Führungsleitlinie

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern auf dieser Website die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Einleitung

Wir verstehen Führung als wesentliches Instrument der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterweiterentwicklung im Sinne der ständigen Verbesserung der Kundenzufriedenheit und unserer Dienstleistungsqualität in den Bereichen

- Pflege, Betreuung, Hauswirtschaft, Begleitung
- Beratung
- Evangelisches Haus der Kinder
- Verwaltung

Führungsverständnis

Unser Führungsverständnis ist davon geprägt, den Mitarbeitern durch klare Vorgaben, „Leitplanken" und Orientierung in der täglichen Arbeit zu bieten. In diesem Rahmen sollen unsere Mitarbeiter eigenverantwortlich agieren und entscheiden können. Statt einer Leistungskontrolle dominiert in unserer Führungsebene der Begriff des Mitarbeitercontrollings - also der Steuerung. Das beinhaltet klar verständliche Vorgaben, Anleitung, Förderung und Begleitung bei der ständigen Verbesserung.

Gelebte Führung

➔ Loyalität gegenüber den Mitarbeitern

Oberstes Prinzip für unsere Führungskräfte ist die Loyalität gegenüber den Mitarbeitern. Kein Mitarbeiter darf öffentlich angeprangert oder diskriminiert werden. Mitarbeiter werden gegenüber Patienten, Eltern, Angehörigen und weiteren interessierten Parteien (z. B. andere Berufsgruppen, Lieferanten, Aufsichtsbehörden, MDK) geschützt. Mögliches Fehlverhalten Einzelner wird intern in unseren Dienststellen besprochen und einer Lösung zugeführt – ohne Beteiligung externer Personen. Ziel ist es, dass uns der Mitarbeiter vertraut und sich geschützt fühlt.

➔ Konstruktiver Umgang mit Fehlern

Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Unsere Führungskräfte sehen in jedem Fehler eine Chance zur Weiterentwicklung. Fehler werden gemeinsam mit dem Mitarbeiter analysiert und dann zusammen eine Strategie zur Verbesserung und

künftigen Fehlervermeidung festgelegt. Ziel ist es, dass der Mitarbeiter aus Fehlern lernt und sich die gleichen Fehler möglichst nicht wiederholen.

➔ Fördern individueller Stärken zum Nutzen des Unternehmens und der Mitarbeiter

Wir haben Strukturen geschaffen, in denen sich jeder Mitarbeiter entfalten und weiter entwickeln kann, und leben diese Strukturen. Die Weiterentwicklung eines jeden Mitarbeiters – unabhängig vom Grad der Ausbildung – ist eine wesentliche Führungsleitlinie in unseren Dienststellen. Statt einfacher Leistungskontrollen legen wir Wert darauf, Entwicklungspotenziale bei unseren Mitarbeitern zu definieren und diese entsprechend mit Fort- und Weiterbildungen zu bedienen. Ziel ist es, dass sich jeder unserer Mitarbeiter immer wieder ein Stück verbessert.

➔ Ehrlichkeit gegenüber allen Mitarbeitern

Jeder Mitarbeiter kann darauf vertrauen, dass die Führungskräfte ehrlich sind. Mitarbeiter können sich auf die Aussagen unserer Führungskräfte verlassen. Ehrlichkeit bedeutet für unsere Führungskräfte aber auch, unbequeme Wahrheiten anzusprechen. Ziel ist es, dass der Mitarbeiter in jeder Situation weiß wo er steht.

➔ Empathie gegenüber Mitarbeitern

Unser Mitarbeiter ist keine Personalnummer oder ein immer sofort und gleich funktionierender Roboter. Jedem Mitarbeiter werden auch „schlechte" Tage zugestanden. Der Mitarbeiter kann sich darauf verlassen, dass unsere Führungskräfte ein offenes Ohr für ihn haben und für seine Sorgen Gesprächs- und Hilfsbereitschaft signalisieren. Zudem ist jeder Mitarbeiter von der Persönlichkeitsstruktur her unterschiedlich. Unsere Führungskräfte sind in der Lage, für jeden Mitarbeiter eine individuell adäquate Ansprache zu finden. Unser Ziel ist es, dass jeder Mitarbeiter den Mut hat, sich bei Sorgen und Problemen das Gespräch mit einer Führungskraft zu suchen und auf seine Empathie zu vertrauen.

➔ Ressourcenschonendes Arbeiten

Ziel „**Ressourcenschonenden Arbeitens**" ist es, Mitarbeiter dazu zu befähigen, Tätigkeiten, die belastend aber nicht wertschöpfend sind, im Arbeitsalltag zu identifizieren und zu reduzieren. Zusammen mit der jeweiligen Führungskraft werden Verschwendung und Belastung entdeckt, Ursachen analysiert, Lösungen erarbeitet und bewertet, entsprechende Maßnahmen umgesetzt und die Nachhaltigkeit gesichert.

➔ Geradlinigkeit und Berechenbarkeit

Wir verfolgen die Idee des „Forderns und Förderns". Wir geben als Führungskräfte den Mitarbeitern einen eigenverantwortlichen Handlungsrahmen vor. Jeder Mitarbeiter kennt seinen Handlungsrahmen und darf sich in diesem Rahmen frei bewegen. Hält ein Mitarbeiter den vorgegebenen Rahmen nicht ein, überschreitet er Kompetenzen und/oder missachtet er Inhalte seiner Stellenbeschreibung, muss er wissen, dass ein solches Verhalten nicht gewünscht ist und gegebenenfalls

arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht. Zeigt ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin Engagement und überzeugt durch gute und zuverlässige Arbeit, kann er darauf vertrauen, dass die Führungskräfte seine Fähigkeiten fördern und ausbauen – zu seinem und dem allgemeinen Nutzen für die einzelne Dienststelle. Ziel ist es, dass jeder Mitarbeiter weiß, dass er die Chance hat, durch Leistung aufzusteigen. Dies gilt unabhängig von seiner Qualifikation, von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit und nicht durch „Erbhöfe".

➔ Balance zwischen Nähe und Distanz gegenüber den Mitarbeitern

Unsere Führungskräfte halten eine angemessene professionelle Distanz zu den Mitarbeitern. Sie lassen sich nicht für Einzelinteressen instrumentalisieren. Weiterhin werden nicht einzelne Mitarbeiter bevorzugt, um Eigeninteressen als Führungskraft zu wahren oder zu verfolgen. Ziel ist es, dass den Mitarbeitern eine Gleichbehandlung bewusst ist – im Guten wie im weniger Guten.

➔ Hohe Problemlösungskompetenz

Probleme werden durch unsere Führungskräfte nicht verdrängt und ausgesessen, sondern gelöst. Für die Mitarbeiter sind alle Führungskräfte Vorbild. Hat ein Mitarbeiter ein Problem zu lösen und benötigt Hilfe, ist die Führungskraft in den jeweiligen Dienststellen als „Fels in der Brandung" gefordert. Der Mitarbeiter muss unbedingt darauf vertrauen, dass alle Führungskräfte Schaden von der Dienststelle abwenden und den Erhalt und den Aufbau von Arbeitsplätzen sicherstellen. Ziel für uns ist es, den Mitarbeitern ein Gefühl von Sicherheit und frei von existenziellen Sorgen zu vermitteln, um in der Dienststelle ihren täglichen Aufgaben nachkommen zu können.

Schlusswort

In unseren Dienststellen haben sich alle Führungskräfte zu diesen Führungsleitlinien gegenüber allen Mitarbeitern verpflichtet. Sie richten ihr Handeln stets danach aus.

Krumbach, den 19.02.2021

Pfarrer Eugen Ritter
Vorstand

Astrid Demmeler
Vorstand

Edith Hechtl
Pflegedienstleitung

Lisa-Marie Kuckenburg
Evangelisches Haus der Kinder

Anne Müller
Evangelisches Haus der Kinder

Annette Plepla
Ehe-Familien und Lebensberatung