

Führungsgrundsätze

Ich begegne
Mitarbeiter:innen auf
Augenhöhe, um die Ziele
im Rahmen unserer
Identität zu erreichen.

Ich gestalte tragfähige
Beziehungen zu
Mitarbeiter:innen. Ich
erachte Beziehung als
wichtigste Ressource
unserer Arbeit.

Ich erkenne die Fähigkeiten
der Mitarbeiter:innen.
Ich eröffne und gestalte
Erprobungs- und
Entwicklungsräume.
Ich ermutige dazu,
sie zu nützen.

Ich Sorge für die
Verbindlichkeit
unserer Vorgaben
und gemeinsamen
Vereinbarungen. Erst klare
Grenzen schaffen Räume.

Ich stelle sicher, dass
Mitarbeiter:innen
Verantwortung für ihr
Handeln übernehmen.
Ich selbst übernehme
Verantwortung für meinen
Aufgabenbereich und
denke angebots- und
bereichsübergreifend.

Ich leite meine
Entscheidungen schlüssig
und transparent aus
unserer Identität ab. Ich
zeige auf, wo unsere
Identität verletzt wird.

Ich begrüße konstruktives Feedback. Ich spreche offen und klar über Fehler und lerne gemeinsam mit Mitarbeiter:innen daraus.

Ich mache das
Spannungsfeld „persönliche
Nähe – professionelle
Distanz“ zum Thema. Ich
sorge für einen reflektierten
Umgang mit Emotionen.

Ich achte gemeinsam mit
Mitarbeiter:innen auf unsere
Sicherheit & Gesundheit
und schaffe entsprechende
innerbetriebliche
Rahmenbedingungen.

Alles, was ich von
Mitarbeiter:innen
einfordere, lebe ich
auch selbst.

Was Führen in der Lebenshilfe bedeutet

Die Führungsgrundsätze dienen allen Führungskräften als wichtiger Orientierungsrahmen. Sie helfen, die eigene Rolle als Führungskraft zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Für die Mitarbeiter:innen verdeutlichen sie, wie die Organisation die Rolle von Führungskräften versteht und welche Erwartungen damit verbunden sind.

