

	Dok.Nr.: (FP/KP/UP) 3.1	Führungsleitlinien	Revisionsstand Nr. Datum 2/30.05.2011	
			Seite 1 von 2	

1. Zielsetzung

In diesen Führungsleitlinien definieren wir als Geschäftsleitung unser gemeinsames Grundverständnis von Führung und Leitung.

Sie gelten verbindlich für alle Mitarbeiter¹, denen in unserem Verband Führungsaufgaben übertragen sind.

Uns ist bewußt, dass die Qualität der Führung den Erfolg unseres Verbandes maßgeblich beeinflusst.

Unsere Führungsleitlinien sind geprägt von unserem im Leitbild beschriebenem christlichen Menschenbild. Wir fördern gegenseitig Wertschätzung und legen Wert auf Anerkennung und konstruktive Kritik.

2. Vorbildfunktion

Führungskräfte wirken als Vorbild. Sie zeichnen sich in ihrem Verhalten aus durch Zuverlässigkeit, Offenheit, Vertrauenswürdigkeit und Veränderungsbereitschaft.

Übereinstimmung von Reden und Handeln ist Ausdruck ihrer Glaubwürdigkeit. Sie tragen Sorge für die Weiterentwicklung ihrer persönlichen Führungskompetenz.

3. Entscheidungen treffen

Führungskräfte beteiligen ihre Mitarbeiter bei der Vorbereitung von Entscheidungen, indem sie deren Kenntnisse und Erfahrungen mit einbeziehen.

Sie treffen diese zügig, klar und nachvollziehbar unter Heranziehen und Bewerten aller wesentlichen Informationen und erläutern die getroffenen Entscheidungen, damit die Mitarbeiter diese nachvollziehen, akzeptieren, beachten, vertreten und umsetzen können.

4. Kommunikation

Führungskräfte kommunizieren offen sowie partnerschaftlich und informieren zeit- und bedarfsgerecht. Damit stellen sie sicher, dass den Mitarbeitern alle erforderlichen Informationen rechtzeitig und vollständig zur bestmöglichen Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen.

Regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen unter Beteiligung der Führungskräfte sichern eine kontinuierliche Kommunikation.

5. Transparenz

Führungskräfte informieren über aktuelle Entwicklungen, Ergebnisse und Strategien des Verbandes. Erforderliche einseitige Entscheidungen auf Leitungsebene stellen sie so transparent wie möglich dar.

6 Kooperation und Zusammenarbeit

Erfolgreiche Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass ihre Mitarbeiter die Fähigkeit zur wirksamen Kooperation besitzen.

Führungskräfte fördern aktiv die Teamentwicklung sowie die partnerschaftliche und bereichsübergreifende Zusammenarbeit und die Entwicklung neuer Projekte im gesamten Verband.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir durchgängig den Begriff "Mitarbeiter"; damit sind selbstverständlich Mitarbeiter beiderlei Geschlechts gemeint.

Prozessverantwortlich:	Prozessbeteiligte:	Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:
Direktorin	Führungskräfte aller Bereiche	03.05.11	25.05.11	Direktorin

	Dok.Nr.: (FP/KP/UP) 3.1	Führungsleitlinien	Revisionsstand Nr. Datum 2/30.05.2011	
			Seite 2 von 2	

7. Mitarbeiterentwicklung

Führungskräfte erkennen die Stärken und Schwächen ihrer Mitarbeiter und fördern deren persönliche Entwicklung entsprechend der Anforderungen der Arbeit und ihrer individuellen Potentiale. Hierzu nutzen sie geeignete Instrumente der Personalentwicklung und Supervisionen. Zur Unterstützung führen sie regelmäßig Mitarbeitergespräche. Hierbei motivieren sie durch Lob und üben konstruktive Kritik mit dem Ziel, Arbeitsergebnisse zu optimieren.

Führungskräfte motivieren ihre Mitarbeiter u. a. durch die Übertragung herausfordernder Aufgaben. Neben der fachlichen Entwicklung jedes Mitarbeiters stellen wir den erforderlichen Arbeitsschutz und gesundheitsfördernde Maßnahmen sicher und schaffen Rahmenbedingungen für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Familie, Freizeit und Beruf.

8. Delegation

Mit der Delegation von Aufgaben dokumentieren Führungskräfte das Vertrauen in ihre Mitarbeiter, nutzen Ressourcen optimal und schaffen sich bewusst Freiräume für ihre eigenen Führungsaufgaben. Hierzu übertragen sie die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Befugnisse. Dabei berücksichtigen sie die Fähigkeiten und Potentiale der einzelnen Mitarbeiter.

9. Zielvereinbarung

Zielvereinbarungen sind ein zentrales Führungsinstrument. In den jährlich stattfindenden Zielvereinbarungsgesprächen werden gemeinsame Ziele nach der „Smart-Regel“ (simpel, messbar, anspruchsvoll, realisierbar und terminiert) miteinander vereinbart. Die Mitarbeiter werden ermutigt, ihre Kompetenz und ihr Engagement in die Vereinbarung und deren Umsetzung einzubringen.

10. Feedback ermöglicht den gemeinsamen Erfolg

Führungskräfte geben Rückmeldung über Verhalten und erbrachte Leistung ihrer Mitarbeiter sowie Hilfestellung bei Problemen. Sie erkennen Stärke und Schwächen und sprechen diese offen an. Sie fordern ihre Mitarbeiter auf, Unterstützungsbedarf rechtzeitig zu signalisieren. Führungskräfte hinterfragen bewusst ihr Verhalten und fordern ihrerseits regelmäßig Feedback ein.

11. Strategien und Ideen / Unternehmensentwicklung

Führungskräfte übernehmen eine besondere Verantwortung hinsichtlich der Entwicklung eigener Ideen. Sie fordern die Mitarbeiter zur Einbringung von Vorschlägen und Ideen auf. Hierarchie- und bereichsübergreifendes Engagement und Beteiligung aller sichert eine erfolgreiche Entwicklung des Verbandes.

12. Qualität

Führungskräfte nutzen Qualitätsmanagement als Führungs- und Leitungsinstrument. Sie richten ihr Handeln auf eine ständige Verbesserung der Qualität aus und begreifen den Verband als lernende Organisation.

Sie planen ihr Vorgehen, setzen dieses zielgerichtet um, reflektieren ihr Tun, sind offen für Verbesserungsvorschläge und unterstützen aktiv den Prozess der Umsetzung.

Dabei zeigen sie eine konstruktive Einstellung zu Fehlern, analysieren die Fehlerursachen und treffen vorbeugende Maßnahmen.

Prozessverantwortlich:	Prozessbeteiligte:	Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:
Direktorin	Führungskräfte aller Bereiche	03.05.11	25.05.11	Direktorin