu lernen. Kapitel 3 beschreibt jetzt schon den aktuellen Stand.

In einem finalen Schritt haben wir als K-Team in Kapitel 8 ergänzenden Orientierungshilfen für möglichst gute Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse konzipiert und formuliert.

Und jetzt? Jetzt möchten wir – sehr gerne mit dir – diese Struktur-Idee leben und weiterentwickeln!

Wie kannst du ein Teil von UND Marburg werden?

Ganz einfach!
Melde dich hier ...



1. Vision und Struktur	5
2. Rollen	6
2.1 Interessierte	6
2.2 Weggefähr:in	6
2.3 Vereinsmitglied	7
3. Strukturelemente	9
3.1 Cluster	9
3.2 Vorstände ohne Cluster-Verantwortung	12
3.2 Ausschüsse und Arbeitsgruppen	12
4. Leitung	13
4.1 Leitungsverständnis	13
4.2 Übernehmen einer Leitungsaufgabe	13
4.3 Entscheidungsfindung	14
4.4 Teamleitung	14
4.5 Bereichsleitung	15
4.6 Cluster-Leitung	17
4.7 Koordinationsteam (K-Team)	18
4.8 Vorstand	19
5. Mediation	20
6. Beirat	20
7. Krisenreaktionsteam	21
8. Orientierungshilfen	22
für gute Entscheidungs- & Kommunikationsprozesse	
8.1 Interessenkonflikt	22
8.2 Ressourcen-Verteilung	23
8.3 Schwerpunktsetzung	23
8.4 Verantwortungsüberschneidung	24
8.5 Stellenbesetzung	24
8.6 Krise	25
8.7 Wahl der Clusterleitung	25
8.8 Dominanz	26
9. Kontakt	27



Intro

Die folgende Struktur ist nicht fertig. Sie soll auch nie fertig sein! Sie soll stetig weiterentwickelt, verändert und angepasst werden. Die Struktur soll den Menschen, unserer Vision und letztlich Gott dienen, keinesfalls soll es umgekehrt sein!

Die folgende Struktur soll möglichst viel Teilhabe und Mitbestimmung ermöglichen. Gleichzeitig soll sie zu effizienten Entscheidungsprozessen verhelfen. Und gleichzeitig soll sie gerade in Konfliktsituationen belastbar und lösungsweisend sein. In dieser Spannung versucht die Struktur einen guten Weg zu finden.

Die folgende Struktur ist nicht perfekt. Es ist nicht alles bis ins Letzte geregelt, nicht alle möglichen Problemfälle sind erfasst. Die Struktur ist darauf angewiesen, dass wir sie mit der aus unserer Vision entspringenden Haltung mit Leben füllen, Menschen mit hineinnehmen und gemeinsam unseren Weg als UND Marburg gestalten.

Um die Struktur besser von vorneherein verstehen zu können: Die Arbeit von UND Marburg ist so organisiert, dass Teams in Bereichen zusammengefasst werden, Bereiche wiederum in Clustern, siehe Kapitel 3 und 4. Alle Cluster sind im Koordinationsteam (4.7) und dadurch im Vorstand (4.8) vertreten.

„Wir sind uns bewusst, dass das Wiki Unschärfen und bewusste Vereinfachungen enthält. Wir haben und konnten nicht jedes Detail einbeziehen und erklären. Vieles gilt es noch konkreter festzulegen, wenn die Struktur beginnt umgesetzt zu werden. Das überlassen wir z.T. den Menschen, die diese Struktur etablieren aber auch denjenigen, die später an vielen Stellen unserer Struktur in Leitungsverantwortung stehen werden. Sie ist unfertig, aber nicht unmöglich. Danke fürs Lesen!“ (Struktur-AG, Mai 2021)



DIE STRUKTUR
HAT DAS ZIEL,
DIE VISION
ZU VERWIRK-
LICHEN.

1. Vision und Struktur

Die Struktur hat das Ziel, die Vision zu verwirklichen. Beispielhaft soll anhand der Werte die Verbindung von Vision und Struktur dargestellt werden:

AUTHENTISCH

Transparente, nachvollziehbare Entscheidungswege und Dokumentation; Feedbackangebote und -kultur; Mediationsangebote; das Führungsverständnis beinhaltet Fehlerkultur und eigene Unvollkommenheit; Erfolge und Misserfolge werden offen und transparent geteilt (als Teil der Feedbackkultur); das Cluster „Empowerment“ unterstützt aktiv die:den Einzelne:n bei einem ehrlichen und echten Gemeindeleben.

BEGEISTERT

Leidenschaft und Begeisterung als wesentlicher Aspekt im Führungsverständnis; Raum und Angebote, sich in Teams und Bereichen immer wieder neu (von Gott) begeistern zu lassen (z.B. Teamnights); das Cluster Experience eröffnet Erlebnissräume für leidenschaftliche und herausfordernde Angebote.

DEMÜTIG

Lernbereitschaft und dienende Haltung in Leitung und Zusammenarbeit auf allen Ebenen; Ergänzung u.a. durch Coaching und Beirat, wo erforderlich; Erwartung an Mitarbeitende ist nicht, perfekt zu sein, vielmehr sind sie willkommen, so wie sie sind und unsere Kirche versucht einen Raum zu schaffen, in dem sie ihr bestmögliches geben können; das Cluster Communities eröffnet die Möglichkeit, gemeinsam auf dem Weg zu sein, sich aneinander zu reiben und zu voneinander zu lernen.

KOOPERATIV

Niedrigschwellige Angebote und Einstieg in Mitarbeit; Angebote, Ideen äußern und umsetzen zu können; kooperative, vernetzende Grundhaltung zwischen allen Ebenen der Struktur (als Teil jeweiliger Aufgabenbeschreibung); Weiterentwicklung (persönlich, bereichsbezogen) sind wesentliche Leitungsaufgaben; Mediationsangebote bei Konflikten; das Cluster „connections“ vernetzt UND Marburg nach außen und innen.

KREATIV

Kreative Bereiche finden im Cluster „Experience“ ihre Heimat; Entwicklung innovativer und moderner Angebote als Selbstverständnis und Aufgabe der Bereiche und Teams; im Cluster „Communities“ geben kreative Kleingruppen Raum zum Experimentieren und zu gegenseitiger Inspiration.

NÄCHSTENLIEBEND

Bereiche wie „Diakonie & Missionales“, „Seelsorge“ oder „Willkommensteam“ richten den Blick auf Menschen in besonderen Situationen auch über unsere Kirche hinaus; der Bereich „Integration & Wertschätzung“ überprüft und berät uns immer wieder zu einer integrativen und wertschätzenden Grundausrichtung.

OFFEN

Neue Menschen bei UND Marburg nehmen wir von der ersten Begegnung an in der Rolle als „Interessierte“ wahr, und wir begegnen ihnen mit passenden, niedrigschwelligen und unaufdringlichen Angeboten. Durch transparente und nachvollziehbare Kommunikation (intern/extern) machen wir es Leuten einfach, dazu zu kommen.

VIELFÄLTIG

Diverse Besetzung Bereichs- und Clusterleitung in Doppelfunktion, Personen und Gruppen mit leiser Stimme sollen bereits durch die Struktur gestärkt werden; Mediationsangebote wo Konflikte offenbleiben; der Bereich „Integration & Wertschätzung“ als Sicherstellung, dass jede Stimme gehört wird.



WERDE TEIL VON UND MARBURG – IN DER ROLLE, DIE DU MÖCHTEST!

2. Rollen

2.1 Interessierte

Interessierte sind alle diejenigen, die in unsere Kirche kommen, sich einen Überblick verschaffen wollen und uns erstmal kennenlernen. Vielleicht sind sie nur neugierig, zu Besuch oder zufällig da; sie sind uns herzlich willkommen. Dazu gehören auch diejenigen, die eigentlich in anderen Gemeinden sind und ab und zu in unsere Gottesdienste und andere Angebote kommen.

ENTSCHEIDUNGEN

Interessierte entscheiden jederzeit frei und selbstständig, ob & wann sie einen nächsten Schritt in unsere Kirche als Weggefährt:innen gehen wollen.

Wir begegnen den Interessierten mit einer offenen, begeisterten Willkommenskultur, die Respekt davor hat, wo der oder die andere steht.

KOMMUNIKATION

Von uns zu Interessierten

Interessierte erfahren von Nachbar:innen, Freund:innen und Kolleg:innen was UND Marburg ist. Sie erfahren von uns durch gute und wiederkehrende Öffentlichkeitsarbeit in den klassischen Medien und über Social Media. Sie stöbern in der App, können den Newsletter abonnieren oder hören bspw. Impulse im eigenen UND Marburg Podcast.

Von Interessierten zu uns

Interessierte können jederzeit über unterschiedliche Kanäle persönlich mit uns in Kontakt treten. Das geht reibungslos digital wie auch im analogen Gespräch mit Mitarbeitenden. Sie können Umfragen nutzen und uns einfach Feedback zu Formaten geben.

2.2 Weggefährt:in

Weggefährt:innen sind Menschen, die als Interessierte zu uns kommen und selbst Teil von UND Marburg sein wollen.

Weggefährt:innen wählen selbst die Form der Teilhabe durch Mitarbeit, Identifikation mit Vision, Haltung oder Werten oder einfach nur, weil sie einen Ort gefunden haben, bei dem sie das gute Leben finden. Grundsätzlich entscheidet niemand anderes darüber, wer dazugehört oder nicht.

RAHMEN UND MITARBEIT

Sie können in Teams, Bereichen und Clustern mitarbeiten, je nach ihrer Leidenschaft und Interessengebiet. Weggefährt:innen können eine Team- wie auch Bereichsleitung übernehmen.

Wir erwarten, dass sich Weggefährt:innen mit ihrer eigenen Haltung mit unseren Werten, der Vision und dem Mission-Statement grundsätzlich (nicht notwendigerweise Wort für Wort) identifizieren können. Weggefährt:innen haben einen Welcome Prozess erlebt, der an anderer Stelle ausführlich beschrieben ist.

Mitarbeit im Cluster Young Generation in Gruppen mit unter 18-jährigen Teilnehmer:innen erfordert ein polizeiliches Führungszeugnis ohne einschlägigen Eintrag. Wir arbeiten präventiv gegen alle Formen von Missbrauch, insbesondere gegen sexuellen und religiösen. Ein Schutzkonzept und eine Antidiskriminierungsklausel müssen erarbeitet und in Kraft gesetzt werden, sobald diese Struktur mit Leben gefüllt wird. Sollte sich ein:e Weggefährt:in oder ein Vereinsmitglied so äußern bzw. verhalten, dass gravierende negative Einwirkung auf Personen oder gravierendes Zuwiderlaufen zu unseren Werten bzw. Vision geschieht oder zu erwarten ist, so kann die Person von der Mitarbeit und vom Status als Weggefährt:in bzw. Vereinsmitglied ausgeschlossen

werden. Im Vorfeld muss eine Mediation versucht worden sein. Über den Ausschluss entscheidet das Koordinationsteam, wobei die betreffende Person verlangen kann, dass der Beirat einbezogen wird.

Weggefährt:innen teilen selbst mit, wenn sie sich nicht mehr als solche verstehen. Bei ungültigen Kontaktdaten bzw. Wegzug ohne erkennbaren weiteren Bezug zu UND Marburg wird davon ausgegangen, dass sich die Person nicht mehr als Weggefährt:in versteht.

ENTSCHEIDUNGEN UND LEITUNG

Weggefährt:innen wählen die Team-, Bereichs- und Clusterleitung in den Teams, Bereichen und Clustern in denen sie als Mitarbeitende tätig sind.

Sie entscheiden im Team und Bereich über eigene Ziele, nächste Schritte und die Verwendung der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Das tun sie selbstverantwortlich im Rahmen unseres kooperativen und dienenden Leitungsverständnisses. Weggefährt:innen sind an den Diskussionsprozessen von UND Marburg beteiligt und stimmen demokratisch Entscheidungen ab.

KOMMUNIKATION

Weggefährt:innen informieren sich über aktuelle Entwicklungen und Themen unserer Kirche über Newsletter, Blog, per App und andere digitale Formen.

In Kleingruppen, Teamtreffen und Foren bekommen sie weitere Informationen, bringen sich ein und diskutieren mit. Sie haben intern Zugriff auf Team-Protokolle und besprochene Ergebnisse. Grundsätzlich streben wir nach effektiven Beteiligungsformen in unseren Formaten.

Zum Cluster Support gehört auch "Routing und Feedback". Die hier engagierten Personen routen Vorschläge, Kritik und Anregungen an die entsprechenden Verantwortlichen. Das geht sowohl lokal in Gottesdiensten als auch über online Zugänge.

Daneben achten Leitungsverantwortliche und Mitarbeitende darauf, dass Vorschläge, Kritik und Anregungen innerhalb ihres Teams, Bereichs oder Cluster proaktiv aufgenommen und an die passende Stelle weitergeleitet wird (siehe die Abschnitte Kommunikation bei Team-, Bereichs- und Clusterleitung).

2.3 Vereinsmitglied

Vereinsmitglieder haben alle Möglichkeiten zum Mitarbeiten und Mitentscheiden wie Weggefährt:innen. Sie können nicht nur eine Team- wie auch Bereichsleitung, sondern auch eine Clusterleitung übernehmen. Zusätzlich können sie auch für den Vorstand kandidieren.

Wir erwarten, dass sich Vereinsmitglieder, so wie Weggefährt:innen, mit ihrer eigenen Haltung mit unseren Werten, der Vision und dem Mission-Statement grundsätzlich (nicht notwendigerweise Wort für Wort) identifizieren können. Vereinsmitglieder haben einen direkten Bezug zu UND Marburg, einen Welcome- Prozess durchlaufen und stellen danach einen Antrag auf Vereinsmitgliedschaft. Wenn ein Mitglied kein Interesse an der Vereinsarbeit mehr erkennen lässt, kann es von der Mitgliederliste gestrichen werden. Siehe dazu Satzung §5, Abschnitt 4.

ENTSCHEIDUNGEN UND LEITUNG

Vereinsmitglieder haben dieselben Entscheidungs- und Wahlrechte wie alle Weggefährt:innen. Darüber hinaus wählen sie den Vorstand und haben alle weiteren Rechte gemäß der Vereinsatzung. Sie bestätigen die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen. Sie nehmen an den Vereinsmitgliederversammlungen teil und entlasten den Vorstand.

KOMMUNIKATION

Informationswege sind wie bei den Weggefährt:innen beschrieben, aber mit zusätzlichen Rechten beim Einblick in die finanzielle Situation unserer Kirche und der Anforderung eines Rechenschaftsberichts vom K-Team und Vorstand.

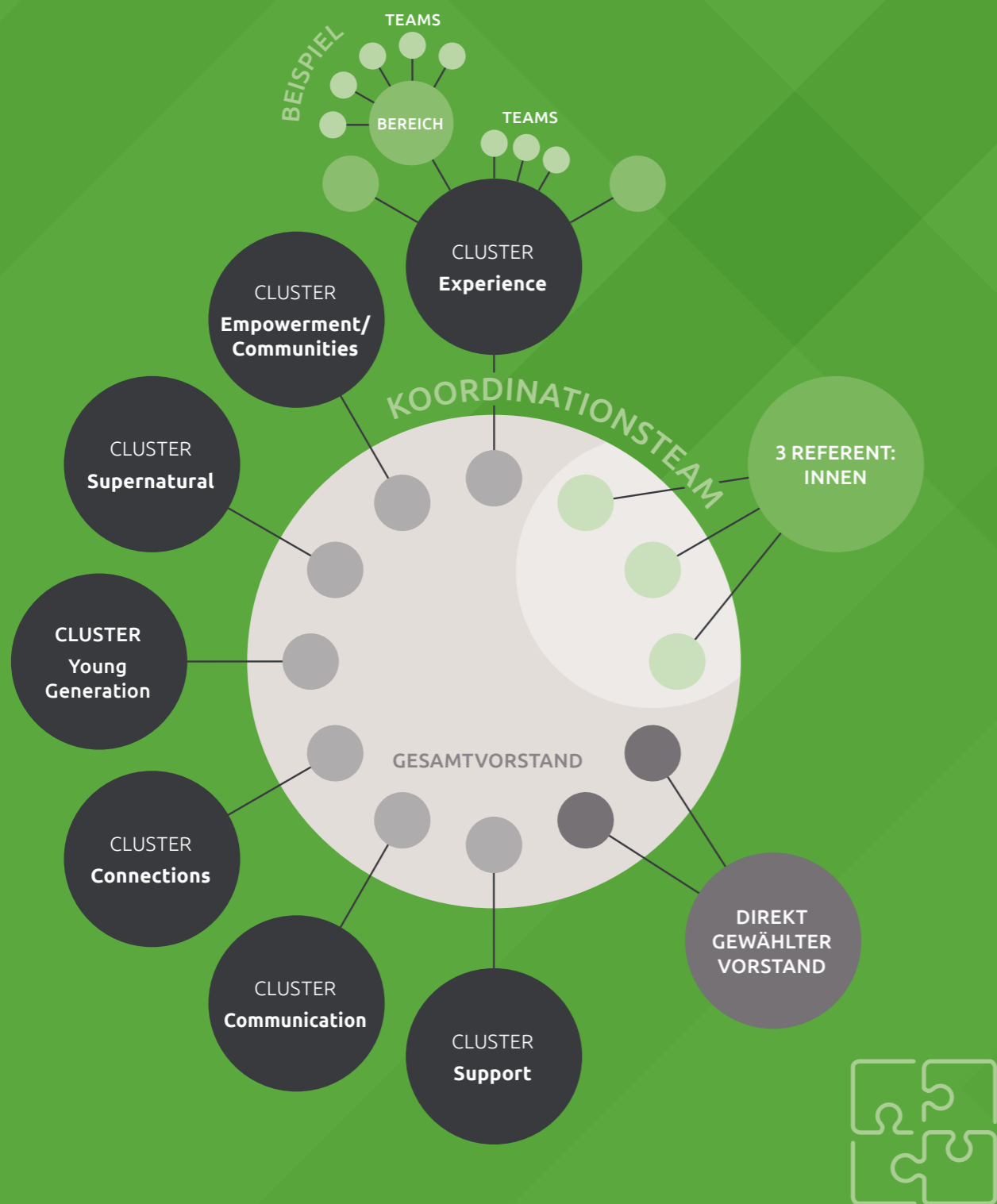
Vereinsmitglieder nehmen an allen oben beschriebenen Zusammenkünften teil und können auch selbst Punkte einbringen. Daneben gilt für ihre Vorschläge, Kritik und Anregungen das gleiche wie bei den Weggefährt:innen bei „Kommunikation“ entsprechend beschrieben ist.



Du willst Mitglied werden?

Super! Hier erfährst du alle Details und findest unsere Vereinsatzung.





TEAMARBEIT,
DIE BEGEISTERT
IN 7 CLUSTERN

3. Strukturelemente

3.1 Cluster

Die Vision von UND Marburg wird in sieben verschiedenen Clustern verwirklicht. Diese bilden die „Knotenpunkte“ unseres Netzwerkes:

- **Experience** – Gottesdienste UND Events
- **Empowerment und Communities** – Befähigung UND Kleingruppen
- **Supernatural** – Spiritualität UND Theologie
- **Young Generation** – Jung UND Wild
- **Connections** – Diakonie UND Begegnung
- **Communication** – Kommunikation UND Öffentlichkeit
- **Support** – Unterstützung UND Verwaltung

Die Cluster sind in verschiedene Bereiche gegliedert. Jeder Bereich bildet sich aus verschiedenen Teams. Es werden nur dort Teams zu Bereichen zusammengefasst, wo dies nützlich ist. Dementsprechend können Teams auch unmittelbar einem Cluster zugeordnet werden.

In den letzten 2 Jahren wurden ausführliche Clustersheets erstellt, die die Cluster Beschreibung, die Ziele des jeweiligen Clusters formulieren, Entscheidungswege, Konzepte und die Clusterinterne Struktur aufzeigen.

Ausführliche Cluster- und Ausschuss-Sheets sowie die jeweiligen Ansprechpersonen

In dieser Broschüre sind unsere Cluster in einer etwas gekürzten Version beschrieben. Melde dich gerne bei den jeweiligen Ansprechpersonen oder im K-Team, wenn du Interesse an den ausführlichen Cluster- und Ausschüsse-Sheets hast, in den die konkreten Aufgabenbeschreibungen, Abläufe, Ziele und Entscheidungswege festgehalten sind.

Die genannten Bereiche/Teams/Aufgaben sind keine abschließende Aufzählung oder Gewichtung zwischen den Clustern. Welche Bereiche/Teams/Aufgaben wo zugeordnet werden, welche Bereiche/Teams/Aufgaben hinzukommen oder weggelassen werden, muss immer wieder neu an die tatsächlichen Anforderungen des Gemeindelebens angepasst und ergänzt werden.



CLUSTER EXPERIENCE – GOTTESDIENSTE UND EVENTS

Beschreibung des Clusters

Experience schafft Begegnungsräume mit Gott, mir selbst und anderen. Wir wollen neue Formen und Wege erproben Gottesdienste zu feiern.

Ziel des Clusters

- Unsere Veranstaltung ist ein Resonanzraum der Gottes- und Selbstbegegnung
- Eigene Persönlichkeit soll entwickelt werden durch anregende Impulse und Zeiten der Reflexion
- Die basalen Bedürfnisse nach Kunst, Schönheit und Ästhetik werden angesprochen
- Wir machen gemeinsame Erfahrungen der Präsenz Gottes durch gemeinschaftliche Formen
- Wachstum der Gottesdienstteilhaber:innen durch Teilhabe und Mitgestaltung
- Marburg lernt Gottes Ideen für das gute Leben kennen
- Menschen werden ermutigt, sich selbst und ihre Gottesbeziehung weiterzuentwickeln
- Menschen werden seelisch gesunder
- Interessierte Menschen aus Marburg und ganz Deutschland erleben neue ansprechende Formen des Redens mit und über Gott



**CLUSTER EMPOWERMENT
UND COMMUNITIES –
BEFÄHIGUNG UND KLEINGRUPPEN**

Beschreibung des Clusters

Wir träumen davon miteinander Kirche zu (er-)leben und ein Ort der Verbundenheit zu sein. Bei UND Marburg sollen Menschen willkommen sein, gesehen und wertgeschätzt werden und einen Ort für bereichernde und tiefgründige Gemeinschaft finden.

Ziel des Clusters

Konkret umgesetzt wird das durch die Bereiche Empowerment, Integration und Communities. Empowerment: Menschen werden in ihren Belangen gesehen, empowert und begleitet; persönlich und zwischenmenschlich, in einer sicheren Organisation/safe space/Integration: Eine wertschätzende Willkommenskultur wird gelebt und ermöglicht die Zugehörigkeit unterschiedlichster Personen. Communities: unterschiedliche Räume für Gemeinschaft, Kennenlernen und Glauben & Leben teilen werden angeboten



**CLUSTER SUPERNATURAL –
SPIRITUALITÄT UND THEOLOGIE**

Beschreibung des Clusters

Im Cluster Supernatural bündelt sich die geistliche Mitte und Ausrichtung von UND Marburg. Dies zeigt sich vor allem in drei Bereichen: in der spirituellen/geistlichen, theologischen und ethischen Ausrichtung.

Das Cluster Supernatural soll in den ganz unterschiedlichen Clustern, Bereichen und Teams immer wieder den „geistlichen Puls“ fühlen und darauf achten, dass UND Marburg seiner Vision und seinen Werten geistlich, theologisch und ethisch folgt. Das Cluster Supernatural ist sowas wie das „geistliche Herz“, was zum einen die Impulse der anderen Clustern, Bereichen und Teams aufnimmt, verarbeitet und wieder in diese Clustern, Bereichen und Teams zurück gibt.

Bereich: Gebet

- Team Dienstagsgebet
- Team Gebet vor dem Gottesdienst
- Team Gebet im Gottesdienst

Bereich: Diversität

- Team Queer
- Team Diversität Check

Bereich: Ethik

- Team Politik & Gesellschaft

Bereich: Theologie

- Team TheoTalk
- Team: Kirchenverständnis
- Team: Philosophie & Glaube

Bereich: Spiritualität und Glaubensentwicklung

- Team: Prophetie & Geistesgaben

Bereich: Vision-und Strukturcheck

- Team Sprache

Ziel des Clusters

- Priorisierung der Bereiche und Teams: Wann startet was?
- Wer übernimmt die Leitung/Co-Leitung der einzelnen Bereiche und Teams?
- Stimmen die Zuordnungen? In welchen Schnittmengen liegen die Bereiche und Teams (auch mit an deren Clustern). Hier braucht es noch Abstimmung und Kommunikationswege. Menschen in die Verantwortung führen.



**CLUSTER YOUNG GENERATION –
JUNG UND WILD**

Beschreibung des Clusters

UND Marburg soll eine Kirche für alle Generationen sein. Jede/r soll die Möglichkeit haben, einen Platz zu finden. YG kümmert sich um die Belange der jungen Generation und widmet sich der Arbeit mit Familien.

Das Cluster ist unterteilt in verschiedene Arbeitsbereiche, die sich immer wieder überschneiden und ergänzen:

- UND Kinder und Familien
- Konfi/ BU
- Remix (Jugendliche zwischen 13-18)
- Junge Erwachsene (18-29)

Ziel des Clusters

Kinder und Jugendliche bereichern eine Gemeinde, sollen bei UND Marburg ihren Platz haben und MITTENDRIN sein.

Wir wollen Kirche für alle sein: generationsübergreifend, kreativ, fröhlich, kindgemäß, inklusiv, spielerisch und voller Erwartungen und Spaß. Unser Wunsch ist, gemeinsam Glauben zu entdecken und voneinander zu lernen, authentisch und auf Augenhöhe.

Kirche für Groß und Klein, gemeinsam auf dem Weg – beim Erzählen, Leben teilen, spielen, feiern und gemeinsam essen.



**CLUSTER CONNECTIONS –
DIAKONIE UND BEGEGNUNG**

Beschreibung des Clusters

Das Cluster Connections steht für die Themen Kooperation, Mission und Diakonie und fördert diese in der konkreten Umsetzung und in ihrer grundsätzlichen Berücksichtigung in allen Teilen unserer Gemeinde –als Kirche mit anderen.

Ziel des Clusters

- Strukturen bereitstellen, in denen sich Menschen entfalten, die ihren Auftrag zu gemeinsamen Handeln für Frieden, Soziales, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung leben
- die Gemeinde an diesen Auftrag erinnern und sie in der Realisierung unterstützen



**CLUSTER COMMUNICATION –
KOMMUNIKATION UND
ÖFFENTLICHKEIT**

Beschreibung des Clusters

Das Cluster Communication plant, verantwortet und evaluiert alle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, die entweder „UND Marburg – Kirche die verbindet“ im Gesamten oder die Öffentlichkeit betrifft. Aufgabenbereiche des Clusters sind die Koordination und Fortentwicklung unseres Corporate Designs und Markenbildung, die Konzeption und Erstellung von

Kommunikationsinhalten (Content), Kommunikationsformate und -produkte, das Posten, Teilen und Versenden über unsere zielgruppen-spezifischen Kommunikationskanäle sowie die Bereitstellung von Vorlagen.

Das Cluster ist aktuell in 3 Bereiche gegliedert:

- KONZEPTION (Corporate Design, Vorlagen und Archiv)
- PRODUKTION (Video, Foto, Audio, Print/Gestaltung und Werbetechnik)
- REDAKTION (alle unseren analogen und digitalen Formate und Kanäle)

Ziel des Clusters

Entsprechend unseren UND Marburg-Werten möchten wir als Cluster authentisch, offen, begeistert und kreativ kommunizieren. Hierbei wollen wir nicht überheblich (sondern kooperativ und „demütig“) auftreten, Vielfalt aufzeigen und wertschätzend (nächstenliebend) kommunizieren und miteinander ins Gespräch kommen.

- Wir wollen als „UND Marburg“ in Marburg und darüber hinaus positiv und ansprechend (wieder-)erkennbar sein.
- Unsere Kommunikation soll nicht uns, sondern unser Gegenüber und Gott in den Mittelpunkt stellen.
- Wir wollen durch unsere Kommunikationsinhalte andere für unsere UND-Vision begeistern, einander durch unser Reden und Handeln ermutigen und andere durch unsere Projekte und Angebote inspirieren.
- Wir wollen möglichst niederschwellig und leicht verständlich kommunizieren.
- Jede(r) soll entsprechend der eigenen Bedürfnisse (Zielgruppen) schnell und einfach die relevanten Infos finden, sich eingeladen und willkommen fühlen.
- Wir wollen zum Mitmachen und zum Dialog motivieren.
- Unsere Kommunikationsabläufe sollen möglichst einfach und klar sein.
- Wir wollen unsere UND-Community darin unterstützen, möglichst gut, transparent und effizient miteinander zu kommunizieren und eine wertschätzende Feedback-Kultur zu etablieren.



CLUSTER SUPPORT – UNTERSTÜTZUNG UND VERWALTUNG

Beschreibung des Clusters

Das Cluster unterstützt an verschiedenen Stellen in der Gemeinde, hauptsächlich im Hintergrund um für reibungslose Abläufe zu sorgen.

Das Cluster besteht aktuell aus folgenden Teams:

- Team „Digitale Infrastruktur“ – Bereitstellung einer nutzbaren Infrastruktur nach Vorgaben der Bereiche in denen sie zum Einsatz kommen soll
- Team „Verein, Finanzen und Controlling“ – Vereins-/Finanzverwaltung
- Team „Personalausschuss“ – Personalverwaltung
- Team „Logistik“ – Auf- und Abbau vor/nach den größeren Veranstaltungen



3.2 Vorstandmitglieder ohne Cluster-Verantwortung

Beschreibung

Die beiden Vorstandsmitglieder ohne Clusterverantwortung, die direkt von der Mitgliederversammlung gewählt werden, vertreten die allgemeinen, clusterunabhängigen Interessen der Mitglieder – auch im Rahmen der Auskunftspflicht des Vorstands - und übernehmen allgemeine Vereinstätigkeiten.

Aufgaben und Verantwortungsbereiche

Aktuell sind die Vorstände ohne Clusterleitung Teil des Personalausschusses, der für die rechtlichen und fachlichen Fragen der Anstellungsverhältnisse zuständig ist und die Aufsichtspflicht gegenüber den Hauptamtlichen wahrnimmt.

Weiterhin sind die Vorstände ohne Clusterleitung aktuell gemeinsam mit dem Schatzmeister des Vereins Teil des Finanzausschusses, der in Zusammenarbeit mit dem Team Verein & Finanzen für eine ordnungsgemäße Buchhaltung und Rechnungslegung sorgt, die finanziellen Entscheidungen des Vorstandes vorbereitet und die ordnungsgemäße Verwendung von Spenden- und Fördermitteln überprüft sowie angemessenen Versicherungsschutz für den Verein und seine Veranstaltungen organisiert.

Außerdem unterstützen diese bei der Einberufung von Mitgliederversammlungen und der satzungsgemäßen Durchführung. Wie alle Vorstände sind sie gesetzliche Vertreter*innen des Vereins und haften dementsprechend.

Sie achten in besonderem Maße darauf, dass die Vorschriften der Satzung, des Wiki und des Vereinsrechts nach dem BGB, des Spenden(steuern)rechts und die allgemeinen rechtlichen Anforderungen beachtet werden. (Siehe auch Abs. 4.7 und 4.8)

3.3 Ausschüsse und Arbeitskreise

Je nach Bedarf kann das Koordinations-team (siehe 4.7) zusätzliche Ausschüsse oder Arbeitskreise (AGs) einsetzen und Aufgaben delegieren. Der jeweilige Rahmen, die personelle Zusammensetzung, konkrete Zuständigkeiten, Abläufe und Entscheidungswege werden vom Koordinations-team festgelegt und als Beschreibungssheet festgehalten.

Aktuell sind folgende Ausschüsse eingesetzt:

- Personalausschuss – Mitarbeiter:innen-Begleitung und -Verwaltung
- Vereins- und Finanzausschuss – Buchhaltung, Finanz- und Spendenorganisation, Vereinsorganisation
- AG Kontaktgruppe Kirche – Kooperation mit der Evangelischen Kirche

DIENENDE LEITUNG AUF AUGENHÖHE



4. Leitung

4.1 Leitungsverständnis

Wir möchten ein positives Verständnis von Leitung prägen und lieben visionäre Vorangänger:innen. Wenn du die nächsten Zeilen liest, wirst du bemerken, dass unser Leitungsverständnis in der Spannung steht zwischen bewusstem Leitungszuspruch und dem Ziel, ein hohes Maß an Teilhabe und Mitbestimmung zu ermöglichen. Diese Spannung möchten wir nicht auflösen.

Auch wenn wir überwiegend von Leitung sprechen, meinen wir eine enge Verbindung von Leitung und Koordination. Dahinter steht das Verständnis, dass Leitung nicht „von oben herab“ geschehen soll.

Dienende Leiterschaft ist kein neues Konzept; das Idealbild/beste Beispiel ist Jesus. Er macht klar: „Leiten bedeutet immer auch dienen.“ Z.B. zeigt er das, als er seinen Jüngern die Füße wäscht. („Wer der Größte unter euch sein will, der soll den anderen dienen.“)

Als Leiter:in steht man in der Spannung zwischen Führen/Vorgehen und Dienen/Nachgehen. Eine gute dienende Leitung entwickelt ein Gespür dafür, wann es Zeit ist, voran zu gehen und zu führen und wann es Zeit ist zu dienen. Uns sollte es mehr um den einzelnen Menschen gehen, nicht um die großen Massen und Zahlen.

Die Orientierungspunkte als Leiter:in:

- Integrität leben & Vorbild sein: klare Motive/Haltung; Machtansprüche hinterfragen
- Fürsorge: Selbstfürsorge, einzelne Mitarbeiter:innen & Team
- Flexibilität: im Zweifel für Mensch statt Aufgabe
- Steuerung & Gabenorientierung: Kooperation & Stärkung der Eigenverantwortung

Dabei sind Haltung und Lernbereitschaft entscheidend, nicht Perfektion. Unsere Kirche soll ein Ort sein an dem Leiter:innen gefördert und ausgebildet werden, geistlich, fachlich und charakterlich wachsen können. Wir sehen die Leitungsaufgabe trotz aller Anforderungen als Chance, genau diesen Wachstumsprozess erleben zu können. Dabei ist uns wichtig, dass wir eine Haltung einüben, die eine realistische Selbsteinschätzung beinhaltet, eine gesunde Selbst- und Nächstenliebe fördert und uns näher an Gott und seine Ideen für seine Kirche führt.

Leitung verstehen wir als Teamaufgabe, in der sich jede und jeder mit ihren und seinen Gaben und Talenten ergänzt.

Ein eigenes College-Programm bereitet auf Leitungsverantwortung vor, begleitet und coacht zukünftige Leiter:innen unserer Kirche.

„Der beste Test für dienende Führung ist: Wachsen jene, denen man dient, als Persönlichkeit? Werden sie gesünder, weiser, freier, selbständiger, selbst zu Dienern?“ – Robert Greenleaf

4.2 Übernehmen einer Leitungsaufgabe

Team-, Bereichs- und Clusterleitungen sorgen aktiv dafür, dass neue Personen für Leitungsaufgaben gefördert werden.

Team- und Bereichsleitungen sollen von den Mitarbeitenden des jeweiligen Teams bzw. Bereichs gewählt werden. Die Bereichs- und Clusterleitungen können aber, bei Gründung eines neuen Teams/Bereichs, Team- bzw. Bereichsleitungen unter Beteiligung des betroffenen Teams bzw. Bereichs einsetzen. Sollte die Team- /Bereichsleitung nicht durch Wahl eingesetzt worden sein, soll so bald wie möglich, spätestens nach 2 Jahren, eine Wahl abgehalten werden. Die Wahlen sind geheim und sollen auch digital ermöglicht werden (Online-Tool, nicht per E-Mail).

Soweit Hauptamtliche in einem Team oder Bereich als Leitung eingesetzt werden, sollen diese von den jeweiligen Mitarbeitenden in geheimer Abstimmung bestätigt werden.

4.3 Entscheidungsfindung

Entscheidungen werden grundsätzlich auf Team-, Bereichs- und Clusterebene getroffen.

Von Entscheidungen Betroffene sollen im Entscheidungsprozess möglichst gehört und beteiligt werden. Entscheidungen, die andere Teams, Bereiche und Cluster betreffen, müssen in diesen Zusammenhängen ausgehandelt werden.

Wenn keine Entscheidung getroffen werden kann, wird die nächsthöhere Ebene einbezogen.

Das Angebot der Mediation ist bei Konflikten auf jeder Ebene in Betracht zu ziehen, insbesondere wenn sie erhebliche Auswirkungen auf Einzelne und/oder das Gemeindeleben im Ganzen haben.

4.4 Teamleitung

Die Leitung eines Teams kann einzeln oder doppelt besetzt werden. Die Hauptaufgabe ist die Steuerung des Teams in einem gesetzten Rahmen (Team- oder Aufgabenbeschreibung). Innerhalb dieses Rahmens kann und soll die Teamleitung die Arbeit des Teams frei gestalten und entwickeln.

Es ist Aufgabe der Teamleitung, für eine konstruktive und wertschätzende Kultur innerhalb des Teams Sorge zu tragen sowie die Gemeinschaft und die Ausrichtung auf Gott zu stärken. Damit einhergehend ist es auch Aufgabe der Teamleitung, eine gute Qualität der Arbeit und Arbeitsergebnisse zu fördern.

Unter starker Beteiligung der Mitarbeitenden des Teams entwickelt die Teamleitung die Aufgaben und den Rahmen des Teams weiter. Dazu hält die Teamleitung enge Absprache mit der zuständigen Bereichsleitung. Damit verbunden obliegt es der Teamleitung, in Absprache mit dem Team und der Bereichsleitung, potenzielle Nachfolger:innen für die Teamleitung zu finden und zu fördern. Weiterhin ist die Teamleitung die kommunikative Schnittstelle und Repräsentation des Teams im Bereich, dem das Team zugeordnet ist. Sie stellt die Kommunikation zwischen dem Team und anderen Teams sowie der Bereichsleitung sicher und etabliert Vernetzungen innerhalb und außerhalb unserer Struktur.

Bei aller Gestaltung, Steuerung und Kommunikation beachtet die Teamleitung die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Teammitglieder.

ENTSCHEIDUNG

Die Teamleitung wählt die Mitarbeitenden ihres Teams aus und koordiniert, wann und wie diese eingesetzt werden.

RAHMEN

Teamleiter:innen können sich mit der Vision von UND Marburg identifizieren. Sie bringen die Bereitschaft mit, für die Mitarbeiter:innen ihres Teams eine Coaching-/Mentoring-Position zu übernehmen, genauso wie sie selbst die Bereitschaft haben, Coaching/Mentoring in Anspruch zu nehmen. Damit einhergehend zeigen Teamleiter:innen das Interesse, in ihrer Leiterschaft zu wachsen.

Teamleiter:innen haben eine gesunde eigene zeitliche Ressourcensteuerung.

Teamleiter:innen sollen von den Mitarbeitenden des jeweiligen Teams gewählt werden. Die Wahlen sind geheim und auch digital möglich (online Tool, keine Mail).

Die Bereichs- und Clusterleitung kann, bei Gründung eines neuen Teams, eine entsprechende Leitung unter Beteiligung der Betroffenen einsetzen. Sollte die Teamleitung nicht durch Wahl eingesetzt werden, soll sobald wie möglich, spätestens nach 2 Jahren, eine Wahl abgehalten werden.

Soweit Hauptamtliche in einem Team als Leiter:innen eingesetzt werden, sollen diesen von den jeweiligen Mitarbeitenden in geheimer Abstimmung bestätigt werden.

Teamleiter:innen sorgen aktiv dafür, dass neue Personen für Leitungsaufgaben gefördert werden.

FÜHRUNG

Die Teamleitung führt, indem sie die Vision von UND Marburg auf den konkreten Arbeitsbereich des Teams herunterbricht. Die Teamleitung koordiniert und begleitet die Mitarbeiter:innen und wird durch Fortbildungen und das Angebot von 1:1 Coaching unterstützt. Sie ermutigt, fördert und unterstützt aktiv die Weiterentwicklung der Teammitglieder. Dabei soll auch dem geistlichen Wachstum Raum gegeben werden. Die Teamleitung kann dafür auch geistliche Kleingruppen ermöglichen.

Bei allem achtet die Teamleitung die Grenzen der Mitarbeitenden, insbesondere in Bezug auf die persönlichen und zeitlichen Ressourcen, wie auch in Bezug auf die persönliche und geistliche Integrität.

KOMMUNIKATION

Die Teamleitung initiiert regelmäßige Teamtreffen und nimmt selbst an den regelmäßigen Treffen des Bereichs teil. Sie hat Zugang zu den relevanten Dokumenten des Bereichs.

Die Teamleitung sorgt für eine offene Feedback-Kultur. Ideen, Kritik und Anregungen von Mitarbeiter:innen aus dem Team soll so Gehör verschafft werden.

Die Teamleitung verantwortet die Ausgaben vor der Bereichs- bzw. Clusterleitung.

EINBINDUNG NEUER MENSCHEN

Potenzielle Mitarbeitende werden über die Teamleitung identifiziert, angesprochen und auf dem Weg in Mitarbeiterschaft und Beteiligung begleitet. Das Einbinden neuer Mitarbeiter:innen erfolgt über eine Orientierung an deren Fähigkeiten. Es gilt, einen Blick auf die Stärken der Menschen zu haben.

4.5 Bereichsleitung

Das Folgende gilt, wenn mehrere Teams eines Clusters in einem Bereich zusammengefasst werden. Wo kein Bereich zwischengeschaltet ist, füllt jede Teamleitung auch die Rolle aus, die in dieser Strukturbeschreibung für die Bereichsleitung mit Blick auf die Cluster-Leitung beschrieben wird.

ZUSTÄNDIGKEIT

Die Bereichsleitung kann einzeln oder doppelt besetzt werden. Die Hauptaufgabe ist die Steuerung des Bereichs in einem gesetzten Rahmen (Bereichsbeschreibung). Innerhalb dieses Rahmens kann und soll die Bereichsleitung die Arbeit des Bereichs frei gestalten und entwickeln. Dabei stellt die Bereichsleitung sicher, dass die Ziele des Bereichs erreicht werden und dass der Bereich auf inhaltlicher und struktureller Ebene ausgebaut und weiterentwickelt wird.

Die Bereichsleitung ist an der Erstellung und Weiterentwicklung der Bereichsbeschreibung maßgeblich beteiligt und bezieht die ihr zugeordneten Teamleitungen mit ein.

Die Aufgaben des Bereichs werden von verschiedenen Teams erfüllt. Die Bereichsleitung bündelt und koordiniert diese Teams.

Die Bereichsleitung ist für den Findungs- und Förderungsprozess der Teamleitungen, wie auch deren Besetzung, zuständig. Zudem übernimmt die Bereichsleitung die geistliche und persönliche Begleitung der Teamleiter:innen für die Dauer ihrer Leitungsfunktion. All diese Punkte geschehen in Zusammenarbeit mit dem Cluster „Empowerment“.

Die Teamleiter:innen werden an der Entwicklung des Bereichs durch die Bereichsleitung beteiligt. Gleichzeitig wird die Entwicklung eng mit der zuständigen Clusterleitung abgestimmt.

Die Bereichsleitung hat die Verantwortung für das Budget des Bereichs.

Weiterhin ist die Bereichsleitung kommunikative Schnittstelle und Repräsentation des Bereichs in dem Cluster, dem der Bereich zugeordnet ist. Sie stellt die Kommunikation zwischen dem Bereich und anderen Bereichen sowie der Clusterleitung sicher und etabliert Vernetzungen innerhalb (und außerhalb) unserer Struktur.

Bei aller Gestaltung, Steuerung und Kommunikation beachtet die Bereichsleitung die individuellen Bedürfnisse der einzelnen zugeordneten Teams wie auch des Bereichs insgesamt und fördert die Ausrichtung auf Gott innerhalb des Bereichs.

ENTSCHEIDUNG

Die Bereichsleitung entscheidet, welche Themen für den Bereich aktuell relevant sind. Die relevanten Themen werden durch die Bereichsleitung priorisiert. Sie entscheidet, wie das Bereichsbudget verteilt wird. Weiterhin entscheidet die Bereichsleitung, wann bereichsexterne Unterstützung (Mediation, Beratung, Coaching, Abstimmung mit Koordinationsteam) erforderlich ist.

Entscheidungsprozesse werden gemeinsam mit den Teamleitungen moderiert und im Einklang mit der Vision getroffen.

BEDINGUNGEN

Bereichsleiter:innen sind Weggefährter:innen oder Vereinsmitglieder. Sie haben die Absicht, die Leitungsfunktion mindestens für 1 Jahr auszufüllen, bei großen Bereichen für 2 Jahre. Sie verfügen über fachliche Kompetenz in ihrem Aufgabenbereich, über persönliche und geistliche Reife und, damit zusammenhängend, über einen reflektierten Glauben.

Wenn die Bereichsleitung doppelt besetzt wird, sollte dies möglichst divers (Alter und Geschlecht) erfolgen.

Bereichsleiter:innen bringen die Bereitschaft mit, für die Teamleiter:innen ihres Bereichs eine Coaching-/Mentoring Position zu übernehmen, genauso wie sie selbst die Bereitschaft haben Coaching/Mentoring in Anspruch zu nehmen. Damit einhergehend zeigen Bereichsleiter:innen das Bemühen, in ihrer Leiterschaft zu wachsen, sowie ein reflektiertes Bewusstsein ihrer eigenen Leitung. Bereichsleiter:innen sollen eine dienende Haltung vorleben und über eine gesunde Konfliktfähigkeit verfügen.

Bei alledem haben sie eine gute eigene zeitliche Ressourcensteuerung.

Bereichsleiter:innen sollen von den Mitarbeitenden des jeweiligen Bereichs gewählt werden. Die Wahlen sind geheim und auch digital möglich (online Tool, keine Mail).

Die Clusterleitung kann, bei Gründung eines neuen Bereichs, eine entsprechende Leitung unter Beteiligung der Betroffenen einsetzen. Sollte die Bereichsleitung nicht durch Wahl eingesetzt werden, soll sobald wie möglich, spätestens nach 2 Jahren, eine Wahl abgehalten werden.

Soweit Hauptamtliche in einem Bereich als Leiter:innen eingesetzt werden, sollen diese von den jeweiligen Mitarbeitenden in geheimer Abstimmung bestätigt werden.

Bereichsleiter:innen sorgen aktiv dafür, dass neue Personen für Leitungsaufgaben gefördert werden.

FÜHRUNG

Die Bereichsleitung führt, indem sie die Vision von UND Marburg auf den jeweiligen Bereich herunter bricht und zwischen den Ansprüchen und Belangen innerhalb und außerhalb des Bereichs

moderiert. Die Bereichsleitung fördert, ermutigt und unterstützt die Mitarbeitenden des Bereichs und wird durch Fortbildungen und das Angebot von 1:1 Coaching unterstützt. Sie sorgt für die Begleitung der Mitarbeitenden beispielsweise durch Schulungen.

Bei allem achtet die Bereichsleitung die Grenzen der Mitarbeitenden. Die Entscheidung etwas zu tun liegt bei den Mitarbeitenden selbst. Die Bereichsleitung achtet darauf, dass Mitarbeitende nicht ausbrennen.

KOMMUNIKATION

Die Bereichsleitung initiiert regelmäßige Bereichstreffen und nimmt selbst an den regelmäßigen Treffen des Clusters teil. Sie hat Zugang zu den relevanten Dokumenten des Clusters.

Die Bereichsleitung sorgt für eine offene Feedback-Kultur. Ideen, Kritik und Anregungen von Mitarbeitenden aus dem Bereich soll so Gehör verschafft werden.

Die Bereichsleitung verantwortet die Ausgaben vor der Clusterleitung.

EINBINDUNG NEUER MENSCHEN

Bei sich abzeichnendem Bedarf an neuen Teamleiter:innen werden in Frage kommende Personen von der Bereichsleitung identifiziert, angesprochen und auf dem Weg in Leiterschaft begleitet, sofern dies nicht schon durch die derzeitige Teamleitung geschieht.

Auch potenzielle Mitarbeitende werden über die Bereichsleitung identifiziert, angesprochen und auf dem Weg in ein Team des Bereichs begleitet.



4.6 Cluster-Leitung

ZUSTÄNDIGKEIT

Die Cluster-Leitung besteht grundsätzlich aus einer Doppelspitze, wobei eine Person das Cluster im Koordinationsteam repräsentiert und zugleich Vorstandsmitglied ist und eine andere Person den Fokus auf die Steuerung des Clusters nach innen legt.

Die Cluster-Leitung bündelt die dem Cluster zugeordneten Bereiche, ist für die Umsetzung und Nachverfolgung der Cluster-Ziele verantwortlich und arbeitet gemeinsam mit den Bereichsleiter:innen am Ausbau und der Weiterentwicklung des Clusters (Struktur, Inhalt). Dafür entwickelt sie unter anderem gemeinsam mit den Bereichen die jeweilige Bereichsbeschreibung. Die Cluster-Leitung hat Budgetverantwortung und ist für die Übertragung der Gesamtvision unserer Kirche in die eigene Clustervision und deren Weiterentwicklung zuständig.

Die Cluster-Leitung fördert die Fokussierung und Ausrichtung auf Gott und hat die geistliche Entwicklung der Mitarbeitenden im Cluster im Blick.

Die wesentlichen Ziele, Arbeitsweisen, Zuständigkeiten und Befugnisse werden dabei in einer Clusterbeschreibung festgelegt und auf dieser Basis fortlaufend weiterentwickelt.

Die Cluster-Leitung ist für die Besetzung der Bereichsleitungen (Findungs- und Förderungsprozess sowohl Wahl und Einsetzung) und auch für die geistliche und persönliche Begleitung der Bereichsleiter:innen in ihren Leitungsfunktionen zuständig. Dabei verfolgen die Cluster-Leiter:innen einen ganzheitlichen Ansatz von der Einsetzung der Bereichsleiter:innen bis zu deren Ausscheiden. Individuelle Bedürfnisse innerhalb des Clusters werden durch die Cluster-Leiter:innen in Gestaltung und Steuerung berücksichtigt.

Die Cluster-Leitung ist für die Vernetzung und den regelmäßigen Austausch mit angrenzenden Clustern zuständig.

ENTSCHEIDUNG

Die Cluster-Leitung ist für die Priorisierung der jeweiligen Themen innerhalb des Clusters zuständig (Welche Themen sind relevant, welche nicht?). Zudem ist die Cluster-Leitung für die Auswahl und das Einsetzen der Bereichsleiter:innen

zuständig und entscheidet über die Verteilung des Gesamtbudgets innerhalb des Clusters. Entscheidungsprozesse erfolgen i.d.R. gemeinsam mit den Bereichsleiter:innen und werden durch die Cluster-Leitung moderiert. Dabei sind die Entscheidungen im Einklang mit der Cluster- und Gesamtvision zu treffen.

Die Cluster-Leitung entscheidet darüber, wann (Cluster)externe Unterstützung in Form von Mediation, Beratung, Coaching oder eine Beratung mit dem Koordinationsteam erforderlich ist.

RAHMEN

Cluster-Leiter:innen haben eine eigene zeitliche Perspektive von mindestens zwei Jahren für Ihre Aufgabe. Sie sind Vereinsmitglieder und bringen neben ihrer persönlichen und geistlichen Reife einen eigenen reflektierten Glauben, ein starkes fachliches Know-how und eine belegbare Kompetenz für die Leitung des Clusters mit.

Cluster-Leiter:innen haben bereits erste Leitungserfahrung und sind bereit, Leitung im Sinne der „dienenden Leiterschaft“ vorzuleben. Cluster-Leiter:innen haben eine gesunde Zeit- und Ressourcensteuerung und sind bereit, wo erforderlich Coaching/Mentoring selbst zu nutzen und den eigenen Mitarbeitenden ebenso als Coach und Mentor:in zur Seite zu stehen.

Cluster-Leiter:innen bringen ein hohes Maß an Konfliktfähigkeit mit und sind bereit, sich kontinuierlich persönlich weiter zu entwickeln und weiterzubilden. Sie identifizieren sich in einem hohen Maß mit unserer Vision und sind Träger:innen dieser Vision innerhalb des Clusters.

Die Doppelspitze der Cluster-Leitung ist möglichst divers zu besetzen, eine Person in der Cluster-Leitung sollte dabei unter 30 Jahre alt sein. Im Cluster „young generation“ ist dies zwingende Voraussetzung.

Bei der Besetzung der Cluster-Leitung soll auf eine Passung zum bestehenden Team geachtet werden.

Der/die Cluster-Leiter:in, die das Cluster im K-Team vertreten soll, wird durch das Cluster gewählt und damit der Mitgliederversammlung zur Wahl als Vorstandsmitglied vorgeschlagen.

Für den:die andere:n Cluster-Leiter:in gibt es einen Findungsprozess: Die Bereichsleiter:innen des Clusters verschaffen sich einen Überblick und stimmen sich dann gemeinsam ab; der Prozess wird von der aktuellen Clusterleitung begleitet. Danach wird die ausgewählte Person dem K-Team vorgeschlagen und vorgestellt. Das K-Team beruft anschließend die Person, die zusammen mit der als Vorstandsmitglied gewählten Person das Cluster leiten soll. Beide werden in einem Gottesdienst eingeseget.

FÜHRUNG

Cluster-Leiter:innen verstehen sich in ihrer Führung als vernetzende Kommunikator:innen im Blick auf die einzelnen Bereiche innerhalb des Clusters. Sie leben das Prinzip der „dienenden Leiterschaft“ vor und haben die Förderung und Entwicklung der Bereichsleiter:innen im Fokus. Dabei machen Cluster-Leiter:innen weniger eigene Vorgaben, sondern befähigen ihr Team, eigene Ideen zu entwickeln und diese umzusetzen (empowering people).

KOMMUNIKATION

Cluster-Leiter:innen nehmen regelmäßig Feedback und Rückmeldungen aus den eigenen Bereichen entgegen und sind offen für Rückmeldungen, Ideen und Impulse aus dem K-Team und unserer Kirche.

Die Cluster-Leitung steht im regelmäßigen Austausch mit dem Koordinationsteam und den anderen Cluster-Leitungen.

Für das eigene Cluster wählt die Cluster-Leitung geeignete Wege und Tools zur Kommunikation innerhalb des Clusters aus. Dies betrifft die operative Zusammenarbeit innerhalb des Clusters genauso wie die Kommunikation von Vision und strategischen Aspekten (z.B. im Rahmen einer Teamnight). Alle relevanten Dokumente und Information für das Cluster werden innerhalb des Clusters offen und transparent geteilt (z.B. interner Blog, Newsfeed, ...).

Cluster-Leiter:innen stehen für eine proaktive Kommunikation (bottom-up und top-down), d.h. sie suchen auch selbst immer wieder den Austausch mit allen relevanten Bereichen.

Die Clusterleitung verantwortet die Ausgaben vor dem Koordinationsteam.

4.7 Koordinationsteam (K-Team)

Das Koordinationsteam besteht aus den folgenden drei Gruppen von Personen:

1. Sieben Clusterleiter:innen mit denjenigen Personen der Cluster-Doppelspitzen, die zugleich Vorstandsmitglieder mit Schwerpunkt auf dem jeweiligen Cluster sind
2. Zwei Vorstandsmitglieder ohne Cluster-Verantwortung. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Übernahme allgemeiner Vereinstätigkeiten und der Vertretung der allgemeinen Interessen von Vereinsmitgliedern, die nicht über ein Cluster organisiert sind.
3. Drei Hauptamtliche

Das sind insgesamt 12 Personen, die damit die Leitung von UND Marburg abbilden.

AUFGABEN UND ENTSCHEIDUNGEN

Das Koordinationsteam versteht sich vor allem auf die Koordination und Steuerung von verschiedenen Gemeindeprozessen. Es erstellt anhand unserer Vision einen Jahresplan und schlägt Aktionen und Themen vor, die wir thematisch bspw. in Gottesdiensten umsetzen können. Das Koordinationsteam vermittelt die Vision und schafft Events für alle Mitarbeitenden.

Für jedes Cluster beruft das Koordinationsteam nach einem Cluster-internen Findungsprozess die Person in die Cluster-Doppelspitze, die nicht gleichzeitig Vorstandsmitglied ist.

Das Koordinationsteam trifft größere Budgetentscheidungen bis zu 50.000€ und bereitet Abstimmungsvorlagen vor, wie z.B. über neue Hauptamtliche. Das Koordinationsteam ordnet jedem Cluster ein Budget zu.

Die Hauptamtlichen koordinieren wiederum das Koordinationsteam, bereiten die Treffen und Agenda vor, verteilen die Moderation und sorgen für einen geeigneten Rahmen.

Entscheidungen im Koordinationsteam werden mit einer ¾-Mehrheit der Ja- und Nein-Stimmen getroffen, dabei muss mindestens die Hälfte der Anwesenden mit Ja stimmen. Als anwesend gilt jede Person, die persönlich oder per Online-Tool teilnimmt. Mindestens die Hälfte des Koordinationsteams muss anwesend sein.



Das Koordinationsteam gibt Entscheidungen, die es nicht lösen kann (insbesondere dann, wenn sich keine übereinstimmende Mehrheit zwischen Vorstand und gesamtem K-Team finden lässt), an die Mitgliederversammlung. Dort gilt eine ¾-Mehrheit der Ja/Nein-Stimmen. Abstimmung per Online-Tool soll ermöglicht werden.

KOMMUNIKATION

Die Cluster-Leiter:innen nehmen Themen, Trends und Bedarfe in unserer Kirche wahr. Ein Beirat gibt Impulse aus der (Stadt-) Gesellschaft weiter. Außerdem sammelt das Koordinationsteam Feedback aus der Kirche durch persönliche Kontakte, Ideen-Routing und Umfragen.

Die Entscheidungen und Themen, die das Koordinationsteam behandelt, werden transparent unserer Kirche dargestellt und über verschiedene analoge und digitale Kanäle intern veröffentlicht. Eine interne Kommunikationsplattform wie ein Blog informiert schnell über anstehende Themen und Entscheidungen. Diese ist von allen Weggefährter:innen und Vereinsmitgliedern erreichbar.

Das Koordinationsteam verantwortet die Ausgaben vor der Mitgliederversammlung.

4.8. Vorstand

ZUSTÄNDIGKEIT UND ENTSCHEIDUNG

Der Vorstand ist die gesetzliche Vertretung des Vereins und übernimmt die Haftung. Er wird von den Vereinsmitgliedern für 4 Jahre gewählt. Der Vorstand ist für die Einberufung der Mitgliederversammlung zuständig. Der Vorstand hat die Aufsichtspflicht gegenüber den Hauptamtlichen und erstellt zur Mitgliederversammlung einen Jahresbericht. Er hat eine Auskunft- und Rechenschaftspflicht gegenüber dem Verein.

Der Vorstand ist den Entscheidungen des Vereins weisungsgebunden und muss diese transparent darstellen können.



5. Mediation

AUFGABEN

Mediator:innen in unserer Kirche begleiten in Situationen mit widerstreitenden Interessen und Ansichten, z.B. durch Moderation von theologischen Diskussionen aber auch in der Begleitung von konflikthaften Situationen auf dem Weg zur Lösungsfindung. Die Mediator:innen geben ihr Wissen im Rahmen von Schulungen an leitende Mitarbeitende der Kirche weiter und tragen somit unmittelbar zur Prägung einer Kultur bei, die offen für Mediation ist und ihr zugewandt begegnet.

Mediator:innen sind immer ansprechbar für Mediationsanfragen und leiten diese in jedem Fall an die Mediator-Koordination weiter, auch wenn sie das Anliegen nicht selbst annehmen. Dabei sind die Mediator:innen jederzeit ermutigt, über die eigenen Grenzen von Fähigkeiten und Auslastung zu entscheiden und bei Bedarf auch auf externe Mediator:innen zurück zu greifen.

Mediator:innen machen innerhalb von UND Marburg im besten Sinne Werbung für ihren Bereich und ermutigen so immer wieder, die Mediationsangebote in Anspruch zu nehmen und bei gegebenem Interesse auch in diesen Arbeitsbereich einzusteigen.

VORAUSSETZUNGEN

Mitarbeitende im Team Mediation sind gut aus- und fortgebildet. Ein entsprechendes Angebot wird durch unsere Kirche bereitgestellt, z.B. im Rahmen des Colleges. Für Mediator:innen steht lösungsorientiertes Denken vor einer „Problematisierung“ der Situation, sie begegnen dem Mediationsauftrag mit großer Allparteilichkeit und Unabhängigkeit.

Mediator:innen unterliegen der Schweigepflicht, die Mediationsprozesse werden stets vertraulich behandelt. Mediation grenzt sich inhaltlich von Seelsorge und Mentoring ab, eine Vernetzung zu diesen Bereichen erfolgt wo erforderlich.

Bei Mediator:innen sollte ausreichend zeitliche Kapazität für die auch längerfristige Begleitung von Mediationsprozessen sichergestellt sein.

ORGANISATION

Mediation ist als Team dem Cluster „Empowerment“ zugeordnet. Das Team besteht aus mehreren geschulten Mediator:innen, um für unterschiedliche Anliegen eine ausreichende Anzahl an möglichen Mediator:innen zu haben. Je nach Anliegen kann dieses auch in die Teams „Beratung“ oder „Coaching“ geroutet werden. Die Kontaktaufnahme zu den Mediator:innen sollte stets möglichst niederschwellig und ohne unnötige Hürden organisiert sein. Für die Arbeit werden durch unsere Kirche geeignete (neutrale) Räume zur Verfügung gestellt sowie ein Budget für den gezielten Einsatz von externen Mediator:innen, falls erforderlich, eingerichtet. Ziel ist, alle Mediator:innen in einem Netzwerk zu organisieren und so den regelmäßigen Austausch und Möglichkeiten der Supervision zu fördern.

KOMMUNIKATION

Die Kontaktaufnahme mit dem Mediationsteam erfolgt in der Regel per E-Mail oder Kontaktformular. Die entsprechenden Kontaktmöglichkeiten und der Ablauf wird für Zugehörige unserer Kirche transparent und nachvollziehbar dargestellt. Nach Eingang einer Anfrage wird diese durch eine fest definierte Person an die freien Mediator:innen weitervermittelt.

Inhalte aus den Mediationsgesprächen werden nur nach ausdrücklicher Zustimmung aller Beteiligten an Dritte weitergegeben. Im Rahmen des Mediations-Jahresberichts berichtet das Team zusammenfassend über generelle Themen aus dem Team.

6. Beirat

AUFGABEN

Der Beirat steht UND Marburg hauptsächlich in beratender und weniger in kontrollierender Funktion zur Seite. Er berät im Schwerpunkt das Koordinationsteam bei größeren Konflikten und begleitet die Arbeit an Vision, Struktur und strategischen Entscheidungen. Aber auch andere Teile unserer Kirche können Unterstützung durch den Beirat anfordern, ggf. auch ad-hoc und für Beratung durch einzelne Beiratsmitglieder. Der Beirat bringt hier einen frischen Blick von außen ein und leistet einen wertvollen Beitrag durch

Reflexion. In Situationen, in denen keine Einigkeit im Koordinationsteam gefunden werden kann, kann sich der Beirat direkt an die Mitgliederversammlung wenden.

Der Beirat kommt mindestens zweimal im Jahr im Rahmen eines Gesamttreffens mit dem Koordinationsteam zusammen (Klausurtag); die Organisation dieser Treffen erfolgt durch die Kirche (inkl. Unterkunft, Reise, etc.).

BESETZUNG

Der Beirat wird im Schwerpunkt durch externe Mitglieder besetzt, wobei auch Weggefähr:innen und Vereinsmitglieder in den Beirat berufen werden können.

Der Beirat setzt sich aus Vertretern anderer Kirchen, der Stadt Marburg, größerer Organisationen (NGOs), der Lokschiessgemeinschaft/des Areals und bestimmter Gruppen (Migration, Jugend, ...) zusammen. Zudem sind im Beirat Expert:innen für Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit und für Finanz- und Steuerfragen vertreten. Auch werden feste Vertreter:innen aus unserer Kirche in den Beirat berufen. Aus der Gruppe der Beiratsmitglieder ist ein Beiratsvorsitz zu wählen.

BEDINGUNGEN

Beiratsmitglieder haben bereits langjährige Erfahrung in Ihren Aufgaben- und Fachgebieten und bringen eine nachweisbare Expertise in dem jeweiligen Gebiet mit. Neben dem fachlichen Know-how zeichnen sich Beiratsmitglieder durch Objektivität aus; sie haben keine starken Vorbehalte gegenüber der Vision.

BERUFUNG

Beiratsmitglieder können von allen Weggefähr:innen und Vereinsmitgliedern dem Koordinationsteam vorgeschlagen werden. Das Koordinationsteam trifft die Auswahl der Beiratsmitglieder und lässt diese durch Weggefähr:innen und Vereinsmitglieder bestätigen. Beiratsmitglieder werden dann für einen Zeitraum von 4 Jahren für ihr Amt berufen.

7. Krisenreaktionsteam

Das Krisenreaktionsteam wird angesprochen in akut auftretenden Situationen die ein schnelles agieren erfordern und nicht unmittelbar durch die regelhaften Organisationsabläufe angemessen bearbeitet werden können.

Solche Krisensituationen könnten sein:

- Unfall, schwere Krankheit oder Tod einer Person die UND Marburg nahesteht
- Öffentliche Dynamiken (z.B. in online Medien und Presse) die eine schnelle Reaktion von UND Marburg erfordern
- Schäden an wichtiger Infrastruktur (z.B. Räumlichkeiten, IT-Technik) von UND Marburg
- Unvorhersehbare Ereignisse die unmittelbare Auswirkung auf UND Marburg haben

Es berät sich über die aktuell aufgetretene Krisensituation und trifft folgende Entscheidungen:

- Einschätzung, ob die Krise zeitnah bearbeitet werden muss
- Entscheidung, ob die Krise direkt vom Krisenteam zu bearbeiten ist oder ob sie an ein bestimmtes Team/einen Bereich/eine Person delegiert werden kann
- Wer muss noch einbezogen werden?
- Welche Informationen werden noch gebraucht?
- Mit wem muss kommuniziert werden?
- Welche weiteren Schritte müssen eingeleitet werden? Wer tut das? Bis wann?
- Welche Aufgaben werden delegiert?
- Ist externe Unterstützung notwendig?

Das Krisenreaktionsteam besteht mindestens aus einem Vorstand und mindestens einer hauptamtlichen Person. Das Team wird durch weitere Personen ergänzt. Diese können für einen Arbeitsbereich der Kirche stehen (z.B. „Räumlichkeiten“, „Öffentlichkeitsarbeit“) oder eine bestimmte Expertise haben (z.B. Ärzt:innen, Psycholog:innen, Sozialpädagog:innen).

8. Orientierungshilfen für gute Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse

Dieses vorliegende Struktur-Wiki war nie als „abgeschlossenes Gesetzbuch“ konzipiert und ist auf eine kontinuierliche Überprüfung, Weiterentwicklung und Anpassung angelegt. Hierfür zuständig ist zukünftig der Bereich Vision- und Strukturcheck im Cluster Supernatural.

Als Ergebnis der etwa 2-jährigen Erst-Implementierungsphase hat das Koordinationsteam im Rahmen einer Struktur-AG und zwei Klausurwochenenden die folgenden, ergänzenden Orientierungshilfen am Beispiel von acht konstruierten Fallbeispielen erarbeitet und beschlossen. Diese sollen in Konfliktsituationen die Intention unserer Struktur-Wikis verdeutlichen und konkrete Schritte zur Konfliktlösung aufzeigen.

8.1 INTERESSENKONFLIKT

FALLBEISPIEL

Das Team A1 hat ein Farbkonzept für die Hotel- etage entwickelt und möchte nun unsere Räume entsprechend streichen. Einige Personen im K-Team sind davon nicht überzeugt und würden das gerne verhindern.

LÖSUNGSANSATZ

UND Marburg wird von vielen Individuen gestaltet. Daraus ergeben sich vielfältige Interessen, Kompetenzen, Einschätzungen, Bedürfnisse und Erfahrungen. Diese Ergänzung ist gewollt und im Optimalfall eine gegenseitige Bereicherung und Korrektur. Trotzdem kann es zu Interessenkonflikten kommen. Um diese möglichst zielführend, vertrauensvoll und wertschätzend zu lösen, wollen wir folgende Schritte berücksichtigen:

1. Für alle Cluster, Bereiche, Teams, Sonderpositionen, Angestellten-Stellen oder Ausschüsse werden nach Möglichkeit im Vorfeld und kooperativ Ziele und Beschreibungen mit möglichst genau definierten Anforderungen, Zuständigkeiten, Kompetenzen, Entscheidungswegen, -befugnissen und -grenzen festgelegt.

2. Für die Erstellung der jeweiligen Beschreibung ist in der Regel die jeweils nächste Verantwortungsebene zuständig (K-Team -> Cluster -> Bereich -> Team). Sonderrollen, Beirat, Stellenbeschreibungen oder Ausschüsse werden im K-Team definiert und festgelegt.
3. Sobald diese Beschreibungen existieren, entscheiden die jeweiligen Gruppen in der Regel im festgelegten Rahmen eigenständig.
4. Alle Entscheidungen werden proaktiv, zeitnah und transparent kommuniziert – innerhalb des Clusters und falls erforderlich darüber hinaus.
5. Falls eine konkrete Entscheidung
 - a. ein vorher festgelegtes Budget übersteigt
 - b. eine hohe öffentliche Wirkung hat
 - c. besonders langfristige Konsequenzen hat oder Schaden verursachen kann
 - d. sich mit Verantwortlichkeiten von anderen Gruppen überschneidet
 - e. nicht in angemessener Zeit gefällt wird oder gefällt werden kann oder
 - f. unsere UND-Vision und Werte nicht ausreichend berücksichtigt kann die nächste zuständige Verantwortungsebene intervenieren, eine Entscheidung hinterfragen und dadurch eine erneute Entscheidungsfindung anstoßen.
6. Im Konfliktfall wird eine wertschätzende Klärung auf der jeweils nächsten zuständigen Verantwortungsebene angestrebt (Team -> Bereich -> Cluster -> K-Team -> Verein). Falls mehrere Cluster betroffen sind, versuchen diese gemeinsam eine Konfliktlösung zu finden (später ggf. mit Mediationsteam).
7. Für besondere Projekte oder Anforderungen können vom K-Team nach Bedarf abweichende, individuelle Regelungen festgelegt werden (Bsp. Hoteletagenteam).

8.2 RESSOURCEN-VERTEILUNG

FALLBEISPIEL

Das Worship-Team C1a möchte - natürlich nur aus akustischen Gründen - ein goldenes Mikrofon anschaffen und hat in den eigenen Reihen auch schon eine potenzielle Spender:in gefunden. Das kleine Diakonie-Team A2 würde dieses Geld viel lieber in ein schon lange unterfinanziertes Projekt stecken.

LÖSUNGSANSATZ

Uns sind in der Regel begrenzte Ressourcen (z.B. Zeit, Finanzen, Engagement) anvertraut, die wir verantwortungsvoll verwalten und einsetzen wollen. Uns ist bewusst, dass es in der Verteilung dieser Ressourcen auch unterschiedliche Sichtweisen, Schwerpunkte und Interessen gibt. Die folgenden 6 Schritte sollen ein gutes Miteinander ermöglichen:

1. Zuständigkeiten, Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse überprüfen (siehe Cluster- und Teambeschreibungen).
2. Immer fürs Ganze denken und handeln.
3. Entscheidungen anhand der UND-Vision, Werte und mit aktuellen Zielen und Prioritäten der Gemeinde (und ggf. Compliance-Richtlinien z.B. hinsichtlich Spenden) überprüfen.
4. Entscheidungen proaktiv transparent machen – innerhalb des Clusters und darüber hinaus.
5. In Ausnahmefällen und immer begründet können andere UND-Verantwortungsträger:innen in einem angemessenen Zeitrahmen eine Entscheidung hinterfragen und dadurch eine erneute Entscheidungsfindung anstoßen.
6. Im Konfliktfall wird eine wertschätzende Klärung auf der jeweils nächsten zuständigen Verantwortungsebene angestrebt (Team -> Bereich -> Cluster -> K-Team -> Verein). Falls mehrere Cluster betroffen sind, versuchen diese gemeinsam eine Konfliktlösung zu finden (später ggf. mit Mediationsteam).

8.3 SCHWERPUNKTSETZUNG

FALLBEISPIEL

Das Cluster Communication B hat eine Kampagne rund um einen konkreten zeitlichen Anlass konzipiert, bereits vorbereitet und möchte diese jetzt breitgestreut kommunizieren. Gleichzeitig hat das Predigt-Team C1b eine neue Predigtreihe entwickelt, auch schon vorbereitet und beschlossen, diese als besonderen Schwerpunkt zu kommunizieren.

LÖSUNGSANSATZ

Die Vielfalt von UND Marburg bringt es mit sich, dass Menschen unterschiedliche Schwerpunkte und Interessen vertreten. Um einerseits diese gewollte Vielfalt zu schützen und andererseits trotzdem profiliert und effektiv miteinander arbeiten zu können, versuchen wir uns bei Schwerpunktsetzungen an folgenden Richtlinien zu orientieren:

1. Über geplante Schwerpunkte, Kampagnen und Aktionen wird proaktiv und möglichst frühzeitig informiert: Team -> Bereich -> Cluster -> K-Team.
2. Entscheidungen oder Termine, die mehrere Cluster oder die gesamte Gemeinde betreffen, müssen vor der internen oder externen öffentlichen Kommunikation im K-Team vorgestellt werden.
3. Wichtige Termine oder Schwerpunktsetzungen (z.B. Freizeiten, Feste, Teamtage, Schwerpunktwochen, Predigtreihe) werden in der Regel längerfristig geplant und kommuniziert (z.B. in einer Jahresplanung).
4. Im Konfliktfall wird eine wertschätzende Klärung auf der jeweils nächsten zuständigen Verantwortungsebene angestrebt (Team -> Bereich -> Cluster -> K-Team -> Verein). Falls mehrere Cluster betroffen sind, suchen diese gemeinsam nach einer Konfliktlösung; (später ggf. mit Mediationsteam).

8.4 VERANTWORTUNGS-ÜBERSCHNEIDUNG

FALLBEISPIEL

Auch nach vielen Versuchen lassen sich nicht genügend Personen finden, die das Essen nach dem Gottesdienst organisieren. Eine andere Lösung ist aktuell auch nicht in Sicht. Das Cluster Support entscheidet deshalb, dass das Mittagessen bedingt durch die fehlenden Ressourcen vorerst nicht mehr angeboten werden kann. Für das Cluster Experience ist dieses jedoch aus inhaltlichen Gründen keine Option.

LÖSUNGSANSATZ

Wir versuchen als UND Marburg, verantwortungsvoll und nachhaltig mit unseren Ressourcen (Zeit, Finanzen, Engagement und Möglichkeiten usw.) umzugehen. Uns ist bewusst, dass es sowohl in der Verteilung dieser Ressourcen als auch in der Übernahme von Verantwortung unterschiedliche Sichtweisen, Interpretationen, Arbeitsweisen und Interessen gibt. Die folgenden 6 Schritte sollen ein gutes Miteinander ermöglichen:

1. Zuständigkeiten, Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse überprüfen (siehe Cluster- und Teambeschreibungen).
2. Immer fürs Ganze denken und handeln und vor allem auch die Auswirkungen für/ auch andere Gruppen oder Personen mitbedenken.
3. Entscheidungen anhand der UND-Vision, Werte und mit aktuellen Zielen und Prioritäten der Gemeinde überprüfen.
4. Entscheidungen proaktiv transparent machen – innerhalb des Clusters und darüber hinaus.
5. In Ausnahmefällen und immer begründet können andere UND-Verantwortungsträger:innen in einem angemessenen Zeitrahmen eine Entscheidung hinterfragen und dadurch eine erneute Entscheidungsfindung anstoßen.
6. Im Konfliktfall wird eine wertschätzende Klärung auf der jeweils nächsten zuständigen Verantwortungsebene angestrebt (Team -> Bereich -> Cluster -> K-Team -> Verein). Falls mehrere Cluster betroffen sind, suchen diese gemeinsam nach einer Konfliktlösung (später ggf. mit Mediationsteam).

8.5 STELLENBESETZUNG

FALLBEISPIEL

Der Verein hat beschlossen, dass wir eine weitere Referent:in anstellen. Geplant ist, dass diese Person in den drei Clustern A-C Teilbereiche verantwortlich übernimmt, weil dort dringend Personalentlastung erforderlich ist. Wer bestimmt die konkreten Aufgabenbereiche und den jeweiligen maximalen Zeitanteil - und wer formuliert die Stellenbeschreibung?

LÖSUNGSANSATZ

UND Marburg ist eine kooperative Mitmachgemeinschaft. Wir schätzen und fördern das ehrenamtliche Engagement und eine sich gegenseitig befruchtende Teamarbeit.

In begründeten Ausnahmefällen schaffen wir zusätzliche Stellen nach dem folgenden Ablauf - jeweils unter Einbindung des Personal- und Finanzausschusses:

1. Betroffene Teams oder Bereiche formulieren den konkreten zeitlichen und inhaltlichen Bedarf an die übergeordnete(n) Clusterleitung(e)n.
2. Die Clusterleitungen klären den Bedarf und die jeweiligen Möglichkeiten im Rahmen der Budgets oder alternativer Finanzierungswege - und formulieren dann (gegebenenfalls) einen Entwurf einer Stellenbeschreibung inkl. Gewichtung der Schwerpunkte.
3. Dieser Entwurf wird dann im K-Team vorgestellt, dort diskutiert und dann final vom Vorstand entschieden.
4. Die Bewerbungen werden ebenfalls im K-Team diskutiert und vom Vorstand entschieden - bzw. abhängig vom finanziellen Gesamtvolumen als Vorschlag im Rahmen einer Mitgliederversammlung dem Verein zur Abstimmung präsentiert.
5. Anschließend übernimmt der Finanz- und Personalausschuss den Vorgang und verantwortet auch die zukünftigen arbeitgeberseitigen Aufgaben (siehe Aufgabenbeschreibung „Finanz- und Personalausschuss“).

8.6 KRISE

FALLBEISPIEL

Es kam leider zu einer echten Krise und eine Spaltung droht. Quer durch die Gemeinde und die Leitungsgremien gibt es eine starke Bewegung (mit einer vermutlich knappen Mehrheit auch im Verein), die theologisch begründet „UND Marburg“ in „ODER Marburg“ umbenennen und neu ausrichten möchte. Aus Protest oder aus anderen Gründen gab es jetzt eine K-Team-Sitzung, in der 6 gewählte Vorständler:innen nicht anwesend waren, und die verbliebenen 6 Personen die Gunst der Stunde genutzt und sehr weitreichende Entscheidungen getroffen haben ...

LÖSUNGSANSATZ

Die Erfahrung lehrt, dass es auch trotz bestem Willen zu massiven Konflikten und

zu existenziellen Krisen in Vereinsgremien kommen kann. Sicherlich ist es bei einer Konfliktabahnung sinnvoll, schon frühzeitig aufeinander zuzugehen, um Deeskalationslösungen zu suchen.

UND Marburg ist als Verein organisiert, so dass rechtlich gesehen hier auch die letztlich verbindlichen Entscheidungen mit vorgegebenen Mehrheitsverhältnissen getroffen werden. Unsere Demokratie garantiert, dass Mehrheiten und damit auch Machtverhältnisse sich verändern können. Das ist auch gut so. Damit dies jedoch möglichst nicht missbräuchlich passiert und keine „abgesprochenen oder spontanen Überfall-Aktionen“ von einzelnen Interessengruppen stattfinden können, gibt es verschiedene vereinsrechtliche Hürden, die wir an dieser Stelle nochmals kurz aufzeigen wollen:

1. Zuerst muss geschaut werden, ob der Vorstand zur jeweiligen Entscheidung überhaupt befugt ist. Hierzu gibt es auch einen Katalog in der Satzung, bei welchen Entscheidungen in jedem Fall die Mitgliederversammlung hinzuzuziehen ist.
2. Zweitens kommt es auf eine einvernehmliche / kooperative Haltung zu den Vorstandssitzungen an. Falls diese nicht mehr gegeben ist, müssen Einladungen und Beschluss Themen laut Satzung mindestens zwei Wochen vorher erfolgen. Ansonsten sind die Sitzungen angreifbar.
3. Außerdem müssen Entscheidungen und Inhalte einer Vorstandssitzung auch noch final (in der Regel bei der folgenden Vorstandssitzung) mehrheitlich durch Genehmigung des Protokolls finalisiert werden. Auch hier gibt es nochmal eine Möglichkeit der Intervention und ggf. Korrektur.

8.7 WAHL DER CLUSTERLEITUNG MIT VORSTANDS-FUNKTION

FALLBEISPIEL

Das Cluster A hat zwei neue Clusterleiter:innen gewählt. Trotz viel Kommunikationsaufwand ist es nicht gelungen, die Vereinsmitglieder zu überzeugen und beide Kandidaten verfehlen bei der Mitgliederversammlung die erforderliche 50% Zustimmung. Cluster A ist frustriert und weigert sich bzw. sieht sich außerstande, alternative Clusterleiter:innen zu suchen und zu wählen.

LÖSUNGSANSATZ

Der rechtliche Träger von UND Marburg ist unser Verein. Bestimmte Entscheidungen, z.B. die Wahl der Vorstände, kann letztlich nur die Mitgliederversammlung treffen. Da unsere nicht-hierarchische Struktur gleichzeitig viel Verantwortung in die entsprechenden Tätigkeitsbereiche delegieren will, wird die Clusterleitung in einem 2-stufigen Verfahren durchgeführt - mit dem Ziel, eine möglichst hohe Zustimmung und Akzeptanz im Vorfeld sicherzustellen.



1. Jede Wahl, die den Vorstand betrifft, wird von einem vom K-Team extra hierfür eingesetzten Wahlausschuss vorbereitet und durchgeführt (siehe Aufgabenbeschreibung „Wahlausschuss“)
2. Vor einer Wahl werden die konkreten Anforderungen transparent formuliert und Gespräche mit Interessierten – falls möglich in Zusammenarbeit mit der bisherigen Clusterleitung – geführt.
3. Anschließend organisiert der Wahlausschuss eine geeignete Vorstellung der Bewerber:innen – zuerst nur im jeweiligen Cluster.
4. Das jeweilige Cluster nominiert dann durch Abstimmung in einem ersten Schritt eine(n) Clusterleitung (mit Vorstandsfunktion) als Vorschlag für die Wahl in der Mitgliederversammlung. Weitere Aspekte sind im Struktur-Wiki geregelt.
5. Der Wahlausschuss organisiert dann die Vorstellung im Vorfeld und die Vorstandswahl in der Mitgliederversammlung der nominierten Clusterleitung.
6. Der Wahlausschuss verantwortet auch eine wertschätzende persönliche Begleitung der Bewerber:innen und ist für die Aufarbeitung und weitere Klärung verantwortlich, falls in Ausnahmefällen nicht die erforderliche 50% Stimmenmehrheit erzielt werden konnte.

8.8 DOMINANZ

FALLBEISPIEL

Das Cluster A ist personell super aufgestellt und sehr agil unterwegs. Sehr viele Informationen werden intern und extern kommuniziert und dominieren die Besprechungen. Und ständig sind (auch komplexere) Entscheidungen zu treffen. Auch der gemeinsame UND-Terminkalender ist prall gefüllt mit Veranstaltungen aus diesem motivierten Cluster. Einzelne andere kleinere und „leisere“ Cluster fühlen sich jedoch zunehmend überfahren und nicht ausreichend wahrgenommen. Konkret beschwerten sich die Clusterleiter:innen B und C, dass die Fülle an Kommunikationsaufwand kaum noch ehrenamtlich zu leisten ist und eigene Termine durch die allgemeine Termindichte kaum noch möglich sind.

LÖSUNGSANSATZ

Je nach Persönlichkeitstyp agieren Menschen sehr unterschiedlich. Manchen fällt es leichter, selbstbewusst und schnell eigene Themen und Interessen überzeugend zu artikulieren. Andere wünschen sich mehr Bedenkzeit und halten sich mit ihrer Meinung eher zurück, wenn andere die Kommunikation dominieren. Gleichzeitig können auch bestimmte Fragestellungen, Themen oder Schwerpunkte die Kommunikation, das Planen und Handeln negativ dominieren. Auch dieses wollen wir im Blick behalten. Um hier immer wieder einen guten Ausgleich zu schaffen, wollen wir in unserer Besprechungsstruktur und -kultur darauf achten. Das betrifft sowohl die Planung und Durchführung unserer Meetings als auch eine individuelle Sensibilisierung und Selbstreflexion der eigenen Rolle. Je nach Persönlichkeitstyp bedeutet das für die und den Einzelne(n) sich manchmal bewusst zurückzuhalten oder umgekehrt mutig die eigenen Gedanken zu formulieren.

Insgesamt soll unsere Kommunikation davon geprägt sein, dass wir einander zuhören und verstehen, uns für eine gelingende und ausgeglichene Kommunikation einsetzen, hierbei keine vorschnellen Interpretationen oder Schlussfolgerungen ziehen und andere Sichtweisen auch wertschätzend stehen lassen wollen. Hier einige Tipps für unsere Meetings:

1. Aktive Rolle des/der Moderator:in, um Sitzungen methodisch so zu leiten, dass jede/r und jedes Cluster ausreichend zu Wort kommt (z.B. durch die Festlegung einer Agenda, Reihenfolge, Zeitbegrenzung, Kleingruppen o.ä.).
2. Regelmäßige Abfrage, ob alle sich gut gesehen und wahrgenommen wissen.
3. Aktives Erfragen der individuellen Meinung der eher stillen Akteur:innen - und in hybriden Meetings auch der Onlineteilnehmer:innen.
4. Regelmäßige Überprüfung, ob trotz der unterschiedlich großen Cluster eine Ausgewogenheit in den Themen vorliegt.
5. Klärung, welche Entscheidungen im K-Team getroffen werden müssen, um die Meetings zu entlasten.
6. Auslagerung von großen Themen in besondere Treffen (wie z.B. Team- oder Klauertage).
7. Gute inhaltliche Vorbereitung von Themen, z.B. durch Tischvorlagen.
8. Gewichtung von Entscheidungsprozessen und Fristsetzungen durch die involvierten Clusterleitungen.
9. Wo möglich längerfristige Themenplanung (z.B. durch eine Jahresplanung) unter Berücksichtigung von bereits feststehenden Entscheidungsfristen – immer mit dem Ziel, von einer Kurzfristigkeit zu einer Langfristigkeit zu kommen und Entscheidungen unter Zeitdruck zu minimieren.



DEIN ROADTRIP MIT **UND MARBURG** STARTET HIER!

Jede Menge Infos auf unsere Website:

www.und-marburg.de

Mehr zu unsere Vision:

www.und-marburg.de/kennenlernen/#vision

Spannende Storys auf SocialMedia:

[@undmarburg](https://www.instagram.com/undmarburg)

UND-Gottesdienste bei YouTube

www.youtube.com/@UNDMarburg/streams

Immer informiert mit unserem Newsletter:

www.und-marburg.de/#newsletter

UND Marburg unterstützen

www.und-marburg.de/#spenden

Dein Einstieg in die Mitarbeit

www.und-marburg.de/mitmachen

Und für alle anderen Fragen

JOHANNA ↘ johanna.vonbueren@und-marburg.de

TIM ↘ tim.guttenberger@und-marburg.de

CHRISTIAN ↘ christian.grass@und-marburg.de



© UND Marburg | DESIGN ↘ Frixe ArtFactory.de | FOTOS ↘ Matthias, Tim

Gedrucktes
Exemplar gegen
5€ Spende
(oder kostenlose
digitale Version)



KIRCHCHEN STARTUP

Unsere **UND**-Struktur