

# Das personzentrierte Führungskonzept

Konrad Seidl  
Arbeiter-Samariter-Bund Gesellschaft für  
soziale Hilfen mbH, Bremen  
Fachtag „Es geht um mich...“- Netzwerktreffen  
Bremen, 28.9.2012

# Personzentriertes Führungskonzept

- Die **ASB – Gesellschaft für soziale Hilfen mbH** bietet derzeit 74 Plätze in **fünf Wohnhäusern** in den Bremer Stadtteilen Osterholz, Gartenstadt-Vahr und Sebaldsbrück an
- **Wohnhaus Osterholzer Dorfstraße** (16 Einzelzimmer in zwei Wohnbereichen)
- **Wohnhaus Walliser Straße** (13 Einzelzimmer in zwei Wohnbereichen)
- **Wohnhaus Ehrhorner Straße** (13 Einzelzimmer in zwei Wohnbereichen; 3 Einzimmer-Apartments)
- **Wohnhaus Vahrer Straße** (14 Einzelzimmer in drei Wohnbereichen)
- **Wohnhaus An der Kämenade** (12 Einzelzimmer in zwei Wohnbereichen; 3 Einzimmer-Apartments)

# Personzentriertes Führungskonzept

- Betreutes Wohnen mit 50 Plätzen
- Ambulantes Wohntraining mit sechs Plätzen  
wird derzeit aufgebaut)
- eine Tagesförderstätte mit 40 Plätzen
- Freizeitangebote
- Beratungsstelle zum Persönlichen Budget
- Familienunterstützung

# Personzentriertes Führungskonzept

- im Herbst 2001 eine bereichs- und häuserübergreifende zweitägige interne Fortbildung
- das Echo war außerordentlich positiv
- in der Folge wurde eine Projektgruppe ins Leben gerufen
- zwischen Herbst 2002 und Frühling 2003 wurde je ein Fortbildungstag mit allen Teams der Wohnbereiche sowie mit der Projektgruppe durchgeführt
- zudem wurden die Teams im Betreuten Wohnen und der Tagesförderstätte fortgebildet

# Personzentriertes Führungskonzept

- 2008 – Entwicklung eines internen Fortbildungskonzepts
- 2010 – alle Führungskräfte sind zum personzentrierten Konzept separat geschult worden
- 2010 – Beschluss ein personzentriertes Führungskonzept einzuführen und umzusetzen
- 2011 – Entwicklung von Führungsleitlinien durch Robin Wellner – Student des Internationalen Studiengangs für Pflege- und Gesundheitsmanagement an der Hochschule Bremen

# Personzentriertes Führungskonzept

- 2011 – die Führungskräfte haben die Führungsleitlinien hinsichtlich der Anforderungen der ASB-Gesellschaft für soziale Hilfen mbH geprüft und überarbeitet
- 2011 - das vorläufige Ergebnis ist an die Arbeiterteams zur Diskussion mit der Bitte ggf. Verbesserungsvorschläge einzubringen weitergegeben worden
- 2011 - daraufhin wurden die Führungsleitlinien nochmals verändert und schließlich verabschiedet
- 2011 - „Unsere Leitlinien des personzentrierten Führens“ sind verbindlich in das QM-Handbuch aufgenommen worden

# Personzentriertes Führungskonzept

Leitlinien des personzentrierten  
Führens der ASB-Gesellschaft für  
soziale Hilfen mbH

# Personzentriertes Führungskonzept

- **Personzentrierte Führungshaltung**

**Selbstkompetenz** – die Führungskräfte haben die Fähigkeit, sich selbstkritisch zu reflektieren und zu steuern.

**Sozialkompetenz** – die Führungskräfte haben die Fähigkeit, souverän, einfühlsam, respektvoll und konstruktiv mit Mitarbeitern umzugehen. Sie zeigen Interesse an der Arbeit der Mitarbeiter und Gesprächsbereitschaft.

**Akzeptanz und Wertschätzung** - die Führungskräfte nehmen die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter ernst. Sie vertrauen den Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter und machen deutlich, dass diese anerkannt und geschätzt werden.



# Personzentriertes Führungskonzept

- **Vorbild sein** – die Führungskräfte haben die Fähigkeit, die Werte und Ziele des personzentrierten Arbeitens vorzuleben. Sie nehmen ihre Aufgaben so gewissenhaft wahr, wie sie es von ihren Mitarbeitern erwarten. Sie haben einen positiven Kontakt zu den Kunden. Sie tragen Verantwortung für sie, unterstützen sie und stärken ihre Rechte.
- **Visionäre Führung** – die Führungskräfte haben die Fähigkeit, fachliche Inhalte, Entwicklungen und Orientierung zu vermitteln und die Mitarbeiter dafür zu gewinnen.

# Personzentriertes Führungskonzept

- **Fordernde Führung** – die Führungskräfte haben die Fähigkeit, die Entwicklung von Mitarbeitern durch die Übertragung von organisatorischer und inhaltlicher Verantwortung zu gestalten. Sie haben Erwartungen an die Mitarbeiter und machen diese deutlich.
- **Fördernde Führung** – die Führungskräfte haben die Fähigkeit, ein Arbeitsumfeld und –klima zu fördern, welches sich positiv auf die Entwicklung, Sicherheit und Entfaltungsmöglichkeiten von Mitarbeitern auswirkt. Sie unterstützen die Mitarbeiter bei Problemen und in Krisensituationen.

# Personzentriertes Führungskonzept

- **Führungsstil** – die Führungskräfte üben eine verlässliche und stabile Form der Führung aus. Sie erkennen Probleme, sprechen diese klar und offen an und üben konstruktive Kritik.
- **Zielorientierte Delegation** – die Führungskräfte haben die Fähigkeit, Verantwortung an die Mitarbeiter zu übertragen. Sie orientieren sich dabei an den Kompetenzen. Sie holen sich Rat und begründen Entscheidungen.

# Personzentriertes Führungskonzept

- **Mitarbeitergespräche** – Die Führungskräfte initiieren regelmäßige Mitarbeitergespräche, die vor allem auf Selbstreflektion der Mitarbeiter und deren Lösungskompetenzen basieren. Zielvereinbarungen werden gemeinsam für einen definierten Zeitraum festgelegt. Ein gegenseitiges Feedback über den personzentrierten Arbeitsstil beider Gesprächspartner wird gegeben.

# Personzentriertes Führungskonzept

## Aktueller Stand der Umsetzung

# Personzentriertes Führungskonzept

- mit den entwickelten Führungsleitlinien wurde im Rahmen mehrerer Leitungsbesprechungen intensiv gearbeitet
- Fragestellung war: Was heißt das nun konkret?
- Ergebnis der Diskussion war, dass zunächst die Mitarbeitergespräche der Führungskräfte neu gestaltet werden sollten
- im Focus der Mitarbeitergespräche stehen jetzt die Leitlinien des personzentrierten Führens

# Personzentriertes Führungskonzept

- die Umsetzung der Führungsleitlinien ist auch mitentscheidender Faktor bei der Leistungsbewertung und Personalentwicklung von Führungskräften
- die Führungsleitlinien können auch von den Mitarbeiterteams im Rahmen einer Supervision, z.B. bezogen auf das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten, genutzt werden => im Sinne der Verbesserung der Zusammenarbeit

# Personzentriertes Führungskonzept

## Nächste Schritte



# Personzentriertes Führungskonzept

- Konkrete Auswertung der Führungsarbeit anhand der Leitlinien des personzentrierten Führens => ggf. durch eine Projektgruppe mit der Fragestellung:  
Wie kann die personzentrierte Führungsarbeit nachhaltig gesichert und verbessert werden?
- Parameter entwickeln => inwieweit die Umsetzung der Führungsleitlinien mit der personzentrierten Arbeit vor Ort korrelieren bzw. diese positiv oder negativ beeinflussen
- Kundenbefragung

# Personzentriertes Führungskonzept

Fazit

# Personzentriertes Führungskonzept

- das personzentrierte Arbeiten in einem Unternehmen kann letztlich nur gelingen, wenn ein personzentriertes Führungskonzept vorhanden ist und dieses vom Führungspersonal verstanden und gelebt wird

# Personzentriertes Führungskonzept

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit