

Führungsgrundsätze

Wir wollen eine Führungskultur, welche auf Vertrauen und Partizipation gründet:

- Wer auf Vertrauensbasis führt, muss für die Mitarbeitenden (MA) präsent sein
- Das Führen auf Vertrauensbasis erfordert klar deklarierte Ziele, klare Strukturen und vereinbarte, verbindliche Abläufe.
- “Vertrauen schenken“ heisst nicht “Nicht Führen“ – es gilt jedoch, die Grenze zwischen “Laisser-faire“ und “Vertrauen schenken“ zu erkennen und ein Abgleiten ins „Laisser-faire“ zu verhindern.
- Partizipation ist ein wichtiges Element für die Motivation
- Auch ein partizipativer Führungsstil erfordert Vorgesetzte, welche messbare Ziele setzen, kontrollieren, korrigieren und entscheiden
- Führungsfunktion hat Vorbildfunktion

Wir wollen den Betrieb so führen, dass alle MA:

- motiviert sind und mitdenken, Partizipation ist uns wichtig
- ihre Aufgaben selbständig wahrnehmen, Schwierigkeiten erkennen und initiativ mithelfen, nach geeigneten Lösungen zu suchen
- Vertrauen in ihre Fähigkeiten haben und erfahren
- die Vorgaben und die Ziele des Vorstandes kennen
- gute Rahmenbedingungen, geeignete Arbeitsmittel sowie die nötigen Informationen zur Verfügung haben

Wir wollen eine konstruktive Fehlerkultur: das heisst, wenn Fehler passiert sind, soll gemeinsam die Situation analysiert und danach alles daran gesetzt werden, dieselben Fehler in Zukunft zu verhindern; gemeinsames Lernen aus Fehlern soll im Vordergrund stehen, nicht das Suchen und Bestrafen von Schuldigen.

Führen ist ein Dauerprozess, der immer reflektiert und den Umständen angepasst werden muss.

- Es ist Führungsverantwortung, die richtigen MA auszuwählen, sie gemäss ihrer Qualifikation einzusetzen, zu überwachen (im Sinne von Begleiten), zu kontrollieren und gegebenenfalls zu korrigieren.
- Es ist Sachbearbeitungsverantwortung, einen Auftrag nach bestem Wissen und Können sach- und zeitgerecht zu erfüllen; die Sachbearbeiterin muss sich bei der Auftraggeberin melden, wenn ihr für eine sach- und zeitgerechte Erledigung der Schulsack oder die sonst nötigen Hilfsmittel oder Kompetenzen fehlen.

Delegieren (von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung) ist ein wichtiges Führungsinstrument. Wir setzen dieses Instrument bewusst und gezielt ein. Wer delegiert, ist sich bewusst, dass auch einmal etwas schief laufen kann; Risiken können gegebenenfalls mit flankierenden Massnahmen verringert werden.

Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung gehören zusammen. Verantwortung ist immer verbunden mit jeder zu erfüllenden Aufgabe, sei dies im Sachbearbeitungs- oder im Führungsbereich.

Vom Vorstand genehmigt anlässlich der Retraite vom 31. Mai 2006