

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE DES MSAGD

Stand März 2016

1 Wir kommunizieren klar, offen, wertschätzend und zielgenau. Wir geben und nehmen Feedback. Wir achten auf Höflichkeit und Respekt.

Durch unklare Kommunikation und unklare Aufträge können in Organisationen Fehler, Demotivation oder schlechte Arbeitsergebnisse entstehen. Wir geben die Informationen zeitnah, umfassend und sachgerecht an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter, damit alle Beteiligten den gleichen Informationsstand haben. Wir formulieren sachbezogen und verständlich, damit sie in den Gesamtzusammenhang einbezogen werden können.

Feedback geben wir ehrlich, verständlich, anlassbezogen und wertschätzend. Wir holen uns aktiv Feedback zur Aufgabenerledigung und zum Führungsverhalten.

Wir handeln respektvoll und achten bei der Kommunikation auf höfliche Umgangsformen und eine entsprechende Sprache sowohl im Innen- wie auch im Außenverhältnis.

2 Wir ermutigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Klarheit und Verständlichkeit einzufordern.

Couragiertes Hinterfragen ist ausdrücklich erwünscht. Unklare Aufträge binden unnötig Ressourcen und demotivieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir geben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeitlich Raum für Fragen und Feedback, insbesondere in schwierigen Situationen.

3 Wir treffen und erläutern transparent und nachvollziehbar unsere Entscheidungen und setzen diese um.

Wir treffen sachgerechte, zeitnahe und klare Entscheidungen und tragen hierfür die Verantwortung. Wir erläutern sie den Beteiligten, damit diese die Entscheidungen verstehen und vertreten können.

4 Wir nehmen in unserer Führungsverantwortung sowohl die Aufgaben und Ziele als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick.

Gute Führung hat zwei Aspekte: Aufgaben- und Zielorientierung und Mitarbeiterorientierung.

Wir sichern die fachliche Zielerreichung bei ressortbezogenen wie auch ressortübergreifenden Vorhaben. Dabei berücksichtigen wir die vorhandenen Ressourcen und setzen eindeutige Prioritäten. Im Hinblick auf vorhandene Ressourcen betreiben wir aktiv Aufgabenkritik.

Bei der Aufgaben- und Zielerreichung setzen wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Fähigkeiten und Talenten entsprechend ein, damit sie gesund bleiben und motiviert gute Leistungen erbringen. Hierzu gehört auch die Klärung und Festlegung von Prioritäten, das Erkennen von Arbeitsspitzen, Belastungen sowie Über- und Unterforderungen.

Gute Führung wird situationsbezogen beiden Aspekten gerecht. Wir nehmen uns daher bewusst Zeit für Führung und fordern diese auch bei der Organisation ein.

5 Wir delegieren Aufgaben und Entscheidungen in verantwortungsvoller Weise.

Aufgaben und Entscheidungen, die für eine Delegation in Frage kommen, geben wir an die für die jeweilige Aufgabe zuständige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter weiter. Wir sorgen dafür, dass niemand unter- oder überfordert wird. Delegation von Aufgaben und Entscheidungen setzt Vertrauen in die fachliche Kompetenz der jeweils zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Dieses Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkt und fördert deren Motivation und Eigenverantwortung.

6 Wir fordern und fördern Leistungsbereitschaft und Leistungsstärke.

Eine moderne, zukunftsorientierte und damit dem stetigen Wandel unterliegende Verwaltung braucht fähige, motivierte und veränderungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir setzen und erfüllen hohe Leistungs- und Qualitätsmaßstäbe und überzeugen durch vorbildliche Leistung und vorbildlichen Einsatz. Wir würdigen die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wir beraten und unterstützen sie, erkennen ihre Potenziale, ihren Entwicklungsbedarf und ihre Lernbereitschaft und fördern sie.

7 Wir fördern Chancengleichheit und Gleichberechtigung und erkennen die Vorteile in der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Chancengleichheit und Gleichberechtigung muss in unseren Köpfen und Taten immer präsent sein, um Wirkung zu entfalten. Diskriminierungen treten wir aktiv entgegen.

Wir nutzen die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die damit verbundenen unterschiedlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Sachverhalte umfassend aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten und um damit gute Lösungen und innovative Ideen zu entwickeln (Diversity-Management).

8 Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und beruflicher Entwicklung und eine ausgewogene Balance zwischen Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Balance).

Wir sind uns der unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst. Wir berücksichtigen diese bei den täglichen Arbeitsabläufen und unseren Personal- und Organisationsentscheidungen; wir verhindern strukturelle Benachteiligungen. Wir nehmen unsere Verantwortung und Vorbildfunktion im Hinblick auf die Balance zwischen dienstlichen Anforderungen und persönlichen Bedürfnissen aktiv wahr.

9 Wir ermutigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich mit ihren Kompetenzen einzubringen und so an Entscheidungen mitzuwirken.

Wir entscheiden nicht autoritär, sondern nutzen die vielfältigen Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Entscheidungsfindung. Wir fördern das vernetzte Denken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Interesse auch an den Aufgaben und Zielen anderer sowie an neuen Aufgaben und unterstützen so den „Blick über den Tellerrand“.

10 Wir erkennen und klären Konflikte.

Ungelöste Konflikte können mit der Zeit zu immer größeren Problemen führen. Deshalb ist es notwendig, sich den störenden, internen und ressortübergreifenden Konflikten zu stellen. Wir wirken darauf hin, dass die Konfliktparteien den Konflikt so weit wie möglich selbst mittels konstruktiver Kritik und in einer wertschätzenden Art und Weise klären. Wenn es notwendig ist, unterstützen wir sie bei der Konfliktlösung. Dort, wo wir selbst Konflikte verursacht haben oder Teil eines Konfliktes sind, bemühen wir uns um eine Deeskalation und suchen nach einer sachorientierten Lösung.

11 Wir stehen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen Zuverlässigkeit und Sicherheit, um gut arbeiten zu können. Sie können dabei auf die Unterstützung, Rückendeckung, den Schutz und Respekts, gerade auch in Krisen und Konfliktsituationen, ihrer Vorgesetzten bzw. ihres Vorgesetzten vertrauen.

12 Wir sind bereit, zu unseren Fehlern zu stehen, um aus ihnen zu lernen. So sind wir Vorbild im Umgang mit Fehlern und ermutigen dadurch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Fehler zu erkennen, sie offen zu legen und sie zu einer Weiterentwicklung zu nutzen.

Wo Menschen zusammenarbeiten, passieren Fehler. Wichtig ist es, Fehler zu erkennen, die Gründe hierfür zu finden und sie lösungsorientiert zu beheben. Dies gelingt, wenn wir bei der Ursachenforschung Schuldzuweisungen vermeiden, Angst vor Sanktionen nehmen und als Vorbild zu eigenen Fehlern stehen. Nur wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Führungskraft vertrauen und ihr gegenüber die Fehler offenlegen, kann eine Fehleranalyse und -aufarbeitung gelingen. Fehler können dann so auch als Chance für die Weiterentwicklung der eigenen Person oder Organisation genutzt werden, damit in Zukunft weniger Fehler entstehen.