

Führungsgrundsätze von LICHTENAU e.V. (Stand 11.2022)

Die Führungsgrundsätze von LICHTENAU e.V. dienen dazu ein verbindliches, ethisch fundiertes und wertorientiertes Führungsverständnis zu schaffen. Dabei orientieren sie sich an den nachfolgend benannten Leitwerten.

Die Führungsgrundsätze sollen eine zufriedene und engagierte Mitarbeiterschaft begünstigen sowie Loyalität und Vertrauen im und zum Unternehmen herstellen.

Die verschiedenen Führungsebenen sollen Achtung, Wertschätzung, Respekt und Loyalität vermitteln und dadurch ein verlässliches Vertrauensklima fördern. Dabei steht eine wertorientierte Führung im Einklang mit diakonischem Handeln und Werten wie Integrität und Mitmenschlichkeit.

Darüber hinaus sollen Führungskräfte lernbereit und zukunftsorientiert sein, als Vordenker und Impulsgeber nachhaltig handeln sowie als Persönlichkeiten das Unternehmen wertorientiert nach innen und außen vertreten.

Diese Rahmenbedingungen fördern eine qualitativ-innovative, effiziente und nachhaltige Weiterentwicklung unserer Führungskräfte wie auch unserer verschiedenen Unternehmensbereiche.

Leitwerte unserer Führung

1. Ethisch

Wir begegnen uns menschlich auf Augenhöhe mit Achtung und Respekt. Dabei kommunizieren wir klar und wertschätzend.

- **Identität durch Werte**

„Als Führungskraft bin ich Multiplikator unserer diakonischen Unternehmenskultur und des damit verbundenen Wertekanons. Beides bildet die Grundlage unseres Arbeitens. Die unterschiedlichen menschlichen Persönlichkeiten erkenne ich grundsätzlich als Bereicherung an.“

- **Verantwortung und Reflexion**

„Ich bin mir meiner Verantwortung bewusst und reflektiere mich als Person sowie in meinen Aufgaben regelmäßig, so dass ich die Strategien umsetze, die Ziele effizient erreiche und authentisch gegenüber meinen Mitarbeitenden agiere.“

2. Inhaltlich

Wir sorgen für ein gutes Arbeitsumfeld mit angemessenen Ressourcen, fördern angenehme und wertschätzende Arbeitsatmosphäre sowie Teamorientierung. Unsere Mitarbeitenden stärken wir durch wertschätzende Rückmeldungen zur persönlichen Weiterentwicklung. Gemeinsam praktizieren wir eine unterstützungsorientierte Problemlösungskultur und leben eine positive Fehlerkultur, in der wir Kritik und Widersprüche zulassen.

- **Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden**

„Ich begleite meine Mitarbeitenden und unterstütze sie dabei, ihre Potenziale voll auszuschöpfen.“

- **Fehler- und Feedbackkultur**

„Ich lerne aus Fehlern und gebe mir, meinen Mitarbeitenden und meinen Teams Raum für Rückmeldung und Konfliktlösungen. Bei Bedarf ziehe ich externe Unterstützung hinzu.“

3. Strukturell

Im Rahmen der Aufgabenzuordnung und Kompetenzverteilung fördern wir eigenverantwortliches Entscheiden und Handeln auf allen Ebenen.

Wir motivieren Mitarbeitende durch Beteiligung und nutzen die Einbindung von bereichsinternem Fachwissen zur Entscheidungsfindung.

Wir verhalten uns vertrauenswürdig in unseren Rollen und nutzen die Möglichkeit, gemeinsam Ziele zu vereinbaren, die wir zusammen voranbringen.

- **Rollen- und Kompetenzklärung**

„Meine Rolle und meine Kompetenzen sind klar definiert, so dass ich transparent als Führungskraft agieren kann – gegenüber meinen Vorgesetzten, auf gleicher Ebene, in meinem Team sowie als Führungskraft für meine Mitarbeitenden.“

- **Delegationsprinzip für Entscheidungen**

„Ich vertraue meinen Mitarbeitenden und deren Kompetenzen und delegiere adäquat Verantwortung und Entscheidungen auf die möglichst niedrigste Hierarchieebene.“

