

Führungsleitlinien der ELIM Diakonie



ELIM Diakonie

...für mehr Himmel auf Erden!



Führung heißt bei uns,

- ... den Mitarbeiter zu fordern und zu fördern.
- ... jeden Mitarbeiter und seine Tätigkeit wertzuschätzen.
- ... ein gegenseitiges Vertrauen aufzubauen.
- ... zu jeder Zeit konsequent zu handeln.
- ... dem Mitarbeiter ein adäquates Feedback zu geben.

1 Führung heißt bei uns, den Mitarbeiter zu fordern und zu fördern.

Fördern und fordern bedeutet für uns, die individuelle Leistungsfähigkeit eines jeden Mitarbeiters zu erkennen, weiterzuentwickeln und dauerhaft auf ein hohes Niveau zu bringen.

Dafür stehen den Führungskräften der ELIM Diakonie verschiedene unterstützende Methoden zur Verfügung, um mit dem jeweiligen Mitarbeiter zusammen die individuellen Ziele mit den unternehmerischen Voraussetzungen in Einklang zu bringen.

Dieses erreichen wir, indem ...

- die Führungskraft die Anforderungsprofile der jeweiligen Position kennt.
- der jeweilige Personalentwicklungsprozess für die Führungskraft schon bei der Einarbeitung eines jeden Mitarbeiters beginnt.
- die Führungskraft und der Mitarbeiter sich im Rahmen eines regelmäßigen Jahresgespräches austauschen und gemeinsam individuelle Entwicklungspläne für den Mitarbeiter entwerfen.
- der Mitarbeiter dort eingesetzt wird, wo er die beste Leistung erbringen kann.
- die Führungskraft auf die ressourcenorientierte Nutzung von Arbeitsmitteln achtet und die Gesundheitsförderung eines jeden Mitarbeiters im Blick hat.
- die Führungskraft bei Veränderungen und Neuerungen im Arbeitsbereich dem Mitarbeiter zur Seite steht.

2

Führung heißt bei uns, jeden Mitarbeiter und seine Tätigkeit wertzuschätzen.

Jeder Mitarbeiter der ELIM Diakonie leistet einen wichtigen Beitrag zum Gesamterfolg des Unternehmens.

Das bedeutet für uns, dass die Führungskräfte den Mitarbeitern im Alltag ein hohes Maß an Wertschätzung entgegenbringen und die jeweilige Tätigkeit als einen wesentlichen Beitrag wahrnehmen.

Um dieses im Umgang miteinander zu erreichen, haben die Funktions- und Hierarchiegrenzen für die Führungskräfte keine Bedeutung.

Dieses erreichen wir, indem ...

- die Führungskräfte den neuen Mitarbeitern die Teilnahme am „Willkommenstag“ ermöglichen. Sie stellen die Wertigkeit und Wichtigkeit dieser Maßnahme in den Vordergrund.
- die Führungskräfte Vorbilder im wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern und den Kunden sind. Sie wahren die Kommunikationsformen, die ein konstruktives Miteinander ermöglichen.
- im Rahmen der jeweiligen Dienstplanung die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden. Wobei die Führungskräfte immer die rechtlichen und unternehmerischen Rahmenbedingungen einfließen lassen.
- der Austausch und die damit verbundene Wertschätzung in den Teams von den Führungskräften im Alltag gefördert wird.

3

Führung heißt bei uns, ein gegenseitiges Vertrauen aufzubauen.

Wir sehen in jeder Tätigkeit die Verbindung zwischen der eigentlichen Aufgabe und der damit verbundenen Verantwortung.

Ein vertrauensvoller Führungsstil in der ELIM Diakonie bedeutet in diesem Zusammenhang, dass unsere Führungskräfte jedem Mitarbeiter ein hohes Maß an Vertrauen entgegenbringen.

Wir lehnen permanente Kontrollen ab, sind uns jedoch dessen bewusst, dass die Führungskräfte ihrer Aufgabe, nämlich der Überwachung von Arbeitsergebnissen, nachkommen müssen.

Dieses erreichen wir, indem ...

- die Führungskräfte im Rahmen von regelmäßigen Besprechungen mit den Mitarbeitern, und zwar auf der Grundlage von Zielvereinbarungen, die jeweiligen Arbeitspakete und Ergebniserwartungen zusammen definieren.
- die Führungskräfte die Ideen der Mitarbeiter aufnehmen und nach Absprache gemeinsam umsetzen: Alle Beteiligten nutzen aktiv das interne Vorschlagswesen.
- die Führungskräfte generell die Kreativität eines jeden Einzelnen zur Problemlösung im Alltag nutzen.
- nicht jedes Arbeitsergebnis kontrolliert wird, sondern lediglich Stichproben durchgeführt werden.
- die Führungskräfte und Mitarbeiter sich über Abweichungen von der Planung aktiv austauschen.
- die Führungskräfte ein offenes Ohr für die Befürchtungen der Mitarbeiter haben.
- die ELIM Diakonie – wenn möglich – eine Vertrauensarbeitszeit praktiziert.



4

Führung heißt bei uns, zu jeder Zeit konsequent zu handeln.

Führung heißt bei der ELIM Diakonie die eigene Verantwortung wahrzunehmen und Aufgaben an die jeweiligen Mitarbeiter zu delegieren.

Dafür muss sich jede Führungskraft ihrer Aufgabe und ihrer Rolle bewusst sein. Das bedeutet auch, dass aktiv und konstruktiv mit den eigenen Fehlern und dem Fehlverhalten anderer umgegangen werden muss.

Dazu gehört es auch, in den jeweiligen Situationen die angemessenen Grenzen zu setzen.

Dieses erreichen wir, indem ...

- die Führungskräfte den jeweiligen Delegationsprozess aktiv und verantwortungsvoll mit den Mitarbeitern gestalten.
- die Führungskräfte die Methode der „Entwicklungsgespräche“ mit den Mitarbeitern nutzen, um die individuellen Kompetenzen zu ermitteln.
- die Probezeit aktiv von allen Beteiligten genutzt wird, um eine „Passung“ zwischen der Einrichtung und dem Mitarbeiter herzustellen.
- das Fehlermanagement von den Führungskräften aktiv genutzt wird.
- die Methoden der Ermahnung, der Abmahnung, der Zurücksetzung in eine vorherige Position, eine Herabstufung der Qualifikation sowie die Kündigung von Mitarbeitern durch alle Unternehmensmitglieder als legitime Führungsoptionen angesehen werden.

5

Führung heißt bei uns, dem Mitarbeiter ein adäquates Feedback zu geben.

Mitarbeitern eine Rückmeldung über die wahrgenommene Arbeitsleistung zu geben, ist eine wesentliche Aufgabe einer Führungskraft. Die Mitarbeiter der ELIM Diakonie sollen Wertschätzung erleben und zur weiteren Erbringung von exzellenter Leistung ermutigt werden.

Dadurch sollen auch die individuellen Potentiale und Talente erkannt und gefördert werden.

Es ist unser erklärtes Ziel, die Kompetenzvielfalt aller Mitarbeiter über die Führungskräfte der ELIM Diakonie zu einem großen Ganzen zusammenzuführen.

Dieses erreichen wir, indem ...

- die Führungskräfte in ihren Verantwortungsbereichen die Wertigkeit eines jeden einzelnen Mitarbeiters aufzeigen. Dafür werden unter anderem die regelmäßigen Besprechungen zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern genutzt.
- die Führungskräfte über ein Bewertungssystem regelmäßig strukturierte Feedbacks erhalten und gleichzeitig geben.
- die Führungskräfte einzelne Mitarbeiter oder Teams nach einer erbrachten außerordentlichen Leistung loben. Dazu gehört es auch, dass Mitarbeiter, die Sonderaufgaben (Beauftragte) übernehmen, gewürdigt werden.
- die Führungskräfte das mögliche Belohnungssystem, wie z. B. Gutscheine oder Zuschüsse, zu Teamveranstaltungen nutzen.
- die Gesamtorganisation auf den stattfindenden Mitarbeiterfesten die Wichtigkeit der Belegschaft würdigt.



Hinweis zur Schreibweise

Um eine gute Lesbarkeit der Texte zu gewährleisten, sind jeweils nur die männlichen Schreibweisen verwendet. Selbstverständlich sind jeweils alle Geschlechter gemeint.



Bondenwald 56
22459 Hamburg
Tel. 040 55425-383
Fax 040 55425-385
elim-diakonie@fegn.de
www.elim-diakonie.de



ELIM Diakonie

...für mehr Himmel auf Erden!