

Leitlinien erfolgreicher Führung

Gemeinsame Werte
als Basis unserer Führungskultur



Inhalt

Einleitung.....	4
1 Vorbild.....	6
2 Verantwortung.....	8
3 Kommunikation.....	10
4 Fördern und Fordern.....	12
5 Wertschätzung.....	14
6 Konstruktive Fehlerkultur.....	16
7 Offen für Neues.....	18

Impressum

Herausgeber, Eigentümer und Verleger:
Bundesministerium für Finanzen,
Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Protokoll
Johannesgasse 5, 1010 Wien
bmf.gv.at
Für den Inhalt verantwortlich: BMF, Abt. I/6
Fotos: Adobe Stock
Grafik: tinagrafik STUDIO
Druck: Druckerei des BMF
Wien, Jänner 2021

Einleitung

Warum Führungsgrundsätze?

Das Bundesministerium für Finanzen stellt sich als moderne, effiziente und serviceorientierte Verwaltung dar. Leistungs- und Wirkungsorientierung sowie flexible Arbeitsformen prägen unsere Organisation, Kundenorientierung und Bürgernähe stehen bei der täglichen Arbeit im Vordergrund.

Um diesen Standard zu erhalten bzw. weiter zu entwickeln, braucht es Führungskräfte, die sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind und dies in gemeinsamen Werten und gelebtem Verhalten zum Ausdruck bringen.

Die Leitlinien erfolgreicher Führung dienen dazu, die gewünschten Werte unserer Organisationskultur für alle sichtbar zu machen und Orientierung zu geben. Sie stellen die Ergänzung und die Brücke zu den Leitlinien erfolgreicher Zusammenarbeit dar. In der gemeinsamen Beachtung können Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Inhalte der beiden Leitlinien zu ihrer Wirksamkeit verhelfen, indem Handlungen danach ausgerichtet werden.

Auch wenn manche Aussagen selbstverständlich scheinen, ist es wichtig diese anzuführen, um damit die Verbindlichkeit zum Ausdruck zu bringen.

Worauf basiert Führung im Finanzressort?

Im Rahmen des Programms Modernisierung wurden die Werte der Gesamtorganisation einer Prüfung unterzogen. Die vorliegenden Ergebnisse bilden die Basis für den Wertekatalog und wurden in den Leitlinien erfolgreicher Führung integriert.

Führungskräfte, die ein gleiches Führungsverständnis haben und leben sind gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine kooperative Form der Zusammenarbeit praktizieren, das Fundament einer erfolgreichen Organisation. Führungskräfte des Finanzressorts sorgen dafür, dass sie über das erforderliche Fach- und Managementwissen verfügen. Sie agieren unter Ausnutzung des Handlungsspielraums auf Basis der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie im Bewusstsein und in Beachtung der strategischen Ausrichtung des Ressorts.

Sie geben die Richtung vor, sorgen für die Erreichung des Outputs und haben eine klare Vorstellung davon, welche Herausforderungen ihre Organisationseinheit zu meistern hat. Darüber hinaus verdeutlichen sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihren Beitrag an der Gesamtstrategie und geben Orientierung im Rahmen der Geschäftsfeldstrategie und den daraus abgeleiteten gemeinsamen Zielen. Führungskräfte denken über die Grenzen ihrer eigenen Organisationseinheit hinaus und schaffen Rahmenbedingungen, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistungsfähig und leistungsbereit sind. Sie übertragen ihnen daher auch herausfordernde Aufgaben und Verantwortung.

Werte: Anerkennung, Loyalität, Respekt

1 Vorbild



Werte: Authentizität, Integrität, Mut, Verlässlichkeit

Ich bin Vorbild!

Ich trage zur Schaffung eines produktiven und konstruktiven Arbeitsklimas und einer positiven Außenwahrnehmung des Arbeitgebers bei, indem ich durch mein Verhalten jene Werte vorlebe, die in den Regelungen des Finanzressorts grundgelegt sind (z. B. Strategie, Charta, Leitlinien erfolgreicher Zusammenarbeit).

Ich sehe Integrität, Loyalität und Mut als Basis meines Führungshandelns. Ich gebe Orientierung und Sicherheit, vermittele Authentizität, mein Handeln ist bestimmt durch Sachlichkeit und Transparenz.

Ich überprüfe regelmäßig mein Tun, um die vorgegebenen Ziele und die gestellten Aufgaben effizient zu erreichen; ich reflektiere mein Verhalten, bilde mich fort und nehme bei Bedarf Unterstützung in Anspruch.

Ich gestalte die Rahmenbedingungen in meinem Bereich derart, dass Freude an der Arbeit gefördert wird.

2

Verantwortung



Werte: Vertrauen, Ergebnisorientierung, Sicherheit

Ich übernehme Verantwortung!

Ich übernehme Verantwortung für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ich nehme die Führung meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zentrale Aufgabe wahr und Sorge – unter Ausnutzung des vorhandenen Spielraums – für effiziente Prozesse und Abläufe. Ich setze konkrete Verbesserungen und schaffe Strukturen, die rasche Entscheidungen ermöglichen.

Ich vereinbare Ziele, vermittele deren Sinn und bin für die Ergebnisse und deren Wirkung verantwortlich. Ich sichere die Zielerreichung, indem ich für die organisatorischen Rahmenbedingungen Sorge und die personellen Ressourcen mit Umsicht behandle. Gleichzeitig setze ich Prioritäten und fördere die Eigeninitiative.

Ich fordere Leistung ein, formuliere klare Verantwortlichkeiten und ermögliche Freiräume durch Delegieren. Vertrauen ist die Basis meiner Arbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kontrolle erfolgt dort, wo es notwendig ist.

Die Meinung meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mir wichtig und ich beziehe diese bei meiner Entscheidungsfindung ein. Ich baue das erforderliche Wissen in meiner Organisationseinheit auf, manage dieses und Sorge dafür, dass es auf mehrere Personen verteilt ist und somit nicht verloren geht.

3

Kommunikation



Werte: Vertrauen, Wertschätzung, Offenheit, Transparenz

Ich bin klar in der Kommunikation und offen im Umgang mit Konflikten!

Ich kommuniziere wertschätzend und offen. Meine Aufträge sind klar und präzise formuliert und enthalten alle für die Erfüllung notwendigen Informationen. Ich informiere zielgruppenorientiert, umfassend und zeitnah. Ich fördere den Teamgedanken, die Kommunikation und Kooperation meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander und mit anderen.

Ich interessiere mich auch für Inhalte und Aktivitäten anderer Organisationseinheiten, stärke die bundesweite Zusammenarbeit und fördere dies auch bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ich sehe Konflikte, spreche diese in passender Form aktiv an und nutze sie als Chance zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit. Ich erarbeite gemeinsam mit den Konfliktparteien – allfällig mit Unterstützung Dritter – konstruktive Lösungen.

4

Fördern und Fordern



Werte: Eigenverantwortung, Individualität, Sicherheit

Ich fördere und fordere meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Ich respektiere die Einzigartigkeit meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und baue auf ihren vorhandenen Stärken auf. Ich setze sie entsprechend ihren Fähigkeiten ein, fordere Ergebnisse und unterstütze sie konsequent bei der Zielerreichung.

Ich fördere die Potenziale meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zeige ihnen berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und motiviere sie zum eigenverantwortlichen Lernen.

Ich ermögliche in meiner Organisationseinheit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stehe flexiblen Arbeitszeitformen positiv gegenüber. Gesundheit ist mir wichtig und ich unterstütze die Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung.

5

Wertschätzung



Werte: Vertrauen, Fairness, Wertschätzung, Kooperation

Ich bin wertschätzend in meinem Führungshandeln!

Ich lebe und fördere ein Klima der Wertschätzung, der Offenheit und des Vertrauens nach Innen und Außen. Eine offene Kommunikation von Erfolgen – aber auch von Misserfolgen – ist mir wichtig.

Ich zeige wertschätzendes Verhalten, indem ich auf die Diversität meiner Mitarbeiter/innen achte, Toleranz und Fairness lebe, die Leistungen meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkenne, deren Leistungen anderen gegenüber kommuniziere und sichtbar mache und ihnen qualifiziertes Feedback gebe.

Ich äußere gezielt Anerkennung und übe im Anlassfall konstruktive Kritik. In kritischen Situationen und bei besonderer Belastung unterstütze ich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

6

Konstruktive Fehlerkultur



Werte: Handlungs-, Lösungsorientierung, Leistungsorientierung

Ich lebe eine konstruktive Fehlerkultur!

Ich lebe ein proaktives Qualitäts- und Risikomanagement und erhöhe die Effektivität und Effizienz meiner Organisationseinheit durch einen offenen Umgang mit Fehlern.

Ich ermutige meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Hintergrund einer konstruktiven „Fehlerkultur“ zu Entscheidungen und stärke somit deren Selbstvertrauen.

Ich Sorge dafür, dass aufgetretene Fehler gemeinsam analysiert werden, um daraus zu lernen.

7

Offen für Neues



Werte: Neugierde, Kreativität, Offenheit

Ich bin Neuem gegenüber aufgeschlossen!

Ich setze mich mit aktuellen Entwicklungen auseinander, stelle bestehende Denk- und Verhaltensmuster in Frage und bin bereit, gewohnte Pfade zu verlassen.

Ich entwickle neue Ideen, hinterfrage organisatorische Strukturen und Arbeitsabläufe auf ihre Aktualität und Zweckmäßigkeit und bin bereit, notwendige Änderungen trotz allfälliger Widerstände (z. B. mit den Aussagen: „das haben wir noch nie so gemacht“) vorzunehmen.

Digitalisierung betrachte ich als Chance und bilde mich selbst proaktiv weiter.

Ich schätze es, wenn meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kreative Überlegungen anstellen, Selbstvertrauen und Verantwortungsbewusstsein zeigen und ermutige Sie, sich aktiv einzubringen.

