

1. Ziel/Zweck

Führen heißt in seiner ursprünglichen Wortbedeutung „Bewegung bewirken“.

Führung dient der Steuerung sowohl des Unternehmens als auch des Verhaltens der Mitarbeitenden. Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung bei der Umsetzung der Konzepte und Erreichung der Ziele des Unternehmens. Sie sind verantwortlich für die Qualität der Arbeit ihres Bereiches.

Kompetentes Führungsverhalten und ein partizipativ-kooperativer Führungsstil tragen zur Mitarbeitendenmotivation und KundInnenenzufriedenheit bei. Maßgebliche Führungsprinzipien sind das „Prinzip der Achtsamkeit“ und das „Prinzip der Tragenden Hand“.

Verbindliche und transparente Führungsrichtlinien grenzen Kompetenzbereiche klar ab und sichern einen reibungslosen Arbeitsablauf.

Die inhaltliche Weiterentwicklung von Führungsstrukturen sowie persönlichen Führungskompetenzen gehört auf allen Führungsebenen zu den Aufgaben des Unternehmens.

2. Geltungsbereich

- Für alle Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen

3. Begriffe/Abkürzungen

- keine

4. Beschreibung des Standards

Betriebs- und Führungsstrukturen sind vorhanden, transparent und allen Mitarbeitenden sowie KundInnen bekannt. Das Organigramm bildet diese Struktur stets aktuell ab.

Regelmäßige Dienstbesprechungen, Mitarbeitendengespräche sowie Informationsschreiben stellen Transparenz und Austausch zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen sicher.

Informationswege werden regelmäßig auf Effizienz überprüft und ggf. angepasst.

Aufgaben werden verbindlich und angemessen delegiert und überprüft.

Wesentliche Führungsrichtlinien sind im Leitbild wie folgt benannt:

- Partizipativ-kooperativer Führungsstil
- Offene Kommunikation und Informationsfluss
- Anregungen und konstruktive Kritik von Mitarbeitenden sind erwünscht.
- Respektvoller, wertschätzender und partnerschaftlicher Umgang
- Im Konfliktfall wird gemeinsam nach einer Lösung gesucht.
- Unvoreingenommenheit gegenüber Mitarbeitenden, besondere Fähigkeiten von Mitarbeitenden sind der Führung bekannt, werden berücksichtigt und gestärkt.
- Einbindung von Mitarbeitenden in Planungen, in Zweifelsfällen Entscheidung durch Leitung
- Strukturvorgaben für die tägliche Arbeit
- Nähe zur praktischen Arbeit und fachliche Unterstützung
- Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung
- Vertretung der Interessen unserer KundInnen, Beschäftigten und BesucherInnen auch in der Öffentlichkeit

Erstellung	Prüfung	Freigabe	

5. Mitgeltende Regelungen/Anlagen/Formulare

- Arbeitsrechtliche Bestimmungen
- Arbeitsvertrag
- Leitbild
- Gesamtkonzept
- Organigramm
- Betriebsvereinbarung Personalentwicklungsgespräch inkl. PEG-Bogen
- Probezeitreflexionsgespräch

6. Ansprechpersonen

- Jeweilige Vorgesetzte
- Betriebsrat

7. Interne Evaluation**ja/nein****Frequenz:** regelmäßig

Erstellung	Prüfung	Freigabe	