Für Leitungskräfte

Unser Führungsleitbild

VERTRAUEN
UNABHÄNGIGKEIT
KOOPERATION
VORBILD
VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN
WERTSCHÄTZUNG
SELBSTBESTIMMUNG
LEISTUNGSBEREITSCHAFT
EIGENINITIATIVE
EINSATZFREUDE
VIELFALT
GLAUBWÜRDIGKEIT
GLEICHWERTIGKEIT
VERSTÄNDIGUNG

HTZ AFH

Führung gemäß unserem Leitbild

Als Führungskräfte identifizieren wir uns vorbehaltlos mit den Grundsätzen des Paritätischen.
Der Dienst am Menschen steht für uns im Mittelpunkt und ist Ziel unseres Handelns.

Führung

Führung bedeutet, in Erfüllung unserer Aufgaben verantwortungsbewusst zu planen, zu entscheiden und Aufträge zu erteilen, dabei stets in gebotener Weise zu informieren, wo angebracht, zu delegieren und unsere Aufgabenerfüllung zu kontrollieren.
Wir pflegen einen kooperativen Führungsstil, der verlangt, auf die unserer Leitung anvertrauten Menschen eingehen und mit ihnen umgehen zu können.

HTZ AFH

Wer führt, ist Vorbild

Als Führungskräfte zeigen wir ein hohes Maß an Einsatzfreude, Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative und können diese deshalb von allen anderen Menschen verlangen, die zusammen mit uns an der Aufgabenerfüllung des HTZ mitwirken.

Offener, höflicher, aber auch einfühlsamer Umgang mit unseren Mitarbeitern schafft Glaubwürdigkeit und Vertrauen in die Führung.

HTZ AFH

Delegation

Als Führungskräfte delegieren wir, soweit angemessen, Aufgaben und die damit verbundene Teilverantwortung an unsere Mitarbeiter, wobei wir unsere Aufträge präzise und verständlich zu formulieren und die zu erreichenden Ziele zu definieren haben.

Information der Mitarbeiter

Als Führungskräfte sind wir uns bewusst, dass die unserer Führung anvertrauten Menschen sich nur dann mit ihrer Aufgabe identifizieren und in Erfüllung ihrer Aufträge selbständig handeln werden, wenn wir stets umfassend und sachbezogen informieren.

HTZ AFH

Umgang mit Konflikten

Wir achten die unter unserer Führung arbeitenden Mitarbeiter nach dem Grundsatz der Gleichwertigkeit.

Im Falle von Auseinandersetzungen arbeiten wir die unterschiedlichen Standpunkte heraus, bewerten sie mit sachgerechter Kritik und führen sie einer sachlichen Verständigung zu. Gebotene Kritik sollte offen, aber auch förderlich und aufbauend sein; sie darf nicht Lob und Dank ersetzen, die Vorrang haben sollten.

Fehlerkultur

Fehler macht der Geschäftsführer/Vorgesetzte, das Lob bekommen die Mitarbeiter. Das ist die Außendarstellung.

Im Innenverhältnis reagieren Führungskräfte wertschätzend und auf der Sachebene auf Fehler ihrer Mitarbeiter. Die Gründe werden gemeinsam analysiert, um eine Wiederholung zu vermeiden.

Förderung der Mitarbeiter

Zu unserer Aufgabe als Führungskräfte gehört auch die gezielte Auswahl sowie die systematische Qualifizierung unserer Mitarbeiter im Rahmen unserer Personalentwicklung.

So wie wir uns selbst zu eigener Fortbildung verpflichten, ermuntern wir sie zur Weiterentwicklung ihres Wissens und Könnens. Wir erkennen ihre Leistungen an und zeigen ihnen Perspektiven auf. Wir fördern Teamarbeit, Flexibilität und Kreativität sowie die Fähigkeit, über die Grenzen der Aufgabenbereiche hinaus zu denken und zu handeln.

HTZ AFH

Leitbild Parität

www.paritaet-rps.org/der-verband/wir-ueber-uns/unser-leitbild/

HTZ AFH