

Die Führungsgrundsätze

1. Führung gemäß unserem Leitbild

Als Führungskräfte identifizieren wir uns vorbehaltlos mit den Rotkreuzgrundsätzen. Der Dienst am Menschen steht für uns im Mittelpunkt und ist Ziel unseres Handelns.

2. Führung

Führung bedeutet, in Erfüllung der Hilfsaufgabe des Roten Kreuzes verantwortungsbewußt zu planen, zu entscheiden und Aufträge zu erteilen, dabei stets in gebotener Weise zu informieren, wo angebracht, zu delegieren und unsere Aufgabenerfüllung zu kontrollieren. Wir pflegen einen kooperativen Führungsstil, der verlangt, auf die unserer Leitung anvertrauten Menschen eingehen und mit ihnen umgehen zu können.

3. Wer führt, ist Vorbild

Als Führungskräfte zeigen wir ein hohes Maß an Einsatzfreude, Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative und können diese deshalb von allen anderen Menschen verlangen, die zusammen mit uns an der Aufgabenerfüllung des DRK mitwirken. Offener, höflicher, aber auch einfühlsamer Umgang mit unseren Helfern und Mitarbeitern schafft Glaubwürdigkeit und Vertrauen in die Führung.

4. Delegation

Als Führungskräfte delegieren wir, soweit angemessen, Aufgaben und die damit verbundene Teilverantwortung an unsere ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter, wobei wir unsere Aufträge präzise und verständlich zu formulieren und die zu erreichenden Ziele zu definieren haben.

5. Information der Mitarbeiter

Als Führungskräfte sind wir uns bewußt, daß die unserer Führung anvertrauten Menschen sich nur dann mit unserer humanitären Aufgabe identifizieren und in

Erfüllung ihrer Aufträge selbständig handeln werden, wenn wir stets umfassend und sachbezogen informieren.

6. Konfliktregelung

Wir achten die unter unserer Führung arbeitenden ehrenamtlichen Helfer und hauptamtlichen Mitarbeiter nach dem Grundsatz der Gleichwertigkeit. Im Falle von Auseinandersetzungen arbeiten wir die unterschiedlichen Standpunkte heraus, bewerten sie mit sachgerechter Kritik und führen sie einer sachlichen Verständigung zu. Gebotene Kritik sollte offen, aber auch förderlich und aufbauend sein; sie darf nicht Lob und Dank ersetzen, die Vorrang haben sollten.

7. Förderung der Mitarbeiter

Zu unserer Aufgabe als Führungskräfte gehört auch die gezielte Auswahl sowie die systematische Qualifizierung unserer Helfer und Mitarbeiter im Rahmen unserer Personalentwicklung. So wie wir uns selbst zu eigener Fortbildung verpflichten, ermuntern wir sie zur Weiterentwicklung ihres Wissens und Könnens. Wir erkennen ihre Leistungen an und zeigen ihnen Perspektiven auf. Wir fördern Teamarbeit, Flexibilität und Kreativität sowie die Fähigkeit, über die Grenzen der Aufgabenbereiche hinaus zu denken und zu handeln.