



LEVER
KUSEN

PERSONALFÜHRUNGSGRUNDSÄTZE
CARITASVERBAND LEVERKUSEN E.V.

***Gebe so mit deinen Untergebenen um,
wie du willst,
dass ein Höherer mit dir umgeben möge.***

Lucius Annaeus Seneca, (ca. 4 v. Chr– 65 n. Chr.), römischer Philosoph und Schriftsteller



LEVER
KUSEN

Caritasverband Leverkusen e.V.
Bergische Landstraße 80
51375 Leverkusen
Telefon (0214) 855 42-0
Fax (0214) 855 42-50
www.caritas-leverkusen.de

PERSONALFÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

CARITASVERBAND LEVERKUSEN E.V.

Einleitung

Alle MitarbeiterInnen begegnen einander mit Achtung und Respekt.

Vorgesetzte bemühen sich um eine gerechte Führung aus Verpflichtung gegenüber MitarbeiterInnen und Verband. Das Bestreben, diesem Anspruch, zitiert aus dem Profildokument unseres Verbandes „Verbandliche Arbeit als (Mit-)Gestaltung sozialer Wirklichkeit“, gerecht zu werden, beschreibt unser Grundverständnis der Personalführung.

Die Personalführung ist ausschlaggebend für die Identität und das Verständnis von Caritas insgesamt. In dem Miteinander der Menschen verschiedenster Funktionen wird die Dienstgemeinschaft im Sinne des Sendungsauftrages der katholischen Kirche deutlich und das zugrunde liegende Bild vom Menschen erfahrbar. Personalführung gewinnt so nicht nur große Bedeutung für den Umgang zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten sondern ebenso für den Umgang mit den Nutzern unserer Dienste und Einrichtungen.

Jeder einzelne Mitarbeiter, mit welcher Aufgabe er auch betraut sein mag, trägt zum Gelingen unseres Auftrages bei. Der Caritasverband nimmt seine MitarbeiterInnen ernst und stärkt ihre Verantwortung. Die Stärken zu fördern und die Schwächen des Einzelnen und auch die eigenen zu erkennen, aber auch zu delegieren ohne sich aus der Verantwortung zu nehmen, damit werden große Ziele der Personalführung beschrieben. Die Achtung der nachfolgend beschriebenen Grundsätze tragen dazu bei, den Zielen näher zu kommen.

1. Als Vorgesetzter die Person achten.

Respekt und Miteinander

Die Führungskräfte vermitteln den MitarbeiterInnen Gewissheit über einen einschätzbaren, sachgerechten und persönlich glaubwürdigen Umgang mit ihnen.

Sie achten darauf, dass sie niemanden bevorzugen oder benachteiligen.

2. Als Vorbild das Organisationsklima prägen.

Leistungswille und persönliches Beispiel

Führungskräfte sind für die MitarbeiterInnen persönliches Beispiel. Sie stehen für Gelassenheit, Kreativität und Leistungsbereitschaft. Ihre Vorbildfunktion ist ihnen bewusst und sie reflektieren entsprechend ihr Handeln selbstbewusst und -kritisch. Mit Begeisterungsfähigkeit, Überzeugungskraft, Entscheidungsfreudigkeit, Mut, Herz und Vernunft gestalten Führungskräfte maßgeblich das Organisationsklima mit.

3. Als Unterstützer Mitarbeiter selbstverantwortlich handeln lassen.

Zielfindung und Zusammenarbeit

Führungskräfte fördern die Fähigkeiten und den Leistungswillen der MitarbeiterInnen, indem sie Interesse und Engagement für die gestellten Aufgaben wecken und die MitarbeiterInnen erleben lassen, dass es sich lohnt mitzudenken und (selbst-) verantwortlich zu handeln.

Führungskräfte delegieren die Aufgaben jeweils an die MitarbeiterInnen, die sie mit der erforderlichen Sachkenntnis bewältigen und verantwortlich bearbeiten können. Sie unterstützen und ermutigen die MitarbeiterInnen, eigene Lösungen und Entscheidungen zu finden. Im Verantwortungsbereich der Mitarbeiter sind sie vor allem Moderatoren von Entscheidungs- und Zielfindungsprozessen.

4. Als Förderer genaue Ziele verfolgen.

Zielvereinbarung und Kontrolle

Den MitarbeiterInnen werden eindeutige Funktionen zugewiesen und ihre (Schwerpunkt-)Aufgaben beschrieben. Darüber hinaus vereinbaren Führungskräfte, da wo es geboten ist, mit ihren MitarbeiterInnen unter Berücksichtigung der einrichtungs- oder verbandsbezogenen bzw. fachlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben klare, anspruchsvolle und erreichbare Ziele.

Durch geeignete Kontrollen unterstützen Führungskräfte die Arbeit der MitarbeiterInnen und sichern so die Qualität der Arbeit.

5. Als Nahtstelle den Informationsfluss gewährleisten.

Information und Kommunikation

Die Förderung der Zusammenarbeit und die Vernetzung der MitarbeiterInnen untereinander – auch abteilungsübergreifend – werden als wichtige Voraussetzung zur Erreichung der Ziele der Abteilungen und Einrichtungen sowie des Verbandes gesehen.

Die Führungskräfte geben den MitarbeiterInnen die Möglichkeit, alle Informationen zu erhalten und einzuholen, die sie benötigen, um die ihnen übertragenen Aufgaben lösen und in die organisatorischen Zusammenhänge und inhaltlichen Ziele einordnen zu können.

Durch die Führungskräfte wird der Informationsfluss innerhalb des Verbandes gewährleistet.

6. Als Beurteilender gerecht bewerten.

Kritik und Wertschätzung

Die Führungskräfte beurteilen ihre MitarbeiterInnen anlassbezogen nach ihrem persönlichen Einsatz, ihrer Befähigung und ihren erzielten Ergebnissen. Die Beurteilung wird eingehend miteinander besprochen. Gemeinsam wird nach Möglichkeiten gesucht, Fähigkeiten weiter auszubauen und Schwächen zu mindern.

Darüber hinaus finden Mitarbeitergespräche statt, in denen Gelegenheit zur wechselseitigen Rückmeldung gegeben wird.

Die Führungskräfte setzen sich für eine gerechte Bewertung ihrer MitarbeiterInnen und für ihre AVR-gerechte Entlohnung ein.

7. Als Hörender Kritik annehmen.

Rückmeldung und Selbstreflexion

Führungskräfte fördern eine Kultur der kritischen Auseinandersetzung. Sie nehmen Anregungen und kritische Rückmeldungen – auch zu ihrem Führungsverhalten – mit Offenheit und Bereitschaft zur Selbstreflexion entgegen.

Um den MitarbeiterInnen eine offene Rückmeldung zu erleichtern, sorgen sie für eine einladende Gesprächsatmosphäre. Sie sind vor allem Hörende und nehmen Kritik als Anlass und Chance zur eigenen Weiterentwicklung.

Bei nicht lösbaren Konflikten steht dem Mitarbeiter der Weg offen, sich an nächst höherer Stelle um eine Lösung zu bemühen.

8. Als Kreativer Perspektiven mit MitarbeiterInnen entwickeln.

Förderung und Zukunftsaussichten

Die besonderen Fähigkeiten und Potenziale der MitarbeiterInnen werden von den Führungskräften erkannt und finden bei der Zuordnung von Funktionen und der Erteilung der Arbeitsaufträge Berücksichtigung.

So werden den MitarbeiterInnen Freiräume gewährt, damit sie ihre Fähigkeiten und Potenziale verstärkend und verändernd einbringen können. Sowohl durch Fortbildungsangebote als auch durch regelmäßige Mitarbeitergespräche und ggf. neue Aufgabenzuteilungen werden Möglichkeiten zum kreativen und konstruktiven Einsatz besonderer Fähigkeiten gesucht und gefördert.

9. Als Verantwortlicher für gute Arbeitsbedingungen sorgen.

Arbeitskraft und Arbeitsfreude

Leitungskräfte achten mit besonderer Wachsamkeit und Einfühlungsvermögen auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen.

Arbeitsbedingungen werden so gestaltet, dass sie anregend und fördernd auf die MitarbeiterInnen wirken und keine vermeidbaren körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen entstehen.

Sie sorgen mit für angemessene Strukturen und Rahmenbedingungen, die für eine erfolgreiche Arbeit Voraussetzung sind.

