

Ich achte meine Mitarbeiter. + + Ich schaffe ein förderndes Umfeld. + + Ich führe resultatorientiert, transparent und situativ. + + Ich fördere Zusammenarbeit. + + Ich verdeutliche unseren Beitrag zum Unternehmenserfolg. + + Ich handle verlässlich. + + Ich bin Vorbild. + + Ich verantworte Entscheidungen und Handlungen. + + Ich achte meine Mitarbeiter. + + Ich schaffe ein förderndes Umfeld. + + Ich führe resultatorientiert, transparent und situativ. + + Ich fördere Zusammenarbeit. + + Ich verdeutliche unseren Beitrag zum Unternehmenserfolg. + + Ich handle verlässlich. + + Ich bin Vorbild. + + Ich verantworte Entscheidungen und Handlungen. + + Ich achte meine Mitarbeiter. + + Ich schaffe ein förderndes Umfeld. + + Ich führe resultatorientiert, transparent und situativ. + + Ich fördere Zusammenarbeit. + + Ich verdeutliche unseren Beitrag zum Unternehmens-

Führungsgrundsätze

Unser gemeinschaftliches Führungsverständnis und -verhalten

Gelebte Führung

Ein gutes Zusammenwirken aller Mitarbeiter im bundesweiten KfH-Netzwerk ist ein wesentlicher Beitrag zu einer umfassenden und erfolgreichen Patientenversorgung. Dabei nehmen die KfH-Führungskräfte eine entscheidende Rolle ein:

Sie tragen Verantwortung, agieren als Kommunikator, Gestalter, Motivator und Problemlöser. Durch ihren Führungsstil unterstützen sie maßgeblich die Arbeitsleistung jedes Einzelnen. Unsere Führungskräfte schaffen ein konstruktives Arbeitsklima und setzen sich für ein im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gesundheitserhaltendes Arbeiten ein. Ihr Führungsverhalten wirkt darüber hinaus positiv auf die Zusammenarbeit innerhalb der KfH-Führungsebene.

Die KfH-Führungsgrundsätze dienen den Führungskräften zur Orientierung. Mit den KfH-Führungsgrundsätzen als „Zielbild“ soll jede Führungskraft ihr eigenes Führungsverhalten und -handeln im KfH stetig reflektieren. So wird die KfH-Führungskultur erlebbar und kann sich Schritt für Schritt weiterentwickeln.

Die Führungsgrundsätze gelten verbindlich für alle Führungskräfte aller Führungsebenen.

Nur durch ein gemeinschaftliches Führungsverständnis und -verhalten und einen aktiven Führungsdialog stärken wir nachhaltig die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter sowie die Qualität der Patientenversorgung im KfH. Das Wissen und Können sowie das Engagement und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter bestimmen unseren gemeinsamen Arbeitserfolg: Gelebte Führung im Sinne unserer Führungsgrundsätze ist dafür maßgeblich.

Mit den KfH-Führungsgrundsätzen sprechen wir uns für eine wertschätzende Führungskultur aus.

Der KfH-Vorstand

Die acht Führungsgrundsätze

- Ich achte meine Mitarbeiter.
- Ich schaffe ein förderndes Umfeld.
- Ich führe resultatorientiert, transparent und situativ.
- Ich fördere Zusammenarbeit.
- Ich verdeutliche unseren Beitrag zum Unternehmenserfolg.
- Ich handle verlässlich.
- Ich bin Vorbild.
- Ich verantworte Entscheidungen und Handlungen.

Ich achte meine Mitarbeiter.

Ich achte meine Mitarbeiter und begegne ihnen wertschätzend.

Wie achte ich meine Mitarbeiter, mit welcher Haltung?

- Ich respektiere meine Mitarbeiter als individuelle Persönlichkeiten.
- Ich begegne meinen Mitarbeitern auf Augenhöhe.
- Ich nehme die Anliegen und Bedürfnisse meiner Mitarbeiter ernst.
- Ich begegne meinen Mitarbeitern unabhängig von der Situation mit Achtung und Respekt, z. B.:
 - intern und in der Öffentlichkeit
 - bei Erfolg und Misserfolg
 - in schwierigen Situationen
 - im Konflikt und bei Kritik
- Ich achte auf die psychische und physische Belastbarkeit meiner Mitarbeiter.

Wie begegne ich meinen Mitarbeitern wertschätzend?

- Ich nehme mir Zeit für meine Mitarbeiter.
- Ich höre aktiv zu und frage nach.
- Ich sehe die Leistungen meiner Mitarbeiter und erkenne sie an.
- Ich kenne die Aufgaben meiner Mitarbeiter.
- Ich nehme Probleme meiner Mitarbeiter wahr.
- Ich nehme meine Kontrollaufgabe mit einer offenen und konstruktiven Haltung wahr.
- Ich gehe mit den Fehlern meiner Mitarbeiter konsequent und lösungsorientiert um.

Ich schaffe ein förderndes Umfeld.

Ich schaffe ein Umfeld, in dem meine Mitarbeiter gefordert und gefördert werden, und unterstütze die Entfaltung ihrer Potenziale.

Wie fordere ich meine Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit?

- Ich richte an meine Mitarbeiter einen sach- und personenorientierten Anspruch und formuliere diesen wertschätzend.
- Ich erwarte von meinen Mitarbeitern die Bereitschaft
 - zu Veränderungen
 - sich an das bestehende Umfeld anzupassen
 - sich in funktionierende Strukturen zu integrieren
- Ich verlange meinen Mitarbeitern Leistung ab.

Wie fördere ich meine Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit?

- Ich fördere die Eigenverantwortlichkeit meiner Mitarbeiter.
- Ich fördere meine Mitarbeiter durch die Stärkung von Veränderungsbereitschaft und Kreativität.
- Ich verdeutliche meinen Mitarbeitern die Relevanz ihrer Aufgaben.
- Ich versetze meine Mitarbeiter in die Lage, die ihnen übertragenen Aufgaben heute und zukünftig erfüllen zu können.
- Ich fördere meine Mitarbeiter durch aufgabenorientierte Fort- und Weiterbildung bzw. durch Learning on the Job.
- Ich Sorge dafür, dass meine Mitarbeiter ihr erworbenes Wissen anwenden können.
- Ich fördere meine Mitarbeiter sowohl individuell als auch im Team.
- Ich begegne meinen Mitarbeitern offen und akzeptiere Unterschiedlichkeiten und besondere Talente.
- Ich schaffe für meine Mitarbeiter Perspektiven zu ihrer Weiterentwicklung auch dann, wenn sich zunächst wenig oder keine vertikalen Entwicklungsmöglichkeiten anbieten.

Wie unterstütze ich meine Mitarbeiter in der Entfaltung ihrer Potenziale?

- Ich gebe meinen Mitarbeitern den Freiraum und die Chance, ihre Potenziale entdecken und im Sinne des Unternehmens anwenden zu können.
- Ich kenne die persönlichen und fachlichen Stärken, Potenziale und Ziele meiner Mitarbeiter und nutze diese im Sinne des Unternehmens.

Ich führe resultat-orientiert, transparent und situativ.

Ich führe resultatorientiert, Sorge für die erforderliche Transparenz und beziehe meine Mitarbeiter situativ in Entscheidungen mit ein.

Wie führe ich resultatorientiert?

- Ich orientiere mich an Unternehmens- und Bereichszielen.
- Ich bespreche Ziele und vereinbare diese.
- Ich Sorge für Strukturen, die es ermöglichen, die persönlichen und materiellen Ressourcen bestmöglich zur Erreichung gemeinsamer Ziele zu nutzen.
- Ich führe Entscheidungen herbei und vertrete diese.

Wie schaffe ich die erforderliche Transparenz?

- Ich fördere den Dialog mit meinen Mitarbeitern, Vorgesetzten und anderen Unternehmensbereichen und -abteilungen.
- Ich mache Entscheidungsfindungen und Entscheidungen nachvollziehbar – sofern sie nicht vertraulich behandelt werden müssen.
- Ich berichte über aktuelle (Zwischen-)Ergebnisse.
- Ich gebe relevante Hintergründe, Informationen und Hilfen, damit Aufgaben verstanden und erfüllt werden können.
- Ich bin offen für Fragen.

Wie beziehe ich meine Mitarbeiter situativ mit ein?

- Ich schaffe durch Kommunikation eine gute Basis für Entscheidungen.
- Ich gebe meinen Mitarbeitern Freiräume auf dem Weg zum Resultat.
- Ich nehme Vorschläge und Meinungen auf und gebe meinen Mitarbeitern hierzu Feedback.
- Ich berücksichtige die Unterschiedlichkeit der jeweiligen Mitarbeiter und Situationen.

Ich fördere Zusammenarbeit.

Ich fördere die Zusammenarbeit im eigenen Team und mit anderen Unternehmenseinheiten.

Wozu ist Zusammenarbeit wichtig?

- Ich trage dazu bei, dass das Unternehmen von gemeinsam entwickelten Ideen und Lösungen profitiert.
- Ich trage durch bereichsübergreifende Zusammenarbeit dazu bei, Ziele effizienter zu erreichen und akzeptierte, nachhaltige Lösungen zu finden.
- Ich erreiche eine höhere Qualität und vermeide Fehler und Doppelarbeit.
- Ich entlaste meinen eigenen Bereich, indem ich auch das Know-how anderer Bereiche nutze.

Was macht Teamarbeit aus?

- Ich nutze die unterschiedlichen Fähigkeiten und Stärken meiner Mitarbeiter.
- Ich stelle eine klare Aufgabenverteilung sicher.
- Ich stelle notwendige Arbeitsmittel und Zeit für die Zusammenarbeit zur Verfügung.
- Ich fordere und unterstütze eine effiziente und resultatorientierte Zusammenarbeit.
- Ich Sorge für eine Atmosphäre von Zusammenhalt, Fairness, Offenheit, Toleranz und gegenseitiger Hilfe.
- Ich schaffe Anlässe und Strukturen für Austausch und gemeinsames Arbeiten.
- Ich fördere eine wertschätzende Kommunikation und konstruktive Konfliktbehandlung untereinander.
- Ich erkenne Konflikte und nehme mich ihrer an.

Was ist für eine Zusammenarbeit über den eigenen Bereich hinaus noch wichtig?

- Ich suche und fördere den Kontakt und die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Bereichen.
- Ich pflege die Teamarbeit der Führungskräfte untereinander.
- Ich baue Hindernisse in der Zusammenarbeit ab und löse Konflikte konstruktiv.

Ich verdeutliche unseren Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Ich verdeutliche meinen Mitarbeitern, welchen Beitrag wir zum Erfolg des Unternehmens leisten.

Was trägt zum Erfolg bei?

- Ich mache Erfolg möglich, indem ich Ziele verständlich kommuniziere.
- Ich mache meinen Mitarbeitern Gesamtzusammenhänge bewusst.
- Ich nutze die Kompetenz meiner Mitarbeiter für die Entwicklung von Lösungswegen.
- Ich trage Sorge dafür, dass alle meine Mitarbeiter wissen, wie sie zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen.

Wie kann ich unseren Beitrag zum Erfolg verdeutlichen?

- Ich erreiche, dass meine Mitarbeiter sich der Wechselwirkungen und Abhängigkeiten innerhalb des Unternehmens bewusst sind.
- Ich verdeutliche komplexe Sachverhalte, indem ich diese verständlich darstelle.
- Ich stelle den Teamerfolg innerhalb und außerhalb des Teams dar.

Ich handle verlässlich.

Ich handle verlässlich und kommuniziere offen und vertrauensvoll.

Worin besteht verlässliches Handeln?

- Ich Sorge für klare Ziele und entwickle eine Handlungsstrategie.
- Ich treffe klare interne und externe Vereinbarungen.
- Ich schaffe durch meine Kommunikation Handlungssicherheit für meine Mitarbeiter.

Wie fördere ich offene und vertrauensvolle Kommunikation?

- Ich schaffe eine Struktur und einen Rahmen für den vertrauensvollen Austausch mit meinen Mitarbeitern.
- Ich suche das formelle sowie informelle Gespräch.
- Ich pflege eine verantwortungsvolle Kommunikation, indem ich wichtige Vorgänge so weit möglich transparent mache und über Änderungen informiere.
- Ich rege meine Mitarbeiter zu Offenheit und Kritik an.
- Ich gehe mit der Offenheit meiner Mitarbeiter konstruktiv und vertraulich um.

Ich bin Vorbild.

Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst und stärke durch mein Führungsverhalten die Motivation und Orientierung meiner Mitarbeiter.

Was macht meine Vorbildfunktion im KfH aus?

- Ich bin als Vorbild authentisch – Übereinstimmung von Wort und Tat.
- Ich bin glaubwürdig und verlässlich.
- Ich halte Absprachen, Zusagen und Vereinbarungen ein bzw. erläutere mögliche Abweichungen.
- Ich halte Regeln und Normen der Organisation ein und beachte sie.
- Ich postuliere und praktiziere vorbildliches Verhalten.
- Ich bin gegenüber dem KfH loyal.
- Ich entwickle meine Führungskompetenzen weiter.
- Ich achte auf eine angemessene Kommunikation und zwischenmenschliches Verhalten.
- Ich bin offen für Veränderung und Entwicklung.

Wie stärke ich die Motivation und Orientierung meiner Mitarbeiter?

- Ich verdeutliche Strukturen, Rahmenbedingungen, Aufgabenstellungen und Regeln.
- Ich verschaffe meinen Mitarbeitern durch die Stärkung ihrer Orientierung Eigenständigkeit, Sicherheit, Freiraum und Ressourcen.
- Ich gebe meinen Mitarbeitern Informationen, damit diese eigenständig Zielvorgaben umsetzen können.
- Ich gebe meinen Mitarbeitern Feedback zu den durch sie erbrachten Leistungen und deren Nutzen für das Unternehmen.

Ich verantworte Entscheidungen und Handlungen.

Ich verantworte meine Entscheidungen und Handlungen und die meiner Mitarbeiter.

Worin besteht meine Verantwortung?

- Die Gesamtverantwortung für meinen Aufgabenbereich liegt bei mir.
- Ich treffe Entscheidungen resultatorientiert und mache meine Ziele transparent.
- Ich vertrete auch Fehlentscheidungen und Fehlhandlungen meiner Mitarbeiter.

Wie schaffe ich einen sicheren Rahmen für Entscheidungen?

- Ich verschaffe mir Klarheit über meinen Entscheidungsrahmen.
- Ich vereinbare den Entscheidungsrahmen meiner Mitarbeiter.
- Ich Sorge in einem angemessenen Zeitraum für Entscheidungen.
- Ich schaffe Entscheidungsgrundlagen, hinterfrage kritisch unterschiedliche Ansätze und suche nachhaltige Lösungen.

Wie schaffe ich Handlungssicherheit für meine Mitarbeiter?

- Ich kommuniziere die Entscheidungsbefugnisse meiner Mitarbeiter.
- Ich unterstütze meine Mitarbeiter bei ihrer Entscheidungsfindung.

Herausgeber:

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

Gemeinnützige Körperschaft

Martin-Behaim-Straße 20

63263 Neu-Isenburg

www.kfh.de

Mitglied des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbands

Gestaltung: F.A.Z.-Institut für Management-,

Markt- und Medieninformationen GmbH

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des KfH.

Druckstand: Januar 2017

Hinweis: Die verwendete maskuline Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer Frauen und Männer gleichermaßen.