

Leitbild zur Mitarbeiterführung

Unser vorrangiges Ziel

Eine gute Qualität in der Personalführung führt zu einer guten Qualität in unserer Arbeit. Personalführung bedeutet für uns den Erhalt und die Förderung der Selbstständigkeit und der Selbstbestimmung unserer Mitarbeiter.

Vorbildfunktion

Als leitende Mitarbeiter sind wir Vorbild für unser Team.

Wir besitzen ein angemessenes Maß an fachlicher Kompetenz und Führungskompetenzen.

Unser Verhalten zeichnet sich durch Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit, Sachlichkeit, Organisationstalent, Verantwortungsbewusstsein und soziale Kompetenz aus.

Wir setzen uns für unsere Arbeit Ziele und kennen, sowie respektieren dabei unsere Grenzen..

Wir respektieren andere Meinungen und halten getroffene Absprachen ein.

Wir sind nicht perfekt, wir dürfen Fehler machen. Wir reden über unsere Fehler und suchen gemeinsam nach Lösungen.

Wir geben uns die Zeit in unsere Führungsrollen hineinzuwachsen und unsere eigene Führungspersönlichkeit zu entwickeln

Partnerschaftliche Zusammenarbeit

Unsere partnerschaftliche Zusammenarbeit wird getragen von der Achtung und dem Vertrauen, die Mitarbeiter und leitende Mitarbeiter einander entgegenbringen.

Wir wollen den Zusammenhalt in den Teams stärken, ein „gesundes Wir“ fördern und Ausgrenzungen, so gut es geht, verhindern. Wir wollen gemeinsam Ziele formulieren und verfolgen, denn ein gemeinsames Ziel verbindet und das Erreichen motiviert alle.

Entscheidungen wollen wir, wenn möglich, gemeinsam treffen.

Die mehrheitlich getroffenen Entscheidungen werden von allen Führungskräften respektiert und einheitlich nach außen vertreten.

Wir informieren über und erklären getroffene Entscheidungen, damit die Mitarbeiter diese verstehen können.

Transparenz durch Kommunikation

Achtsamer und ehrlicher Informationsaustausch ist in unserer Einrichtung die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. (Alles was ich sage ist wahr – Nicht alles was wahr ist muss ich sagen)

Wir stellen sicher, dass die notwendigen Informationen zeit- und bedarfsgerecht zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung stehen.

Es finden regelmäßige Besprechungen in allen Ebenen statt.

Wir informieren auf verschiedenen Wegen (Protokolle, Homepage, Aushänge) über aktuelle Entwicklungen, Erfolge oder Misserfolge. Für persönliche und vertrauliche Gespräche nehmen wir uns in einem angemessenen Umfang und entsprechend der institutionellen Rollen Zeit. (s. Organigramm)

Wir fordern unsere Mitarbeiter auf, rechtzeitig Probleme zu signalisieren und wir unterstützen sie und helfen ihnen nach unseren Möglichkeiten bei deren Lösung.

Mitarbeiterentwicklung und – beteiligung

Wir delegieren einzelne Aufgaben an unsere Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und Potentiale. Wir respektieren die Grenzen unserer Mitarbeiter

Die Zielvereinbarungen dienen dazu die Mitarbeiter zu Ihren Zielen befragen und gemeinsam mit den Mitarbeitern Kleinziele oder längerfristige Ziele zu definieren. Wir formulieren die Ziele möglichst so, das die persönlichen Entwicklungsvorstellungen mit den betrieblichen Interessen im Einklang stehen.

Diese Ziele sollen sinnvoll, messbar und realisierbar sein. Eine Zielerreichung wird von uns gewürdigt.

Wir geben unseren Mitarbeitern Rückmeldung über ihr Verhalten und ihre erbrachten Leistungen.

Wir wertschätzen die Leistung und das Engagement unserer Mitarbeiter durch Anerkennung. Lob wird möglichst zeitnah und konkret und „auf Augenhöhe mit dem Mitarbeiter“ ausgesprochen

Wir erkennen Stärken und Schwächen unserer Mitarbeiter und üben konstruktive Kritik. Konflikte werden nicht tabuisiert, sie werden sachlich diskutiert.

Um die Mitarbeiterzufriedenheit festzustellen werden jährlich Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.