

Instrument

Der Aufgaben-Check

Begleiter



Leo Baumfeld
ÖAR-Regionalberatung GmbH
Fichtegasse 2
A-1010 Wien
Tel. 01/512 15 95-17, Fax DW 10
Mobil: 0664/43 17 302

e-mail: baumfeld@oear.co.at
www.oear.at

Wien, April 2009

Der Aufgaben-Check

Der Aufgaben-Check soll helfen, für sich selbst, für die Auftrag- oder Arbeitgeber und für die PartnerInnen mit denen ein Ledermanager/eine Ledermanagerin zusammenarbeitet, ein Konzept zu entwickeln, welches drei Ansprüche in Übereinstimmung bringt:

- Die Ansprüche der KundInnen und Partner des Leadermanagements
- Die Ansprüche der Auftraggeber (Vorstand der LAG)
- Und natürlich die eigenen Ansprüche.

Für den Aufgaben-Check werden hier vier Aufgabenfelder angeboten, die beachtet werden sollen.

Vordergrund/Hintergrund

- Die Aktivitäten, die im Vordergrund stehen.
Das sind all jene Tätigkeiten, die sichtbar sind, mit denen man in der Presse steht und für die man das Lob oder den Tadel erntet. Es sind auch jene Aktivitäten, die häufig auch von AuftraggeberInnen und Anspruchsgruppen artikuliert werden.
- Die Aktivitäten, die im Hintergrund stehen.
Das sind alle jene Aktivitäten, die für die KundInnen, die PartnerInnen und oft auch für die AuftraggeberInnen nicht sichtbar sind, oder auch wenig wahrgenommen werden. Wenn diese Aufgaben gut erledigt werden, fallen sie nicht auf und sie werden als selbstverständlich angenommen. Erst wenn die Hintergrundarbeit nicht oder mangelhaft gemacht wird, fällt sie auf, daher wird sie eher mit Tadel bedacht und weniger häufig mit Anerkennung.

	Hintergrund	Vordergrund
LAG & Leader Management	Fitness für die LAG und das Leader-Management	Kommunikation nach innen und außen
Region	Regionale Systementwicklung	Leistungen für die Region

Aufgaben-Check

Region/LAG und Leadermanagement

- Die LAG und das Leadermanagement brauchen Beachtung sowohl für ihre eigene Fitness als auch in der Region. Sie müssen sich selbst auch darstellen, ihre Leistungen überzeugend rüber bringen.
- Die Region ist das eigentliche „Subjekt der der Begierde“ (möglichst viel Fördergelder in die Region bringen). Die Aufmerksamkeit auf die Region legen bedeutet aber auch die Arbeitsweise in der Region (Kooperation, Qualität, Wirkungsorientierung, usw.) zu entwickeln.

Aus dieser Aufgaben-Matrix lassen sich 4 Hauptaufgaben ableiten:

- **Leistungen für die Region erbringen (Region/Vordergrund)**
Das sind die Leistungen, für die ein/e LeadermanagerIn in der Regel vordergründig bezahlt wird. Das sind die Leistungen, die auch auf der Homepage zu finden sind, wie z.B.
 - Beratung (Förderberatung, Projektberatung)
 - Aufbau von Kooperationen und Netzwerken
 - Landeplatz für Projektideen sein und Initiieren von Projekten
 - Regionale Markenbildung
 - Kommunikation
 - Strategischen Kurs halten
 - U.a.m.
- **Kommunikation nach Innen und Außen (LAG- & Leadermanagement/Vordergrund)**
Diese Aufgabe wird in der Region häufig auch sehr wichtig erachtet. Dies bedeutet, die Projekte und die eigenen Aktivitäten der regionalen Bevölkerung, aber auch über die Region hinaus so zu kommunizieren, dass dadurch eine positive Außenzuschreibung und eine stärkende Innenzuschreibung als Wirkung beobachtet werden kann. Manchmal wird damit auch die Stärkung der regionalen Identität verknüpft.
 - Dazu zählen die regelmäßige Pressearbeit (neue Projekte, strategische Arbeit, regionales Video)
 - Regionale Themenveranstaltungen
 - Homepage in Schuss halten
 - Newsletter
 - Usw.
- **Fitness für die LAG und das Leadermanagement**
Die LAG ist die prominenteste BeobachterInnengruppe in der Leaderregion. Aber wer beobachtet kann dies entweder beliebig tun oder er/sie kann nach gezielten Konzepten beobachten. Das Leader-Management ist der Leistungsträger für die LAG. Daher ist es auch hier wichtig, dass dieses sich auf die Herausforderungen immer wieder neu einstellt und sich weiterbildet und entwickelt. Die betrifft sowohl die fachlichen Aspekte, die methodisch-instrumentellen Aspekte, die Fähigkeit im Spiel zwischen Politik – Verwaltung und Zivilgesellschaft souverän mitspielen zu können usw.
 - Fachliche Fitness erweitern
 - Methodisch-instrumentelle Fitness erweitern
 - Kommunikative Fitness stärken
 - Usw.
- **Regionale Systementwicklung**
Aus Untersuchungen ist erwiesen, dass Regionen dann nachhaltig erfolgreich sind, wenn es in der Region einen gepflegten Umgang mit der Selbststeuerung gibt. Das bedeutet, die AkteurInnen übernehmen selbst Verantwortung. Verantwortung wird nicht an das Land delegiert, oder sie wird auch nicht ausschließlich an das Leader-Management delegiert. Regionale Systementwicklung bedeutet, auf vier Bereiche die Aufmerksamkeit zu legen: *siehe nächste Seite*

Aufgaben-Check

operational Qualitätssicherung bei Projekten und Projektanträgen	strategisch Wirkungs-Monitoring Strategieadaptierungs- prozesse Konzentration auf „Kernkompetenzen“
Partnerschaften der regionalen AkteurInnen zu den Aktionsfeldern organisational	Bedeutung geben: Markenbildung, Zukunfts- BotschafterIn sein symbolisch

Nach Lukesch
und Payer, ÖAR

Der Aufgaben-Check für mich als Leader-ManagerIn

- Wenn ich meine Arbeitszeit und Aufmerksamkeits-Intensität betrachte, wie verteilen sich dann derzeit meine Aufgaben?
*Dabei ist es nützlich konkret aufzuschreiben was in den vier Bereichen an Aufgaben gemacht wird.
Zur Visualisierung können % vergeben werden.*
- Ist die aktuelle Verteilung der Aufgaben in meiner Region angemessen?
Es gibt keine Idealtypische Verteilung, weil es auf den Entwicklungsstand der Region ankommt, wo die Entwicklungsschwerpunkte gesetzt werden. Aber es kann davon ausgegangen werden, dass jeder Bereich ein Minimum an ständiger Aufmerksamkeit braucht.
- Wie groß ist die Übereinstimmung über die aktuell erforderliche Aufgabenverteilung, wie ich sie als LeadermanagerIn sehe und wie die LAG (Vorstand, Managementteam, oder Ähnliches) dies einschätzt?
- In welchem Ausmaß beeinflusst das Geldgebersystem die Aufgabenverteilung?
- In welchem Ausmaß kann ich selbst es steuern, wie die Aufgabenschwerpunkte gesetzt werden.

Überlege zunächst persönlich diese Frage und lasse dich dann von anderen Leader-ManagerInnen beraten. Siehe dazu das Instrument „Von und mit anderen LeadermanagerInnen lernen“