



Führungsgrundsätze und Regeln der innerbetrieblichen Zusammenarbeit des Regionalverbandes Saarbrücken

*Der Regionalverband.
Verbindet Städte,
Gemeinden und Menschen.*





Vorwort

Der Regionalverband Saarbrücken hat in seinem Leitbild verankert, aus seinem Selbstverständnis heraus ein moderner kommunaler Dienstleister zu sein, für den das Gemeinwohl und die Sicherung der Lebensqualität der Menschen im Großraum Saarbrücken im Zentrum der täglichen Aufgabenerfüllung stehen.

Die Verwirklichung der damit verbundenen Zielsetzung, eine leistungsfähige, bürgerfreundliche und den ständig wechselnden Anforderungen gerecht werdende Verwaltung zu sein, hängt entscheidend von der Organisations- und Führungskultur ab, die förderlich für das Engagement und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Identifikation mit dem Regionalverband sein sollte.

Wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und eine gute Personalführung sind gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen, Fairness, Offenheit, Respekt, Gerechtigkeit und Verlässlichkeit.

Die nachstehenden Führungsgrundsätze und Regeln der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sollen als klare und einheitliche Vorgaben eine gute Personalführung fördern und dauerhaft sicherstellen.

Den Führungskräften, aber auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Orientierungshilfe an die Hand gegeben, aus der sie ersehen können, was von ihnen erwartet wird und was sie im Gegenzug erwarten können.

Saarbrücken, den 25.09.2014

Peter Gillo
Regionalverbandsdirektor

Anton Ziegler
Vorsitzender des Personalrates



Die Führungsgrundsätze und Regeln der internen Zusammenarbeit lauten:

- ❖ Wir haben Vorbildfunktion**

- ❖ Wir handeln partnerschaftlich**

- ❖ Wir informieren und kommunizieren**

- ❖ Wir eröffnen Handlungs- und Entscheidungsspielräume**

- ❖ Wir übernehmen Führungsverantwortung**



Wir haben Vorbildfunktion

Als Führungskräfte haben wir Vorbildfunktion, da wir mit unserem Verhalten und Handeln Maßstäbe setzen, an denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren können.

„Vorbildfunktion haben“ bedeutet:

- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auf uns verlassen. Wir halten Absprachen und Zusagen ein.
- Wir stehen zu unseren Stärken und Schwächen. Wir reflektieren unser Handeln. Nicht nur im Verhältnis zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch gegenüber anderen Verwaltungseinheiten sowie höheren Führungsebenen sind wir offen für konstruktive Kritik bzw. üben konstruktive Kritik.
- Wir identifizieren uns mit dem Regionalverband Saarbrücken. Wir erfüllen unseren gesetzlichen Auftrag und setzen die Entscheidungen der politischen Gremien und der Verwaltungsspitze loyal um.
- Wir überzeugen durch unsere Führungs- und Fachkompetenz sowie unsere Leistungsbereitschaft.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von ihren Vorgesetzten erwarten, dass diese ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Von ihnen wird im Gegenzug erwartet, dass auch sie selbst die obenstehenden an die Führungskräfte gestellten Verhaltensanforderungen beachten.



Wir handeln partnerschaftlich

Als Führungskräfte achten wir auf die Gleichberechtigung und verstehen uns als Partnerin bzw. Partner unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Verhalten beeinflusst deren Arbeitszufriedenheit und damit auch die Arbeitsmotivation, das Arbeitsklima und die Arbeitsergebnisse.

„Partnerschaftlich handeln“ bedeutet:

- Wir gehen offen und ehrlich mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um.
- Wir bringen ihnen Wertschätzung, Respekt und Vertrauen entgegen.
- Unterschiedlichen Interessenlagen und Konflikten begegnen wir aktiv und handeln dabei ausgleichend und lösungsorientiert.
- Wir stehen hinter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, treten für sie ein und geben ihnen im Bedarfsfall die benötigte Hilfestellung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verhalten sich ebenfalls partnerschaftlich sowohl untereinander als auch gegenüber den Führungskräften. Sie haben Verständnis dafür, dass Führungskräfte in bestimmten Situationen Entscheidungen treffen müssen, durch die sie nicht allen an sie herangetragenen Erwartungen und Wünschen gerecht werden können.



Wir informieren und kommunizieren

Als Führungskraft informieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sach- und zeitgerecht über neue Regelungen, Entscheidungen und Entwicklungen, die für deren Aufgabenwahrnehmung von Bedeutung sind. Wir fördern die gegenseitige Kommunikation in unserem Verantwortungsbereich.

„Informieren und Kommunizieren“ bedeutet:

- Wir leiten alle für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutsamen Informationen rechtzeitig an diese weiter.
- Wir geben eigenes Wissen und eigene Erfahrungen weiter.
- Wir erläutern betriebliche Zusammenhänge und Hintergründe, damit übergeordnete Entscheidungen und Entwicklungen nachvollzogen werden können.
- Wir suchen das persönliche Gespräch.
- Wir klären Missverständnisse auf.
- Wir begründen die von uns getroffenen Entscheidungen, insbesondere wenn wir von bisher bestehenden Absprachen und Regelungen abweichen.
- Wir teilen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar und deutlich mit, worüber wir von ihnen im Einzelfall oder regelmäßig unterrichtet werden wollen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich soweit möglich selbst um die Beschaffung der zur Erledigung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen. Der Austausch und die Weitergabe von Informationen an die Kolleginnen und Kollegen sowie die Führungskräfte werden aktiv von Ihnen betrieben.



Wir eröffnen Handlungs- und Entscheidungsspielräume

Wir übertragen unter Berücksichtigung der Fachkompetenz, der Erfahrung sowie sonstiger individueller Fähigkeiten Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

„Handlungs- und Entscheidungsspielräume eröffnen“ bedeutet:

- Wir übertragen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst Aufgaben, die sie aufgrund ihrer Fachkompetenz sowie ihrer persönlichen Fähigkeiten eigenverantwortlich erledigen können. Wir legen dazu konkrete Arbeitsziele und im Bedarfsfall auch Prioritäten fest.
- Wir beziehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit möglich in Entscheidungsprozesse mit ein.
- Wir respektieren, dass bei der Ausführung delegierter Aufgaben die Handlungsverantwortung bei den damit betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt und lassen ihnen Anerkennung für erzielte Erfolge zukommen.
- Wir eröffnen Raum für Innovation und Kreativität. Änderungs- und Verbesserungsvorschläge nehmen wir an und prüfen ohne Vorbehalte, ob eine Realisierung sinnvoll erscheint.

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und der ihnen eingeräumten Entscheidungsspielräume eigenständig handeln, Verantwortung für ihr Tun übernehmen sowie an der Optimierung von Arbeitsabläufen mitwirken.



Wir übernehmen Führungsverantwortung

Als Führungskraft tragen wir Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir stehen ihnen hilfsbereit zur Seite, stärken ihre Eigenständigkeit und fördern ihr jeweiliges Leistungspotenzial.

„Führungsverantwortung übernehmen“ bedeutet:

- Wir fördern die Motivation und das Selbstvertrauen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir ihre Leistungen anerkennen. Lob, aber auch ggf. konstruktive Kritik sprechen wir offen und zeitnah aus.
- Wir achten auf die Stärken und Schwächen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir fördern den Ausbau der Stärken. Schwächen sprechen wir an und helfen dabei, diese abzubauen.
- Wir fördern die Personalentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterstützen daher deren weitere berufliche Profilierung durch geeignete Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Wir sind uns der Fürsorgepflicht für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst, sind offen für ihre Anliegen und unterstützen sie nicht nur im Rahmen der reinen Arbeitsbeziehung.
- Wir nehmen den Gesundheits- und Arbeitsschutz ernst und setzen uns dafür ein, möglichst optimale Arbeitsbedingungen und ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.
- Wir berücksichtigen die besonderen Belange der Menschen mit Behinderungen und wirken Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, des Alters oder der sexuellen Identität entgegen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch selbst dafür verantwortlich, dass sie die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten entwickeln und ausbauen, um die in ihren Aufgabenbereichen anfallenden Arbeiten ausführen zu können. Die Bereitschaft zum vertrauensvollen Dialog mit den Vorgesetzten und soweit angebracht auch das Äußern konstruktiver Kritik bilden die Basis für eine gute Zusammenarbeit.