



## **Führungsgrundsätze beim Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.**

### **Als Führungskräfte übernehmen wir Verantwortung**

Als Führungskräfte übernehmen wir immer (Mit-)Verantwortung für das Ganze des Caritasverbandes Wuppertal/Solingen.

Diese Verantwortung umfasst, dass wir strategische Ziele benennen und uns bewusst machen, wohin wir unseren Caritasverband steuern wollen. Aus diesen strategischen Zielen formulieren und setzen wir operative Ziele, die wir mit unseren Mitarbeitenden verfolgen und unter der Prämisse einer nachhaltigen und dauerhaft wirtschaftlichen Tragfähigkeit umsetzen. Dazu gehört ebenfalls, dass unsere Mitarbeitenden in der Verfolgung unserer gesetzten Ziele die notwendigen Kompetenzen und Rahmenbedingungen erhalten, und die damit verbundenen individuellen und gemeinschaftlichen formellen und informellen Regeln eingehalten werden.

Als Führungskräfte bieten wir unseren Mitarbeitenden eine tragfähige Arbeitsbeziehung

Weil uns bewusst ist, dass menschliche Kommunikation ein ganzheitliches Geschehen ist, sorgen wir in unserem Führungsverhalten für eine tragfähige und belastbare Beziehungsebene mit unseren Mitarbeitenden, die uns erst eine konsequente und in der Sache klare Verfolgung unserer Ziele sowie aufrichtige Auseinandersetzung und Diskurs ermöglicht. Dies erreichen wir, in dem unsere je eigene Persönlichkeit transparent und authentisch für unser Umfeld erkennbar ist. Was uns wichtig ist und welche Werte wir in unserem beruflichen Umfeld realisieren wollen, reflektieren wir regelmäßig in geeigneten Formaten für uns selbst und unter den Führungskräften auf der Basis eines christlichen Menschenbildes und gleichen so unsere persönlichen und trägerbezogenen Werte mit artikulierten oder vermuteten Werten unserer Mitarbeitenden ab.

### **Als Führungskräfte sind wir feedbackfähig**

Für eine gelingende Arbeitsbeziehung zu unseren Mitarbeitenden sind wir glaubwürdig und kritikfähig. Wir sind in der Lage, Feedback zu geben und Feedback zu erhalten. Das ist für uns die Grundlage für eine im besten Sinne verstandene Fehlerkultur. Wir kommunizieren beim Feedback in Ich-Botschaften und vermeiden etikettierende und von vornherein bewertenden Zuschreibungen unseres Gegenübers. In der Auseinandersetzung schaffen wir so den je nach Kontext erforderlichen und möglichen Raum für einen echten und tragfähigen Diskurs. Zur Glaubwürdigkeit gehört für uns auch, in einem Feedback konstruktive und umsetzbare Vorschläge und Erwartungen für anstehende und thematisierte Fragestellungen (Probleme, Konflikte, offene Fragen etc.) zu benennen. Als Führungskräfte haben wir durch diese Art der Kommunikation eine Vorbildfunktion und stellen damit für unsere Mitarbeitenden sicher, dass wir als Führungskräfte selbst Feedback erhalten können und kritikfähig sind und bleiben.

### **Als Führungskräfte sind wir teamkompetent und kooperationsfähig**

Sowohl in kleinen wie großen Teams, zwischen verschiedenen Teams und darüber hinaus ist das Ganze immer mehr als die Summe seiner Einzelteile. Als Führungskräfte tragen wir die Verantwortung dafür, dass die jeweiligen Stärken von Teammitgliedern oder verschiedenen Teams sich gegenseitig ergänzen und ausgleichen, und gleichzeitig erkannte Schwächen zu Lernfeldern der Mitarbeitenden werden. Das bedeutet, dass wir Teamentwicklung als Verantwortung für die Motivation, Entwicklung und Förderung von Menschen und Teams im Ganzen sehen. Wir verstehen uns selbst dabei als Teil eines Teams und zeigen auch an dieser Stelle unsere Sozialkompetenz als unverzichtbare Voraussetzung für unser Handeln als Führungskräfte. Mit einem solchen Verständnis von Teamfähigkeit wollen wir ausdrücklich die Entwicklung unserer Mitarbeitenden fördern und unterstützen und Innovationen und Kreativität ausdrücklich fördern.

### **Als Führungskräfte moderieren wir**

Nicht nur in unseren Teams und unter unseren Mitarbeitenden sind wir mit Widersprüchlichkeiten, Mehrdeutigkeiten und widerstreitenden Interessen konfrontiert. Auch darüber hinaus werden an uns Anliegen und Fragen herangetragen, denen keine einfache Antwort gegenübersteht. Nicht selten sehen wir uns im beruflichen Kontext auch mit handfesten Konflikten konfrontiert. Als Führungskräfte sind wir in solchen Situationen parteilich in der Wahrnehmung der Interessen des Trägers Caritasverband Wuppertal/Solingen. Wir bemühen uns als Führungskräfte in solchen Situationen um eine kontextbezogene und größtmögliche Überparteilichkeit in der Arbeitsbeziehung mit den Mitarbeitenden. Bei der Moderation von Konflikten suchen wir die kollegiale Beratung der Führungskräfte untereinander.

### **Als Führungskräfte kontrollieren wir auf Nachhaltigkeit und treffen Entscheidungen**

Als Führungskräfte kontrollieren wir in Wahrnehmung unserer Verantwortung, ob die vereinbarten Ziele noch stimmig und ob wir auf dem richtigen Weg sind. Wir überprüfen das Einhalten von vereinbarten Zielen, Regeln und Rahmenbedingungen und achten dabei auf eine der jeweiligen Sache angemessene Konsequenz und Wahl der Mittel zur Umsetzung der Interessen und Ziele unseres Verbandes.

Bei notwendigen Personalentscheidungen handeln wir klar und eindeutig in der Sache und gleichzeitig kontext- und situationsbezogen verbindlich und authentisch zur Person.