



Unsere Führungsgrundsätze

Unsere Führungsgrundsätze: Jeder einzelne ist eine Selbstverständlichkeit, eigentlich. Aber hinterfragen wir uns selbst, kommen vielleicht als Antworten die Zweifel. Halten wir uns tatsächlich an diese Sammlung von Imperativen, an diesen Kodex fürs Führen? Wir hätten in den unzähligen Managementfibeln blättern, uns dort austauschbare Floskeln an Vorgaben kopieren und in eine Agenda mit Regeln zusammentragen können.

Und genau das wollten wir nicht – weil wir uns auf Besonderheiten berufen, die unsere DRK Kliniken Berlin ausmachen, abgeleitet aus den sieben Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung. Sie sollten Ihnen bekannt sein. Dieser tatsächlichen Einzigartigkeit sollten wir uns jederzeit bewusst sein – nicht nur die, die führen, denn sie bezieht sich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in und für unseren Verbund arbeiten. Unsere Führungsgrundsätze: Sie wurden ausgearbeitet von einer interdisziplinären, hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe – als Ergebnis unserer Führungskräfteveranstaltung im Mai 2022.

„Sieben“ ist eine besondere Zahl, sie bedeutet Ganzheit und Vollständigkeit, die Sieben umfasst alles. Unsere Führungsgrundsätze möchten wir jedoch nicht als statisch-unantastbar begreifen – wir verstehen diese eher als eine dynamische Sammlung an Normen, die wir kontinuierlich zu prüfen haben.

Die sieben Grundsätze

1. **Menschlichkeit**
2. **Unparteilichkeit**
3. **Neutralität**
4. **Unabhängigkeit**
5. **Freiwilligkeit**
6. **Einheit**
7. **Universalität**

Unsere Führungsgrundsätze



Ich gehe positiv auf meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu; ich integriere und wahre die Diskretion.



Ich kommuniziere respektvoll und in angemessener Form.



Ich formuliere meine Erwartungen klar.



Ich teile Visionen mit meinem Team und vermittele Ziele für den Verantwortungsbereich.



Ich treffe nachvollziehbare Entscheidungen.



Ich darf als Führungskraft Fehler machen und das gilt auch für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Ich gebe meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückmeldungen. Ich bin verlässlich und verbindlich.



Ich erkenne und fördere Potenziale der Teammitglieder und Sorge für eine ausgewogene Aufgabenverteilung im Team.



Ich interessiere mich für die Motivation meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Ich schaffe Zeit und Rahmen für regelmäßigen Austausch mit dem Team und im persönlichen Dialog.



Ich habe für die mir direkt zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein offenes Ohr und biete einen geschützten Gesprächsraum.



Ich stelle eine Atmosphäre für einen vertrauensvollen Meinungsaustausch her.



Ich bin dafür verantwortlich, dass sich mein Team als Team fühlt.



Ich ermutige meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Ich nutze Kommunikation zur Motivation meines Teams.



Ich sehe meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nehme jeden individuell wahr.