

## Unsere Leitungsgrundsätze

Die GfdE, als diakonischer Träger, gibt sich, ausgehend von ihrem Leitbild, die folgenden Leitungsgrundsätze als Grundlage der internen Zusammenarbeit. Sie sind eine Orientierung für die gemeinsame Arbeit.

Unser Führungshandeln ist drei gleichwertigen Aufträgen verpflichtet:

### Es ist unser Auftrag, ...

- ... eine fachlich hochwertige Versorgung in allen Arbeitsbereichen zu gewährleisten.
- ... die Einrichtungen wirtschaftlich zu führen
- ... die Einrichtungen in Orientierung am christlichen Glauben gemäß dem Pauluswort:

#### **Einer trage des anderen Last**

(Brief des Apostels Paulus an die Galater, 6,2),

zu führen.

### Wir verpflichten uns, ...

- ... unsere Mitarbeitern in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zu fördern und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.  
d.h.: Fort- und Weiterbildung, WBL, PDL, Geronto, Tagesseminare, ihnen adäquate Stellenangebote machen in derges. GfdE; persönliche Stärken nutzen; Selbstpflegefortbildungen anbieten.
- ... unseren Mitarbeitern eine ehrliche Rückmeldung auf ihre Arbeit zu geben. Dabei steht Lob für geleistete Arbeit an erster Stelle. Mit Fehlern gehen wir konstruktiv um.  
d.h.: Mitarbeitergespräche; Einzelgespräche, systemische Gesprächsführung schulen für Jahresgespräche.

- ... mit unseren Mitarbeitern gemeinsam auf der Grundlage der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse unsere Einrichtungen ständig fachlich weiter zu entwickeln.  
d.h.: Qualitätszirkel, Klausurtagungen, QM der GfdE mit einbinden, Konzeptentwicklung, Hilfestellung bei der Implementierung der neuesten Erkenntnisse.
- ... die uns jeweils zugeordneten Mitarbeiter zu unterstützen, zu motivieren, Rückhalt zu geben und Ihnen und Ihren Kompetenzen zu vertrauen.  
d.h.: Einzelgespräche, Schulungen, positives Verstärken des Handelns im Alltag; Rückhaltgeben auch bei schwierigen Bewohner(inne)n und Angehörigen.

### **Wir erwarten, ...**

- ... dass unsere Mitarbeiter Zeit und Einsatz in den Erhalt und Ausbau der eigenen Fachlichkeit investieren.  
d.h.: Fachliteratur anschauen, Fachzeitschriften lesen, Fortbildungen wahrnehmen, Fortbildungsverpflichtung in den Arbeitsvertrag reinschreiben, Pflichtfortbildungen wahrnehmen.
- ... dass unsere Mitarbeiter bereit sind, aktiv ihren Arbeitsplatz mit zu gestalten und Verantwortung zu übernehmen.  
d.h.: **Mitsprachemöglichkeiten** bei der Gestaltung der Wohnbereiche, Farbgestaltung, Gestaltung der Bäder, Arbeitsabläufe, Fortbildungen, Dienstzeiten, Arbeitsmittel.
- ... dass unsere Mitarbeiter fachlich auf hohem professionellen Niveau arbeiten.  
d.h.: Ergebnis aus allen Maßnahmen.

## Es ist unser Auftrag, ...

... die Einrichtungen wirtschaftlich zu führen.

## Wir verpflichten uns, ...

- ... unseren Mitarbeitern gegenüber die Einrichtungen wirtschaftlich zu führen, weiter zu entwickeln und unsere Leitungsverantwortung auf allen Ebenen wahrzunehmen.  
d.h.: Einhaltung des Wirtschaftsplanes und der Belegungsstrukturen, Verbesserung und Weiterentwicklung von Arbeitsabläufen und Handlungsleitlinien. Auf allen Leitungsebenen die Leitungsgrundsätze wahrnehmen (Organigramm). Wirtschaftliche Entwicklung den Bereichen rückmelden. Stellenstruktur muss an die Bewohnerstruktur angepasst werden.
- ... unseren Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze zu bieten.  
d.h.: Trotz der Optimierung sollen alle Arbeitsplätze erhalten werden, die freie Zeit soll für andere Tätigkeiten verwendet werden, die z.Z. nicht erledigt werden. Es gibt keine betriebsbedingten Kündigungen.
- ... unseren Mitarbeitern gegenüber die Einrichtungen mit klaren Führungsstrukturen auf der Grundlage von Vertrauen und gegenseitiger Achtung, transparenten Arbeitsabläufen und Zielen zu führen.  
d.h.: Führungsstrukturen gemäß Organigramm, Schnittstellen bearbeiten, Einhaltung des Dienstweges, Ziele mit den Bereichen vereinbaren und Rückmeldung geben.
- ... alle Entscheidungen gemeinsam zu vertreten.  
d.h.: Auch zu Entscheidungen zu stehen, die man alleine anders getroffen hätte. Immer das gemeinsame Ziel der Versorgung der Bewohner/-innen vor Augen haben.
- ... einen fairen, kooperativen Führungsstil zu pflegen. Dazu gehört die gegenseitige positive und konstruktive Kritik.  
d.h.: Entscheidungen erläutern, zur Kritik ermutigen, die Verbindlichkeit von Entscheidungen bewusst machen. Gemeinsame Entscheidungen treffen, wo es möglich ist.

## Wir erwarten, ...

- ... dass unsere Mitarbeiter gegenüber Führungskräften und ihren Entscheidungen loyal sind.  
d.h.: Interne Offenheit haben, seine eigene Meinung zu sagen, in der Durchführung aber zu der Entscheidung stehen – aber kein blinder Gehorsam.
- ... dass unsere Mitarbeiter zuverlässig, flexibel und engagiert sind.  
d.h.: Bereitschaft in anderen Bereichen z.B. Wohnbereichen zu arbeiten, offen für neue Dinge, sich gegenseitig zu unterstützen.
- ... dass unsere Mitarbeiter wirtschaftlich mit den Arbeitsmitteln umgehen.  
d.h.: mit Inkontinenzmaterialien, Küche, Reinigung – eben in allen Bereichen.

## Es ist unser Auftrag, ...

... die Einrichtungen in Orientierung am christlichen Glauben gemäß dem Pauluswort

### **Einer trage des anderen Last**

(Brief des Apostels Paulus an die Galater, 6,2),

zu führen.

## Wir verpflichten uns, ...

- ... unseren Mitarbeitern Wertschätzung entgegen zu bringen und sie respektvoll zu behandeln.  
d.h.: Es ist eine Grundhaltung; MA nicht nieder machen; dem anderen das Gesicht lassen; auf den Bereichen präsent sein, sich für persönliche Belange der MA einsetzen. Keine abwertende Kritik vor versammelter Mannschaft.
- Mitarbeiter in persönlichen Notlagen zu unterstützen.  
d.h.: Notlagen sind immer Einzelfallentscheidungen und werden nicht an die große Glocke gehängt, Entscheidungsträger EL, GF und MAV. Möglichkeiten sind u.a. Urlaub im Todesfall; Darlehen im Notfall, Hilfestellungen vermitteln, z.b. bei Sucht, Unterkunft gewähren bei Gewalt. Jede Einrichtung erhält dafür ein Budget.

- ... Mitarbeitern Angebote zur Förderung der Dienstgemeinschaft zu machen.  
d.h.: Angebote zur Gemeinschaft machen: Grillfest, Stammtisch, Kegelabend; Workshops zur Lebensgestaltung (Umgang mit Depressionen; Kinder; Erziehung; Glauben), Angebote des Trägers machen, z.B. WE-Seminare. (Mutter-Kind WE; Einkehrwochenende; Väterkreis); Wohlfühlangebote (wie massiere ich). Jede Einrichtung erhält dafür ein Budget.
- ... offen und sachlich mit Fehlern umzugehen, und gemachte Fehler den Mitarbeitern nicht persönlich nachzutragen.  
d.h.: Fehler sind keine moralischen Vergehen, Fehler werden direkt angesprochen, Fehler sind immer zuerst eine Chance. Wir tragen Fehler nicht persönlich nach.

### **Wir erwarten, ...**

- ... dass der Umgang unserer Mitarbeiter mit den Bewohner(inne)n und untereinander durch Anteilnahme und Respekt geprägt ist.  
d.h. Mitarbeiter sollen mit den Bewohner(inne)n respektvoll umgehen. Es gibt keinen Erziehungsauftrag der Mitarbeiter/-innen für die Bewohner/-innen genauso wenig wie es einen gegenüber anderen Mitarbeiter(inne)n gibt. Zur Achtung gehört auch der richtige Ton.
- ... dass sich Mitarbeiter in ihrer Einrichtung gemäß des Paulus Wortes  
**Einer trage des anderen Last,**  
einbringen.  
d.h.: Mitarbeiter, denen es schlecht geht, sollen Rückhalt im Team finden. Das Team kann Lasten mittragen, aber sich auch nicht übernehmen und auch dem Team geht mal die Kraft aus. Jedoch sind wir alle darauf angewiesen, dass andere uns helfen, wenn es uns schlecht geht. Das Stichwort heißt hier Solidarität, die freilich nicht unbegrenzt sein kann.
- ... dass Mitarbeiter Fehler untereinander offen ansprechen, nicht nachtragen und wieder aufeinander zugehen.  
d.h.: Mitarbeiter sollen sich auch gegenseitig auf Fehler hinweisen können und das direkte Gespräch suchen anstatt hintenrum übereinander zu reden. Mitarbeiter sollen eine Konflikt (Streit) so führen, dass sie hinterher wieder aufeinander zugehen können und miteinander im Team arbeiten können. Die erste Solidarität gilt dabei den Bewohner(inne)n.

## **Weitere Hinweise**

Alle Mitarbeiter bekommen die Leitungsgrundsätze ausgehändigt.

Alle Mitarbeiter müssen mit Unterschrift bestätigen, dass sie die Leitungsgrundsätze bekommen haben und dass sie geschult worden sind.

Die Leitungsgrundsätze werden auf den Bereichen aufgehängt.

Die Leitungsgrundsätze werden gedruckt.

Die Leitungsgrundsätze werden in der Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtungen bekannt gemacht, z.B. Gemeindebrief; örtliche Presse, etc.