

Führungsgrundsätze der Mitglieder des rheinland-pfälzischen Ministerrates

"Wir, die Mitglieder des Kabinetts des Landes Rheinland-Pfalz sind uns bewusst, dass die Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung wesentlich von ihren Führungskräften und der Qualität ihrer Führung abhängt. Spitzenleistungen in unseren Verwaltungen können nur durch motiviertes und qualifiziertes Personal gesichert werden. Die Verantwortung für Führung ist dabei nicht delegierbar. Eine gute Führungskultur muss von der Spitze, also von uns aus, ausgehen.

Deshalb vereinbaren wir für unsere Führungsarbeit Grundsätze.

Dabei lassen wir uns von folgenden Prinzipien leiten:

Wir nehmen unsere Verantwortung für Führung an, wir leben gute Führung und nehmen uns Zeit dafür.

Wir geben mit unserer Führung Orientierung. Deswegen vermitteln wir unsere Werte, Haltungen und Ziele aktiv und bewusst.

Wir reflektieren unser Führungsverhalten und entwickeln unsere Führungskompetenzen weiter.

Wir fördern und fordern gute Führung.

Unsere Führungsgrundsätze:

1. Wir kommunizieren klar, offen, wertschätzend und zielgenau. Wir geben und nehmen Feedback.

In Organisationen entstehen Fehler, Demotivation oder schlechte Arbeitsergebnisse sehr oft durch unklare Kommunikation. Wir stellen sicher, dass alle Beteiligten das Gleiche verstehen. Informationen müssen umfassend sein und aktiv den entsprechenden Personen zur Verfügung gestellt werden. Dabei handeln wir respektvoll. Wir holen uns aktiv Feedback zur Aufgabenerledigung und zum Führungsverhalten.

2. Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Klarheit und Verständlichkeit einzufordern.

Couragiertes Hinterfragen ist ausdrücklich erwünscht. Unklare Aufträge binden unnötig Ressourcen und demotivieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3. Wir treffen, erläutern und realisieren Entscheidungen. Wir tun dies transparent und nachvollziehbar.

Entscheidungen müssen zeitnah und klar getroffen werden. Alle Beteiligten sollen das Ergebnis verstehen und vertreten können.

4. Wir nehmen in unserer Führungsverantwortung sowohl die Aufgaben und Ziele als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick.

Gute Führung hat zwei Aspekte: Aufgaben- und Zielorientierung und Mitarbeiterorientierung. Die fachliche Zielerreichung muss gesichert werden, gerade auch bei ressortübergreifenden Vorhaben. Dabei müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Fähigkeiten und Talenten entsprechend eingesetzt werden, damit sie motiviert gute Leistungen erbringen können. Die Gesundheit

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt hierbei auch eine wichtige Rolle. Gute Führung wird situationsbezogen beiden Aspekten gerecht.

5. Wir delegieren Aufgaben und Entscheidungen in verantwortungsvoller Weise.

Aufgaben und Entscheidungen, die für eine Delegation in Frage kommen, geben wir an dafür kompetente und für diese Aufgabe zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir stellen sicher, dass niemand unter- oder überfordert wird. Dieses Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkt deren Motivation und Eigenverantwortung.

6. Wir fordern und fördern Leistungsbereitschaft und Leistungsstärke der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir bieten attraktive und sichere Arbeitsplätze mit einer Vielzahl von interessanten und verantwortungsvollen Aufgaben und Herausforderungen. Dafür brauchen wir fähige, motivierte und veränderungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir würdigen die Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besonders auch im Kontext abteilungs- und ressortübergreifender Projektarbeit.

7. Wir fördern Chancengleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter und erkennen die Vorteile in der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Chancengleichheit und Gleichberechtigung muss in unseren Köpfen und Taten immer präsent sein, um Wirkung zu entfalten. Wir nutzen die vielfältigen Hintergründe und Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Sachverhalte umfassend aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten und um damit gute Lösungen und innovative Ideen zu entwickeln. Diskriminierungen treten wir aktiv entgegen.

8. Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie.

Wir sind uns der unterschiedlichen Lebenssituationen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst. Wir berücksichtigen diese bei den täglichen Arbeitsabläufen und unseren Personal- und Organisationsentscheidungen; wir verhindern strukturelle Benachteiligungen.

9. Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich mit ihren Kompetenzen einzubringen und so an Entscheidungen mitzuwirken.

Wir entscheiden nicht autoritär, sondern nutzen die vielfältigen Erfahrungen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Entscheidungsfindung. Der Blick über den Tellerrand ist eindeutig erwünscht.

10. Wir erkennen und klären Konflikte.

Ungelöste Konflikte können mit der Zeit zu immer größeren Problemen führen. Deshalb ist es notwendig, sich den störenden, internen und ressortübergreifenden Konflikten zu stellen. Wir wirken darauf hin, dass die Konfliktparteien den Konflikt so weit wie möglich selbst klären. Wenn es notwendig ist, unterstützen wir sie bei der Konfliktlösung.

11. Wir stehen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen Sicherheit, um gut und mutig arbeiten zu können. Sie müssen sich dabei der Unterstützung/Rückendeckung durch ihre Vorgesetzten gewiss sein.

12. Wir streben eine Organisationskultur an, die auch Fehler für eine gemeinsame Weiterentwicklung nutzt.

Wir wollen ein Arbeitsklima, in dem man Verantwortung für Fehler übernimmt und sie nicht vertuscht. Sie sollen als Chance genutzt werden, neue Fehler zu vermeiden. So entwickelt sich eine lernende Organisation.