



Leitbild der HWK für Oberfranken

A. Dienstleistungsunternehmen Handwerkskammer

1. Selbstverständnis der HWK

Die Handwerkskammer für Oberfranken ist der zentrale Ansprechpartner für das Handwerk in der Region. Sie ist eine Selbstverwaltungseinrichtung des oberfränkischen Handwerks. Die wichtigsten Aufgaben, die die HWK für das Handwerk wahrnimmt, sind die Interessenvertretung, die berufliche Aus- und Weiterbildung, das Angebot von Beratungs- und Serviceleistungen und die Durchführung hoheitlicher Aufgaben.

Die HWK ist eine Einrichtung von Handwerkern für das Handwerk

2. Konsequente Kundenorientierung

Handwerksbetriebe werden sich dann auf Dauer mit ihrer Handwerkskammer identifizieren, wenn sie von der Bedeutung und dem Nutzen der handwerklichen Selbstverwaltung überzeugt sind. Seitens der HWK kann dies nur durch eine strikte Orientierung am Dienstleistungsgedanken erreicht werden. Eine konsequente Kundenorientierung bei allen Aktivitäten der HWK ist daher für alle Mitarbeiter oberstes Gebot. Jedes HWK - Mitglied ist ein Kunde der HWK.

Kunden vom Nutzen der handwerklichen Selbstverwaltung überzeugen

3. Umsetzung durch die HWK - Politik

Es ist Aufgabe der HWK - Geschäftsleitung, dieses Leitbild für alle Abteilungen und

Entscheidungen handwerksnah treffen



Leistungsbereiche der HWK in konkrete Handlungsanleitungen umzusetzen. Die enge Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt und ein enger Kontakt zu den Handwerksbetrieben stellen sicher, dass die Entscheidungen der HWK handwerksnah getroffen werden.

4. Zukunftsorientierung und Kooperation

Die HWK beschäftigt sich systematisch mit der Zukunft. Sie betrachtet es als ihre Aufgabe, eine Vorreiterrolle zur Bewältigung der betrieblichen Zukunftsaufgaben einzunehmen und zusammen mit Betrieben, der Handwerksorganisation, aber auch dem Staat und anderen Partnern Wege und Lösungen zur Zukunftsbewältigung zu finden.

Vorreiterrolle zur Bewältigung der betrieblichen Zukunftsaufgaben

5. Interessenvertretung / Handwerkspolitik

Die Handwerkskammer für Oberfranken vertritt auf kommunaler (zusammen mit den Kreishandwerkerschaften) und regionaler Ebene aktiv die Interessen des oberfränkischen Handwerks. Vieles, was das Handwerk in der Region, aber auch Oberfranken insgesamt betrifft, wird auf bayerischer, nationaler oder europäischer Ebene bestimmt. Es war schon immer ein zentrales Anliegen der HWK, sich über Oberfranken hinaus an der Gestaltung und Verbesserung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, aber auch der Weiterentwicklung der Handwerksorganisation aktiv zu beteiligen.

Regionale und überregionale Interessenvertretung



6. Präsenz vor Ort / integriertes Servicekonzept

Im Dienstleistungs- und Servicebereich, insbesondere in der beruflichen Aus- und Fortbildung und der integrierten Unternehmensberatung liegt der Schwerpunkt der Kammertätigkeit. Ein Kernstück bildet dabei die flächendeckende Präsenz im Lehr-gangsbereich durch die Berufsbildungs- und Technologie-zent-ren sowie in der betriebswirtschaftlichen Beratung mit eigenen dezentralen Außenstellen und Einrichtungen. Verschiedene Spezialberatungen und Fördereinrichtungen im rechtlichen, technischen, kaufmännischen und steuerlichen Bereich ergänzen dieses Angebot. Alle Serviceleistungen werden integriert angeboten und ständig an die Bedürfnisse der oberfränkischen Handwerksbetriebe bzw. an die neuesten Entwicklungen angepasst. Darüber hinaus gewährleistet die enge Zusammenarbeit mit den Kreishandwerkerschaften und Innungen, dass die oberfränkische Handwerksorganisation vor Ort präsent ist.

Integriertes Leistungskonzept /
Flächendeckende Präsenz

Enge Kooperation mit
Kreishandwerkerschaften und
Innungen

7. HWK und Auftraggeber als Partner

Themen wie Kundenorientierung, Flexibilität und Leistungsqualität bei entsprechender Wirtschaftlichkeit werden das Verhältnis zwischen der HWK, der öffentlichen Hand und anderen Auftraggebern künftig stärker bestimmen. Es ist ein erklärtes Ziel der HWK, mit diesen Partnern auch in Zukunft eng und konstruktiv zusammenzuarbeiten und in allen Bereichen ein anerkannter, verlässlicher und kompetenter

Kompetenz, Wirtschaftlichkeit und
partnerschaftliche
Zusammenarbeit mit den
Auftraggebern



Partner zu sein. Extern vorgegebene Qualitätskriterien, wie z.B. der Bundesanstalt für Arbeit, werden an der HWK anerkannt und beachtet.

8. Öffentlichkeit

Die Leistungen der HWK, vor allem aber die Vorteile der handwerklichen Selbstverwaltung müssen Kunden, Auftraggebern und der öffentlichen Hand in Zukunft mehr sichtbar gemacht werden. Es genügt nicht mehr, nur gute Arbeit zu leisten.

Leistungen und Vorteile der handwerklichen Selbstverwaltung sichtbar machen

B.Führung, Zusammenarbeit und Organisation

1. Persönliche Verantwortung für Leitbildumsetzung

Die Mitarbeiter der HWK haben täglich Kontakt nach außen und prägen das Bild der HWK. Die Umsetzung des Leitbilds liegt damit in der persönlichen Verantwortung eines jeden Einzelnen. Die HWK legt größten Wert auf ein selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten der HWK - Mitarbeiter in ihrem Arbeitsbereich. Nur so können bestehende Handlungsspielräume optimal im Sinne des Kunden genutzt werden.

Handlungsspielräume im Sinne des Kunden nutzen

2. Zusammenarbeit

Die meisten Aufgaben der HWK reichen über den Verantwortungsbereich eines einzelnen Mitarbeiters hinaus und können nur kollegial erfolgreich durchgeführt werden. Eine konstruktive Zusammenarbeit über den eigenen Arbeitsbereich hinaus ist daher der wichtigste

Kein Referats- oder Abteilungsdenken



Grundsatz für die tägliche Kammerarbeit. Die Voraussetzung dafür sind Zuverlässigkeit, ein offenes Miteinander, ein gutes Arbeitsklima und die klare Absage an jegliches Referats- oder Abteilungsdenken.

3. Organisation und Information

Die Forderungen nach Kundenorientierung, Flexibilität und Leistungsqualität bei entsprechender Wirtschaftlichkeit setzen eine straffe Betriebsorganisation voraus, die jeden Mitarbeiter bei seiner Arbeit unterstützen soll und sich dabei auf das Wichtige und Notwendige beschränkt. Die ständige Verbesserung der Aufbau- und Ablauforganisation, die Förderung eines funktionierenden Informationswesens und vor allem das Bemühen um Wirtschaftlichkeit gehören damit zu den Daueraufgaben der HWK.

Verbesserung der Betriebsorganisation als Daueraufgabe

4. Mitarbeiterförderung

Eine systematische und bedarfsorientierte Fortbildung der Mitarbeiter, vor allem aber deren Motivation und gezielte leistungsorientierte Förderung sind die wichtigste Voraussetzung für die Umsetzung des Leitbilds der HWK für Oberfranken. Es wird von jedem Mitarbeiter erwartet, hierzu auch Eigeninitiative zu entwickeln.

Ohne Förderung und Schulung der Mitarbeiter geht es nicht

Eigeninitiative gefragt

5. Führungskräfte

Den Führungskräften kommt bei der Umsetzung des Leitbilds eine Schlüsselrolle zu. Sie beeinflussen mit ihren Fähigkeiten, ihrem Verhalten und ihrem Führungsstil wesentlich das Leistungsvermögen der HWK.

Führung durch Vorbild



An ihnen liegt es, gut zu organisieren, Entscheidungen schnell umzusetzen, den Informationsfluss aufrechtzuerhalten, gute Ideen der Mitarbeiter aufzunehmen und Mitarbeiter bei Entscheidungen einzubinden. Ihre Fähigkeiten, eine effiziente Zusammenarbeit zu organisieren, richtig und konstruktiv mit Fehlern und Kritik umzugehen, Mitarbeiter zu motivieren und gute Leistungen auch anzuerkennen, prägt wesentlich das Arbeitsklima.