

FÜHRUNGSLEITBILD

Als Führungskräfte geben wir uns dieses Führungsleitbild, damit ein erfolgreiches und konsistentes Führungshandeln über alle Leitungsebenen hinweg gewährleistet ist. Wir sehen es dabei als einen dauerhaften Anspruch an uns selbst und unser Führungshandeln.

Führung trägt maßgeblich zur Verwirklichung unseres Leitbilds und zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit aller Mitarbeiter*innen und Arbeitsbereiche bei. Die wesentlichen Grundlagen bilden für uns Respekt, Offenheit und Vertrauen.

Führungskräfte sind Vorbilder. Als solche schaffen und leben wir in unserem Handeln und Verhalten eine Werteorientierung als konfessionell gebundener Arbeitgeber. Das Ziel unseres Führungshandelns ist es, den Mitarbeiter*innen Orientierung und Sicherheit zu geben, Lernprozesse zu ermöglichen und sie zu ermächtigen, Verantwortung für das eigene Tätigkeitsfeld und die gesamte cse auch in der Außendarstellung zu übernehmen.

Dabei geht es uns auch darum, die Kompetenzen und Interessen der Mitarbeiter*innen als Bereicherung wahrzunehmen, sie zu ermutigen, diese einzubringen und gemeinsam mit ihnen weiterzuentwickeln. Gleichzeitig verstehen wir uns als gemeinsam von- und miteinander Lernende.

In der cse führen wir anerkennend, vertrauensvoll, partizipativ, lernorientiert und nachvollziehbar. Unsere Mitarbeiter*innen möchten wir fördernd und fordernd begleiten. Das bedeutet für uns vor allem:

 AUSRICHTEN	= Ziele definieren und überprüfen
 ENTWICKELN	= Stärken erkennen, Ressourcen nutzen und ausbauen
 COACHEN	= Entwicklung begleiten
 ERMÖGLICHEN	= Unterstützung geben
 ERMÄCHTIGEN	= Fehler-Lern-Strategien implementieren
 BESTÄTIGEN	= Anerkennung zeigen
 VORLEBEN	= Fairness und Loyalität erlebbar machen

Als Führungskräfte haben wir einen Informationsvorsprung. Wir informieren und kommunizieren daher regelmäßig über Maßnahmen und Entwicklungen in der gesamten cse und tragen so zur Identifikation mit unserer Organisation und dem eigenen Tätigkeitsfeld bei. Das bildet auch die Basis dafür, gemeinsam Ideen für innovative, neue Angebote zu entwickeln.

Auf dieser Grundlage werden regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche geführt und dokumentiert.

Die einzelnen Führungsaufgaben werden in Funktions- und Stellenbeschreibungen genauer benannt. Dabei sollen die Anforderungen der einzelnen Arbeitsfelder berücksichtigt und insbesondere die Führungsspannen handhabbar bleiben.