

# FÜHRUNGSLEITBILD FÜR EINE GRÜNE ORGANISATION

Das Führungsleitbild richtet sich an alle Organisationen, die ihre Mitglieder in ihrer Vielfalt erkennen möchten und Basisdemokratie und Führung produktiv und kreativ zusammenführen wollen.

Informiertheit, Struktur, Transparenz, die Möglichkeit von Mitbestimmung und Verantwortungsübernahme spielen eine große Rolle.

Das Leitbild soll Handlungsanleitung und Orientierungshilfe für klare und effektive Entscheidungen sein sowie ein Auftrag an uns alle für ein gutes Zusammenarbeiten sein.

## 1. SELBSTMANAGEMENT

Führungskräfte handeln mutig und reflektiert, sie verstehen Führung als Dienstleistung an der Organisation.

- Führungskräfte übernehmen mutig Verantwortung, sie handeln nachvollziehbar, mit Integrität und auf Basis der Grünen Grundwerte.
- Führungskräfte holen regelmäßig Feedback ein, um voneinander und miteinander zu lernen.
- Sie bilden sich regelmäßig fort.
- Sie leben eine Kultur der Wertschätzung.
- Führungskräfte sind offen für begleitete Selbstreflexion und nutzen Coaching und Beratung.
- Sie nehmen Grenzen wahr und setzen Grenzen in Bezug auf ihre eigenen Ressourcen. Sie sind damit ein Vorbild für andere.
- Führungskräfte schlagen Leitideen vor, entwickeln sie gemeinsam mit der Partei und sorgen für ihre Umsetzung.

## 2. WILLKOMMENS-, WERTSCHÄTZUNGS- UND-ABSCHIEDSKULTUR

Führungskräfte achten auf eine Kultur der Wertschätzung innerhalb der Organisation – beim Willkommen, beim Aktivsein, beim Abschied.

- Politik bedeutet immer auch Wechsel von „Personal“, Gewinn oder Verlust von Mandaten, Funktionen & Positionen.
- Menschen, die wir innerhalb dieses Prozesses verlieren, gebührt Wertschätzung und Dankbarkeit. Menschen, die wir hinzugewinnen, haben Wissenstransfer und Unterstützung verdient.
- Führungskräfte achten darauf, dass Wissen und Erfahrung von ehemaligen Funktionsträger\*innen nicht verloren geht, sondern eingebunden bleibt – und sind auch gefordert, dies am Ende ihrer eigenen Funktion zu gewährleisten.
- Führungskräfte schreiten ein, wenn innerhalb einer Organisation einzelne Personen die Kultur der Wertschätzung nicht mittragen.

- Führungskräfte respektieren Meinungsvielfalt als Grundlage einer demokratischen Gesellschaft, leben demokratische Grundsätze und fordern ihrerseits proaktiv Respekt vor demokratischen Prozessen und Entscheidungen ein.

### 3. UNTERSTÜTZEN UND HERAUSFORDERN

Führungskräfte unterstützen Menschen bei der Entfaltung ihrer Potenziale, ermutigen und fördern sie, und fordern sie auch heraus.

- Führungskräfte haben Vertrauen in die Kompetenzen und das Know-How der Aktivist\*innen, Mitarbeiter\*innen und Mitglieder. Gleichzeitig erkennen sie Grenzen und benennen diese.
- Sie ermutigen und begleiten die Mitwirkenden in der Verwirklichung ihrer Ideen, sodass sie Freude an der politischen Arbeit haben.
- Sie geben ihr Wissen weiter – sowohl im Tagesgeschäft als auch im Fall der Übergabe von Funktionen: Damit stellen sie alle notwendigen Informationen zur Verfügung, sodass sich alle proaktiv einbringen können.
- Führungskräfte interessieren sich für laufende Vorhaben und Projekte und schaffen die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür.
- Schulungen und Informationsveranstaltung sehen sie als großen Nutzen, daher motivieren sie zum gemeinsamen Weiterlernen.
- Sie schaffen eine angemessene Fehlerkultur und sehen Fehler als Anlass für Verbesserungen.
- Führungskräfte erkennen und sprechen mutig an, wenn die Ziele der Organisation und einzelner Personen nicht übereinstimmen

### 4. TEAMARBEIT UND KOOPERATION

Führungskräfte unterstützen Teamarbeit und Kooperation.

- Führungskräfte erkennen und beachten Kompetenzen und Ressourcen von Teams und einzelnen Team-Mitgliedern.
- Sie arbeiten so, dass sie ersetzbar bleiben, d.h. teilen Informationen und binden andere -Personen ein.
- Sie schaffen Angebote, in Teams einzusteigen und selbstverantwortlich mitzuarbeiten.
- In den Teams sorgen sie für gute Kooperation durch Klarheit über Angebote, Rollen und Rahmenbedingungen.
- Führungskräfte achten auf Konflikte, sprechen sie an und sorgen für eine kreative und konstruktive Bearbeitung.
- Führungskräfte achten auf Gruppendynamik, Wertschätzung und eine gute Arbeitsatmosphäre innerhalb einer Gruppe. Diskriminierung und Ausgrenzung werden aktiv angesprochen und aufgearbeitet.

## 5. ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Führungskräfte sorgen für klare Entscheidungen und achten dabei auf Partizipation und Effizienz.

- Führungskräfte verantworten die Balance zwischen alleine getroffenen und kollektiven Entscheidungen, je nach politischer Notwendigkeit.
- Führungskräfte nehmen ihre Verantwortung, Entscheidungen zu treffen, mutig wahr: Sie erklären diese Entscheidungen und sind für Feedback offen.
- Entscheidungsprozesse werden nachvollziehbar gestaltet.
- Führungskräfte wissen, wie sie politische Themen und Ideen durch ein Team rückkoppeln, wann sie Vorschläge machen und wann sie einen gemeinsamen Prozess der Meinungsbildung starten.
- Führungskräfte tragen die Verantwortung, dass in ihren Bereichen zielführende Debatten- und Beteiligungsprozesse stattfinden und sie kommunizieren Möglichkeiten der Partizipation klar.
- Führungskräfte tragen gemeinsam getroffene Entscheidungen mit und setzen sie um, da sie gemeinsame Ziele vor persönliche stellen.
- Führungskräfte trauen sich auch „nein“ zu sagen, wenn es die Ziele und die Arbeitsfähigkeit der Partei erfordern.

## 6. KOMMUNIKATION NACH INNEN UND AUSSEN

Führungskräfte kommunizieren klar und abgestimmt.

- Führungskräfte verantworten sowohl die interne als auch die externe Kommunikation.
- Sie sorgen dafür, dass Informationen und Wissen für verantwortungsvolle Kommunikation zugänglich sind.
- Beschlossene Themen und Projekte werden motivierend nach innen und außen getragen.
- Führungskräfte behalten in ihrer Kommunikation nach außen den Fokus auf das Wesentliche und betten sie in die Gesamterzählung der Organisation ein. Sie tun das in hoher Eigenverantwortung und sind offen für konstruktives Feedback.
- Führungskräfte fördern wechselseitige, konstruktive Kritik, um Vertrauen und die Qualität der Kommunikation zu erhöhen. Unterschiedliche Meinungen sehen sie als Bereicherung.

## 7. STRATEGISCHES DENKEN UND STRATEGIEENTWICKLUNG – UMGANG MIT GESELLSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNGEN UND WERTEN

Führungskräfte handeln strategisch auf Basis der Grünen Grundwerte.

- Führungskräfte schaffen Verständnis für die gemeinsame Strategie.
- Sie sorgen für die notwendigen Ressourcen, um Strategiefindung zu ermöglichen.
- Sie motivieren und laden ein, am Strategieprozess mitzuarbeiten.
- Führungskräfte sorgen für eine klare und nachvollziehbare strategische Planung.
- Sie nutzen strategische Ziele, um sich zu orientieren und leiten ihre Entscheidungen davon ab.
- Sie achten darauf, dass die Strategie in der täglichen Arbeit nicht aus den Augen verloren geht.
- Sie achten auf regelmäßige Evaluierung und passen sie an realpolitische Situationen an.

