

P – wie Profil, Anforderungsprofil einer diakonischen Leitungskraft

Als Führungskraft in der Diakonie muss man Profil haben und Profil zeigen. Doch welches Profil erwartet die Diakonie von ihren Leitungskräften?

In den Qualitätsstandards für Fort- und Weiterbildung von Leitungs- und Führungskräften sind sowohl das Grundverständnis von Führung und das Anforderungsprofil für Leitungskräfte enthalten.

In der folgenden Übersicht finden Sie die wichtigsten Themen bezüglich der Mitarbeitendenführung. Mit kurzen Denkanstößen zu jedem Thema können Sie Ihr Profil als Führungskraft reflektieren:

Mitarbeitende – sie ganzheitlich wahrzunehmen, ihre Bedürfnisse zu erkennen, sie anzuhören, sie als Teil des Unternehmens wertzuschätzen.

Rahmenbedingungen aushandeln, schaffen und sichern – angemessene Rahmenbedingungen (Arbeitsplatz, Material, Infos,...) für jeden Mitarbeitenden als Grundlage für ihre/seine Arbeit schaffen, damit sie ihre/seine und damit auch die Ziele der Organisation optimal erreichen können.

Transparenz und Nachvollziehbarkeit – Mitarbeitende rechtzeitig und zeitnah über Strukturen, Prozesse, Veränderungen und Entscheidungen zu informieren.

Motivieren und begeistern – den Sinn der Tätigkeit vermitteln, das Leitungsbild greifbar machen, eigene und fremde Ideen umsetzen, Loben, dankbar sein für die Leistung des Mitarbeitenden, Wertschätzung.

Innovation ermöglichen, fördern und steuern – die Phantasie und Kreativität der Mitarbeitenden wecken, fördern und nutzen, Offen sein für Neues, um Perspektiven zu entwickeln, die zu neuen Horizonten führen.

Dialogorientierte Teamführung – Gruppen moderieren, Gespräche führen, sich Zeit nehmen, Kommunikation steuern, Entscheidungen in Gruppen herbeiführen, Konflikte ansprechen, bearbeiten und lösen, Ansprechpartner sein.

Konflikte erkennen – sich ihnen stellen und damit ziel- und wertorientiert umgehen, Krisen und Probleme als Chance erkennen und nutzen. Hilfe annehmen können.

Selbstreflexion – Systematische Reflexion des eigenen Verhaltens und Handelns dient zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit (Wahrnehmung von Coaching-, Supervisionsangeboten, kollegialer Beratung), verantwortlicher Umgang mit den eigenen Stärken und Schwächen: Stärken zu stärken und Schwächen nutzbar zu machen, in Klarheit über die Erwartungen meines Vorgesetzten.

Arbeitszeit und Freizeit – Balance zwischen Nähe und Distanz zur Organisation wahren. Auf sich achten, sich rechtzeitig regenerieren, seine Kraftquelle kennen, regelmäßig auftanken.

Quelle: Anforderungsprofil für Leitungskräfte in diakonischen und sozialen Unternehmen

„Die wichtigste Stunde ist immer die Gegenwart, der bedeutendste Mensch immer der, der dir gerade gegenüber steht und das notwendigste Werk ist immer die Liebe.“
(Meister Eckhart)