



Sachführung - Personalführung

Aus strategischer und operativer Sicht – mit beispielhaften Fragen

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