

Führungsgrundsätze der assista Soziale Dienste GmbH

„Vereinbarte Ziele gemeinsam erreichen“

Wir führen kooperativ-situativ

Das heißt für uns:

Beim Führen der MitarbeiterInnen sind wir dem Unternehmensziel verpflichtet.

Gleichwertig ist uns die Aufgabe, das Team als Ganzes zu sehen und als solches zu führen und dabei den/die MitarbeiterIn als Person wahrzunehmen und ihm/ihr Entwicklung zu ermöglichen.

Wir stehen zu unserem Chef-Sein.

Wir setzen die formale Autorität als Rahmen, nicht als Mittel ein.

Unsere wichtigsten Aufgaben sind dabei: Nicht delegierbare Führungsaufgaben und Beraten.

JedeR MitarbeiterIn trägt die Verantwortung für die Erfüllung jener Aufgaben, die in der Stellenbeschreibung festgelegt sind. Darüber hinaus ist jedeR im Team mitverantwortlich für Arbeitsklima und Zielerreichung.

Im Umgang miteinander gehen wir vom folgenden Selbstverständnis aus:

- Jeder Mensch ist einzigartig, verantwortlich für sich und sein Leben und eine ganzheitliche Einheit von Körper, Geist und Seele.
- Wir sind Partner.
- Wir sehen unsere Beziehung als Prozess der wechselseitigen und gemeinsamen Entwicklung, gekennzeichnet von Geben und Nehmen, von Erkennen und Annehmen unserer Fähigkeiten und Grenzen.
- Wir wünschen uns eine Kultur, in der wir einander vertrauensvoll die Wahrheit sagen und auch Fehler eingestehen können sowie gemeinsam nach Lösungen suchen.

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

Diesem Verständnis unseres Führungsstils entsprechend gestalten wir unsere Kommunikation,
die innerbetriebliche Information,
die Stellenbeschreibungen,
die Delegation,
unsere Kontrolle und Konsequenzen,
unsere Entscheidungen und
unseren Umgang mit Konflikten.

Alle diese Grundsätze stehen für uns in einem inneren Zusammenhang und bilden eine Einheit für ihre Anwendung.

Kommunikation

Wir wollen dem/der Anderen vertrauensvoll und wertschätzend begegnen, um eine offene und ehrliche Kommunikation zu ermöglichen.

Wir schaffen und fördern Möglichkeiten der Meinungsbildung und -äußerung.

Wir vermeiden Triangulationen und weisen sie zurück.

Direkte Kommunikation ist uns wichtig: z.B. unmittelbares Ansprechen von Störungen, Vermutungen.

Innerbetriebliche Information

Ein kooperativ-situativer Führungsstil setzt eine offene Informationsweitergabe voraus - von oben nach unten, von unten nach oben und auf gleicher Ebene.

Die Informationen, die der Zielerreichung, der Aufgabenverteilung und dem Gruppenklima dienlich sind, werden ausreichend und rechtzeitig weitergegeben.

Die Informationspflicht besteht wechselseitig (Hol- und Bringschuld)

Grundsätzliche Grenzen der Informationen:

- Wahrung persönlicher Intimsphäre
- Schutz persönlicher Daten gegenüber nicht zuständigen Dritten.
- Informationen, die als „vertraulich“ deklariert sind.

Stellenbeschreibung

Jeder MitarbeiterIn hat eine Stellenbeschreibung, in der Ziele, Aufgaben und Kompetenzen festgelegt sind. Diese müssen einander entsprechen. Sie sind mit den übergeordneten bzw. bereichsübergreifenden Zielen, Aufgaben und Kompetenzen abgestimmt.

Ziel der Stellenbeschreibung ist es, den MitarbeiterInnen Klarheit und Sicherheit zu geben und ihre Motivation und Eigenverantwortung zu fördern.

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

Entscheiden

Im eigenen Aufgabenbereich zu entscheiden ist eine wesentliche Führungsaufgabe.

Die Führungskraft entscheidet nicht nur inhaltlich, sondern auch über die Art der Entscheidung.

Dabei läßt sie sich unter anderem durch folgende Kriterien leiten:
Dringlichkeit, Tragweite, Notwendigkeit der Identifikation bzw. Akzeptanz durch die Betroffenen.

Entscheidungen werden von oberen Instanzen nicht aufgehoben und auch nicht durch andere ersetzt, außer sie widersprechen übergeordneten Zielen bzw. unseren ethischen Grundsätzen (nach Rücksprache mit dem Entscheider).

Delegation

Leitende MitarbeiterInnen können Detail-, Spezialisten- und Routineaufgaben an ihre Mitarbeiter delegieren.

Voraussetzungen:

- Eignung des Mitarbeiters (persönlich, fachlich)
- Bereitschaft des Mitarbeiters
- Klarer Rahmen

Delegation soll zur eigenen Entlastung, höheren Motivation des Mitarbeiters und Qualitätsverbesserung der Arbeit führen.

Die Verantwortung für die Erreichung des Zieles bleibt beim Delegierenden.

Keine Delegation ohne Kontrolle.

Kontrolle und Konsequenzen

Wir kontrollieren, um

- die Einhaltung geltender Regelungen zu gewährleisten
- die Qualität der Arbeit sichern
- die Erreichung der gemeinsam vereinbarten Ziele zu überprüfen
- Überforderung aufzufangen
- Rascher agieren zu können
- Schaden von den uns anvertrauten Menschen weitgehend zu vermeiden
- Verlässlichkeit, Sicherheit und Vertrauen zu erreichen

Wir kontrollieren durch:

- klare Regelungen und messbare Vereinbarungen
- Arbeitsbesprechungen und Einzelgespräche
- Systematische und stichprobenartige Kontrollmaßnahmen
- Schaffen einer Vertrauensbasis

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

Konsequenzen (Kontrolle soll Konsequenzen haben):

- Lösungen gemeinsam erarbeiten
- Lob, Anerkennung
- Kritik (konfrontieren!)
- disziplinarische Maßnahmen

Ziel:

zunehmend mehr Eigenverantwortung - Hinführen zur Selbstkontrolle!

Konflikte

Es ist Führungsaufgabe, Konflikte zu sehen, anzusprechen, Anstoß eventuell Hilfestellung zur Lösung zu geben und bei Bedarf Maßnahmen zu setzen.

Wir erwarten die Bereitschaft der Betroffenen zur Konfliktlösung.

Ziel ist es, eine Lösung zu finden, nicht einen Schuldigen.

Lösungsweg:

Konflikte sollen dort gelöst werden, wo sie entstehen.

1. Die Konfliktpartner suchen selbst eine Lösung.
2. Sie wenden sich an den nächsten Vorgesetzten.
3. Sie ziehen einen neutralen Dritten bei, mit dem alle einverstanden sind.

Diese Führungsgrundsätze wurden von allen leitenden Mitarbeitern der assista erarbeitet und von der Geschäftsführung und den Bereichsleitern mit Zustimmung des Vereinsobmanns beschlossen.