

Unser Leitbild.





Orientierung geben, Identität fördern, Sinn stiften

In früheren Zeiten waren Vorsteher oder Diakonissen lebendige Vorbilder in den Einrichtungen der Diakonie. Aber die Zeiten haben sich geändert und diese Funktion haben heute die Leitbilder übernommen.

Auch das Leitbild der Diakonie Michaelshoven soll Orientierung geben. Es bildet die Grundlage für die normative Ausrichtung der Diakonie Michaelshoven. Auch wenn es nicht als Vorschrift verstanden werden will, hat es dennoch verbindlichen Charakter.

Mit dem Leitbild wollen wir die Identifikation mit der Diakonie Michaelshoven und ihren Aufgaben fördern. Das Leitbild richtet sich an alle Menschen, die in Michaelshoven leben und arbeiten. Es soll zur Überprüfung des persönlichen und des unternehmensbezogenen Verhaltens anregen. Das Leitbild soll eine sinnerfüllte Arbeit fördern und Veränderungsbereitschaft sowie Problembewusstsein stärken.

Wir müssen unser Leitbild leben. Dazu gehört auch, dass wir über seine Aussagen ständig im Gespräch bleiben.

Auch wenn daher ein Leitbild immer irgendwie „im Fluss“ bleibt, hat es doch Elemente, die nur in sehr großen Zeitabständen diskutiert und verändert werden. Diese Elemente sind

- die Werte, die die Gemeinschaft für wichtig hält,
- der Auftrag, der die Begründung für die gemeinsame Arbeit ist, und
- die Vision, die den Zustand, den wir erschaffen wollen, beschreibt.

Diese drei Konstanten kumulieren in der Regel in einem zusammenfassenden und vor allem motivierenden Leitsatz ...



Ihre Birgit Heide

Ihr Dr. Stefan Ziegler

Mit Menschen Perspektiven schaffen.



... Mit Menschen Perspektiven schaffen

Unser Leitsatz beschreibt das grundsätzliche Ziel des Handelns im gesamten Unternehmen.

In allen Bereichen der Diakonie Michaelshoven geht es darum, für unsere Bewohner, Nutzer oder Kunden im Kleinen wie im Großen Perspektiven für zukünftige Lebensabschnitte zu schaffen.

Unser Leitsatz betrifft aber auch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die sich durch persönliche und berufliche Weiterentwicklung immer wieder neue Perspektiven eröffnen sollen.



christlich – kompetent – kommunikativ

Christlich wird häufig gleichbedeutend mit sozial oder karitativ bzw. diakonisch verwendet. Das ist auch durchaus möglich. Das Gebot der Nächstenliebe gehört zum Wichtigsten, was Christen aufgetragen ist. Aber Christ-Sein meint noch mehr: die Gottesliebe darf neben der Nächstenliebe nicht vergessen werden. Christen stiften durch ihr karitatives bzw. diakonisches Handeln nicht nur eine Beziehung zu ihrem Nächsten, sondern sie nehmen darin auch Bezug zu ihrem Glauben.

Kompetent sein heißt für uns, über Erfahrung und das notwendige Wissen und Können zu verfügen, um den Menschen, die zu uns kommen, in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen helfen zu können.

Kommunikativ sein heißt vor allem, Teilhabe zu ermöglichen und Gemeinschaft zu stiften. Von daher ist schon die alltägliche Kommunikation für ein soziales Unternehmen unverzichtbar.

Daneben tritt aber noch der individuelle Austausch zwischen unseren Kunden und unseren Mitarbeitern, mit dem Ziel, gemeinsam Lösungen für schwierige Lebenslagen zu finden und neue Perspektiven zu entdecken.





Wir sind für Menschen da, wann immer sie uns brauchen – mit Liebe und Kompetenz

Da-Sein für andere gehört zum Christ-Sein. Vom Gebot der Nächstenliebe leiten wir den Auftrag der Diakonie her. In Michaelshoven sorgen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagtäglich dafür, dass diese Zuwendung zum Nächsten in allen Arbeitsfeldern erfahrbar wird.

Maßstab und Motor unseres Tuns sind der Bedarf, die Erwartungen und Wünsche unserer Kunden, die unsere Kompetenz und unsere Zuverlässigkeit voraussetzen.



Die Diakonie ist der Ort, an dem Menschen in all ihrer Unterschiedlichkeit Heimat und/oder Unterstützung finden und ein selbstbestimmtes Leben führen können.

Eine Vision ist die Vorstellung eines Zustandes, den wir mit unserem Tun erschaffen wollen. Im Unterschied zu einem Ziel ist eine Vision nie messbar.

Unsere Ziele leiten sich aus der Vision der Diakonie Michaelshoven ab. Sie wird in den einzelnen Geschäftsbereichen entsprechend der jeweiligen Ziele und Aufgabenfelder noch weiter spezifiziert.

Anders als Auftrag und Werte ist eine Vision nicht dauerhaft vorgegeben, sondern wird in bestimmten Abständen überprüft.





Die Unternehmensgrundsätze bilden die Richtschnur für das tägliche Handeln aller Mitarbeiter der Diakonie Michaelshoven. Sie verdeutlichen unsere Werte und Ziele und beschreiben Anspruch und Maßstab unseres Tuns und unseres Miteinanders.

1. Vorbild sein und Verantwortung übernehmen

Wir alle stehen für die Wahrnehmung unseres Unternehmens nach innen und außen. Nur wenn wir uns vorbildlich verhalten, können wir auch erfolgreich sein. Führungskräfte tragen darüber hinaus Sorge für die Leistungsfähigkeit und Leistung ihrer Mitarbeiter und des Unternehmens. Sie stehen für alle Entscheidungen in ihrem Bereich ein.

2. Vertrauen schaffen

Vertrauen zwischen allen Mitarbeitern der Diakonie Michaelshoven ist die Voraussetzung für eine positive Zusammenarbeit. Vertrauen wird durch Offenheit, Geradlinigkeit und Integrität erreicht. Nötig ist dafür eine regelmäßige Kommunikation mit jedem Mitarbeiter und eine Haltung, die nicht nach Fehlern der Vergangenheit, sondern nach konstruktiven Lösungen sucht.

3. Sich auf Wesentliches konzentrieren

Niemand kann auf zu vielen verschiedenen Gebieten gleichzeitig erfolgreich sein. Konzentration bzw. Fokussierung ist der Schlüssel zu guten Ergebnissen. Für Führungskräfte kommt es besonders darauf an, sich auf Weniges, für die Erreichung der Ziele des Unternehmens Wesentliches, zu konzentrieren.

4. Das eigene Verhalten an Wirksamkeit orientieren

Wirksamkeit bedeutet, dass Mitarbeiter und Führungskräfte ihr Denken und Handeln konsequent auf das ausrichten, was die Organisation zur Erfüllung ihrer Aufgaben und zur Erreichung ihrer Ziele braucht. Demnach haben alle ihr Verhalten an Resultaten bzw. Ergebnissen zu orientieren.

5. Einen Beitrag zum Erfolg des Gesamtunternehmens leisten

Jeder Mitarbeiter hat einen Beitrag zum Erfolg des Gesamtunternehmens zu leisten – unabhängig von der jeweiligen Aufgabe und Spezialisierung. Führungskräfte sehen sich und ihre Aufgabe immer im Zusammenhang mit dem Unternehmen und suchen stets nach Lösungen, die den Gesamterfolg über partikulare Interessen stellen.

6. Mitarbeiter fördern und fordern

Mitarbeiter sollen nicht nur gefordert werden, sondern sie haben Anspruch auf Begleitung, Unterstützung und Förderung. Führungskräfte müssen ihr Wissen, ihre Erfahrung und ihre Position für den gemeinsamen Erfolg einsetzen. Um Motivation zu schaffen und Spitzenleistungen zu ermöglichen, machen sie die Erfolge der Mitarbeiter als solche kenntlich.

7. Positiv denken, Chancen sehen und ergreifen

Alle Mitarbeiter sollten, Führungskräfte müssen positiv bzw. konstruktiv denken. Wirksame Führungskräfte fragen daher auch bei noch so großen Problemen zunächst nach den darin liegenden Chancen, ohne dabei den Realitätsbezug zu verlieren. Diese Haltung setzt voraus, dass sich Führungskräfte selbst motivieren, weil sie Dinge verändern wollen, anstatt nur etwas festzustellen und passiv zu akzeptieren.

Die nachfolgenden Richtlinien für das Handeln und Verhalten der Mitarbeiter der Diakonie Michaelshoven beziehen sich auf die bestehenden Leitlinien und Handlungsgrundsätze. Sie sollen dem Einzelnen in der konkreten Situation des Arbeitsalltages Orientierung bieten.

Der Kodex spiegelt auch das Ziel des Kuratoriums und des Vorstandes der Diakonie wider, unternehmensweit ethische Normen zu stärken und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert.

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter ebenso wie für die Mitglieder des Vorstandes, des Kuratoriums, der Aufsichtsräte und der Mitgliederversammlung.



1. Konfessionalität

Die Diakonie Michaelshoven ist Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland. In Leitlinien und Satzung sind kirchliche Anbindung und christlich-evangelische Prägung beschrieben. Die Zugehörigkeit von Mitarbeitern zu anderen christlichen Kirchen oder anderen Religionsgemeinschaften wird selbstverständlich respektiert. Mitarbeiter, die anderen christlichen Kirchen oder anderen Religionsgemeinschaften angehören, enthalten sich jeder Werbung oder Missionstätigkeit für ihre Kirche oder Religionsgemeinschaft.

2. Mitgliedschaft in politischen Organisationen

Die Diakonie Michaelshoven begrüßt politisch demokratisches und gesellschaftsrechtliches, insbesondere karitatives und soziales Engagement ihrer Mitarbeiter. Mitarbeitende haben sich, sofern sie in diesem Bereich tätig sind, an den Werten und Handlungsgrundsätzen der Diakonie Michaelshoven zu orientieren und haben sich Aktivitäten, die damit nicht vereinbar sind, zu enthalten.

3. Faire Arbeitsbedingungen

Die Diakonie Michaelshoven ist ein sozial verantwortlicher Arbeitgeber und betrachtet engagierte Mitarbeiter als eine große Stärke. Die Grundsätze und Aktivitäten der Personalpolitik der Diakonie Michaelshoven tragen dazu bei, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie jedem Mitarbeiter die Möglichkeit zu beruflicher und persönlicher Entfaltung bieten.

Die Diakonie Michaelshoven ist darauf bedacht, allen Beschäftigten gleiche berufliche Chancen zu bieten und toleriert keine Diskriminierung oder Belästigung, gleich welcher Art. Deshalb verfolgen wir auch den Diversity-Ansatz „Perspektive Vielfalt“.

4. Sicherheit, Gesundheit

Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter, Kunden und Menschen, die in den Einrichtungen der Diakonie Michaelshoven leben und arbeiten oder von den Aktivitäten der Diakonie Michaelshoven in anderer Weise betroffen sind, haben höchste Priorität. Die entsprechenden Arbeitsanweisungen, Arbeitsverfahren und Sicherheitsgesetze sorgen für eine sichere Lebens- und Arbeitsumgebung.



5. Nachhaltigkeit

Die Diakonie Michaelshoven tritt für eine nachhaltige, zukunftsverträgliche Entwicklung des Unternehmens ein. Mitarbeiter sollen mit natürlichen Ressourcen sparsam umgehen und die Auswirkungen eventuell negativer Aktivitäten auf die Umwelt minimieren.

6. Schutz des Eigentums

Mitarbeiter der Diakonie Michaelshoven besitzen die gemeinsame Verantwortung, mit dem Eigentum der Diakonie Michaelshoven ordnungsgemäß und schonend umzugehen. Alle haben die Pflicht, das Eigentum der Diakonie Michaelshoven gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen.

7. Datenschutz

Die Diakonie Michaelshoven unterstützt und betreut in ihren Einrichtungen Menschen, deren Daten den Mitarbeitern zur Kenntnis gelangen. Hier handelt es sich in jedem Fall um Daten, die vor Missbrauch geschützt werden müssen. Dieser Schutz aller Bewohner-, aber auch sonstiger Personal- und Unternehmensdaten, obliegt jedem Mitarbeiter. Das Datenschutzgesetz der EKD und die damit in Zusammenhang stehenden weitreichenden gesetzlichen Regelungen sind unbedingt zu beachten.

8. Einwandfreies Geschäftsverhalten

Die Diakonie Michaelshoven ist überzeugt, dass ein fairer Wettbewerb den Interessen der Kunden am besten dient. Sie ist bestrebt, ihre Geschäfte aktiv, kompetent und an ihren Leitlinien und Handlungsgrundsätzen orientiert zu betreiben. In allen Geschäftsbereichen, in denen sie tätig ist, sind die geltenden Gesetze über Wettbewerb und Wettbewerbsbeschränkung zu befolgen.

Niemand darf sich auf unfaire Art und Weise Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten oder Mitbewerbern verschaffen.

9. Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften

Die Diakonie Michaelshoven ist bestrebt, ihre Geschäfte immer in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften durchzuführen. Die Diakonie Michaelshoven hat sich außerdem verpflichtet, den Diakonischen Corporate Governance Kodex anzuwenden.

Der Ruf der Diakonie Michaelshoven basiert auch auf der Einhaltung dieser Verpflichtung auf allen Verantwortungsebenen und hilft, den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

10. Interessenkonflikte

Ein „Interessenkonflikt“ besteht, wenn ein Mitarbeiter private Interessen am Arbeitsplatz verfolgt, die den Interessen der Diakonie Michaelshoven entgegenstehen. In Konfliktsituationen dürfen private Interessen nicht zulasten der Diakonie gehen. So dürfen z. B. Mitarbeiter auf Grund ihrer Position in der Diakonie Michaelshoven keine unangebrachten persönlichen Vorteile erhalten oder sich durch Zugang zu vertraulichen Informationen die Möglichkeit verschaffen, sich anderweitig persönlich zu bereichern.

Weiterhin ermutigt die Diakonie Michaelshoven die Mitarbeiter, in ihrem privaten Umfeld gemeinnützige Dienste zu leisten und sich für wohltätige Zwecke zu engagieren. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass alle externen Aktivitäten, selbst karitatives oder ehrenamtliches Engagement, nicht zu einem Interessenkonflikt führen und nicht in Widerspruch zu der Beschäftigung bei der Diakonie Michaelshoven stehen.

II. Umgang mit Geschenken

Die Diakonie Michaelshoven erbringt ihre Leistungen gegenüber ihren Kunden stets ohne Ansehen der Person und auf der Grundlage der einschlägigen Rechtsnormen und den darin enthaltenen Regelungen zur Annahme von Geschenken, Vergünstigungen usw.

Wir sind uns bewusst, dass uns manche Kunden, Angehörige oder andere aus Dankbarkeit und Zufriedenheit mit unserer Arbeit beschenken möchten. Deshalb informieren wir im Vorfeld über unsere Haltung und die gesetzlichen Bestimmungen und bitten, um unsere Mitarbeitenden nicht in schwierige Situationen zu bringen, von persönlichen Geschenken abzusehen. In Ausnahmefällen können geringwertige Aufmerksamkeiten angenommen werden, hierüber ist der Vorgesetzte/die Vorgesetzte zu informieren. Wir weisen bei diesen Gelegenheiten aber gern daraufhin, dass anstelle eines persönlichen Geschenks eine Spende für Zwecke der Diakonie Michaelshoven an unsere Stiftung *einfach helfen* möglich und willkommen ist.



Mitarbeiter der Diakonie Michaelshoven dürfen Geschenke und Einladungen oder andere Gefälligkeiten von Zulieferern nur innerhalb bestimmter Grenzen entgegennehmen.

Sie dürfen angenommen werden,

- wenn die einschlägigen, insbesondere steuerrechtlichen, Gesetze eingehalten werden und üblichen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen,
- wenn sie relativ selten erfolgen und
- wenn sie nicht übermäßig wertvoll sind.

Diese Geschenke dürfen nicht in Zusammenhang mit unmittelbar vorausgehenden oder nachfolgenden Geschäftsabschlüssen stehen.

Über die Entgegennahme von Geschenken ist der Vorgesetzte zu informieren.

12. Umgang mit den Medien

Im Namen der Diakonie Michaelshoven darf nur sprechen, wer dazu berechtigt ist. Anfragen von Vertretern der Presse, des Rundfunks oder des Fernsehens sind an den jeweiligen Vorgesetzten und an die Mitarbeiter der Unternehmenskommunikation weiterzuleiten. Spezifische Regelungen der Geschäftsbereiche sind zu beachten.

13. Anliegen oder Beschwerden

Wenn ein Mitarbeiter ein Anliegen oder Beschwerden im Zusammenhang mit den in diesem Kodex angeführten Punkten hat, sollte er sich unverzüglich an seinen Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden.

14. Verantwortung

Alle Mitarbeiter sowie die Mitglieder des Vorstandes, des Kuratoriums, der Aufsichtsräte und der Mitgliederversammlung sind verpflichtet, die in diesem Kodex angeführten Regeln zu befolgen. Verstöße gegen diesen Kodex führen zu Konsequenzen. In schwerwiegenden Fällen kann dies u. a. eine Amtsenthebung und Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses bedeuten.

