

Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Engagement... Wertschätzung... | moderne Verwaltung... | Miteinander...
Problemlösung
Kommunikation

»Diese Leitlinien formulieren unsere Ziele.«



Die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sind seit 2009 ein wesentlicher Bestandteil der Kultur unseres Landratsamtes. Sie sind Grundlage des Handelns und Entscheidens auf allen Ebenen und verpflichten Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen, ihr Verhalten daran auszurichten.

Diese Leitlinien sind das Ergebnis gemeinsamer Arbeit aller Beschäftigten. Sie wurden aktuell überarbeitet und ergänzt. Die Anpassungen erfolgten aus der Erkenntnis, dass im Landratsamt Starnberg nachhaltiges Arbeiten nur gewährleistet ist, wenn auf allen Ebenen kompetent geführt wird, wir unsere Aufgaben für die Bürger überzeugend erfüllen, Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen in ihrem Zuständigkeitsbereich beteiligt werden und sie sich ebenfalls aktiv im Alltag und in Projekten einbringen.

Dafür entwickeln wir eine Kultur der Führung und Zusammenarbeit weiter, in die alle Beschäftigten eingebunden sind und in die sie ihr Wissen und Können einbringen, um Mitverantwortung für die Arbeit des Landratsamtes zu übernehmen. Ziel ist es, dass Führungskräfte und Mitarbeiter das gemeinsame Verständnis von Führung und Zusammenarbeit weiterentwickeln und sich aktiv für dessen Umsetzung einsetzen.

Die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sind Orientierung und Verpflichtung für alle Beschäftigten. Sie helfen mit, die Herausforderungen zu bewältigen, die sich aus den komplexen Aufgabenstellungen an ein modernes Landratsamt ergeben.

Um diese Leitlinien mit Leben zu erfüllen, bedarf es im Arbeitsalltag kritischer Rückmeldung und konstruktiver Auseinandersetzung. Darum bitte ich Sie. Gemeinsam ist es unsere Aufgabe, die Leitlinien für die unterschiedlichen Bereiche des Landratsamtes zu konkretisieren und vorzuleben.



Karl Roth
Landrat

Starnberg, im August 2015

3	Vorwort
5	Präambel
6	Wir führen partnerschaftlich
8	Wir leben vor!
10	Wir würdigen Leistung und geben konstruktiv Feedback
12	Wir führen mit Zielen und fordern Ergebnisse
14	Wir fördern und qualifizieren
16	Wir informieren und gehen Konflikte offen an
18	Wir gehen verantwortungsvoll mit unserer Gesundheit um
20	Notizen
22	Impressum

Das Ansehen und der Erfolg des Landratsamtes Starnberg
sind das Resultat der Arbeit aller Mitarbeiter.

Wir haben Vertrauen in unsere Mitarbeiter, achten
deren Persönlichkeit und Lebenssituation. Wir setzen auf ihre Kompetenz und
Arbeitsfähigkeit, Loyalität und Leistungsbereitschaft.

Führungskräfte tragen eine große Verantwortung für ihre Mitarbeiter,
deren Engagement und Leistungsbereitschaft. Partnerschaftliche Führung,
Vertrauen, gegenseitige Wertschätzung, Verantwortung übertragen,
einfordern und übernehmen sowie gesundes Arbeiten
sind die Grundwerte, die den dienstlichen Alltag prägen.

Jeder Einzelne ist aufgefordert, diese Leitlinien umzusetzen und zu leben.
Nur Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam können den großen
Herausforderungen an eine dienstleistungsorientierte, moderne Verwaltung
dauerhaft gerecht werden.

Diese Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sind
die Grundlage für ein partnerschaftliches, konstruktives und
ergebnisorientiertes Miteinander.
Sie sind Auftrag und Maßstab zugleich für alle Mitarbeiter
und eröffnen die Chance, Führung und Zusammenarbeit
weiter kontinuierlich zu verbessern.

1

Wir führen partnerschaftlich



Was wir wollen

Das Landratsamt Starnberg hat qualifizierte und engagierte Mitarbeiter, die durch partnerschaftliche Führung und Zusammenarbeit erfolgreich für die Bürgerinnen und Bürger des Landkreises arbeiten.

In einem vertrauensvollen Klima pflegen wir eine offene Kommunikation. Im ständigen Austausch fördern Führungskräfte die Initiative und Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter und optimieren gemeinsam die Arbeitsergebnisse.

Wir sind dem Landratsamt als Ganzes verpflichtet und setzen uns bereichs- und hierarchieübergreifend für die Werte und Ziele des Hauses ein. Alle Mitarbeiter handeln ergebnisorientiert und fördern das vernetzte Denken innerhalb des Landratsamtes. Der Erfolg eines Teils oder des gesamten Landratsamtes ist der Erfolg Aller.

Weshalb wir es wollen

Führungskräfte und Mitarbeiter können nur gemeinsam erfolgreich sein, indem beide Seiten sich gegenseitig achten, persönlich wertschätzen und respektvoll miteinander umgehen.

Partnerschaftlich führen und zusammenarbeiten bedeutet auch, offen aufeinander zuzugehen, Informationen auszutauschen und konstruktiv zu diskutieren. Dies schafft ein Klima des Vertrauens, in dem bestehende Vorgehensweisen und Abläufe kritisch hinterfragt und neue Ideen entwickelt werden können.

Durch unsere vernetzte Organisationsstruktur leistet jede Organisationseinheit auch einen Beitrag zum Erfolg anderer Bereiche des Landratsamtes. Bürger- und kostenorientiertes Handeln erfordert in einem ständig steigenden Maß ein fachübergreifendes Denken.

Wie wir es erreichen

- Führungskräfte behandeln alle Mitarbeiter – unabhängig von ihrer Funktion und Tätigkeit – gleich und sorgen für Chancengleichheit
- Wir respektieren uns gegenseitig, bringen uns Vertrauen entgegen und geben Sicherheit
- Wir schaffen ein Klima der Offenheit, Ehrlichkeit und Wertschätzung, das Freude an der Arbeit und am Erfolg vermittelt
- Führungskräfte behalten das Ganze im Auge, blicken über den eigenen Organisationsbereich hinaus und freuen sich mit den Mitarbeitern auch über Erfolge anderer Teams und Fachbereiche
- Führungskräfte erhalten die erforderliche Zeit und nehmen sich Zeit für Führung, um dieser wichtigen Aufgabe gerecht zu werden
- Führungskräfte und Mitarbeiter arbeiten gemeinsam am Wir-Gefühl und fördern die Teambildung im Landratsamt
- Wir beteiligen uns an gemeinsamen Veranstaltungen zur Teambildung
- Mitarbeiter bringen der Führungskraft Vertrauen entgegen und übernehmen die Verantwortung für das eigene Tun und das persönliche Verhalten

Denkanstöße

- Bringe ich meinen Mitarbeitern / meinen Führungskräften Vertrauen und Loyalität entgegen?
- Woran erkenne ich im dienstlichen Alltag, dass »man« mir vertraut?
- Was werde ich selbst tun, um die Inhalte der Leitlinien mit Leben zu füllen?
- Wie kann ich das vernetzte Denken in meinem Verantwortungsbereich noch intensiver umsetzen?
- Wie kann ich das Zusammengehörigkeitsgefühl in meiner Organisationseinheit und im gesamten Landratsamt stärken – Gedanke: »Wir sind ein Landratsamt!«?
- Wie viel Zeit verwende ich für Führung? Ist der Zeitaufwand angemessen?
- Muss ich mehr Zeit für Führung aufwenden / einfordern?

2

Wir leben vor!



Was wir wollen

Führungskräfte sind Vorbilder. Sie stellen sich den Herausforderungen, haben Mut zu Entscheidungen und stehen zu ihren Mitarbeitern. Sie sind Repräsentanten des Landratsamtes und tragen Verantwortung für die Realisierung der strategischen Ziele des Landrates. Sie identifizieren sich mit den im Leitbild und den Leitlinien verankerten Grundwerten.

Führungskräfte stellen sich ihren Führungsaufgaben und gehen mit ihrer Führungsrolle verantwortungsbewusst um.

Die Mitarbeiter orientieren sich an den Führungskräften. Übereinstimmung von Reden und Handeln ist Ausdruck ihrer Glaubwürdigkeit.

Weshalb wir es wollen

Führungskräfte tragen eine große Verantwortung dem Landkreis und den Mitarbeitern gegenüber. Sie müssen in ihrem Auftreten und ihrem Handeln vorbildlich sein und mit gutem Beispiel vorangehen. Der Umgang mit den Mitarbeitern und ihr Auftreten gerade in schwierigen Situationen wirken beispielgebend.

Führen durch Vorbild umfasst viele kleine, alltägliche Elemente. Es zeigt sich aber vor allem in der Einstellung, der inneren Haltung und der Wertschätzung von anderen.

Vorbild sein setzt ein ständiges Lernen und eine große Veränderungsbereitschaft voraus. Nur wer diesen hohen Ansprüchen gerecht wird, kann von anderen Ähnliches abfordern.

Wie wir es erreichen

- Wer erfolgreich führen will, muss mit eigenem Handeln und positivem Beispiel vorgehen
- Führungskräfte bieten Orientierung hinsichtlich Verhaltensweisen, Zielen und Werten
- Mitarbeiter messen Führungskräfte an deren Umsetzung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und unterstützen sie bei dieser Aufgabe
- Führungskräfte führen und überzeugen ihre Mitarbeiter durch ihre persönliche, soziale und fachliche Kompetenz
- Führungskräfte sind selbst motiviert, handeln konsequent und sind verbindlich in ihrem Tun
- Führungskräfte zeigen eine hohe Veränderungsbereitschaft, um neue Ideen zu fördern und zu erproben
- Gerade in Belastungssituationen zeigen Führungskräfte Übersicht und Entscheidungsfreude und geben ihren Mitarbeitern Rücken- deckung

Denkanstöße

- Welche Werte und Verhaltensgrundsätze sind mir als Führungskraft / Mitarbeiter besonders wichtig?
- Was bedeutet für mich im dienstlichen Alltag »Vorbild sein«?
- Welche Erwartungen werden von meiner Führungskraft an mich gestellt, welche von meinen Mitarbeitern?
- Woran erkenne ich, dass sich meine Mitarbeiter an mir und meinem Verhalten orientieren?
- Wie kann ich gerade in Belastungssituationen Ruhe und Gelassenheit bewahren?
- Wie gehe ich mit Entscheidungen meiner Mitarbeiter nach außen um und wie kann ich ihnen bei Bedarf angemessene Unterstützung und Rückhalt gewähren?
- Wie kann ich meine Fürsorgepflicht sinnvoll wahrnehmen?

3

Wir würdigen Leistung und geben konstruktiv Feedback



Was wir wollen

Mitarbeiter werden von ihren Führungskräften ernst genommen. Sie setzen sich engagiert für das Landratsamt Starnberg und die Bürgerinnen und Bürger des Landkreises ein.

Führungskräfte zeigen ihr Interesse für die Mitarbeiter und deren Arbeit, indem sie Leistung und Engagement der Mitarbeiter anerkennen, aber auch Fehler ansprechen und klare Erwartungen zu deren künftigen Vermeidung formulieren.

Führungskräfte reflektieren ihr eigenes Verhalten. Dazu gehört ein regelmäßiges Feedback durch die Mitarbeiter.

Weshalb wir es wollen

Durch eine offene und direkte Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter können Stärken im dienstlichen Alltag gewürdigt und Schwächen rasch erkannt und abgebaut werden. Beide Seiten erhalten Rückmeldung über die Auswirkungen ihrer Arbeit und ihres Verhaltens.

Sich fairer und sachgerechter Kritik zu stellen, ist für uns selbstverständlich.

Wie wir es erreichen

- Führungskräfte äußern Anerkennung und Kritik zeitnah, nachvollziehbar und angemessen
- Führungskräfte fordern Feedback von ihren Mitarbeitern ein und setzen sich damit auseinander; sie hinterfragen dabei ihr eigenes Verhalten und sind kritikfähig
- Mitarbeiter geben ihren Führungskräften konstruktiv Feedback über deren Führungsverhalten
- Wir nutzen die dazu eingeführten Führungsinstrumente, beispielsweise Führungsdialog und Mitarbeitergespräch
- Wir sprechen Fehler sachbezogen an und schaffen eine Atmosphäre, in der aus Fehlern rasch und nachhaltig gelernt wird

Denkanstöße

- Wie gebe und nehme ich Feedback?
- Wie spreche ich Fehler konstruktiv an?
- Was kann ich aus aufgetretenen Fehlern lernen?
- Wie oft nehme ich die »Hubschrauberperspektive« ein und spreche mit meinen Mitarbeitern/ meiner Führungskraft über die Art und Weise unserer Zusammenarbeit?
- Wie effektiv wird das jährliche Mitarbeitergespräch geführt?
- Wie zweckmäßig wende ich vorhandene Führungsinstrumente – beispielsweise die Leistungsbewertung – an?
- Wie kann ich meiner Führungskraft konstruktives Feedback geben?
- Wie kann ich Ängste und Unsicherheiten offen ansprechen?

4

Wir führen mit Zielen und fordern Ergebnisse

Was wir wollen

Das Landratsamt Starnberg überträgt seinen Führungskräften und Mitarbeitern ein hohes Maß an Verantwortung für ihre Arbeitsergebnisse. Grundlage ist eine hohe Eigenverantwortlichkeit aller für die Erreichung der gesteckten Ziele.

Wir führen durch Zielvereinbarung und Ergebniskontrolle. Die Führungskräfte unterstützen die Mitarbeiter bei der Zielerreichung und der Aufgabenerfüllung.

Führungskräfte übernehmen eine besondere Verantwortung für die Entwicklung neuer Ideen und fordern die Mitarbeiter zur Einbringung von Vorschlägen und Ideen auf.

Weshalb wir es wollen

Jeder Mitarbeiter des Landratsamtes Starnberg trägt Verantwortung in seinem Aufgabengebiet und soll seine Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einbringen können, um eine effektive und effiziente Arbeitsweise zu ermöglichen.

Führungskräfte schaffen Rahmenbedingungen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, ihre Aufgaben eigenverantwortlich, selbständig und wirtschaftlich zu erfüllen.

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



Wie wir es erreichen

- Wir identifizieren uns mit den Zielen des Landratsamtes und vertreten sie nach innen und nach außen; wir arbeiten aktiv an den Zielen unserer Organisationseinheit mit und übernehmen Verantwortung
- Führungskräfte vereinbaren – wo immer möglich – klare Ziele mit ihren Mitarbeitern
- Führungskräfte unterstützen die Mitarbeiter bei der Zielerreichung
- Führungskräfte räumen den Mitarbeitern klare Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche ein und respektieren grundsätzlich Entscheidungen auf dieser Ebene
- Führungskräfte delegieren die zur Aufgabenerfüllung notwendigen Kompetenzen und ermöglichen ein weitestgehend eigenverantwortliches Arbeiten der Mitarbeiter
- Führungskräfte praktizieren Kontrolle in angemessenem Umfang und lassen so viel Eigenständigkeit wie möglich zu
- Wir übernehmen die Verantwortung für die eigenen Ziele und Aufgaben
- Mitarbeiter suchen rechtzeitig das Gespräch mit der Führungskraft, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Die Führungskraft sorgt dafür, zeitnah erreichbar und ansprechbar zu sein
- Wir bringen Ideen und Verbesserungsvorschläge ein

Denkanstöße

- Wie kann ich den Handlungsspielraum meiner Mitarbeiter sinnvoll erweitern?
- Nutze ich meinen Handlungsspielraum / meine Kompetenzen, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erreichen?
- Sind die Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt?
- Wie kann ich die Eigenverantwortung meiner Mitarbeiter weiter steigern und sie fachlich unterstützen?
- Wie können Ziele transparent gestaltet, vereinbart und umgesetzt werden?
- Bin ich bei Problemen zeitnah ansprechbar bzw. spreche ich Probleme zeitnah an?
- Wie kann die Zusammenarbeit zwischen den Teams, Fach- und Geschäftsbereichen noch effektiver gestaltet werden?
- Wie kann ich die Aufgabenerfüllung durch neue Ideen effektiver und effizienter gestalten?

5

Wir fördern und qualifizieren

Was wir wollen

Das Landratsamt Starnberg schätzt seine Mitarbeiter. Ihr Engagement und ihre Leistung finden Anerkennung.

Nur durch ständige Weiterentwicklung der Mitarbeiter kann dieses Qualitätsniveau gehalten werden. Die Weiterbildung der Mitarbeiter und die Förderung ihrer beruflichen Entwicklung sind wesentliche Führungsaufgaben. Führungskräfte sind für die leistungs- und entwicklungsfördernden Rahmenbedingungen ihrer Mitarbeiter verantwortlich. Sie fördern ein Leistungsklima, in dem die Mitarbeiter ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen und ihr Können als Beitrag zum Erfolg des Landratsamtes weiterentwickeln können.

Führungskräfte werden auf ihre Aufgabe umfassend vorbereitet und kontinuierlich weiter gebildet. Führungsfortbildung ist eine Pflichtaufgabe für Führungskräfte.

Weshalb wir es wollen

Mit der gezielten Weiterbildung und Entwicklung bieten wir allen Mitarbeitern die Chance, ihre Fähigkeiten und Stärken weiter auszubauen. Zum einen schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass das Landratsamt Starnberg auch in Zukunft den Herausforderungen an eine moderne, bürgerfreundliche und effiziente Verwaltung gewachsen ist. Zum anderen bietet sich den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre beruflichen Ziele einzubringen und aktiv mit zu gestalten.

Auch und gerade Führungskräfte müssen sich ständig weiterentwickeln. Sie nehmen eine zentrale Stellung bei der Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter ein. Sie müssen dazu ihre eigenen Kompetenzen ständig aktualisieren und zugleich in der Lage sein, die Fähigkeiten und Potentiale ihrer Mitarbeiter zu erkennen, Stärken und Schwächen zu kommunizieren und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Führungskräfte und Mitarbeiter, die sich mit dem Landratsamt und ihren Aufgaben identifizieren und engagiert an der Weiterentwicklung des Landratsamtes, aber auch der eigenen arbeiten, sind die Basis unseres Erfolgs.



Wie wir es erreichen

- Wir sind offen für Wissensaustausch, für Neues
- Führungskräfte betrachten es als eine ihrer wichtigsten Aufgaben, die persönliche und fachliche Qualifikation ihrer Mitarbeiter einzuschätzen und zu fördern
- Führungskräfte fördern und fordern ihre Mitarbeiter
- Führungskräfte besprechen mit ihren Mitarbeitern mögliche Perspektiven, zeigen persönlichen Entwicklungsbedarf auf und formulieren klar die damit verbundenen Erwartungen
- Wir wechseln nach Möglichkeit von Zeit zu Zeit unsere jeweilige Position. Besonders wünschenswert ist diese Veränderungsbereitschaft für künftige Führungskräfte
- Wir sind lern- und veränderungsbereit

Denkanstöße

- Was tue ich, um meine Mitarbeiter zu fördern?
- Was tue ich, um mich selbst weiterzuentwickeln?
- Wie konkret kenne ich den Aufgabenbereich meiner Mitarbeiter?
- Welche Möglichkeiten stehen im Landratsamt zur Verfügung, um mich fachlich weiterzubilden?
- Wie kann ich meine soziale Kompetenz weiter stärken?

6

Wir informieren und gehen Konflikte offen an



Was wir wollen

Ein kontinuierlicher Informationsaustausch und eine offene Kommunikation schaffen Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern und ermöglichen die bestmögliche Aufgabenerfüllung.

Die Führungskräfte fördern den Informationsfluss und den offenen Dialog und setzen sich mit den Aussagen der Mitarbeiter konstruktiv auseinander. Probleme werden klar angesprochen und sachlich angegangen.

Entscheidungen werden sorgfältig vorbereitet und die Betroffenen im Vorfeld angemessen beteiligt. Die in dieser Form getroffenen Entscheidungen werden von uns allen gemeinsam getragen und in der Umsetzung unterstützt.

Weshalb wir es wollen

Nur wenn wir offen miteinander umgehen, können wir konstruktiv und effektiv zusammenarbeiten. Die Art und Weise der Information und Kommunikation zeigt die gegenseitige Wertschätzung.

Konflikte gehören dabei zum dienstlichen Alltag. Sie sind klar und offen im direkten Gespräch anzusprechen, um eine Lösung zu erreichen. Dies muss insbesondere bei sensiblen und strittigen Themen möglich sein.

Getroffene Entscheidungen sind transparent zu machen und nach außen loyal zu vertreten und umzusetzen.

Wie wir es erreichen

- Wir geben Informationen rechtzeitig weiter und fordern sie ein – Informationsfluss darf keine Einbahnstraße sein
- Führungskräfte beteiligen die Mitarbeiter so weit als möglich im Vorfeld von Entscheidungen
- Entscheidungen werden sachlich und nachvollziehbar erläutert, damit diese auch akzeptiert und engagiert umgesetzt werden
- Wir geben auch Informationen zeitnah weiter, die »unangenehm« sind
- Wir nehmen Konflikte wahr, sprechen sie klar und offen an und beteiligen die Betroffenen bei der Lösung
- Wir sprechen miteinander auch strittige Themen sachlich und offen an

Denkanstöße

- Wie Sorge ich in meinem Verantwortungsbereich für einen regelmäßigen Informationsaustausch? In welchem Turnus führe ich Besprechungen mit meinen Mitarbeitern durch?
- Welche Informationen sind für meine Führungskraft bzw. meine Mitarbeiter relevant?
- Wie kann ich meine Führungskraft bei anstehenden Entscheidungen und Problemlösungen sachkundig unterstützen?
- Wie kann der Informationsfluss zwischen den Organisationseinheiten optimiert werden – Stichwort »vernetztes Denken« und ganzheitliches Handeln?
- Wie freundlich und herzlich ist der herrschende Umgangston?
- Was ist für mich ein Konflikt? Wie gehe ich Konflikte wirkungsvoll an?
- Was kann ich zu einer fairen und offenen Kommunikation beitragen?

7

Wir gehen verantwortungsvoll mit unserer Gesundheit um



Was wir wollen

Die Gesundheit aller Beschäftigten ist von großer Bedeutung. Sie bewältigen täglich hohe Arbeitsanforderungen und erbringen Leistungen für die Bürger des Landkreises. Wir legen großen Wert darauf, dass sie dabei körperlich und seelisch gesund und in Balance bleiben.

Gesundheit und Wohlbefinden haben einen angemessenen Stellenwert in unserem Haus. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird konsequent in den Arbeitsalltag integriert und zielt darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

Alle Beschäftigten tragen eine hohe Verantwortung für ihre Gesundheit, Führungskräfte zusätzlich gegenüber ihren Mitarbeitern.

Wir schaffen ein vertrauensvolles Arbeitsklima, in dem Beeinträchtigungen des persönlichen Wohlbefindens und der Arbeitszufriedenheit offen angesprochen werden können. Durch vorausschauendes Handeln wollen wir die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit erhalten.

Weshalb wir es wollen

Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter bilden eine zentrale Komponente für die Leistungsfähigkeit und die zukünftige Entwicklung des Landratsamtes. Wohlbefinden und Gesundheit sind wichtige Voraussetzungen für eine Identifikation mit dem Beruf, für Motivation und Flexibilität.

In den Zeiten des demographischen Wandels und einer sukzessiven Erhöhung psychischer Erkrankungen gewinnen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zunehmend an Bedeutung.

Nur mit leistungsfähigen und leistungsbereiten Mitarbeitern können die Arbeitsbelastung und die Aufgabenkomplexität nachhaltig und dauerhaft bewältigt werden.

Das gelebte Führungsverhalten und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sind elementare Einflussgrößen auf die Gesundheit sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Wir müssen uns gemeinsam dafür einsetzen, diese Rahmenbedingungen auszugestalten und weiterzuentwickeln.

Wie wir es erreichen

- Wir übernehmen selbst Verantwortung für unsere Gesundheit
- Wir haben und nutzen die Gelegenheit, uns an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu beteiligen und steigern dadurch unsere Gesundheitskompetenz
- Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird als bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse in Hinblick auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten ausgebaut und genutzt
- Wir üben Aufgabenkritik, um Aufwände und Belastungen zu reduzieren. Wir überprüfen Arbeitsprozesse und -organisation und verbessern gesundheitsgerecht
- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, werden – wo immer möglich – individuelle Angebote bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung entwickelt
- Beschäftigte, die nach einer Erkrankung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, werden aktiv bei ihrer Eingliederung unterstützt
- Wir entwickeln in unseren Verantwortungsbereich ein Kommunikationsklima, in dem Fragen zu Belastungssituationen offen und konstruktiv angesprochen werden

Denkanstöße

- Zeige ich ein gesundheitsbewusstes Verhalten?
- Wie kann ich meine eigene und die Gesundheit meiner Mitarbeiter positiv beeinflussen?
- Wie gehe ich mit Stresssituationen und psychischen Belastungen um?
- Bin ich in der Lage, Warnzeichen für Über- oder Unterforderung frühzeitig zu erkennen – bei mir und anderen?
- Wie kann ich vorbeugend handeln und Belastungen und Erkrankungen frühzeitig verhindern?
- Auf welche Aufgaben können wir künftig verzichten?
- Entspricht die Arbeitsumgebung gesundheitsfördernden Anforderungen?
- Wie gehe ich mit einer ständig hohen Überstundenbelastung um?
- Wie gehe ich – als Führungskraft – mit Überlastungssituationen der Mitarbeiter um?
- Bin ich ausreichend über interne und externe Unterstützungsangebote informiert?



Kontakt

Landratsamt Starnberg
Verwaltungsmodernisierung
Telefon 08151 148-225
Telefax 08151 148-292
info@LRA-starnberg.de

Impressum

Landratsamt Starnberg
Strandbadstraße 2
82319 Starnberg
Telefon 08151 148-392

Konzeption und Text:
Projekt-Team für Führung
und Zusammenarbeit im
Landratsamt Starnberg

Externe Betreuung:
Dr. Jürgen Kiefer
Unternehmenstraining,
Königsbrunn

Gestaltung und Produktion:
Lorraine Habdank Grafik-Design,
Berg am Starnberger See

Förderung

Vertrauen... Persönlichkeit... Kompetenz... Loyalität... Leistungsbereitschaft...

Diese Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sind die Grundlage für ein partnerschaftliches, konstruktives und ergebnisorientiertes Miteinander.



F. Z. R. A.