

UNSERE FÜHRUNGS- LEITLINIEN

Diese Führungsleitlinien gelten für den Vorstand, die Abteilungs- und Heimleitungen sowie für alle weiteren Leitungskräfte.



Caritasverband
Mannheim e.V.



1 PROFIL & WERTE



2 ROLLENVERSTÄNDNIS



3 PERSONALFÜHRUNG & -ENTWICKLUNG



4 ENTSCHEIDUNGEN



5 KOMMUNIKATION & KRITIK



6 SELBSTFÜRSORGE & -REFLEXION



**Rückfragen
Vorschläge
Feedback**

an Caritasverband Mannheim e. V.
Julia Koch – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

B5, 19a
68159 Mannheim

Telefon (06 21) 1 26 02-51
Telefax (06 21) 1 26 02-87

1 PROFIL & WERTE

Unser Profil und unsere Werte kennzeichnen uns und kommen im täglichen Handeln zum Ausdruck.

Wir begegnen allen Menschen mit Respekt, wir helfen ihnen, ihre Stärken zu entdecken und auszubauen. Wir arbeiten professionell, bilden uns weiter und bilden aus. Wir gehen unsere Arbeit mit Mut und Demut an. Wir übernehmen Verantwortung für die Welt, in der wir leben. Wir sind bewusst

Teil der katholischen Kirche und nutzen als eigenständiger Verband unseren Gestaltungsspielraum. Wir achten Religionsfreiheit in allen Diensten und Einrichtungen.





FÜHRUNGSLEITLINIEN

Wir entwickeln unsere Angebote ständig weiter und sind innovativ.

Wir arbeiten im Verband zusammen und vernetzen unsere Angebote.

Wir fördern Diversität in der Mitarbeiterschaft.

Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft und die Auswirkungen unseres Handelns. Wir setzen uns für den Erhalt der Schöpfung ein.
Wir wirtschaften und wachsen ökologisch, wirtschaftlich und sozial nachhaltig.

Alles, was wir erwirtschaften, setzen wir für soziale Zwecke ein.

Wir sorgen für einen grenzachtenden Umgang und Schutz der uns anvertrauten Menschen.

Wir nehmen unsere Mitverantwortung als Dienstgeber für die Gesundheit der Mitarbeitenden wahr.

Wir bieten verlässliche Begleitung in Grenz- und Krisensituationen der Mitarbeitenden.

Wir arbeiten im Team und wirken darauf hin, dass sich unsere Mitarbeitenden als Teil der Caritas-Familie getragen fühlen.

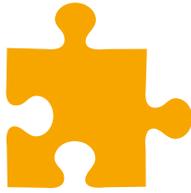
Wir sind uns unserer Rolle in der Kirche, im Verband und in der eigenen Einrichtung bewusst. Wir tragen die Verantwortung, die christliche Haltung und Kultur authentisch zu vertreten.

2

ROLLEN- VERSTÄNDNIS

In unserem Alltag müssen wir viele Rollen annehmen. Rollen sind u. a. Arbeitgeberin, Repräsentant, Streitschlichterin, Mitarbeiter, Kollegin, Teammitglied. Alle Rollen haben die gleiche Wertigkeit und unterscheiden sich lediglich in ihrer Ausprägung, nicht aber in ihrer Bedeutung.





FÜHRUNGSLEITLINIEN

Wir nehmen je nach Situation verschiedene Rollen ein und passen unseren Führungsstil den jeweils unterschiedlichen Situationen flexibel und verantwortungsbewusst an. Dazu müssen wir neben der fachlich-sachlichen Kompetenz auch über soziale Kompetenzen verfügen.

Wir streben generell einen partizipativen Führungsstil an und akzeptieren gleichzeitig, dass in manchen Situationen Entscheidungen alleine oder nach Beratung im kleinen Kreis zu treffen und zu verantworten sind.

Wir haben klare Aufgabenbeschreibungen und Regelungen. Als Grundlage dafür dient die Stellenbeschreibung, welche von der/dem direkten Vorgesetzten geschrieben bzw. unterschrieben wird.

Wir können Aufgaben delegieren. Dazu kennen wir unsere Stärken und Schwächen sowie die der anderen. Dabei bleiben wir offen für Rückmeldungen.

Wir haben Entscheidungsspielräume und Freiräume in unserer Leitungsfunktion. Hierfür haben wir Verantwortung zu tragen und zu übernehmen. Die damit einhergehende Macht darf nicht missbraucht werden.

Wir sind Repräsentant/-in des Verbandes. Wir orientieren unser Handeln daher an der Wertebasis des Verbandes, vermitteln und leben diese vor.

Wir vermitteln unser Handeln, Tun und Entscheiden möglichst transparent und authentisch. Wir leben ein vertrauensvolles Miteinander. Ressourcen und Verantwortlichkeiten müssen klar und deutlich sein.

Wir nehmen unsere Führungsverantwortung aktiv wahr.

3

PERSONALFÜHRUNG & -ENTWICKLUNG

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit und beruflichen Kompetenz. Wir gehen aktiv auf unsere Mitarbeitenden zu und fragen nach Zufriedenheit, Wünschen und Anregungen.

Das Gesagte nehmen wir ernst. Uns ist bewusst, dass die Themen Personalführung und -entwicklung täglich zu bearbeiten sind.

Unzufriedenheit und schlechte Stimmung sind häufig Indikatoren für nicht ausreichende Personalführung und -entwicklung.





FÜHRUNGSLEITLINIEN

Wir agieren verantwortungsbewusst, wertschätzend und sachlich.

Wir fördern die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und unterstützen sie bei Bedarf durch Fort- und Weiterbildungen, Supervision oder kollegiale Beratung.

Wir führen Mitarbeiterjahresgespräche.
Das Mitarbeiterjahresgespräch beinhaltet ein gegenseitiges Feedback sowie den Blick auf Personalführung und -entwicklung.

Wir sind verantwortlich für die Kommunikation in unserem Bereich und tragen Mitverantwortung für die Kommunikation im Gesamtverband. Wir sorgen dafür, dass jede/r das Wissen hat, das sie/er für ihre/seine Arbeit benötigt.

Wir unterstützen die Mitarbeitenden bei deren Weiterbildungsmöglichkeiten.

Wir sorgen für ein adäquates Einarbeitungskonzept.

Wir leben eine angemessene Verabschiedungskultur.

4

ENTSCHEIDUNGEN

Wir können nicht nicht entscheiden.
Auch verweigerte Entscheidungen sind
Entscheidungen. Deshalb ist eine falsche
Entscheidung meist besser als keine bzw.
eine verweigerte oder dem Zufall überlassene
Entscheidung. Eine Führungskraft ist dafür
verantwortlich, dass Entscheidungen getroffen
werden und wie sie getroffen werden.





FÜHRUNGSLEITLINIEN

Wir achten darauf, Entscheidungen zur richtigen Zeit zu treffen.

Wir erkennen Entscheidungsbedarf und steuern den Entscheidungsprozess.

Wir achten darauf, am Entscheidungsprozess Beteiligte angemessen einzubinden.

Wir achten bei einem Entscheidungsprozess, der sich mitunter über einige Jahre hinziehen kann, auf Klarheit und Transparenz.

Wir erkennen an, dass es für jede Situation mehrere Lösungen gibt, und beachten diese gleichermaßen, bevor wir eine endgültige Entscheidung treffen.

Wir nehmen substantielle Einwände von Mitarbeitenden ernst und prüfen diese.

Wir sind uns bewusst, dass es nicht immer eine Lösung gibt, mit der alle einverstanden sind, sondern dass man mitunter Werte gegeneinander abwägen muss.

Wir überdenken Entscheidungen, deren Grundlagen sich verändert haben.

Wir sind uns unserer Entscheidungsbefugnisse bewusst. Diese können nur nach Rücksprache mit dem/der Vorgesetzten delegiert werden.

5

KOMMUNIKATION & KRITIK

Lebendige und wertschätzende Kommunikation ist die Grundlage für eine gelingende Zusammenarbeit und Führung. Dabei ist Kritik ein Indikator dafür, dass Verbesserungen angestrebt werden müssen.

Sie darf nicht überhört werden, sondern sollte als Chance angesehen werden. Wer eine positive innere Haltung zu Kritik entwickelt und davon überzeugt ist, dass Kritik Chancen bietet, kann gut führen.





FÜHRUNGSLEITLINIEN

Wir leben eine wertschätzende Kommunikation.

Wir bemühen uns um eine Sprache, die für die Konflikt- oder Spannungssituation angemessen ist.

Wir üben Kritik nicht an Personen, sondern an konkretem Verhalten.

Wir sind gegenüber Kritik an uns als Führungskräften offen und trauen uns, zu unseren eigenen Fehlern zu stehen.

Wir gestalten eine vertrauensvolle, angstfreie Arbeitsatmosphäre, in der faire und offene Kritik erwünscht ist.

Wir nehmen faire und offene Kritik nicht persönlich, sondern gehen sachlich damit um.

Wir leben eine positive Fehlerkultur vor: Fehler sind zu vermeiden, realisierte Fehler müssen sachlich und offen besprochen werden.

Wir begegnen den Mitarbeitenden mit Respekt, auch wenn sie (folgeschwere) Fehler verursacht haben. Gleichzeitig übernehmen wir die Verantwortung für die Einrichtung, andere Mitarbeitende und Kunden.

Wir gehen offen mit Konfliktsituationen um und handeln lösungsorientiert.

Wir binden alle Beteiligten in Konfliktsituationen ein.

6 SELBSTFÜRSORGE & -REFLEXION

Es gehört zu unseren Aufgaben,
auf uns selbst zu achten. Das bedeutet,
unser eigenes Verhalten wahrzunehmen, zu
reflektieren und ggf. zu verändern.
Es bedeutet auch, dafür zu sorgen,
dass es uns gut geht.





FÜHRUNGSLEITLINIEN

Wir schätzen uns selbst wert.

Wir gehen achtsam mit uns selbst
und unserer Gesundheit um.

Wir pflegen die Selbstfürsorge in Form von Eigenreflektion,
Zeit- und Selbstmanagement und einer ausgewogenen Balance
zwischen Arbeit und Erholung.

Wir besitzen die Fähigkeit zur Selbstreflexion und wenden diese an.

Wir sind stets in einem Prozess des Lernens von Führung
und setzen uns mit unserem Führungsverhalten aktiv auseinander.
Wir holen uns internes und externes Feedback ein,
bspw. durch Gespräche mit Mitarbeitenden, Coaching,
Weiterbildungen, Supervisionen.

Wir sind als Führungskraft nicht alleine, sondern Teil eines Netzwerkes.
Dieses Netzwerk bietet verschiedene Arten des Austausches
und der Reflexion zwischen Fachkräften, Leitungspersonen,
Mitarbeitenden und Teams.



www.caritas-mannheim.de