

Führungsgrundsätze im LRA Coburg

(Stand: Januar 2003)

Präambel

Grundsätze haben ein Idealbild im Blick, das im Alltag oft schwer zu verwirklichen ist. Dies gilt auch für die hier niedergelegten Führungsgrundsätze des Landratsamtes Coburg. Gerade deshalb sollten alle in ihrem persönlichen Verhalten bestrebt sein, sich an diese Ziele anzunähern.

Alle zwei Jahre ist der erreichte Stand der Umsetzung der Führungsgrundsätze in einer Mitarbeiterversammlung mit Workshopcharakter zu überprüfen.

A) Anforderungen und Eigenschaften von Führungskräften und Mitarbeitern

Um gemeinsam eine optimale Erfüllung der Aufgaben des Landratsamtes Coburg zu erreichen, bekennen sich die Führungskräfte und Mitarbeiter am Landratsamt Coburg zu einem grundsätzlich kooperativen Führungsstil, der jedoch den Anforderungen der jeweiligen Situation gerecht wird.

Das bedeutet, dass die Führungskräfte sich jeweils auf Personen und Sachverhalte einstellen und stets um ein vorbildhaftes Verhalten bemüht sind.

Mit Sozial- und Fachkompetenz sowie wirtschaftlichem Sachverstand organisieren und koordinieren die Führungskräfte ihren Aufgabenbereich und stimmen sich mit allen Beteiligten ab.

Sie sind in der Lage, komplexe Zusammenhänge aufzugliedern, Probleme zu erkennen und überschaubar zu machen.

Sie treffen zügig und mit Durchsetzungsfähigkeit Entscheidungen im Bewusstsein und unter Abwägung möglicher Konsequenzen.

Als loyale Mitarbeiter vertreten Führungskräfte Entscheidungen nach innen und außen.

Die Führungskräfte arbeiten engagiert, aktiv und eigenverantwortlich. Insbesondere bemühen sie sich um ihre eigene berufliche und persönliche Weiterentwicklung sowie um die ihrer Mitarbeiter.

Sie sind offen für Neuerungen und gestalten diese aktiv. Dabei sind sie bereit, eingefahrene Bahnen zu verlassen.

Bei der Besetzung von Führungspositionen, insbesondere Sachgebietsleiterpositionen, ist neben der fachlichen verstärkt auf die Führungsfähigkeit der Kandidaten zu achten.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dieses Führungsverständnis anzunehmen und seine Umsetzung möglich zu machen.

B) Kommunikation

Mitarbeitergespräche sind jährlich verpflichtend mit allen Mitarbeitern für die Führungskräfte selbstverständlich.

Zwischen Führungskräften und Mitarbeitern findet ein ständiger umfassender und zeitnaher Informations- und Meinungs austausch über alle wichtigen Themen und Vorgänge statt. Dazu gehört auch Interesse für die persönlichen Belange der Mitarbeiter. Damit fördern die Führungskräfte die Zusammenarbeit, gegenseitiges Verständnis und das Erreichen der angestrebten Ziele. Insbesondere werden getroffene Entscheidungen transparent gemacht.

Die Führungskräfte können zuhören und sich mit Einfühlungsvermögen in den Standpunkt der Mitarbeiter oder Bürger hineinversetzen.

Sie besitzen Überzeugungskraft, können argumentieren, andere Meinungen akzeptieren und, wo möglich, Kompromisse finden.

Die Führungskräfte beraten Mitarbeiter und Bürger umfassend, sachgerecht und lösungsorientiert.

C) Teamfähigkeit

Teamarbeit ist grundsätzlich losgelöst von hierarchischen Strukturen, wobei die Führungskräfte die Arbeit im Team fördern, koordinieren und sie zu einem gemeinsamen Ergebnis führen.

Die Führungskräfte leisten einen konkreten, sachlichen Beitrag zur Teamarbeit.

Bei unterschiedlichen Auffassungen suchen sie ein tragfähiges Ergebnis zu finden, das von allen Beteiligten akzeptiert werden kann. Dies erfordert die Bereitschaft der Mitarbeiter, offen im Team mitzuarbeiten und der Führungskräfte, sich gegebenenfalls zurückzunehmen.

D) Zielvereinbarung

Die Führungskräfte erarbeiten und vereinbaren gemeinsam mit ihren Mitarbeitern Ziele, die klar, konkret formuliert, anspruchsvoll, messbar und erreichbar sind. Die getroffenen Ziele stehen im Einklang mit dem Leitbild des Landratsamtes Coburg. Für die Zielerreichung tragen Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam Verantwortung.

E) Motivation

Die Führungskräfte sind stets offen für die Anliegen ihrer Mitarbeiter und bemühen sich Entfaltungsmöglichkeiten im Arbeitsumfeld jedes einzelnen zu schaffen. Demotivationsprozessen wirken sie entgegen.

Die Führungskräfte geben den Mitarbeitern Rückmeldung über deren Leistungen. Sie üben dabei auch konstruktive Kritik, vermögen aber durch Lob und Anerkennung sowie Entgegenbringen von Vertrauen die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu fördern.

F) Kritik- und Konfliktfähigkeit

Ein reibungsloses Miteinander aller Bediensteten erfordert Kritik- und Konfliktfähigkeit von den Führungskräften. Probleme sind rechtzeitig aufzugreifen, offen anzusprechen und einer Lösung zuzuführen, die den beteiligten Personen und der Sache gerecht wird.

Dazu gehört, dass die Führungskräfte bereit sind, konstruktive Kritik – auch an der eigenen Person – zuzulassen und beim Handeln zu berücksichtigen.

In schwierigen Situationen bewahren sie Ruhe und Konzentration.

Insbesondere lassen sich Mitarbeiter und Führungskräfte nicht provozieren und provozieren nicht; sie sind auch nicht nachtragend.

G) Delegation und Kontrolle

Um die Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu stärken, räumen ihnen die Führungskräfte die zur selbständigen Erreichung der Ziele notwendige Entscheidungsfreiheit ein.

Sie delegieren Aufgaben und übertragen die dazugehörige Kompetenz und Verantwortung, allerdings immer unter Beachtung der eigenen Verantwortlichkeiten.

Die Mitarbeiter arbeiten selbständig im eigenen Aufgabenfeld. Ihr Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl werden dadurch gefördert.

Die Führungskräfte bewahren den Überblick und kontrollieren den Arbeitserfolg.

H) Fürsorgepflicht

Die Führungskräfte des Landratsamtes Coburg treten für die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ein. Sie stehen ihnen in schwierigen Situationen bei und stellen sich insbesondere nach außen hin schützend vor sie.