



## FÜHRUNGSLEITBILD

### ... ANNEHMEN ... ANSTIFTEN ... BEWEGEN ... ERMUTIGEN ... ENTFALTEN ...

Als Beiräte, Vorstände und (Einrichtungs-) Leiter\*innen des Omse e.V. gestalten wir unser Leitungshandeln zielorientiert und ergebnisoffen, bewusst und dynamisch, innovativ und prozessorientiert im Sinne des Leitbildes.

Als Führungskräfte des Omse e.V. sind wir Vorbild für unsere Mitarbeiter\*innen. Wir bringen dies zum Ausdruck, indem wir die im Omse-Leitbild beschriebenen Werte leben und in der Wahrnehmung der Omse-Führungsprinzipien authentisch sind.

Auf folgende Punkte legen wir in unserem Leitungshandeln besonderen Wert.

#### 1. Identifikation mit dem Omse e.V.

- wir tragen Sorge, dass das Omse-Leitbild gelebt wird und geben uns Instrumente zur Qualitätssicherung
- wir bringen dafür eigene Ideen ein und greifen Impulse von innen und außen auf
- wir wägen sorgfältig ab, mit welchen neuen Ideen und Bedarfen wir uns befassen
- wir haben die gesellschaftliche Entwicklung im Blick und leiten relevante Bedarfe für uns ab

#### 2. Den Teamgedanken und „Wir-Faktor“ fördern

- die Mitarbeiter\*innen sind die wichtigste Ressource für den Omse e.V.
- wir sind verschieden und nutzen diesen Potentialmix
- wir fördern Teamentwicklung über gemeinsame Fragen/Themen/Arbeitsinhalte
- wir sehen Beziehungen als Voraussetzung für Teamentwicklung und ermöglichen Teamevents
- wir sind in unseren verschiedenen Rollen klar erkennbar und reflektieren die persönliche Ebene

#### 3. Mitarbeiter auswählen, unterstützen und fördern

- wir wählen unser Personal sorgfältig aus und begleiten Mitarbeiter\*innen während ihrer Einarbeitung besonders intensiv
- wir unterstützen die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter\*innen z.B. mit regelmäßigen Fortbildungen, berufsbegleitenden Ausbildungen, Omse-internen Wechsel in andere Arbeitsbereiche etc.
- wir nutzen die Potentiale unserer Mitarbeiter\*innen für die Gewinnung von Leitungsnachwuchs
- wir verstehen uns als „Lernort Praxis“ und stehen als Mentor\*innen für pädagogische Ausbildungen zur Verfügung
- wir führen jährliche Mitarbeiter\*innengespräche und vereinbaren Ziele
- wir geben den Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, sich Omse-übergreifend fachlich zu vernetzen und bieten Möglichkeiten für Fachberatung, Kollegiale Fallberatung und Supervision an
- wir feiern Erfolge gemeinsam mit unseren Mitarbeiter\*innen



#### **4. Gleichwürdig und im Dialog - Vertrauen schaffen und Vorbild sein**

- wir pflegen einen ehrlichen und offenen Umgang mit den Mitarbeiter\*innen sowie zwischen uns Führungskräften
- wir suchen das Gespräch, tauschen uns über Erwartungen aus und reflektieren uns selbst
- wir differenzieren zwischen persönlichen und sachlichen Anliegen

#### **5. Gemeinsam stark**

- unser Leitungshandeln ist durch den kooperativen Führungsstil geprägt
- wir geben uns eine Kompetenz-Matrix als Regelwerk der Verantwortlichkeiten
- wir beteiligen die Mitarbeiter\*innen entsprechend der Kompetenz-Matrix, erarbeiten Ziele und legen diese gemeinsam fest
- wir befähigen die Mitarbeiter\*innen, Mitwirkung der Eltern, Kinder und Schüler\*innen zu ermöglichen
- wir schärfen unser Bewusstsein für eigene Fähigkeiten und Aufgaben, gehen offen mit unseren Grenzen um und beachten dabei auch die der Mitarbeiter\*innen

#### **6. Gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen schaffen**

- wir sorgen für gesundheitserhaltende Arbeitsmittel und -umgebungen sowie Strukturen und Prozesse
- wir tragen dafür Sorge, dass Mitarbeiter\*innen mit ihren persönlichen Ressourcen achtsam umgehen.
- wir geben den Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit für Kollegiale Fallberatung und Supervision
- wir sehen das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als wirksames Instrument, die Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen zu erhalten und als Grundlage zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung

#### **7. Jede Kritik ist ein Geschenk**

- wir sind selbstkritisch und reflektieren die Ergebnisse unserer Arbeit
- wir gehen verlässlich und verbindlich mit Rückmeldungen von Mitarbeiter\*innen um
- wir geben uns ein transparentes Feedbackinstrument
- wir sehen kritische Rückmeldungen als Anlass/Chance für Entwicklung