

# Für Führungskräfte

## Unsere Führungsgrundsätze



A word cloud of leadership principles in various colors and sizes. The words are arranged in a cluster, with some overlapping. The colors include yellow, blue, green, and orange. The words are: VERTRAUEN, UNABHÄNGIGKEIT, KOOPERATION, VORBILD, VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN, WERTSCHÄTZUNG, SELBSTBESTIMMUNG, LEISTUNGSBEREITSCHAFT, EIGENINITIATIVE, EINSATZFREUDE, VIelfALT, GLAUBWÜRDIGKEIT, VERSTÄNDIGUNG, and GLEICHWERTIGKEIT.

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

# Führung gemäß unserem Leitbild

---

Als Führungskräfte identifizieren wir uns vorbehaltlos mit den Grundsätzen des Paritätischen. Soziale Teilhabe 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 ein- und mit ihnen umgehen zu können.

## 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. Ein offener, respektvoller, aber auch einfühlsamer Umgang mit unseren Mitarbeitenden schafft Glaubwürdigkeit und Vertrauen in die Führung.

# Delegation

---

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

# Information der Mitarbeitenden

---

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.

# Umgang mit Konflikten

---

Wir behandeln alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden. Das ist die Außendarstellung.

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

# Förderung der Mitarbeitenden

---

Zu unserer Aufgabe als Führungskräfte gehört auch die gezielte Auswahl sowie die systematische Qualifizierung unserer Mitarbeitenden 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.