

# Führungsgrundsätze im LSN

## • Kriterien zur Reflexion



## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion



- Regeln und Dienstvereinbarungen werden eingehalten.
- Arbeitsbeziehungen werden aktiv, freundlich und tolerant gepflegt.
- Der Führungsstil ist der Situation angemessen.
- Unbeliebte Anwesenheitspflichten werden turnusmäßig übernommen, vor allem zwischen den Jahren und an Brückentagen.
- Veranstaltungen werden besucht und ggf. mit vor- und nachbereitet (z.B. Geburtstagsfrühstück, Personalversammlung, Sommerfest, Amtsausflug).

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion



*Wir übernehmen  
Verant-  
wortung.*

- Führungskräfte stehen zu ihren Aussagen.
- Führungskräfte kümmern sich um ihre Mitarbeitenden und sprechen diese bei Problemen direkt an (z.B. Stundensaldo, Alkohol).
- Führungskräfte stellen sich bei Anschuldigungen/Kritik von Dritten (zunächst) vor ihre Mitarbeitenden und machen sich ein eigenes Bild.
- Eine ausreichende Ausstattung mit Ressourcen und effiziente Arbeitsabläufe werden angestrebt.
- Entscheidungen der Dienststelle werden vertreten und vermittelt.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion



Wir treffen  
**Entschei-  
dungen**  
und erklären diese.

- Über offene Fragen wird zeitnah entschieden und informiert; eventuelle Verzögerungen in der Entscheidungsfindung werden mitgeteilt und begründet.
- Getroffene Entscheidungen und die Konsequenzen daraus werden erklärt.
- Die einer Entscheidung zugrunde liegenden Dokumente werden wenn möglich an interessierte Mitarbeitende weiter geleitet.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir  
**informieren**  
zielgerichtet und  
adressatengerecht.

- Dienstbesprechungen finden regelmäßig statt, diese werden durch situative Besprechungen in einzelnen Teams ergänzt.
- Informationen, die zur Aufgabenerledigung wichtig sind, werden zur Verfügung gestellt.
- Interessante Informationen werden weiter geleitet, wobei auf konkret Relevantes hingewiesen wird.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir setzen  
**Arbeitsziele.**

- Ziele, die das laufende Geschäft betreffen, werden definiert und vermittelt.
- Ziele, die über den normalen Rahmen hinausgehen, werden kenntlich gemacht, definiert und vermittelt (z.B. Sonderaufträge, Projekte).
- Arbeitsziele sind realistisch, messbar und terminiert.
- Hinsichtlich der zu erreichenden Ziele werden Prioritäten gesetzt und erläutert, insbesondere bei neuen Aufgaben.
- Fachliche Zuständigkeiten werden geklärt.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir fördern die  
**Identifikation**

der Mitarbeitenden  
mit ihrer Arbeit.

- Der Wert der Arbeit der Mitarbeitenden wird gewürdigt.
- Mitarbeitende werden soweit sinnvoll und möglich bei Arbeits- und Zeitplanungen einbezogen.
- Die gesellschaftliche Bedeutung der Ergebnisse der Statistiken wird erläutert; relevante Pressemitteilungen, Medienberichte u.a. werden weitergeleitet.
- Bedeutung des *Code of Practice* wird verdeutlicht.
- Mitarbeitende werden zu Gemeinschaftsaktionen ermutigt, die ein positives Betriebsklima begünstigen.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir formulieren unsere  
**Erwartungen**

klar, verständlich und  
sachlich.

- Arbeitsanleitungen werden wenn möglich schriftlich bereitgestellt (z. B. Handbücher, Leitfäden, Ablaufpläne).
- Rückfragen sind willkommen und werden geklärt.
- Anforderungen des Arbeitsplatzes werden besprochen.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion



Wir vertrauen der  
**Leistungsfähigkeit**  
der Mitarbeitenden.

- Aufgaben werden entsprechend der fachlichen Eignung der Mitarbeitenden delegiert.
- Das Fachwissen der Mitarbeitenden wird erfragt und genutzt.
- Wie delegierte Aufgaben (unter Berücksichtigung der Vorgaben) bearbeitet werden, liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden.
- Qualitätssicherung unterstützt die Arbeit der Mitarbeitenden (d.h. keine „totale Kontrolle“).

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion



Wir fördern die  
**Entwicklung**  
der Mitarbeitenden  
im Rahmen ihres  
individuellen Potentials.

- Fortbildungen, die der fachlichen und persönlichen Entwicklung dienen, werden vorschlagen und unterstützt.
- Führungskräfte kennen die persönlichen Ziele der Mitarbeitenden.
- Die Aufgabenverteilung ist soweit wie möglich auf individuelle Talente und Lernbedarfe abgestimmt.
- Auch herausfordernde Aufgaben werden in Absprache vergeben, jedoch stets begleitet von bedarfsoorientierter Hilfestellung und ohne dabei zu überfordern.
- Berufliche Perspektiven sowie die damit ggf. verbundenen Voraussetzungen werden aufgezeigt (z.B. freiwerdende Stellen).

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir ermutigen zur

## Eigen- initiative

und zur selbstständigen  
Entwicklung von Ideen  
und Problemlösungen.

- Es besteht eine grundsätzliche Bereitschaft, auch bewährte Prozesse weiter zu verbessern.
- Mitarbeitende äußern auch unausgereifte Lösungsansätze, um diese gemeinsam zu verbessern.
- Auch nicht umgesetzte Ideen werden positiv gewürdigt.
- In Entscheidungsprozesse werden Mitarbeitende nach Möglichkeit einbezogen.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir fördern einen  
verantwortungsvollen  
offenen

## Umgang

und das Miteinander  
im Team.

- Die gemeinsamen Ziele sind für alle klar.
- Ein regelmäßiger Austausch findet statt, u.a. im Rahmen von wiederkehrenden Besprechungen.
- Probleme können offen angesprochen werden.
- Untereinander wird Unterstützungsbedarf erkannt und Hilfe angeboten.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir sind  
**Ansprech-  
partnerinnen  
und -partner**

für die Anliegen  
der Mitarbeitenden.

- Führungskräfte zeigen Interesse an der persönlichen Situation der Mitarbeitenden.
- Führungskräfte sind präsent und nehmen sich bei Bedarf Zeit für Gespräche.
- Probleme können im Vertrauen angesprochen werden.
- Mitarbeitende bekommen Verständnis und ggf. Hilfestellung.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir nutzen  
Instrumente zur

**Selbst-  
reflexion.**

- Erfahrungsaustausch wird zur Reflexion der eigenen Arbeit genutzt (z.B. im Rahmen der Führungskräftetreffen und -workshops).
- Die Führungsgrundsätze werden zur Selbst-reflexion genutzt ggf. auch in Gesprächen mit Mitarbeitenden.
- Mitarbeitende, Gleichrangige und Vorgesetzte werden um Feedbacks gebeten.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

*Wir fördern  
eine konstruktive  
**Fehlerkultur.***

- Aus Fehlern wird gelernt.
- Auf einen sachlichen und angemessen diskreten Umgang mit Fehlern wird geachtet
  - sowohl im Einzelgespräch als auch in der Gruppe.
- Führungskräfte und Mitarbeitende sprechen von sich aus an, wenn Fehler passiert sind.
- Hinweise auf Fehler werden dankbar aufgenommen.
- Ursachen für Fehler werden ergründet, um die Qualität der Arbeit zu optimieren.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion



*Wir geben und nehmen Feedback und erkennen Arbeitserfolge an.*

- Feedbackgespräche werden mit allen Mitarbeitenden sowohl regelmäßig als auch anlassbezogen geführt.
- Fachliche Feedbacks der Mitarbeitenden werden konstruktiv genutzt.
- Fachliche Feedbacks an Mitarbeitende werden sachbezogen geäußert.
- Bei Arbeitserfolgen gibt es ein ehrliches und authentisches Lob.
- Wichtige Arbeitserfolge werden in Leistungsbeurteilungen berücksichtigt.

## Führungsgrundsätze im LSN

- Kriterien zur Reflexion

Wir begegnen allen  
**respektvoll**  
und fördern die gegen-  
seitige Wertschätzung.

- Der Umgang miteinander ist freundlich (z. B. Grüßen, Bitte, Danke, Gratulation zu besonderen Anlässen).
- Kritik wird sachbezogen und konstruktiv geäußert.
- Konflikte werden gesichtswahrend und vertraulich behandelt.
- Jedem unangemessenen Verhalten wird entgegengewirkt (z. B. unangemessene Gerüchteküche und respektloses Hinter-dem-Rücken-reden wird transparent gemacht).
- Die persönliche Situation der Mitarbeitenden wird berücksichtigt. Mitarbeitende werden gesehen und gehört – mit dem Ziel, sie zu verstehen.