

Leitlinien für Führungskräfte im Caritasverband für die Stadt Köln e.V.

caritas



8 Leitlinien bilden den Rahmen zu Auftrag, Haltung und Verhalten von Führungskräften sowie den Einsatz von Führungsinstrumenten. Sie dienen zur Orientierung und formulieren unseren konkreten Anspruch an Führung im Caritasverband Köln

Für uns als Caritas steht der Mensch im Mittelpunkt. Unsere Dienstgemeinschaft lebt aus der Motivation der Nächstenliebe. Dies gilt insbesondere für das Miteinander aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Die Führungskräfte des Verbandes sind in Haltungen und Handlungen Vorbild für ein partnerschaftliches Miteinander, das von Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist.

Unsere Lebenswirklichkeiten werden immer komplexer und vielfältiger. Dazu kommen eine wachsende Arbeitsverdichtung, begrenzte Ressourcen sowie die Ökonomisierung von Zielen und Erfolgsmerkmalen. Die Ambivalenz zwischen christlich geprägten Ansprüchen und gesetzlich -unternehmerischen Rahmenbedingungen prägen unseren Führungsalltag. Dies gilt es immer wieder neu auszuloten. Dabei kann und soll sich jede Führungskraft mit ihrer eigenen Persönlichkeit und ihren Talenten einbringen.

Uns ist bewusst, dass die konkrete Umsetzung dieses Anspruchs im Führungsalltag eine große Herausforderung ist und nicht immer gelingen kann. Verbindliche Absprachen über Ressourcen für Führungsaufgaben sind deshalb wichtig.

„Der Größte unter euch muss wie der Geringste werden und der Führende wie einer, der dient.“

(Lukas 22,26)

Wir gestalten gemeinsam.

Ideen und Innovationen bringen uns weiter. Wir ermutigen und motivieren unsere haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, neue Ideen in die tägliche Arbeit einzubringen.

Wer führt,

- bietet Mitarbeitenden Gestaltungs- und Beteiligungsräume, um ihre Kompetenzen einzubringen.
- setzt Anreize dafür und erkennt das Erreichte an.
- ermöglicht und fördert Eigeninitiative sowie Selbstverantwortung bei Mitarbeitenden.

Wir kommunizieren offen miteinander.

Wir pflegen das offene, direkte Gespräch. Wir informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig über alle relevanten Entwicklungen. Durch Information und Dialog fördern wir Teamentwicklung und Beteiligung in unseren Einrichtungen. Der kollegiale Austausch sowie das vernetzte Arbeiten sind uns wichtig.

Wer führt,

- kommuniziert zeitnah, kontinuierlich und präzise mit Mitarbeitenden.
- etabliert eine lebendige und regelmäßige Besprechungsstruktur.
- wählt, je nach Anlass und Thema, die angemessene Form und Art der Kommunikation aus.

Wir geben Feedback.

Eine gelebte Feedbackkultur ist in unserer Dienstgemeinschaft selbstverständlich. Wir benennen Stärken und zeigen Verbesserungspotenziale auf. Wir üben konstruktive Kritik. Wir ermutigen Mitarbeitende zu einem Feedback bezogen auf unser eigenes Führungsverhalten.

Wer führt,

- gibt regelmäßig konkrete Rückmeldungen über Verhalten und Leistungen an Mitarbeitende. Die Personalentwicklungsinstrumente im Caritasverband Köln begleiten und unterstützen diesen Prozess.
- fordert Mitarbeitende auf, rechtzeitig Unterstützungsbedarf zu signalisieren und gibt Hilfestellung bei Problemen.
- reflektiert sein eigenes Verhalten als Führungskraft, ist bereit sich weiterzuentwickeln und an Verbesserungen zu arbeiten.

Wir fördern und qualifizieren.

Die Fähigkeiten von Mitarbeitenden langfristig zu erhalten, ist uns ein Anliegen. Wir erkennen die Kompetenzen und Potenziale unserer Mitarbeitenden und setzen sie dort ein, wo sie ihre Fähigkeiten zum Tragen bringen können.

Wer führt,

- unterstützt Mitarbeitende mit strukturierten Personalentwicklungsmaßnahmen.
- investiert in gezielte Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende.
- ermöglicht Mitarbeitenden eine individuelle, passende Förderung und Karriereplanung.

Wir (über)tragen Verantwortung.

Wir vertrauen unseren Mitarbeitenden, fördern ihr eigenverantwortliches Handeln und bieten ihnen die dazu notwendigen Entscheidungsspielräume. Wir erkennen Erfolge unserer Mitarbeitenden an. Im Gegenzug erwarten wir die Einhaltung von Vereinbarungen sowie Ergebnisse, die uns und das Team voran bringen. Irrtümer sehen wir als Chance zur Entwicklung und Verbesserung. Dies ermöglicht uns einen lösungsorientierten und fairen – dabei aber keinesfalls unkritischen - Umgang mit Fehlern und Konflikten.

Wer führt,

- delegiert Aufgaben und Verantwortung eindeutig und stellt den dafür notwendigen Rahmen zur Verfügung.
- formuliert realistische Ziele; trifft dazu verbindliche Vereinbarungen; kontrolliert deren Erreichung und sichert eine regelmäßige Evaluation.
- geht konstruktiv mit Fehlern um und erarbeitet gemeinsam mit Mitarbeitenden Maßnahmen, damit sich Fehler nicht wiederholen.

Wir arbeiten vertrauensvoll zusammen.

Wir begegnen uns in unserer Dienstgemeinschaft mit Respekt. Unsere Teams stärken wir. Wertschätzung, Empathie und Aufmerksamkeit sind uns dabei wichtig. Es ist uns ein Anliegen, eine positive, lebendige Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Wir unterstützen eine familienfreundliche und gesundheitsfördernde Arbeitskultur.

Wer führt,

- zeichnet sich in seinem Verhalten durch Offenheit, Vertrauenswürdigkeit sowie Zuverlässigkeit aus.
- schafft Verbindlichkeiten, fordert diese ein und zeigt diese selber.
- nimmt sich Zeit für Mitarbeitende und hat ein offenes Ohr für ihre Belange.

Wir geben Orientierung.

Wir treffen klare und nachvollziehbare Entscheidungen in angemessener Zeit. Unser Führungsstil ist authentisch - wir sind somit verbindlich und berechenbar für unsere Mitarbeitenden. Wir leben vor, was wir von unseren Mitarbeitenden erwarten. Unser Tun orientiert sich an den christlichen Werten.

Wer führt,

- übernimmt Entscheidungsverantwortung und erläutert die getroffenen Entscheidungen mit größtmöglicher Transparenz.
- bezieht die Kenntnisse und Erfahrungen von Mitarbeitenden bei Entscheidungen ein.

Wir führen in die Zukunft.

Wir denken strategisch voraus, blicken dabei auch über unseren Tellerrand und setzen eigene Akzente. Die inhaltliche Ausrichtung und wirtschaftliche Steuerung des Caritasverbandes liegt in unserer Verantwortung. Wir gestalten somit den Erfolg unseres Verbandes aktiv mit. Veränderungen sehen wir zuversichtlich entgegen und pflegen eine positive Kultur des Wandels.

Wer führt,

- entwickelt Visionen und Handlungsstrategien, damit Innovationen entstehen können und Wandel gelingt.
- gestaltet und kommuniziert aktiv die strategische Ziel- und Budgetplanung im eigenen Bereich und stellt die Einbindung in den gesamtverbandlichen Strategieprozess sicher.
- verdeutlicht Mitarbeitenden ihren individuellen Beitrag zum gesamtverbandlichen Erfolg.
- informiert sich auch außerhalb seines Wirkungskreises über Entwicklungen sowie politische und gesellschaftliche Veränderungen.