

Leitbild der Gemeindeverwaltung Engelskirchen

Die Gemeindeverwaltung Engelskirchen versteht sich als kompetenter, moderner, effizienter, flexibler und kommunikativer Dienstleister nach Außen und Innen.

Den Bürgern und übrigen Kunden gegenüber tritt sie aktiv, freundlich, hilfsbereit und mit einem hohen Grad an Wertschätzung auf.

Die Arbeit soll dabei im Sinne der Anliegen der Bürger und Kunden lösungsorientiert sein.

Die Zusammenarbeit in der Verwaltung ist von gegenseitigem Respekt, Motivation, Ehrlichkeit und persönlicher Wertschätzung geprägt.

Die Kommunikation miteinander ist klar und verbindlich.

Führungsleitlinien

Diese Führungsleitlinien gelten als Zielvorgaben für alle Führungskräfte.

Es ist eine laufende Aufgabe, sich in allem Wirken und Handeln entsprechend dieser Führungsleitlinien zu verhalten.

Die Führungskraft hat Vorbildfunktion

Führungskräfte zeichnen sich durch Zuverlässigkeit, Offenheit, Vertrauenswürdigkeit und Veränderungsbereitschaft aus.

Übereinstimmung von Reden und Handeln ist Ausdruck ihrer Glaubwürdigkeit.

Führungskräfte hinterfragen und reflektieren ihr Verhalten. Dazu gehört auch, eine Einschätzung ihres Führungsverhaltens im Rahmen von Mitarbeitergesprächen einzuholen.

Partnerschaftliche Kooperation - Unsere Form der Zusammenarbeit

Erfolgreiche Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass ihre Mitarbeiter/innen die Fähigkeit zur wirksamen Kooperation besitzen. Führungskräfte fördern die Teamentwicklung in ihrem Organisationsbereich und darüber hinaus.

Transparenz durch Kommunikation

Führungskräfte und Mitarbeiter/innen kommunizieren offen und partnerschaftlich miteinander. So wird sichergestellt, dass die nötigen Informationen als Entscheidungsgrundlage rechtzeitig und vollständig zur Verfügung stehen.

Führungskräfte informieren die Mitarbeiter/innen zeitnah und bedarfsgerecht, um ihnen die bestmögliche Erfüllung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

Deshalb finden regelmäßig Mitarbeiterbesprechungen statt. Diese werden so terminiert, dass die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen hinsichtlich der individuellen Arbeitszeit Berücksichtigung finden.

Strategien und Ideen bringen uns voran

Führungskräfte übernehmen eine besondere Verantwortung hinsichtlich der Entwicklung eigener Ideen. Sie fordern ihre Mitarbeiter/innen zur Einbringung von Vorschlägen und Ideen auf und beziehen sie in Überlegungen zu organisatorischen Veränderungen mit ein.

Mitarbeiter/innenentwicklung – ein wesentlicher Erfolgsfaktor

Führungskräfte fordern Leistung und fördern die Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen durch kontinuierliche und konsequente Personalentwicklung. Dazu gehört auch der Einsatz entsprechend ihrer Stärken. Sie motivieren ihre Mitarbeiter/innen durch die Übertragung herausfordernder Aufgaben.

Die Förderung der Mitarbeiter/innen orientiert sich am Bedarf und an den individuellen Potenzialen des/der Mitarbeiters/in.

Zur Unterstützung dieses Prozesses führen Führungskräfte regelmäßig Mitarbeitergespräche durch.

Delegierung

Mit der Delegation von Aufgaben dokumentieren Führungskräfte das Vertrauen in ihre Mitarbeiter/innen und nutzen Potenziale optimal im Rahmen der fachlichen und zeitlichen Kapazitäten.

Hierzu übertragen sie die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Kompetenzen.

Die hierdurch gewonnenen Zeitreserven sollen Freiräume für ihre eigene Führungstätigkeit schaffen und der Zusammenarbeit des gesamten Teams zugute kommen.

Entscheidungen treffen – zügig, klar und nachvollziehbar

Führungskräfte beteiligen die Mitarbeiter/innen bei der Vorbereitung von Entscheidungen, indem sie deren Kenntnisse und Erfahrungen einbeziehen.

Sie treffen Entscheidungen durch Einbringung und Bewertung der hierfür wesentlichen Informationen.

Führungskräfte erläutern die getroffenen Entscheidungen, damit alle diese akzeptieren, beachten und vertreten.

Feedback an die Mitarbeiter/innen, Feedback der Mitarbeiter/innen an die Führungskraft

Regelmäßiger Austausch über den Stand der Arbeiten, den Grad der Zielerreichung und den Bedarf an Unterstützung sichern die Realisierung der gesetzten und vereinbarten Ziele.

Mitarbeiter/innen informieren ihre Führungskräfte über ihre Arbeitsergebnisse und umgekehrt informieren Führungskräfte sich bei den Beschäftigten über Arbeitsergebnisse und erreichte Zwischenergebnisse.

Führungskräfte fordern ihre Mitarbeiter/innen auf, rechtzeitig Unterstützungsbedarf zu signalisieren. Sie beurteilen Leistungen im Dialog mit den Mitarbeiter/n/innen, geben Rückmeldung über Verhalten und erbrachte Leistungen sowie Hilfestellung bei Problemen. Sie erkennen Stärken und Schwächen, sprechen diese offen an, loben oder üben konstruktive Kritik, jeweils in angemessener und höflicher Form. Führungskräfte lassen sich Rückmeldungen ihrer Mitarbeiter/innen über ihr eigenes Führungsverhalten geben (Führungsfeedback).

Qualität sichern und steigern

Führungskräfte richten ihr Handeln auf eine ständige Verbesserung der Qualität aus. Hierzu optimieren sie konsequent die Prozesse und den Ressourceneinsatz.

Führungskräfte ermutigen ihre Mitarbeiter/innen zur Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen, greifen diese auf und unterstützen aktiv den Prozess der Umsetzung.

Sie zeigen eine konstruktive Einstellung zu Fehlern. Gemeinsam mit ihren Mitarbeiter/n/innen analysieren sie die Fehlerursachen und treffen vorbeugende Maßnahmen.

Führungskräfte definieren in Rücksprachen mit den Mitarbeiter/n/innen Kriterien, mit denen die Qualität in ihrem Verantwortungsbereich gemessen werden kann.

Konstruktiver Umgang mit Konflikten

Führungskräfte – wie alle Beschäftigten – gehen Konflikten nicht aus dem Weg, sie erkennen sie, nehmen Störungen wahr und suchen faire, konstruktive und tragfähige Lösungen.

Steuerung von Veränderungsprozessen

Führungskräfte sollen zunehmend die Fähigkeit entwickeln, Veränderungen zu steuern, zu fördern und zu begleiten, d.h. sie bereiten die Mitarbeiter/innen auf den permanenten Wandel in der Organisation und im eigenen Arbeitsbereich vor und fordern sie zur aktiven Mitgestaltung auf.

Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung von Eigeninitiative, fördern und fordern persönliches Engagement und Veränderungsbereitschaft.

Eigene Weiterentwicklung

Führungskräfte sind verantwortlich für die ständige Reflexion und Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenz.

In die Reflexion werden die Rückmeldungen der Mitarbeiter/innen miteinbezogen (z.B. Führungsfeedback).