

### 3.8. Standardisierung der MA-Führung

Beschreibung
<p>Die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden kann zu Spannungen führen. Hierarchien verlangen nach klaren Regeln im Umgang miteinander, da die Macht unterschiedlich verteilt ist. Innerhalb von Institutionen kann es verschiedene Hierarchiestufen und innerhalb der Stufen unterschiedliche Personen geben. Eine gewisse Standardisierung der Mitarbeitendenführung kann beiden Seite Entlastung geben. So kann man sich innerhalb einer Institution darauf einigen, wie häufig und welche Gefässe zur Zusammenarbeit stattfinden. Ein einfaches Beispiel ist ein regelmässig stattfindendes Mitarbeitendengespräch (z.B. 1x pro Jahr), dass nach einem gemeinsam erarbeiteten Leitfaden geführt wird. Dazu gehört auch dass sich verschiedenen Personen mit Personalverantwortung über die Art und Weise des Gesprächführens einigen. In die gleiche Richtung gehen auch Massnahmen wie klare Aufgaben- und Zuständigkeitsverteilung unter den Mitarbeitenden z.B. durch Stellenprofile oder Ressortzuteilungen. Alle Abmachungen und Bestimmungen werden in einem Führungshandbuch zusammengefasst, dass für alle Mitarbeitenden einsehbar ist.</p>
Voraussetzungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Art und Weise der Führung der Mitarbeitenden muss innerhalb von Leitungsteams besprochen werden</li> <li>• Prozesse müssen beschrieben werden</li> <li>• Die Strukturen müssen Freiheiten und Freiraum zulassen</li> <li>• Führungspersonen verfügen über führungsspezifische Weiterbildungen</li> <li>• Die Mitarbeitenden werden in die Gestaltung der Zusammenarbeit mit einbezogen.</li> <li>• Die Gefässe werden regelmässig evaluiert und überarbeitet</li> </ul>
Mögliche positive Effekte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weniger Fluktuation</li> <li>• Das Sicherheitsempfinden der MA steigt. Die MA sind sich ihren Verantwortlichkeiten bewusst.</li> <li>• Das Vorgehen der Führungspersonen ist transparent und einheitlich.</li> </ul>
Mögliche Stolpersteine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiedliche Führungsverständnisse</li> <li>• Unterschiedliche Werte der Institution und der Führungspersonen</li> </ul>
Quellen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herzka, 2013, Führung im Widerspruch, Kapitel 8.2 Angemessene Führung</li> </ul>