

Führungs- grundsätze

Führungspersonen auf allen Stufen fördern im Sinne der Dachstrategie einen wertschätzenden, respekt- und vertrauensvollen Umgang und pflegen eine gute Organisationskultur, die sie positiv beeinflussen. Sie sind durch ihr Verhalten ein Vorbild für die Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden handeln gemäss Dachstrategie der Zürcher Zivil- und Strafrechtspflege dienstleistungsorientiert und im Sinne der Gesamtorganisation mit dem übergeordneten Ziel einer gut funktionierenden Rechtspflege.

Den Führungspersonen ist die notwendige Zeit einzuräumen, damit sie ihre Führungsaufgaben neben ihren anderen Aufgaben aktiv wahrnehmen können. Um das Bewusstsein der Führungspersonen für Führungsaufgaben zu stärken und sie in ihrem Führungsverständnis zu fördern, wurden die nachstehenden Grundsätze formuliert. Sie dienen als Massstab für den Umgang mit den Mitarbeitenden und mit anderen Führungspersonen.



I.

Partizipation und Führungsentscheide

Führungspersonen beziehen Mitarbeitende in angemessener Form in Entscheidungsprozesse ein. Der Einbezug erfolgt, soweit er sinnvoll erscheint und Handlungsspielraum vorhanden ist, stufenabhängig und adressatengerecht. Führungspersonen entscheiden situativ über Art und Umfang der Partizipation und können ihre Entscheide begründen. Eine transparente Kommunikation über den Rahmen und den Umfang der Partizipation ist zentral.

Entscheide werden innerhalb der Führungsstruktur auf der jeweils angemessenen Stufe gefällt.

II.

Transparenter Informations- und Kommunikationsfluss

Führungspersonen kommunizieren offen und transparent mit den Mitarbeitenden. Informationen werden regelmässig ausgetauscht und dienen nicht nur der besseren Aufgabenerfüllung, sondern auch dem Verständnis für den Gesamtbetrieb. Dabei wählt die Führungsperson situativ die angemessene Form für eine adressaten- und inhaltsgerechte Kommunikation und formuliert derart, dass sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen angesprochen fühlen. Die Führungspersonen teilen relevante Informationen den betroffenen Mitarbeitenden mit und vermitteln, welche Erwartungen sie an den Umgang mit diesen Informationen haben. Entscheide werden nachvollziehbar begründet.

Die Führungspersonen vermitteln den Mitarbeitenden, dass auch sie ihren Anteil am offenen und transparenten gegenseitigen Austausch von Informationen leisten und bei Bedarf nachfragen müssen.

III.

Gleichbehandlung

Die Führungspersonen behandeln alle Mitarbeitenden gleich. Bei der Arbeitszuteilung und -organisation kann von diesem Grundsatz abgewichen werden, sofern und soweit dies sachlich begründet ist.

Die Führungspersonen halten sich bei ihren Entscheidungen an definierte und kommunizierte Grundregeln und Richtlinien. Dementsprechend handeln sie für die Mitarbeitenden berechenbar und verlässlich.

IV.

Unterstützung von Mitarbeitenden

Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeitenden bei der Aufgabenerfüllung und stehen ihnen als Ansprechperson zur Verfügung. Dabei halten sie die Mitarbeitenden zu einer selbständigen Arbeitsweise an und ermuntern sie, ihre Aufgaben und allfällige Problemstellungen selbständig zu lösen. Auch bei arbeitsrelevanten persönlichen Problemen ermöglicht die Führungsperson eine situativ angemessene Hilfestellung.

V.

Förderung von Mitarbeitenden

Führungspersonen erkennen die Potenziale der Mitarbeitenden und fördern sie in Bezug auf Stelle, Aufgabe und Wissen. Sie ermutigen die Mitarbeitenden zur beruflichen Weiterentwicklung, soweit dies möglich ist.

Den Mitarbeitenden werden regelmässige Weiterbildungen ermöglicht sowie ihre individuellen Perspektiven aufgezeigt. Die Verantwortung für die Weiterentwicklung liegt jedoch nicht bei der Führungsperson allein, sondern gleichermassen auch bei den Mitarbeitenden selbst.

VI.

Feedback

Die Führungspersonen nehmen die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden zur Kenntnis und geben dazu im Arbeitsalltag regelmässig sachliche sowie konstruktive Rückmeldungen, sowohl positive als auch negative. Insbesondere zu wichtigen Arbeitsergebnissen erfolgt zeitnah ein Feedback. Dabei ist zu beachten, dass die jährliche Mitarbeitendenbeurteilung lediglich eine Möglichkeit von vielen darstellt, den Mitarbeitenden eine Rückmeldung zu geben.

VII.

Umgang mit Fehlern

Die Führungspersonen gehen transparent und konstruktiv mit eigenen Fehlern um. Sie unterstützen auch die Mitarbeitenden im positiven Umgang mit Fehlern und tragen durch geeignete Massnahmen und Hilfestellungen dazu bei, Fehler zu vermeiden.

Den Mitarbeitenden wird von den Führungspersonen die Haltung vermittelt, dass Fehler eine Möglichkeit zum Lernen sind und im konstruktiven Umgang mit Fehlern keine negativen Konsequenzen befürchtet werden müssen. Dementsprechend sollen die Mitarbeitenden dazu motiviert werden, eigene Fehler zu melden. Führungspersonen helfen den Mitarbeitenden, negative Folgen von Fehlern realistisch einzuschätzen und ergreifen gegebenenfalls Massnahmen gegen diese Folgen.

VIII.

Einhaltung der Vorgaben und Kontrolle

Das Arbeitsergebnis sowie die Einhaltung von Vorgaben und Richtlinien wie beispielsweise Arbeits- und Ferienzeit, Pendenzen, Fristen und Ausgabekompetenzen durch die Mitarbeitenden werden von der Führungsperson regelmässig kontrolliert. Kontrolle ist eine Voraussetzung für die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden sowie ein Zeichen dafür, dass sich die Führungsperson ernsthaft mit den Mitarbeitenden auseinandersetzt.

IX.

Kritikfähigkeit

Führungspersonen nehmen konstruktive und sachliche Kritik ernst und gehen auf diese ein. Sie schaffen eine Atmosphäre, in welcher Mitdenken und kritisches Hinterfragen ermöglicht und soweit tunlich gefördert wird. Mitarbeitende können solche Anliegen oder Kritik direkt anbringen und haben keine negativen Konsequenzen zu befürchten.

Führungspersonen ihrerseits sind fähig und gewillt, ihr Verhalten zu reflektieren und gegebenenfalls anzupassen.

X.

Veränderungsbereitschaft

Führungspersonen sind nicht nur offen für Veränderungen, sondern gestalten diese aktiv und tragen gefällte Entscheide loyal mit.