

caritas

Führungsleitlinien

„Ein starkes Stück Kirche“

Inhalt

■ Präambel	3
■ Gesunde Arbeitsbedingungen	4
■ Strategische Ausrichtung	6
■ Positives Miteinander durch Führen auf Augenhöhe	8
■ Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte	10
■ Führungskräfte steuern Art und Qualität der Arbeit	12
■ Klare und zielgerichtete Kommunikation	14

Impressum

- **Herausgeber:**
 Kreis-Caritasverband Landau an der Isar e.V.
 Dr.-Godron-Str. 3
 94405 Landau a. d. Isar

Telefon: 09951 98 51-0, Telefax: 09951 98 51-30
 E-Mail: info@caritas-landau.de, www.caritas-landau.de

Präambel

Der Grund des Daseins unseres Verbandes ist es, Menschen in Notsituationen schnell, unbürokratisch und professionell zu helfen. Dabei achten wir die Würde der Hilfesuchenden und begegnen ihnen auf Augenhöhe. Damit wir diesem Anspruch gerecht werden, brauchen wir motivierte, qualifizierte und eigenverantwortliche Mitarbeiter. Unsere Führungsleitlinien tragen dazu bei, dieses Ziel zu erreichen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet. Gemeint ist stets die weibliche, die männliche als auch die diverse Form.

Gesunde Arbeitsbedingungen

Was verstehen wir darunter?

Unter gesunden Arbeitsbedingungen verstehen wir die Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit über den gesamten Lebensarbeitsprozess.

Was bedeutet das für unser Führungsverhalten und tägliches Tun?

Wir Führungskräfte

- beachten den gesetzlichen Arbeitsschutz sowie die Arbeitssicherheit und sorgen für deren Einhaltung
- pflegen und fördern eine wertschätzende Kommunikation auf allen Ebenen
- sind Vorbild im Umgang mit unserer eigenen Gesundheit
- begreifen betriebliche Gesundheitsförderung als kontinuierlichen Prozess

Welche Strukturen und Instrumente haben wir?

- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit betrieblichem Eingliederungsmanagement
- Schulungen
- Aushänge
- Arbeitssicherheitsausschuss
- Arbeitsmodelle, die den Mitarbeitern über die Lebensarbeitsphasen hinweg gerecht werden
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen aus der G'sunden Runde
- Wertschätzende Kommunikation
- Feedback

Strategische Ausrichtung

Was verstehen wir darunter?

Die strategische Ausrichtung bedeutet, das Verhalten und Handeln am Leitbild sowie den Zielen und Interessen des Verbandes unter Berücksichtigung der vorhandenen und erschließbaren Ressourcen auszurichten.

Was bedeutet das für unser Führungsverhalten und tägliches Tun?

Wir Führungskräfte

- analysieren regelmäßig und anlassbezogen die aktuelle Situation sowie erforderliche Veränderungen und Ressourcen
- passen Planungen, Maßnahmen und Angebote dementsprechend an
- erschließen neue Ressourcen
- überprüfen die Effektivität und die Effizienz des Handelns im Hinblick auf Ergebnisse und Ziele
- reflektieren regelmäßig und anlassbezogen unser Handeln und die Maßnahmen und Angebote in Bezug zum Leitbild und den Verbandszielen

Welche Strukturen und Instrumente haben wir?

- Aktuelle Daten zur Finanzlage und –entwicklung
- Überblick über Personal, Qualifikation und Altersstruktur
- Zeitnahe Informationen über relevante Gesetzesänderungen, Publikationen, Analysezahlen auf Ebene des Kreis-Caritasverbandes und des Diözesan-caritasverbandes
- Regelmäßiger Austausch mit Mitarbeitern und Kollegen zur aktuellen Entwicklung
- Kennzahlen zum Messen der erzielten Ergebnisse und des eingesetzten Aufwands
- Leitfaden zur Personalentwicklung
- Verzeichnis und Informationen zu finanziellen Fördermöglichkeiten für Klienten und Einrichtungen
- Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern
- Mitarbeitergespräche über alle Ebenen

Positives Miteinander durch führen auf Augenhöhe

Was verstehen wir darunter?

Das bedeutet für uns, Mitarbeiter so zu behandeln, wie wir selbst behandelt werden möchten.

Wir zeigen Wertschätzung und Respekt gegenüber allen Mitarbeitern, leben Transparenz in der Kommunikation, haben Vertrauen in unsere Mitarbeiter und fördern deren Selbstverantwortung.

Was bedeutet das für unser Führungsverhalten und tägliches Tun?

Wir Führungskräfte

- leben flache Hierarchien
- kontrollieren, geben konstruktives Feedback und unterstützen
- erklären, überzeugen und delegieren
- sind im ständigen Dialog mit unseren Mitarbeitern
- machen Informationen zeitnah und gebündelt für Mitarbeiter zugänglich

Welche Strukturen und Instrumente haben wir?

- strukturierte Einarbeitungszeit mit Handout/Leitfaden
- Einbezug der Mitarbeiter aller Ebenen bei Projekten
- Teambildungsmaßnahmen
- Mitarbeitergespräche mit strukturierten gegenseitigen Feedbackmöglichkeiten

Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte

Was verstehen wir darunter?

Darunter verstehen wir die persönliche und fachliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiter sowie die Förderung von fachlichen und persönlichen Ressourcen entsprechend den Werten des Caritasverbandes.

Was bedeutet das für unser Führungsverhalten und tägliches Tun?

Wir Führungskräfte

- richten die Weiterentwicklung aller Mitarbeiter an den übergeordneten Zielen unseres Verbandes aus
- fördern jeden Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit, Interessen und Möglichkeiten

Welche Strukturen und Instrumente haben wir?

- Klare Definition der Verbandsziele gegenüber den Mitarbeitern
- Mitarbeitergespräche
- Berücksichtigung der Lebenssituation der Mitarbeiter - soweit dies möglich ist
- Interne und externe Fortbildungen und Weiterbildungen
- Leitfaden zur Personalentwicklung
- Intersision und Supervision
- Einarbeitungspläne
- QM-Handbuch

Führungskräfte steuern Art und Qualität der Arbeit

Was verstehen wir darunter?

Für die Klienten werden ziel- und bedarfsorientierte Angebote erarbeitet. Diese werden auf Qualität und Aktualität überprüft und weiterentwickelt.

Was bedeutet das für unser Führungsverhalten und tägliches Tun?

Wir Führungskräfte

- wahren Vertraulichkeit und Datenschutz
- orientieren unsere Angebote am Bedarf der Klienten/Kunden und berücksichtigen deren soziales und kulturelles Umfeld
- gestalten Angebote lebensnah und zuverlässig
- ermöglichen die Umsetzung und Anpassung in einem fortlaufenden Prozess
- etablieren die Caritas als kirchlichen Anbieter von sozialen Leistungen im Landkreis mit hohem Qualitätsanspruch

Welche Strukturen und Instrumente haben wir?

- Leitbild Kreis-Caritasverband Landau an der Isar
- Netzwerke
- aktuelle Gesetze, Handbücher und Standards
- aktualisierte Homepage und Medienpräsenz
- fachliche Fort- und Weiterbildung
- Evaluation

Klare und zielgerichtete Kommunikation

Was verstehen wir darunter?

Die Weitergabe von Informationen erfolgt zeitnah sowie themen- und empfänger-gerecht.

Was bedeutet das für unser Führungsverhalten und tägliches Tun?

Wir Führungskräfte

- geben sachlich klare Anweisungen mit zeitlichen Vorgaben
- vertrauen in die Kompetenz der Mitarbeiter
- holen Rückmeldungen ein, nehmen Kritik an und sind offen für Veränderungen
- handeln nachvollziehbar und transparent, indem wir über Entwicklungen frühzeitig und umfassend informieren

Welche Strukturen und Instrumente haben wir?

- Regelmäßige Teambesprechungen
- Leiterbesprechungen und Teamtage
- Kommunikation über hausinterne und verbandsinternen Kanäle, beispielsweise Postfächer, E-Mail, Schwarzes Brett, gemeinsames Server-Laufwerk, Outlook-Kalender
- Mitarbeiterversammlung durch MAV organisiert
- Mitarbeitergespräch

Der Mensch im Mittelpunkt

Not sehen
und handeln

