

L₁ E₁ I₁ T₁ B₃ I₁ L₁ D₂

D₂ E₁ R₁

F₄ Ü₁ H₄ R₁ U₁ N₁ G₂ S₁ K₅ R₁ Ä₁ F₄ T₁ E₁

Unser Leitbild als Führungskräfte



	Toleranz und Respekt	Ehrlichkeit	Vertrauen	Gestaltung	Gerechtigkeit	Sicherheit und (Harmonie in Beziehung)
Führungskennzeichen (Haltung)	Für uns bedeuten Toleranz und Respekt im Bewusstsein eigener Grenzen das Andersein des Anderen mit positivem Blick zu reflektieren.	Für uns bedeutet Ehrlichkeit uns authentisch zu begegnen und in unserem persönlichen Wachstum wechselseitig zu stärken.	Für uns bedeutet Vertrauen an die positiven Absichten unserer Mitarbeitenden zu glauben.	Für uns bedeutet Gestaltung die Möglichkeit Freiräume und Neues zu schaffen.	Für uns bedeutet Gerechtigkeit die Balance aus Geben und Nehmen.	Für uns bedeutet Sicherheit Transparenz, Klarheit und Verlässlichkeit.
Führungsgedanke (Verhaltensgrundsätze)	Wir öffnen uns unterschiedlichen Sichtweisen und laden zum Dialog ein. Wir begegnen uns im gegenseitigen Respekt.	Wir schaffen einen vertrauensvollen Rahmen, in dem Echtheit gelebt werden kann.	Durch unser gegenseitiges Vertrauen bieten wir die Basis für fruchtbare Zusammenarbeit. Wir schaffen eine verantwortungsvolle Arbeitsgrundlage durch ein wertschätzendes Miteinander. Wir vertrauen auf die positiven Absichten unserer	Im Rahmen unserer organisatorischen Strukturen schaffen wir Möglichkeiten zur freien Entfaltung unserer Mitarbeitenden und befähigen sie diese wahrzunehmen. Wir fördern eine Kultur, in der Mitarbeitende selbstverantwortlich arbeiten.	Wir schauen wertschätzend und aufmerksam die Arbeitsleistung unserer Mitarbeitenden an. Wir honorieren positives Engagement unserer Mitarbeitenden und wirken Grenzüberschreitungen entgegen. Wir berücksichtigen angemessen individuelle	Klare Strukturen geben unseren Mitarbeitenden Rückhalt und Orientierung, um ein gutes Miteinander zu schaffen.

Unser Leitbild als Führungskräfte



			Mitarbeitenden und verlassen uns auf ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten.		Bedürfnisse, betten sie jedoch in systemische Strukturen ein.	
Verhaltensanker (Operationalisierung)	<p>Wir führen situationsorientiert und geben uns gegenseitiges Feedback.</p> <p>Wir setzen uns mit der eigenen Sichtweise auseinander und verstehen unser Gegenüber im Perspektivwechsel (z.B.: durch persönliche Gespräche, Teamgespräche, Supervision, kollegiale Fallbearbeitung).</p> <p>Es findet ein gegenseitiger Erwartungsaustausch statt.</p>	<p>Wir sprechen aufrichtig und ehrlich miteinander.</p> <p>Wir machen uns und unseren Mitarbeitenden unser Rollenverständnis klar (Rolle als [privater] Mensch, professionelle Rolle, Organisationsrolle).</p>	<p>In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen nehmen wir uns Zeit für gegenseitiges konstruktives Feedback und formulieren konkrete Ziele für die weiterführende Arbeit.</p> <p>Wir entwickeln gemeinsam Projekte.</p>	<p>Wir übertragen und schaffen arbeitsbezogene Aufgaben, die unsere Mitarbeitenden selbstverantwortlich übernehmen und berücksichtigen dabei Stärken und Fähigkeiten.</p> <p>Wir beteiligen unsere Mitarbeitenden an Planungsvorgängen.</p> <p>Wir binden unsere Mitarbeitenden in die inhaltliche Ausgestaltung der konzeptionellen Arbeit ein.</p>	<p>Wir nehmen unsere Mitarbeitenden wahr und geben situatives Feedback.</p> <p>Wir führen Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen.</p> <p>Wir klären unsere Mitarbeitenden über Rahmenbedingungen auf.</p>	<p>Wir stellen unseren Mitarbeitenden unsere Strukturen zur Verfügung (z.B.: BEP, QM).</p> <p>Wir erstellen ein Anforderungsprofil für unsere Mitarbeitenden.</p>