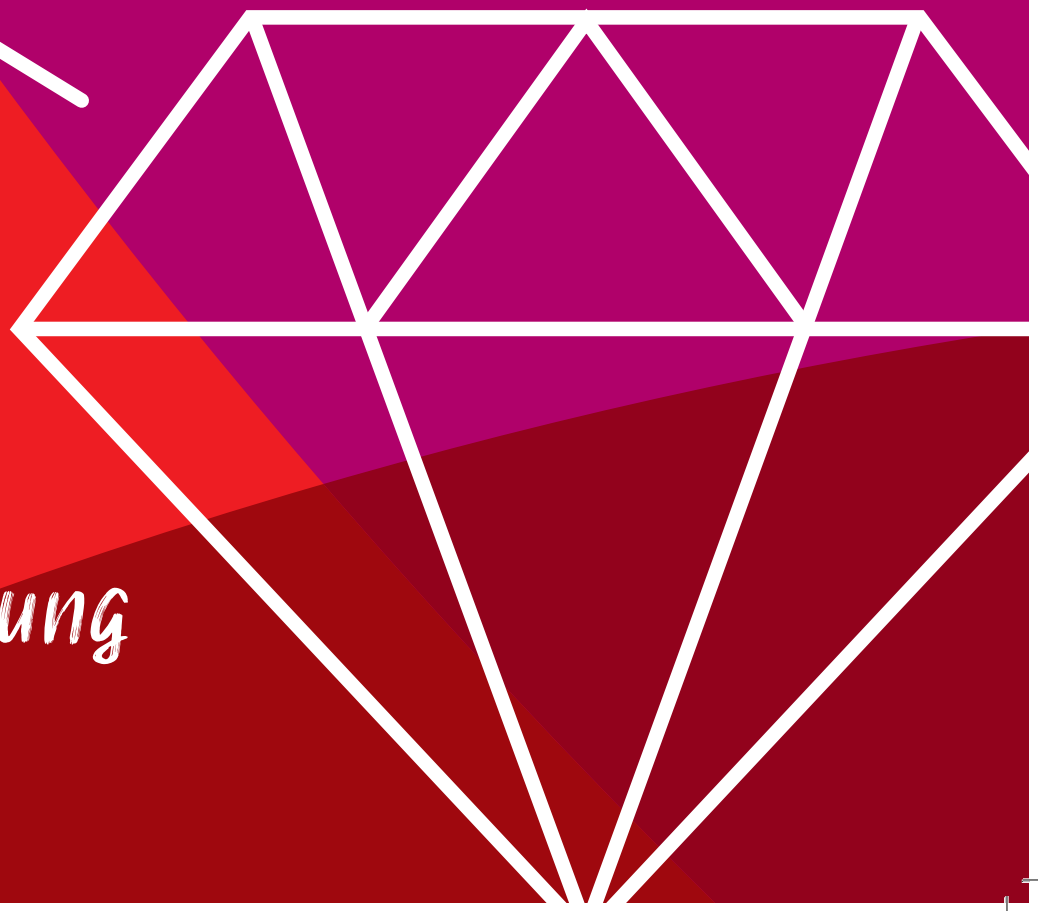
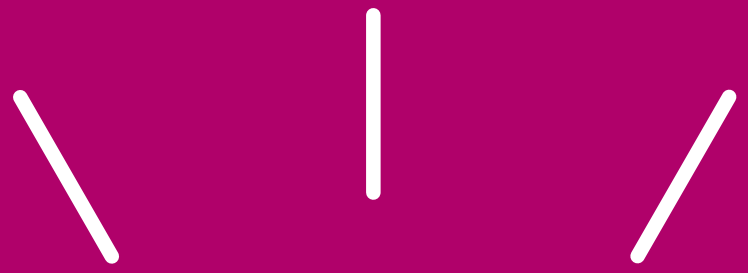




Sozialwerk

Leitbild für Führungskräfte



*Dienstleistung
Führung*



Einleitung

Im Jahr 2025 haben wir das Unternehmensleitbild des Sozialwerks „Natürlich wachsen“ überarbeitet. So wie in der Schöpfung natürliches Wachstum zu beobachten ist, wollen wir die Potentiale in all unseren fünf Handlungsfeldern suchen und fördern. Das betrifft die **Kundenorientierung**, den Bereich der **attraktiven Arbeitsplätze**, die **Organisation und Prozesse**, die **Wirtschaftlichkeit** und unsere **Kooperationen**. Alle Handlungsfelder sollen sowohl qualitativ als auch quantitativ weiterentwickelt werden.

Die meisten unserer Dienstleistungen werden nicht von Maschinen, sondern von Menschen erbracht. Folglich ist das erwünschte Wachstum eng mit der persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden verbunden. Motivier- te und qualifizierte Mitarbeitende sind eine Hauptvoraussetzung für die Erfüllung unserer Mission „Wir helfen Menschen“.

Diesem Ziel nähern wir uns auf verschiedene Weise. Wir schaffen das Bewusstsein für unser Leitbild – z.B. bei den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende. Die Rahmenbedingungen der Arbeit werden kontinuierlich optimiert. Dabei spielen der Arbeits- und Gesundheitsschutz oder das Qualitätsmanagement eine große Rolle. Auch die angemessene Entwicklung unseres Vergütungssystems ist uns ein Anliegen. Dabei orientieren wir uns an branchenüblichen Tarifverträgen.

Doch auch die individuelle Karriereplanung des und der Einzelnen soll nicht zu kurz kommen, sei es als fachliche Weiterentwicklung oder hin zu einer Führungsverantwortung. Dafür haben wir unsere Jahresgespräche mit dem Fokus auf Mitarbeiterentwicklung überarbeitet und mit einer breit angelegten Schulungsinitiative an unsere Führungskräfte weitergegeben.

Im nächsten Schritt haben wir im Handlungsfeld „Attraktive Arbeitsplätze“ gemeinsam mit allen Leitungsebenen des Sozialwerks dieses Leitbild für Führungskräfte entwickelt. Unabhängig von den verschiedenen Aufgaben messen wir diesem Leitbild für Menschen in Führungsverantwortung einen besonderen Wert und eine besondere Bedeutung bei.

Jede Leitungskraft trägt Verantwortung für ihr Team. Sie hat das Privileg, die Entwicklung der eigenen Abteilung zu gestalten und wichtige Wachstumsimpulse zu setzen. Sie ist Vorbild und Maßstab, an dem sich die Teammitglieder messen können.

Gleichzeitig sehen wir uns als Leitende ebenfalls in Verantwortung gegenüber der uns übergeordneten Leitungskraft und nicht zuletzt auch gegenüber Gott, als dessen Auftrag wir unsere Arbeit verstehen.



Dienstleistung

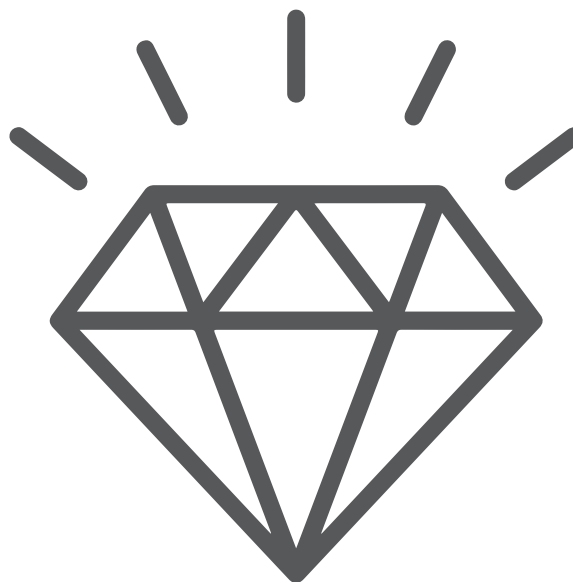
Führung

Eine wichtige Dienstleistung der Führungskraft ist die an ihrem Team. Jedes Mitglied im Team möchte gesehen, gefordert und gefördert werden. Dafür sind die Kommunikation im Team, die Anerkennung für geleistete Arbeit und die Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräche wichtig, aber auch Organisatorisches wie die Dienstplanerstellung. Dynamiken im Team sollen wahrgenommen, thematisiert und konstruktiv geleitet werden.

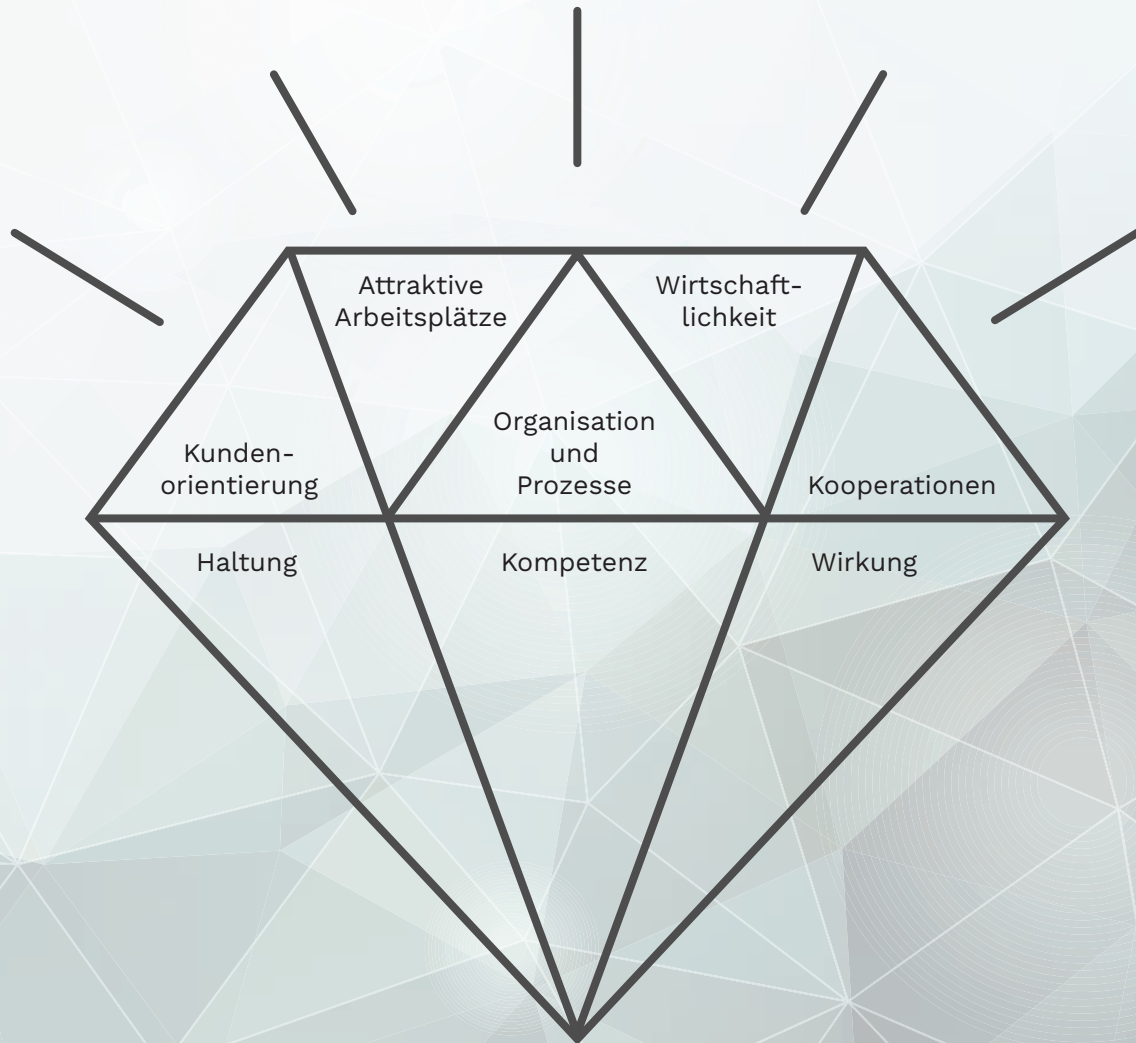
Der Diamant steht symbolisch für die Führungsaufgabe im Sozialwerk. Einerseits soll damit der besondere Wert für das Unternehmen gezeigt werden, andererseits schmückt die Führungsaufgabe die Leitungskraft wie ein Diamant den Fingerring. Jede Facette eines Diamanten wird mühsam geschliffen. So eignet sich die Führungskraft mit viel Einsatz Fähigkeiten für ihre Aufgaben an.

Allerdings kann ein Diamant aus sich heraus nicht strahlen. Nur, wenn das Licht auf ihn fällt und sich an den geschliffenen Facetten des Edelsteins bricht, erstrahlt er in ganzer Pracht.

Als christliches Unternehmen setzen wir darauf, dass Gott mit uns ist. Je mehr sich jede Führungskraft seiner Liebe und seinem Licht öffnet, desto mehr kommen ihre Möglichkeiten zur Entfaltung, und eine besondere Strahlkraft entsteht.



Dienstleistung Führung



Herleitung aus dem Leitbild des Sozialwerks

Das Führungskräfteleitbild erwächst aus dem Unternehmensleitbild. Deshalb finden sich in der Visualisierung des Diamanten sowohl die bekannten Handlungsfelder aus dem Leitbild als auch neue Aspekte, die aus der Führungsaufgabe im Unternehmen entstehen.

Bezogen auf die Handlungsfelder haben wir unser Selbstverständnis als Führungskräfte formuliert.

Selbstverständnis zu den Handlungsfeldern

Kundenorientierung: Ich kenne und erfülle mit meinem Team die Anforderungen unserer Kunden und Kundinnen.

Attraktive Arbeitsplätze: Ich schätze die Potentiale meiner Mitarbeitenden, fördere sie und setze sie zielgerichtet ein.

Organisation und Prozesse: Ich reflektiere und optimiere mit meinem Team kontinuierlich die Arbeitsabläufe.

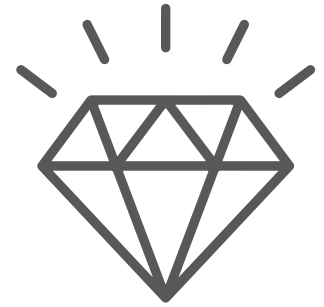
Wirtschaftlichkeit: Ich kenne die für mich wichtigen wirtschaftlichen Ziele und setze mich dafür ein, diese mindestens zu erreichen.

Kooperationen: Ich suche zur Erfüllung unseres Auftrags, wo nützlich und möglich, nach Kooperationen im Sozialwerk sowie in anderen fachlichen, politischen und kirchlichen Gremien und Einrichtungen.

Dazu kommen drei weitere Facetten der Führung im Sozialwerk:

Haltung - Kompetenz - Wirkung

Haltung – Kompetenz – Wirkung



Führung hat verschiedenen Facetten, die wir mit Haltung, Kompetenz und Wirkung benennen.

Die **Haltung** ist Basis der Überzeugungen jeder Führungskraft. Sie ist entscheidend dafür, wie sie ihre Rolle ausfüllt.

Kompetenz beschreibt die Fähigkeiten, die eine Führungskraft im Alltag braucht. Diese möchten wir zielgerichtet entwickeln.

Die **Wirkung** ist das Ziel einer guten Führungsarbeit. Idealerweise ist die Führungskraft Vorbild und Maßstab für andere.

Haltung:

Ich bin...

- ♦ Teil eines größeren Ganzen
- ♦ empathisch, wertschätzend und vertrauensvoll
- ♦ auf der Suche nach dem Schatz (am „Markt“, bei den Mitarbeitenden, in der Organisation)
- ♦ leistungsbereit, selbstbewusst und optimistisch
- ♦ begeisterungsfähig, ehrlich und transparent

Kompetenz:

Ich kann...

- ♦ mich reflektieren und Konflikte professionell lösen
- ♦ delegieren und Teammitglieder führen
- ♦ Herausforderungen analysieren und mich ihnen lösungsorientiert stellen
- ♦ Ressourcen kostenbewusst einsetzen
- ♦ Entscheidungen treffen, Verantwortung übernehmen
- ♦ verständlich kommunizieren
- ♦ neue Ideen entwickeln und umsetzen

Wirkung:

Ich schaffe...

- ♦ zufriedene Kunden und Kundinnen
- ♦ zufriedene und sich entwickelnde Mitarbeitende
- ♦ eine kreative Atmosphäre
- ♦ nachhaltige finanzielle Ergebnisse
- ♦ Vertrauen und Sicherheit
- ♦ Bindung von Mitarbeitenden und Kunden und Kundinnen
- ♦ neue Dienstleistungen
- ♦ neue Standorte

Fazit: Haltung und Kompetenz erzielen eine Wirkung.



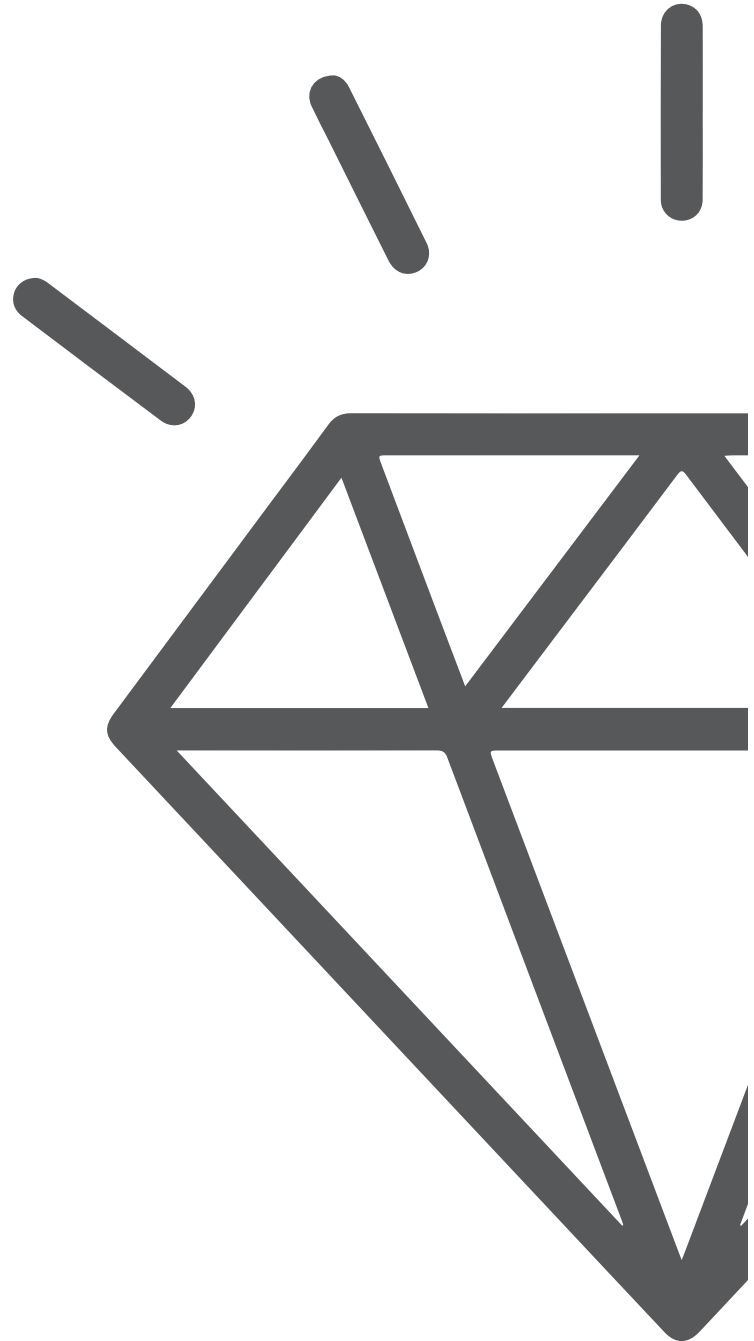


Der Entwicklungsprozess

Gemeinsam mit allen Führungskräften des Sozialwerks wurde dieses Leitbild erarbeitet. Damit ist gute Führung allerdings noch nicht umgesetzt. Hier beginnt die Arbeit an der Aufgabe, gute Führung zu etablieren – im Bild des Diamanten entspricht dies dem Veredelungsprozess. Dies geschieht, indem wir uns fortwährend an die Inhalte aus diesem Leitbild erinnern, sie im Führungsalltag **lebendig werden lassen** und durch wertschätzendes Feedback aneinander herausarbeiten und polieren.

Unterstützt wird dieser Prozess durch gezielte Fortbildungen und Trainings, die wir für Führungskräfte anbieten und die ganz praktische Handreichung und Kompetenzen vermitteln. Im Rahmen der Entwicklungs- und Feedback-Gespräche mit Teammitgliedern wird die Führungsaufgabe reflektiert.

Ob neu in der Führungsaufgabe oder als erfahrene Führungskraft: Gemeinsam erreichen wir, dass dieses Leitbild Wirklichkeit wird.



**Sozialwerk der
Freien Christengemeinde
Bremen e.V.**

Grambker Heerstraße 49
28719 Bremen

Tel.: 0421/64 900-0

Fax: 0421/64 900-380

www.sozialwerk-bremen.de

2. Auflage 2026

