

Führungsleitlinien der Regenbogen Wohnen gGmbH



A photograph of three people (two men and one woman) smiling and working together at a table. A large, semi-transparent white circle is overlaid on the image, containing the text.

Exzellent

Unsere Kund*innen verdienen die beste Dienstleistung. Wir arbeiten für ihr Wohlergehen.

Menschen mit seelischer Beeinträchtigung erfahren in der Gesellschaft oftmals Ausgrenzung, Diskriminierung, Benachteiligung und Stigmatisierung. Wir setzen uns dafür ein, dass ihre Menschenrechte gewahrt bleiben und sie in ihrem Alltag ein hohes Maß an Lebensqualität zurückerlangen.

Was bedeutet dies grundsätzlich?

- Unser Führungshandeln orientiert sich vorrangig an den Menschen, ohne die es unser Unternehmen nicht gäbe.
- Als Dienstleister*innen unterstützen wir Kund*innen nur dann, wenn unsere Hilfe eingefordert wird.
- Regelmäßige Fortbildungen sichern unsere fachliche Qualifikation und bringen uns stetig auf den aktuellen Stand.
- Herablassendes oder abhängigkeitsförderndes Verhalten von Führungskräften wie von Mitarbeiter*innen wird nicht toleriert.

Was beachten Führungskräfte bei Regenbogen Wohnen in der täglichen Betreuungsarbeit?

- Wir sehen und achten die ganze Person und stellen ihre Talente und Ressourcen in den Mittelpunkt.
- Der Schutz der Privatsphäre ist für uns selbstverständlich.
- Die Interessen unserer Kund*innen werden gewahrt, auftretende Konflikte mit allen Beteiligten geklärt.
- Führungskräfte nehmen sich der Beschwerden und Anregungen von Kund*innen an: Wenn möglich, beheben sie die Ursachen gerechtfertigter Beschwerden, suchen Hintergründe für ungerechtfertigte Beschwerden und ziehen Grenzen, wenn die Belange von anderen ernsthaft gefährdet sind.



Vielfältig

Wir begeistern uns für Unterschiede und fördern Vielfalt.

Bei Regenbogen arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Biografien, Persönlichkeiten und Charakteren. Sie prägen die Wertvorstellungen im Umgang mit unseren ebenso einzigartigen Kund*innen. Auch die Unterschiede an unseren Standorten sowie unserer Angebotsformen beeinflussen das Zusammenwachsen bei Regenbogen zu einem gemeinsamen Ganzen.

Was bedeutet dies grundsätzlich?

- Interdisziplinäre Teams schaffen eine kooperative Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung.
- Bei uns finden Menschen jeglichen Alters, Geschlechts, jeglicher Herkunft, Religion, sexueller Identität, mit und ohne Behinderung einen Platz.
- Regionale Unterschiede unserer Standorte und die verschiedenen Angebotsformen sind Teil unseres Unternehmenskonzepts. Wir ziehen dennoch gemeinsam an einem Strang.

Wie fördern Führungskräfte Vielfalt bei Regenbogen Wohnen?

- Jede Berufsgruppe erfährt gleichermaßen Wertschätzung: Denn jede*r Mitarbeiter*in leistet einen zentralen Beitrag zur erstklassigen Begleitung und Versorgung unserer Kund*innen.
- Diskriminierendes Verhalten von Führungskräften und Mitarbeiter*innen wird konsequent geahndet.
- Die Kolleg*innen aller Standorte stehen im engen Austausch.
- Wir sind eine lernende Organisation, in der sich Mitarbeiter*innen entwickeln können.



Gemeinsam

Wir stehen füreinander ein und schaffen das Gefühl der Zugehörigkeit.

Den Sinn in der eigenen Arbeit zu erkennen, liegt nicht nur in der reinen Ausübung der Tätigkeit allein, sondern auch darin, sich als wirksamen Teil eines größeren Ganzen wahrnehmen zu können. Gemeinsames Handeln schafft Verbindung. Gemeinsam herausfordernde Situationen meistern, schafft Stolz.

Wie schaffen wir ein Wir-Gefühl, durch das alle füreinander einstehten?

- Gelebte Kollegialität lässt internem Konkurrenzdenken keinen Raum.
- Erfolge werden statt dem*r Einzelnen dem gesamten Team zugeordnet.
- Der Umgang im Team ist von einer freundlichen Atmosphäre und gegenseitiger Hilfsbereitschaft geprägt.
- Für alle Mitarbeiter*innen relevante Anliegen und Vorkommnisse werden transparent weitergegeben.

Was bedeutet das für Führungskräfte bei Regenbogen Wohnen?

- Alle Mitarbeiter*innen werden gleichbehandelt. Wir fördern die Chancengleichheit von Angehörigen benachteiligter Gruppen.
- Neue Mitarbeiter*innen sind willkommen und werden von den Kolleg*innen ins Team integriert.
- Die gerechte Berücksichtigung von Dienstplan- und Urlaubswünschen ist selbstverständlich.
- Solidarität, etwa durch das Einspringen im Krankheitsfall oder bei Unterbesetzung, zählt zur gelebten Kultur.

A close-up photograph of a person's hands painting a rainbow on a white sheet of paper. The person is wearing a red sweater. The background is slightly blurred, showing a wooden table and other art supplies. A large, semi-transparent white circle is overlaid on the image, containing text.

Vertrauensvoll

Wir schenken unseren Mitarbeiter*innen Vertrauen und sorgen somit für eine vertrauensvolle Atmosphäre.

Vertrauen ist Bringschuld: Identifizieren sich Mitarbeiter*innen mit den Werten ihres Arbeitgebers engagieren sie sich mit ihrem ganzen Können und Willen. Regenbogen eröffnet Mitarbeiter*innen im Gegenzug mit seinem ganzen Können und Willen sämtliche Möglichkeiten der Weiterentwicklung. Fehler sind Lernchancen – Querdenken erwünscht.

Wodurch wird Vertrauen gefördert und wie lässt sich eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen?

- Die Führungskräfte trauen allen Mitarbeiter*innen zu, die ihnen übertragenen Aufgaben verantwortungsvoll auszuüben.
- Wir übertragen nicht nur Verantwortung, sondern auch Entscheidungskompetenz.
- Wir geben zeitnah und kontinuierlich Rückmeldungen und unterstützen, wenn Mitarbeiter*innen nicht weiterkommen.
- Mitarbeiter*innen werden ermutigt, auch schwierige Aufgaben möglichst eigenständig zu lösen.
- Der identische Wissensstand aller Mitarbeiter*innen ist Grundlage für ihr gemeinsames Arbeiten.
- Aus gegenseitiger Vertrautheit und Verlässlichkeit entsteht höchste Integrität bei Mitarbeiter*innen wie Führungskräften.

Was bedeutet das für Führungskräfte bei Regenbogen Wohnen?

- Wir überprüfen regelmäßig unser Führungshandeln dahingehend, ob wir damit Vertrauen fördern.
- Führungskräfte gestehen Fehler ein und gehen mit Fehlern von Mitarbeiter*innen vertraulich um.
- Versprechen und Zusagen werden eingehalten.
- Vertrauensbrüche sind zu ahnden, um eine kollektive Störung des Vertrauens zu unterbinden.



Dialogisch

Wir kommunizieren offen und fair, geben Lob und Kritik.

Führungskompetenz setzt Kommunikationskompetenz voraus. Regenbogen lebt eine hierarchieübergreifende, offene und faire Gesprächs- und Informationskultur – konstruktives gegenseitiges Feedback zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften ist selbstverständlich.

Was muss gegeben sein, um im Dialog zu bleiben?

- Führungskräfte und Mitarbeiter*innen respektieren sich gegenseitig, sowohl als Menschen als auch in ihrer jeweiligen Rolle.
- Jeder Mensch verdient Wertschätzung für das, was er in das Unternehmen einbringt – unabhängig von seinem Hierarchiegrad.
- Information ist Bring- und Holschuld. Der stetige Austausch ist daher unabdingbar.
- Unterschiedliche Meinungen werden zugelassen und gehört.
- Lob und Kritik bieten Orientierungshilfe im beruflichen Alltag.
- Es gilt die Regel: Miteinander, nicht übereinander reden.

Worauf müssen Führungskräfte bei Regenbogen Wohnen achten?

- Führungskräfte bleiben sachlich, konstruktiv und handeln situationsbezogen und objektiv.
- Vertraulichkeit und Loyalität werden gelebt.
- Führungskräfte achten darauf, dass stets der Ton gewahrt bleibt.
- Informationen und Entscheidungen werden transparent kommuniziert.
- Die kollegiale Beratung stärkt Handlungen und Entscheidungen des*r Einzelnen.



Verantwortlich

Wir schaffen Freiräume und übertragen so viel Eigenverantwortung wie möglich.

Mitarbeiter*innen tragen zum Unternehmenserfolg bei, wenn sie ihre Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich erledigen. Nur wenn es Regenbogen gelingt, die Begeisterung und Motivation seiner Mitarbeiter*innen für die gemeinsame Sache zu fördern und zu erhalten, können die Unternehmensziele dauerhaft umgesetzt werden.

Wie schaffen wir Freiräume und fördern wir Verantwortung?

- Führungsverantwortung heißt, aktiv zu steuern und einzugreifen, wo nötig.
- Mitarbeiter*innen übernehmen ihrem Aufgabengebiet angemessene Eigenverantwortung.
- Mitarbeiter*innen können Neues ausprobieren und aus ihren Fehlern lernen.
- Mitarbeiter*innen und Führungskräfte entwickeln sich gemeinsam weiter: Je höher das Verantwortungsbewusstsein in der Organisation, desto mehr können Freiräume gegeben werden.

Was bedeutet das für Führungskräfte bei Regenbogen Wohnen?

- Führungskräfte klären Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.
- Sie delegieren sorgfältig und berücksichtigen individuelle Stärken und Fähigkeiten.
- Führungskräfte halten sich an vorgegebene Kompetenzrahmen und verweisen auf andere Verantwortungsträger*innen, sollten eigene Kompetenzen nicht ausreichen.

A close-up photograph of a person wearing a purple knit sweater, holding a light-colored teddy bear with green accents. The person's hands are visible, and the bear is being held in front of them. The background is slightly blurred, showing a patterned surface.

Verbindlich

Wir lassen auf Worte Taten folgen und verstehen uns als Vorbilder.

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Werte, Leitlinien und Ziele von Regenbogen umgesetzt werden. Verbindlich zu sein, bedeutet vorbildlich zu agieren.

Was heißt es, verbindlich und vorbildlich zu handeln?

- Aussagen und Entscheidungen sind bindend, Führungskräfte übernehmen Verantwortung für die Umsetzung.
- Entscheidungen der Geschäftsführung und der Leitungsrunden werden akzeptiert.
- Mitarbeiter*innen können sich an Führungskräften orientieren und werden dabei aktiv unterstützt, sich an Vereinbarungen zu halten.
- Mitarbeiter*innen sind an Planungen und Entscheidungen beteiligt.
- Geklärte Verantwortlichkeiten und konstruktives Feedback schaffen Verbindlichkeit für die Arbeit.

Was bedeutet das für Führungskräfte bei Regenbogen Wohnen?

- Damit die Mitarbeiter*innen genügend Zeit haben, ihre Aufgaben fristgerecht zu erfüllen, geben Führungskräfte rechtzeitig ihre Vorhaben bekannt.
- Wir überprüfen und ermahnen, wenn Fristen und Vorgaben nicht eingehalten werden und sorgen für Konsequenz.



Flexibel

Wir stellen uns mit vereinten Kräften
den gesellschaftlichen und individuellen
Veränderungen.

So dynamisch sich Gesellschaft und Menschen verändern, so anpassungsfähig müssen Unternehmen reagieren können. Um die Versorgung unserer Kund*innen dauerhaft sicherzustellen, bleibt Regenbogen beweglich – mit ganzer Kraft seiner Mitarbeiter*innen.

Wie verändern gesellschaftliche und individuelle Entwicklungen die Arbeit?

- Der enorme Mangel an bezahlbarem Wohnraum erfordert ein flexibles Belegungs- und Austrittsmanagement.
- Der Fach- und Führungskräftemangel führt zu Personalengpässen.
- Familiengründung und Erziehungszeiten verschieben Prioritäten der Einzelnen, die Arbeitsbereitschaft kann etwa sinken.
- Psychische Krankheiten nehmen bei Mitarbeiter*innen in den vergangenen Jahren zu.
- In Zeiten des Pflegenotstands übernehmen Mitarbeiter*innen Care-Tätigkeiten ihrer Angehörigen, wie die Pflege ihrer Eltern.
- Der Wunsch nach mobilem Arbeiten und individuellen Arbeitszeitmodellen wächst.

Was bedeuten die ständigen Veränderungen für Führungskräfte bei Regenbogen Wohnen?

- Wir versuchen, sowohl bestimmten Gruppen als auch Individuen bei der Planung unserer Aktivitäten, vor allem im Personaleinsatzplan, gerecht zu werden.
- Wir informieren uns selbst regelmäßig über Veränderungen und teilen unser Wissen.
- Wir akzeptieren, dass wir nicht alles wissen und in seiner Tragweite einschätzen können und vertrauen auf die Zusammenarbeit im Team.
- Wir halten mindestens einmal jährlich inne und reflektieren auf den verschiedenen Ebenen, ob unsere Aktivitäten zielführend sind und im Dienste unserer Kund*innen stehen.



Innovativ

Wir sind aufgeschlossen, Neues zu lernen
und uns weiterzuentwickeln.

Um Vorreiter zu sein und in unserer Branche neue Impulse zu setzen, sind wir bereit, uns zu verändern und offen für Neues sein. Wir bewahren das, was sich bewährt hat und fördern zugleich gezielt Innovationen im pädagogischen und organisatorischen Bereich unseres Unternehmens.

Welche Haltungen fördern innovatives und kreatives Denken?

- Experimentieren eröffnet neue Perspektiven.
- Jede noch so verrückt erscheinende Idee wird gehört.
- Kreativität und Druck stehen im Kontrast zueinander. Genügend Freiraum setzt Ideen frei.
- Mit Fantasie und durch das Ausprobieren lässt sich Gewohntes infrage stellen.

Was können Führungskräfte tun, um visionäre Ideen zu fördern?

- Die Interessen der Kund*innen und Mitarbeiter*innen werden in kreative Entwicklungsprozesse eingebunden.
- Vorschläge von Mitarbeiter*innen werden nicht bewertet, sondern als kreative Beiträge geprüft.
- Die Arbeitsatmosphäre vermittelt Offenheit für Neues.
- Führungskräfte ermuntern Mitarbeiter*innen, aus ihren Alltagsroutinen auszubrechen und unbekannte Lösungswege zu erproben.
- Die gelebte Fehlerfreundlichkeit in unseren Strukturen macht den Mitarbeiter*innen Mut zur Kreativität.



Regenbogen Wohnen gGmbH
Levelingstraße 10
81673 München
Telefon 089 – 46 16 98 3
Fax 089 – 46 16 98 50
www.regenbogen-wohnen.de
info@rebo-wohnen.de