



Sachführung - Personalführung

Aus strategischer und operativer Sicht – mit beispielhaften Fragen

	Sachführung	Personalführung	Fokus
Strategische Aufgaben	<p>Welche eigenen Werte und Erfahrungen steuern uns?</p> <p>Welches Welt- und Menschenbild ist vorhanden und / oder hilfreich?</p> <p>Wertsetzungen: wollen wir uns damit auseinandersetzen?</p> <p>Was ist der (Kern- / Grund-) Auftrag und wie sehen wir ihn?</p>	<p>Welche Kultur und Struktur stützt das Wertgebäude?</p> <p>Welche Mitarbeiter/innenbild braucht die Organisation?</p> <p>Welches Verhältnis besteht zwischen Qualität beim Kunden und zu den Mitarbeitenden?</p> <p>An was erkennen wir, dass die Strategie gelebt wird?</p>	<p>Wozu?</p> <p>Orientierung</p> <p>Rahmensetzung</p> <p>Das Ganze</p> <p>Sinn</p>
Operative Aufgaben	<p>Wie gestalten oder interpretieren wir den Lehrplan bei der Umsetzung?</p> <p>Welche Methoden stützen unsere Absichten?</p> <p>Wer ist unsere konkrete Zielgruppe (Kunden, SchülerInnen u.a.)?</p> <p>Wer sind die konkreten Personen und welchen Zugang haben sie zum Auftrag?</p>	<p>die 5 operativen Vorgesetztenaufgaben: anstellen/kündigen, Ziele formulieren/überprüfen, fördern, Konflikte regeln, Lohn festlegen.</p> <p>Welche konkrete Struktur hilft uns, den (Teil-) Auftrag zu erfüllen?</p> <p>Welche Sitzungs- und Gesprächsformen helfen uns beim Erreichen der Ziele?</p>	<p>Was, wie und womit?</p> <p>Handlung</p> <p>Zielerreichung</p> <p>Die Teile</p> <p>Tat</p>
Fokus	<p>Auftrag erfüllen</p> <p>Ziel erreichen</p>	<p>Personal-Ressourcen bilden und entwickeln</p>	