

Emser Führungs-Werte

Erläuternde Bemerkungen

Für Führungskräfte

Version: 1.0 vom 10.04.2018

Ersteller: Markus Kranz



Die Führungskräfte der Stadt Hohenems haben im Jahr 2017 gemeinsam das Seminar „Handwerkzeug des Führens“ absolviert.

Eine im Seminar aufgeworfene Fragestellung war jene nach der Führungskultur, nach den Führungswerten in der Verwaltung der Stadt Hohenems.

In der zur Vernetzung der Führungskräfte stadtverwaltungsintern ins Leben gerufenen FÜHRUNGSKRAFTWERKSTATT haben sich rund 40 Führungskräfte (Abteilungs- und Gruppenleiter, Leiterinnen der Kindergärten und Kinderbetreuungseinrichtungen) der Stadt Hohenems aus allen Bereichen (Betriebe, Kindergärten, Kinderbetreuungen und Verwaltung) der Beantwortung dieser Fragestellung angenommen. In drei durchmischten Gruppen ist jeweils ein Ranking der als Selbstverständnis bestimmten fünf wichtigsten Eigenschaften und Werte von Führungskräften erstellt worden.

Die Personalreferentinnen und der Stadtdirektor haben die Ranglisten ausgewertet und unter Berücksichtigung von Wortsinnüberschneidungen und Mehrfachnennungen die drei bestgereihten Eigenschaften und Werte von Führungskräften herausgefiltert und diese im Frühjahr 2018 den Führungskräften und den Mitarbeitern der Stadt Hohenems als „Emser Führungs-Werte“ präsentiert:

E mpathie

F ührungsleidenschaft

W ertschätzung

Die Anfangsbuchstaben der Werte Empathie, Führungsleidenschaft und Wertschätzung – E F W – sind gleichzeitig die Anfangsbuchstaben der Wortschöpfung „Emser Führungs-Werte“; ganz im Sinne der Marke der Stadt Hohenems – ein doppeltes Akronym.

In diesen erläuternden Bemerkungen werden die Inhalte der einzelnen „Emser Führungs-Werte“ erklärt und die in einen Wert zusammengefassten Begrifflichkeiten sowie die Überlegungen hierzu begründet.

Empathie (Einfühlungsvermögen)

Empathie oder Einfühlungsvermögen ist die Bereitschaft und die Fähigkeit (einer Führungskraft), sich in andere Menschen und deren Einstellungen einzufühlen.

Die Folge dieser Begegnung ist die Potentialentfaltung (vgl Philip Streit, Gerald Hüther).

Führungsleidenschaft

Unter diesem Überbegriff sind die Werte Vorbildwirkung, Strukturiertheit, Entscheidungsstärke, Motivations- und Begeisterungsfähigkeit sowie Authentizität zusammengefasst.

Eine Führungskraft soll sich ihrer Vorbildwirkung, ihrer Vorreiterrolle bewusst sein.

Eine Führungskraft soll strukturiert agieren und Entscheidungen treffen; die Folge hiervon: Aufblühen bei klarer Struktur (vgl Philip Streit, Gerald Hüther).

Eine Führungskraft soll motivieren und begeistern; die eigene Begeisterung, das „Brennen“ für die Sache, als Voraussetzung für die Weitergabe von Motivation und Begeisterung kommt aus der Identifikation mit der Tätigkeit und dem Dienstgeber. Und wozu? „Wir brauchen Gemeinschaften, deren Mitglieder einander einladen, ermutigen und inspirieren, über sich hinauszuwachsen.“ (Gerald Hüther).

Eine Führungskraft soll (hierbei) authentisch, echt und glaubwürdig sein.

Wertschätzung

Wertschätzung aus Sicht des Dienstgebers ist nicht gleichzusetzen mit dem Bemühen, alle Wünsche der Dienstnehmer zu erfüllen.

Wertschätzung ist Achtsam- und Fürsorglichkeit im Umgang mit dem Mitarbeiter und seinen Werten; Voraussetzung für das Kennenlernen der Werte und gleichsam für die Führung mit Achtsamkeit ist – und hier schließt sich der Kreis nach oben zum Einfühlungsvermögen – die vertrauensvolle Begegnung mit dem Menschen.

