



EDUARD-MICHELIS-HAUS
EINRICHTUNG FÜR SENIOREN
KURZZEITPFLEGE



Führungsgrundsätze

Wir.Leben.Gemeinsam.

Unsere Leitlinien sind:

Wir bieten älteren Menschen in einem christlichen Umfeld Geborgenheit und geben ihnen Hoffnung und Zuversicht.

Wir helfen den uns anvertrauten Menschen ihr Leben zu bejahen. Sie stehen im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns, unabhängig von Herkunft, gesellschaftlicher Stellung und Religionszugehörigkeit.

Wir setzen uns aus der Erfahrung unserer Arbeit für die Belange und Rechte dieser Menschen in Gesellschaft, Politik und Gemeinwesen ein.

Das Eduard-Michelis-Haus ist ein Ort des Lebens und des Sterbens; Sterben hat wie Leben hier seinen Platz.

Wir bilden eine Gemeinschaft auf der Grundlage christlicher Nächstenliebe, gegenseitigen Respekts und partnerschaftlichen Umgangs.

Wir leben und arbeiten in dieser Gemeinschaft und sehen in bereichsübergreifender Zusammenarbeit Chancen, wir praktizieren und fördern sie.

ANERKENNUNG

Anerkennung, Lob und Respekt sind für uns wichtige Grundlagen für ein gesundes Arbeitsumfeld. Unser Umgang miteinander ist geprägt durch gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung. Der Einzelne wird als Individuum mit seinen Stärken und Schwächen ernst genommen.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Wir sprechen Lob und Anerkennung für die geleistete Arbeit zeitnah aus.
- Wir sind für unsere Mitarbeitenden ansprechbar und geben ein glaubhaftes Feedback.
- Wir gehen wertschätzend und anerkennend miteinander um.

MOTIVATION

Wir sind davon überzeugt, dass die Motivation der Mitarbeitenden stark beeinflusst wird durch die Identifikation mit den Visionen, Werten und Zielen der Einrichtung und dem Grad der Information und Mitwirkung. Wir unterstützen die Eigenmotivation der Mitarbeitenden.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Wir vermitteln den Mitarbeitenden die Visionen und Werte der Einrichtung.
- Wir lassen die Mitarbeitenden teilhaben an der Entwicklung der Ziele.
- Wir lassen sie so weit wie möglich mitwirken an den Entscheidungsprozessen, die ihr Arbeitsfeld betreffen.
- Wir unterstützen sie mit wichtigen Informationen.

KONTROLLE

Selbst- und Fremdkontrolle sind für uns wichtige Instrumente zur Sicherung unserer Ziele und unserer Qualität. Wir betrachten Kontrolle als Chance der gezielten Rückmeldung, Reflexion und Standortbestimmung. Durch Kontrolle können Entwicklungen begleitet oder erforderliche Korrekturen erkannt und Veränderungen eingeleitet werden.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Wir arbeiten ein transparentes System der Überprüfung aus.
Die Instrumente und der Umgang damit sind den Mitarbeitenden bekannt.
- Die Ergebnisse der Kontrollen werden den Mitarbeitenden kommuniziert und erforderliche Korrekturen werden abgestimmt und umgesetzt.
- Die Mitarbeitenden erhalten ein zeitnahes und ehrliches Feedback.
- Die Mitarbeitenden werden aufgefordert, selbstkritisch die eigene Arbeit zu reflektieren.
- Die Mitarbeitenden werden ermutigt, sich gegenseitig im kollegialen Austausch auf positive wie negative Entwicklungen aufmerksam zu machen.

FEHLERKULTUR

Wir akzeptieren, dass Menschen Fehler unterlaufen. Bei der Bearbeitung steht die Ursachenforschung im Vordergrund, um für die Zukunft die richtigen Maßnahmen ableiten zu können. Niemand darf seine Fehler verbergen, erst der offene Umgang ermöglicht eine Zusammenarbeit und Kultur des gegenseitigen Lernens.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Wir erstellen eine Analyse des Ereignisses und leiten daraus individuelle und organisatorische Maßnahmen ab. Es geht um Ursachen des Fehlers!
- Häufige Fehler werden nachhaltig beseitigt, es wird mit den Mitarbeitenden konstant nach Verbesserungen gesucht.
- Wir vertrauen auf die Kompetenz der Mitarbeitenden bei der Beseitigung von Fehlerursachen.
- Wir lernen aus den Erkenntnissen und ziehen gemeinsam die erforderlichen Konsequenzen um uns weiter zu entwickeln, damit die Fehler zukünftig nicht mehr entstehen im Sinne einer lernenden Organisation.
- Entscheidungen sind transparent und nachvollziehbar.
- Mitarbeitende erhalten eine zeitnahe, sachlich begründete Rückmeldung.

RÜCKMELDUNG

Geleistete Arbeit der Mitarbeitenden wird von uns wahrgenommen und bewertet. Wir sichern den Mitarbeitenden eine regelmäßige Rückmeldung zu.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen mit den Führungskräften oder anlassbezogen erhalten Mitarbeitende eine offene Rückmeldung über ihre Stärken und Schwächen, über Entwicklungsperspektiven und aufgetretene Probleme.
- Anerkennung und Kritik sind konkret, konstruktiv und motivierend. Vereinbarungen für die Zukunft werden schriftlich dokumentiert, damit sie für alle Beteiligten nachvollziehbar bleiben.

KOMMUNIKATION

Kommunikation findet nicht nur statt über das gesprochene Wort, sondern auch über Mimik, Gestik oder das persönliche Auftreten. Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildrolle bewusst und praktizieren eine Kommunikation, die der jeweiligen Situation angemessen ist.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Jeder Mitarbeitende bekommt bei Bedarf ein Gespräch.
- Bei Zeitdruck werden Unterhaltungen in angemessenen Rahmen und mit genügend Zeit vereinbart.
- Kommunikationsregeln werden eingehalten (aktives Zuhören, ausreden lassen etc.) Stimmlage, Umfeld, beteiligte Personen etc. werden dem Anlass der Kommunikation angemessen gewählt.
- Persönliche Anliegen werden diskret und in einem ruhigen Umfeld besprochen
- Wir unterscheiden situationsspezifisch zwischen Kommunikation auf Sach- oder Beziehungsebene.

KONFLIKTBEWÄLTIGUNG

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und zum Leben und müssen daher aktiv angegangen werden. Erst wenn Konflikte benannt und bekannt sind, können sie bearbeitet werden. Konfliktlösung ist die Aufgabe aller Beteiligten.

Ziel ist eine einvernehmliche Konfliktlösung. Kann sie nicht erreicht werden, muss nach einer größtmöglichen Interessensabwägung eine Entscheidung getroffen werden.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Bei der Bewältigung von Konflikten werden alle Konfliktparteien mobilisiert und müssen aktiv mitwirken, damit dauerhafte, tragfähige Lösungen erzielt werden können.
- Ein Konfliktgespräch wird im Bedarfsfall moderiert.
- Die Führungskraft entscheidet über die geeigneten Maßnahmen zur Konfliktbearbeitung und stellt sicher, dass der Konflikt entschieden wird.

INFORMATION

Mitarbeitende müssen über Informationen verfügen, die erforderlich sind, um erfolgreich arbeiten zu können. Dabei gibt es eine wechselseitige Verantwortung, einerseits die relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen und andererseits aktiv die erforderlichen Informationen einzuholen.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Wir stellen den Mitarbeitenden die für sie und ihre Arbeit relevanten Informationen und Protokolle zur Verfügung.
- Darüber hinaus erwarten wir, dass sich die Mitarbeitenden aktiv die relevanten Informationen holen. Die Informationsquellen sind bekannt und zugänglich.
- Wir überprüfen den Informationsfluss stichprobenartig oder anlassbezogen.
- Es besteht eine Struktur, die die Informationsweitergabe sicherstellt (Wer muss wen, wann und worüber informieren?).

DELEGATION

Den Mitarbeitenden werden ausschließlich Aufgaben und Verantwortlichkeiten übertragen, die ihren Qualifikationen und individuellen Fähigkeiten entsprechen und zu deren Übernahme sie auch bereit sind. Der Delegationsgeber unterstützt die Mitarbeitenden, indem er die Fachaufsicht ausübt, die Ausführung regelmäßig überprüft und die Mitarbeitenden in der fachlichen Weiterentwicklung begleitet. Im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen und Verantwortungen handeln die Mitarbeitenden eigenverantwortlich.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Wir arbeiten nach einem festgelegten Delegationsschema.
- Wir stellen sicher, dass die Delegationsnehmer persönlich und fachlich für die Übernahme der Aufgaben geeignet sind.
- Das Weisungsrecht des Vorgesetzten bleibt bestehen.
- Bei Bedarf werden gesonderte Einarbeitung oder Schulung angeboten.

LERNEN UND ENTWICKLUNG

Wir erkennen die Fähigkeiten, Bedarfe und möglichen Potenziale unserer Mitarbeitenden und unterstützen sie bei der Weiterentwicklung. Wir erwarten, dass die Mitarbeitenden über aktuelles Wissen verfügen und sich eigeninitiativ weiterbilden. Wir erwarten darüber hinaus die Bereitschaft der Mitarbeitenden ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden und mit ihren Kollegen zu teilen. Wir nutzen die Potentiale unserer Mitarbeitenden, indem wir ihnen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten geben und damit anteilig unseren Bedarf an Fach- und Führungskräften decken.

Maßnahmen: Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden?

- Wir vereinbaren Bildungsziele und erstellen mit den Mitarbeitenden eine Fortbildungsplanung.
- Die Entwicklungsziele der Mitarbeitenden werden mit den Zielen und Bedarfen der Einrichtung abgeglichen und Maßnahmen vereinbart.
- Bei Neueinstellungen werden Bedarf und Bedürfnisse erfasst.
- Bei allen Mitarbeitenden werden regelmäßige (jähr.) Personalgespräche etabliert.
- Unsere Personalmaßnahmen berücksichtigen demografische Aspekte.
- Der Erfolg der Bildungsmaßnahme sowie die Weiterentwicklung der Fachlichkeit werden reflektiert und damit der Praxistransfer gesichert.



EDUARD-MICHELIS-HAUS
**EINRICHTUNG FÜR SENIOREN
KURZZEITPFLEGE**

Eduard-Michelis-Haus
Gildenstraße 64 , 45964 Gladbeck
Telefon (0 20 43) 276 0
Telefax (0 20 43) 276 180
info@eduard-michelis-haus.de
www.eduard-michelis-haus.de



STIFTUNG DER
ORDENSGEMEINSCHAFT
DER SCHWESTERN VON DER
GÖTTLICHEN VORSEHUNG/
DEUTSCHE PROVINZ

TRÄGER:
EDUARD-MICHELIS-HAUS, GLADBECK

Hoppendamm 29, 48151 Münster