

Die Führungsgrundsätze der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

(Stand: März 2019)

Die Evangelische Stiftung Alsterdorf und ihre Gesellschaften bauen auf die Leistungsfähigkeit, die Innovationskraft und die Motivation ihrer Mitarbeitenden. Sie zu erhalten und zu fördern ist die Aufgabe des Unternehmensverbunds und seiner Führungskräfte.

Jeder Mensch ist frei.

Seine Freiheit haben wir immer als vorrangiges Merkmal im Blick.

- Unsere Mitarbeitenden haben die Freiheit, sich jederzeit für das Unternehmen zu entscheiden und dort Aufgaben zu übernehmen.
Damit sie dabei erfolgreich sind, beschreiben wir ihre Aufgaben klar und eindeutig.
- Unsere Mitarbeitenden nutzen ihre Handlungsfreiheit.
Dazu regeln wir eindeutig den jeweiligen Kompetenzrahmen.
- Unsere Mitarbeitenden haben die Freiheit, ihre Aufgaben kreativ zu erfüllen und neue Ideen umzusetzen.
Wir unterstützen ihre Kreativität, ermutigen sie zu neuen Ideen, akzeptieren und schützen ihre Handlungsspielräume.
- Unsere Mitarbeitenden haben die Freiheit, im Unternehmen ihre Meinung zu äußern.
Wir legen Wert auf gegenseitige Offenheit und fördern eine konstruktive Streitkultur.

Jeder Mensch trägt Verantwortung.

Wir sind uns stets unserer eigenen und der Verantwortung unserer Mitarbeitenden bewusst.

- Unsere Mitarbeitenden tragen in dem ihnen überlassenen Rahmen die Konsequenzen für ihr eigenes Handeln. Sie erhalten Anerkennung für Erfolge und stehen für Fehler ein.
Wir vereinbaren mit ihnen individuelle Ziele und bewerten mit ihnen gemeinsam das Erreichte.
- Unsere Mitarbeitenden sorgen sich um die eigene Entwicklung und Karriereplanung.
*Wir erörtern mit ihnen ihre Pläne, loten in Führungsgesprächen Potentiale und Grenzen aus und geben ggf. neue Impulse.
Nachfolge- und Organisationspläne kommunizieren wir transparent.*

Jeder Mensch denkt, fühlt und handelt selbstständig.

Wir erkennen seine Autonomie an und managen vielfältiges Handeln.

- Alle Beteiligten finden mit- und zueinander die Balance zwischen Eigeninitiative und Vorgaben, zwischen Eigen- und Unternehmensinteressen – zwischen dem ‚Ich‘ und dem ‚Wir‘.
Dazu vermitteln wir eine klare Aufbau- und Ablauforganisation und definieren eindeutige Delegationsstrukturen. Als Mittel der Kommunikation dienen vorrangig Gespräche und gemeinsame Reflexionen. Anweisungen und Anordnungen verwenden wir sparsam.
- Aufgaben zu delegieren, sie Mitarbeitenden anzuvertrauen, braucht Vertrauen.
Daher stellen wir sicher, dass Mitarbeitende ihre Funktion im vereinbarten Rahmen autonom ausführen können.
- Wer Leistung erbringt, übt Macht aus.
Wir fördern Leistung unserer Mitarbeitenden und geben damit bewusst Macht an sie ab.

Jeder Mensch ist ein Individuum.

Wir nutzen die Vielfalt und erkennen Unterschiede als Chancen.

- Unsere Mitarbeitenden verfügen über individuelle Stärken und Defizite.
Wir fokussieren unseren Blick auf ihre Stärken, fördern sie und nutzen sie für das Unternehmen.
- Gemeinsam lassen sich individuelle Stärken potenzieren.
Wir stärken Vernetzungen und Teamarbeit, entwickeln und leben Kooperationsmodelle.
- Es besteht immer ein Unterschied zwischen der einzelnen Person und ihrer Aufgabe.
Wir bewerten allein die Ergebnisse, nicht den Menschen.

Jeder Mensch verdient Respekt.

Wir achten die Individualität des anderen.

- Unsere Mitarbeitenden erbringen in ihrem Rahmen und nach ihren Möglichkeiten Leistungen für das Unternehmen.
Wir bewerten diese Leistungen und erkennen sie an.
- Mitarbeitende verfügen über unterschiedlich ausgeprägte Leistungsfähigkeit.
Wir achten das Leistungsvermögen jedes Menschen und akzeptieren unterschiedliche Aufgabenstellungen und Kompetenzen.
- Individuen verhalten sich unterschiedlich.
Wir respektieren diese Unterschiede, soweit sie den Werteorientierungen des Unternehmens nicht widersprechen.
- Gegenseitiger Respekt, Verlässlichkeit und Berechenbarkeit ermöglichen Vertrauen.
Wir setzen Vertrauen in unsere Mitarbeitenden und in uns selbst.