

FAKTENCHECK

Wahlhilfen für die Entscheidung für eine/n Kandidaten/in

Zur

Bürgermeisterwahl Schenklingfeld 2023



Faktencheck	Führungs-Eigenschaften du Qualifikationen
Name des/der Prüfer*in	Adi Busch
Motivation für den Check	Versachlichung von Politiker-Aussagen vor Wahlen, konkret Bürgermeisterwahl 2023
Ort/Anlass	Schenklingfeld
Datum des Faktenchecks	11.6.2022
Ziel	<p>Auflistung von Charaktereigenschaften, die Wähler:innen dabei behilflich sein könnten, eine fundierte Wahlentscheidung zu treffen und nicht auf inhaltsleere, populistische Wahlversprechen hereinzufallen. Eine Garantie kann natürlich NICHT gegeben werden.</p> <p>ABER</p> <p>„Ein Mensch kann nur das denken, wofür er einen BEGRIFF hat.“</p> <p>ODER anders gesagt:</p> <p>Wenn man eine Eigenschaft nicht auf seinem ‚Radar-Schirm‘ hat, kann man diese Eigenschaft nicht beurteilen und auch nicht mit in seine Entscheidung einbeziehen.</p>

Inhalt

A – Management - Zusammenfassung.....	5
B - Charakterliche Kern-Kompetenzen	8
C - Berufserfahrung	9
D – Erfahrungen in den Beriechen	9
E – Management-Methoden-Kompetenz	9
F – „Offenes Ohr“ – Kompetenz zu	10
G – Persönliche Kompetenzen	10
H – Soziale Kompetenzen	10
I – Handlungs - Kompetenzen	10
J – Einordnung in das „Performance-Dreieck“ nach Suzanne Grieger-Langer:.....	11
Performer=	11
Pendler=	11
Pfeife=.....	11
Poser=.....	11
Psychopath=	11
Patient=	11

K – Grundlegende Eigenschaften eines Menschen

DOMINANT

- ✔ Trifft schnell Entscheidungen
- ✔ Macht sein Ding
- ✔ Mag den Wettstreit
- ✔ Stellt eigene Regeln auf

INITIATIV

- ✔ Knüpft Kontakte
- ✔ Teilt seine Gefühle mit
- ✔ Verbindet Menschen
- ✔ Steht gerne im Mittelpunkt

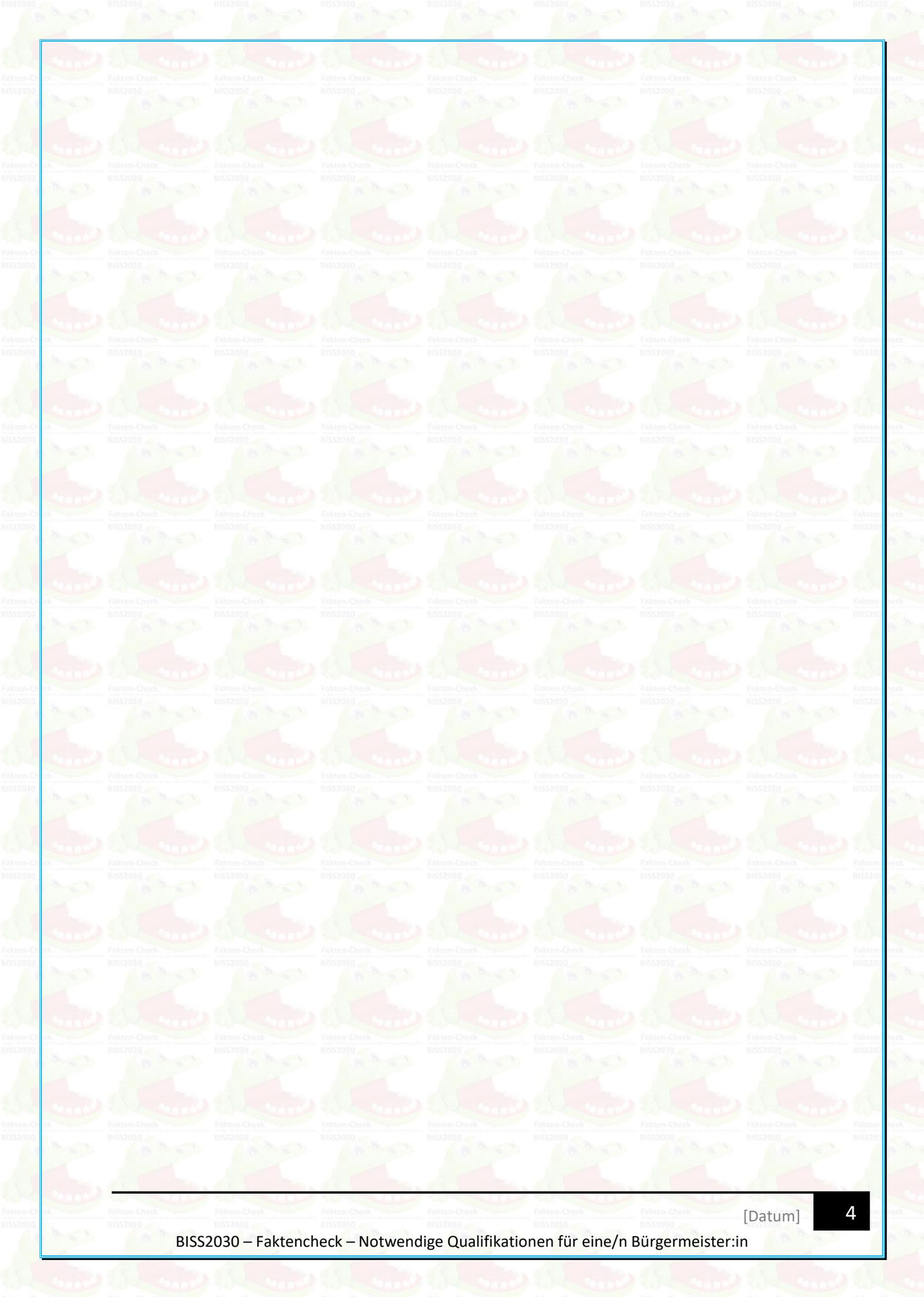
GEWISSENHAFT

- ✔ Sehr zuverlässig
- ✔ Denkt Dinge zu Ende
- ✔ Hoher eigener Anspruch
- ✔ Datenaffinität

STETIG

- ✔ Mag gewohnte Abläufe
- ✔ Hört gut zu
- ✔ Sorgt sich um andere
- ✔ Harmonieorientiert

.....	12
C – Es ergeben sich unter anderem folgende Fragen:	Fehler! Textmarke nicht definiert.
D- Welche Folgen könnte eine Falschaussage haben?	Fehler! Textmarke nicht definiert.
E – Details zum Faktencheck	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Vorgehensweise	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Ermittelte Fakten.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
F - Eventuell Faktencheck 2.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
G – Ausführliche Beschreibung der einzelnen Schritte der Prüfung ..	Fehler! Textmarke nicht definiert.
H - ANHANG: Regeln für einen Faktencheck.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1 – Grundsatzerklärung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2 – Vorgehensweise	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3 – Veröffentlichung.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.



A – Management - Zusammenfassung

Basierend auf den Erfahrungen der Bürgermeisterwahl 2017 scheint es sinnvoll zu sein, die Auswahlkriterien für die Wahl eines/r Bürgermeisters/In detaillierter zu definieren.

Wahlplakate und Zeitungsartikel mit „globalkosmologischen Slogans“ treffen zwar den Nerv der WählerInnen, sind aber meist nur Schall und Rauch.

- Wer will, findet einen Weg.
- Der Weg ist das Ziel.
- Das Ziel ist im Weg
- Arbeit bis zur Erschöpfung.
- Frischer Wind... (oder heiße Luft? – Sorry für den Gag)
- Und zig weitere Worthülsen, die die Urteilsfähigkeit der WählerInnen verkleistern sollen sprechen für sich.

Dieses Dokument versucht, „Personal-Beurteilungs-Informationen“ aus Personalgesprächen in der IT-Beratungsbranche auf die Verhältnisse eines Bürgermeisters (nach Gehaltsstufe größer/gleich A 16) zu übertragen. Ich will jetzt keine NEIDDEBATTE starten.

Der Bürgermeister von Schenklingfeld in im übertragenen Sinne „der Vorstandsvorsitzende einer Aktiengesellschaft mit 4.500 Anteilseignern.“

Die A17-Gehaltsklasse ist mir nicht unbekannt. Aber spätestens wenn ich länger als 2 Tage brauchte, um ein vereinbartes Ziel zu erreichen, wäre ich von meinen Vorgesetzten bzw. Auftraggebern zu für mich extrem unangenehme Gespräche „gebeten“ worden.

Bundesbesoldungsordnung A		Grundgehalt (Monatsbetrag in Euro)								Gültig ab 1. April 2021
BesGr.	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8		
A 3	2.328,82	2.381,37	2.433,93	2.476,24	2.518,54	2.560,85	2.603,17	2.645,47		
A 4	2.377,55	2.440,35	2.503,16	2.553,16	2.603,17	2.653,17	2.703,15	2.749,33		
A 5	2.395,47	2.473,67	2.536,48	2.598,05	2.659,60	2.722,42	2.783,93	2.844,20		
A 6	2.446,75	2.537,80	2.630,08	2.700,59	2.773,68	2.844,20	2.922,39	2.990,34		
A 7	2.568,56	2.649,34	2.755,77	2.864,70	2.971,11	3.078,81	3.159,59	3.240,34		
A 8	2.717,27	2.814,72	2.951,87	3.090,36	3.228,80	3.324,96	3.422,39	3.518,55		
A 9	2.932,64	3.028,80	3.180,10	3.333,93	3.485,19	3.588,03	3.695,00	3.799,32		
A 10	3.139,05	3.271,10	3.462,14	3.654,03	3.849,49	3.985,52	4.121,51	4.257,58		
A 11	3.588,03	3.790,06	3.990,79	4.192,84	4.331,49	4.470,16	4.608,82	4.747,51		
A 12	3.846,87	4.085,89	4.326,23	4.565,24	4.731,64	4.895,38	5.060,46	5.228,18		
A 13	4.511,11	4.735,60	4.958,76	5.183,27	5.337,78	5.493,62	5.648,10	5.799,96		
A 14	4.639,19	4.928,39	5.218,93	5.508,12	5.707,52	5.908,28	6.107,66	6.308,41		
A 15	5.670,55	5.932,04	6.131,43	6.330,86	6.530,27	6.728,35	6.926,44	7.123,18		
A 16	6.255,58	6.559,33	6.789,09	7.018,88	7.247,34	7.478,46	7.708,22	7.935,38		

FAZIT: Wer in einer Management-Position ein Gehalt oberhalb von 6.255,58 bekommt, der/die sollte auch eine entsprechende LEISTUNG bringen.

Das PROBLEM: WIE kann man diese Leistung messen?

Dieses Dokument liefert einige Anregungen aus dem Bereich der Leistungsmessung aus der IT-Consulting-Branche.

Das ist mit SICHERHEIT NICHT DER WEISSHEIT LETZTER SCHLUSS.

Aber der Faktencheck könnte bei den Bürgermeisterwahlen 2023 dabei behilflich sein, die Spreu vom Weizen zu trennen und die Fehler der letzten 30 Jahre nicht zu wiederholen.

Wohlgemerkt:

Ich habe HOCHACHTUNG vor allen PolitikerInnen der Schenklenfelder Administrationen der letzten Jahrzehnte. Ich weiß, dass sie alle „Nach bestem Wissen und Gewissen“ gearbeitet haben.

Dieses Dokument bringt nach den BISS2030-Regeln (Brainstorming&Schwarmintelligenz) einfach nur NEUE Informationen in die Diskussion. Nicht mehr du nicht weniger.

Ganz einfach Wissen und Erkenntnisse, die ich in den letzten 30 Jahren außerhalb der Gemeindegrenzen auf der Welt sammeln durfte.

KERNAUSSAGE der Kommunikationswissenschaft:

„Wenn A etwas sendet und B versteht es nicht, dann hat A nicht den richtigen Code verwendet.“

Stimmt. In meinem Vorschlag für PROJEKT-BESCHREIBUNGEN habe ich in den Erklärungen eine Graphik auf der dargestellt wird, wie ein/e SprecherIn auf 4 verschiedenen Ebenen sprechen kann und ein/e ZuhörerIn auf 4 verschiedenen Ebenen die Nachricht entschlüsseln kann. Im Klartext bedeutet das, dass die Wahrscheinlichkeit, dass der/die ZuhörerIn exakt das versteht, was der/die SenderIn aussagen wollte 1:15 steht. Ein katastrophales Ergebnis.

Hier das Bild zu der Aussage:



Der Klassiker ist „Die Ampel ist grün“. Der GAU (Größter anzunehmender Unfall“ entsteht dann, wenn ein Mann den Satz auf der Sach-Ebene sagt, die Frau ihn aber mit dem Beziehungs-Ohr hört. KATASTROPHE.

Spiel einfach mal durch, wie selten es ist, dass beide Personen sich auf einer Ebene treffen

4-Ohren-Modell

Beispiel: „Die Ampel ist grün“ – Verständnis der Frau

Sach-Ohr

Ein Hinweis, dass die Ampel eben auf Grün geschaltet hat.

Selbstoffenbarungs-Ohr

Ein Hinweis, dass der Mann ungeduldig ist, es eilig hat.



Appell-Ohr

Eine Aufforderung, loszufahren.

Beziehungs-Ohr

Eine Demonstration der Überlegenheit des Mannes oder die Absicht, zu helfen.

Fun-Fact am Rande: In einem Gespräch ändern sich die Sprachebenen ständig. Das ist das, was die Bibel mit „Babylonischem Sprachgewirr“ ausdrückt. Alle reden aber keiner versteht keinen. Wenn dann noch aus politischem Kalkül rhetorisch Scheinargumente in die Diskussion eingeführt werden, dann ist alles zu spät. Das ist dann die Garantie für ABSOLUTEN STILLSTAND bei MAXIMALER VERLETZUNG aller Beteiligten.

B - Charakterliche Kern-Kompetenzen

Kernkompetenz	Wertung 1-5	Bemerkungen
Einfachheit		Die Fähigkeit, komplexe und komplizierte Situationen auf die Grundstrukturen zu reduzieren und die einzelnen Bereiche der erkannten Themen/Problemkreise zu isolieren und Thema für Thema Lösungsansätze zu erarbeiten.
Kreativität		Kreativität ist die Quelle aller Innovationen. Wie hoch ist die Bereitschaft, neue Ideen aus Fraktionen/ Arbeitskreisen /Vereinen/Initiativen/usw. aufzunehmen und zu unterstützen?
Unabhängigkeit		Ein Bürgermeister ist per Gesetz zur Neutralität verpflichtet. Wie sehr ist ein Bewerber in Parteien und/oder persönliche Interessen verweben? Ist der/die Bewerber:in neutral, dann wird es eine DEMOKRATISCHE Administration geben. Ist der/die Bewerber:in in Parteien/Familienbande/usw. eingebunden, besteht die Gefahr einer OLIGARCHISCHEN und/oder BÜROKRATISCHEN Struktur.
Respekt		„Ich bin der erste Diener meines Staates“ (Friedrich der Große) vs. „Ich bin der Staat“ (Sonnenkönig: Ludwig XIV) Ist zu erwarten, dass Initiativen von ehrenamtlichen Politiker:innen wertschätzend gewürdigt werden.
Offenheit		BRAINSTORMING und SCHWARMINTELLIGENZ sind die beiden Grundpfeiler für Innovation. Alle Informationen müssen allen Beteiligten zur Verfügung stehen und in 1001 Diskussionen müssen die guten aus den weniger guten Gedanken herausgefiltert werden. WICHTIG: - Ob eine Idee „gut“ oder „schlecht“ ist, hängt immer von den Begleitumständen ab. Eine aktuell „suboptimale“ Idee kann bei geringfügig geänderten Bedingungen plötzlich einen riesigen Wettbewerbsvorteil ergeben.
Potenzial		Kernfragen: 1 - Wie hoch ist das EIGENE Innovationspotenzial des/der Bewerber:in? 2 -Wie wird der/die Bewerber:in mit dem intellektuellen und emotionalen Potenzial von Mitbürger:innen umgehen.

		Nach Suzanne Grieger-Langer die Frage nach der Unterscheidung zwischen „Performer“, „Pfeife“ und „Psychopath“.
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

C - Berufserfahrung

Eigenschaft	JA	NEIN	Wertung 1-5	Bemerkungen
Selbständigkeit				
Öffentliche Verwaltung				
Personalführung				
Finanzen				
Jura				
Versicherungserfahrung				
Wirtschaftswissenschaft				
Projektmanagement				

D – Erfahrungen in den Beriechen

Planung				
Steuerung				
Organisation				
Abwicklung				
Controlling				

E – Management-Methoden-Kompetenz

Projektmanagement				
Verwaltungs-Management				
Finanz-Management				
Personal-Management				
Projekt-Management				
Versicherungs-Management				
Vereins-Management				

F – „Offenes Ohr“ – Kompetenz zu

Kontaktpflege zu Dienststellen				
Kontaktpflege zu Sponsoren				
Kontaktpflege zu Ortsbeiräten				
Kontaktpflege zu Fraktionen				
Kontaktpflege zur Bevölkerung				
Kontaktpflege zu				

G – Persönliche Kompetenzen

Initiative				
Beharrlichkeit				
Selbstorganisation				
Lernbereitschaft				
Beratungs-Empfänglichkeit				
Belastbarkeit				

H – Soziale Kompetenzen

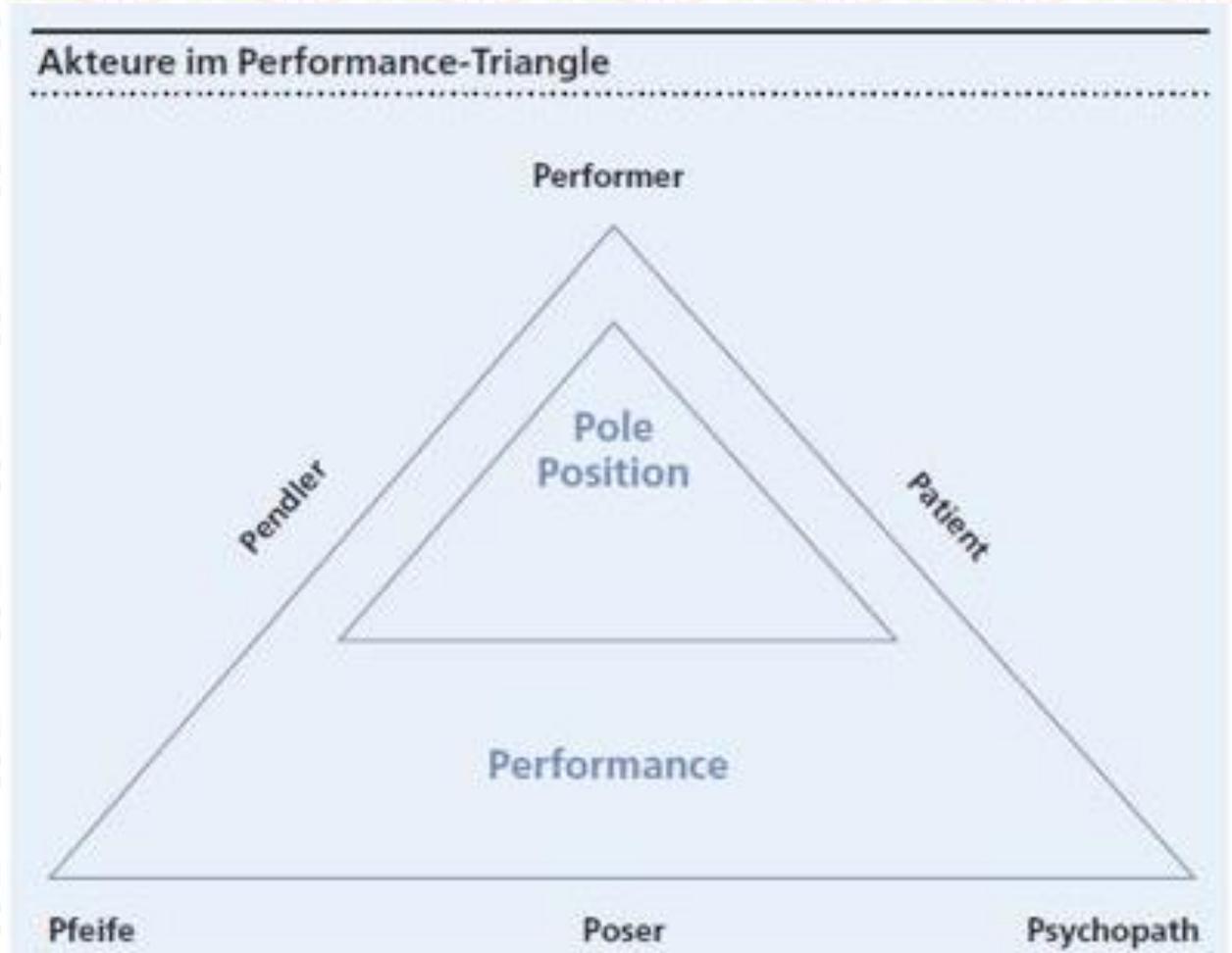
Kontakt-Verhalten				
Kommunikations-Verhalten				
Überzeugungskraft				
Durchsetzungsvermögen				
Konfliktverhalten				
Einfühlungsvermögen				
Teamorientierung				
Kooperation				
Transparenz				
Hilfsbereitschaft				

I – Handlungs - Kompetenzen

Darstellungsverhalten				
Entscheidungsverhalten				
Zielorientiertes Handeln				
Innovatives Handeln				
Organisation & Planung				
Bereichsübergreifendes Denken				
InterKommunales Denken				

Tourismus Denken				
Handlungs-Bereitschaft				
Flexibilität				

J – Einordnung in das „Performance-Dreieck“ nach Suzanne Grieger-Langer:



Performer=

Pendler=

Pfeife=

Poser=

Psychopath=

Patient=

[Datum]

11

K – Grundlegende Eigenschaften eines Menschen

DOMINANT

- ✔ Trifft schnell Entscheidungen
- ✔ Macht sein Ding
- ✔ Mag den Wettstreit
- ✔ Stellt eigene Regeln auf

INITIATIV

- ✔ Knüpft Kontakte
- ✔ Teilt seine Gefühle mit
- ✔ Verbindet Menschen
- ✔ Steht gerne im Mittelpunkt

GEWISSENHAFT

- ✔ Sehr zuverlässig
- ✔ Denkt Dinge zu Ende
- ✔ Hoher eigener Anspruch
- ✔ Datenaffinität

STETIG

- ✔ Mag gewohnte Abläufe
- ✔ Hört gut zu
- ✔ Sorgt sich um andere
- ✔ Harmonieorientiert

- **Offenheit.** Dabei handelt es sich um ein Merkmal von Personen, die zu neuen Erfahrungen bereit sind, neugierig, an fremden Kulturen interessiert, fantasievoll und erfinderisch. Sie suchen Aufregung und Abwechslung. Im Gegensatz dazu schätzen Menschen, bei denen dieser Wesenszug wenig ausgeprägt ist, Konventionen, sind eher einseitig interessiert, vorsichtig, bodenständig, setzen auf Bewährtes. Und lassen gern alles so, wie es ist.
- **Gewissenhaftigkeit.** Wer diese Eigenschaft in hohem Maße besitzt, ist gut organisiert, zuverlässig, plant vorausschauend, arbeitet strukturiert, verfügt über Disziplin und Durchhaltevermögen. Zudem zeigen solche Menschen Ehrgeiz und streben gute Leistungen an. Wem Gewissenhaftigkeit dagegen fehlt, der drückt sich um

Verantwortung, pfuscht häufig, ist sorglos, unvorsichtig, nachlässig und vergesslich, leichtsinnig und sprunghaft.

- **Extraversion.** Extravertierte Menschen suchen Kontakt zu anderen, sind gesprächig, energisch, können begeistern und sind aktiv. Sie lieben Spaß, handeln spontan – und zeigen eine gute Durchsetzungskraft. All jene, die dieses Merkmal nur wenig ausgeprägt haben, neigen dazu, sich zurückzuziehen, sind eher ruhig, gern allein und arbeiten am liebsten unabhängig. Sie machen durch ihre Schweigsamkeit nicht selten einen reservierten Eindruck und sind stark mit ihrer inneren Erlebniswelt beschäftigt.
- **Verträglichkeit.** Wer in hohem Maße über diese Eigenschaft verfügt, gilt als freundlich, kooperativ, warmherzig, mitfühlend, hilfsbereit, großzügig, harmoniebedürftig und für Teamwork gut geeignet. Verträgliche Menschen sind offenbar auch besonders empfänglich für Glücksmomente. Den Gegenpol dazu bilden Personen, die als kalt und mitunter streitsüchtig wahrgenommen werden, als undankbar, aggressiv im Wettbewerb, misstrauisch, wenig entgegenkommend und schroff im Ton.
- **Neurotizismus.** Dieser Begriff charakterisiert, wie emotional stabil jemand ist und wie er mit negativen Erlebnissen umzugehen vermag. Ist dieser Faktor stark ausgeprägt, handelt es sich um ängstliche, nervöse, labile Personen, die sich zudem oft Sorgen machen, schnell gekränkt sind, Schuldgefühle haben und sich gern selbst bemitleiden. Stark neurotische Menschen haben ein erhöhtes Risiko, an Depressionen und Angststörungen zu erkranken. Andererseits sind sie durch ihre Empfänglichkeit auch für den emotionalen Schmerz anderer oft gute Therapeuten. Im Gegensatz dazu sind wenig neurotische Personen eher entspannt, emotional stabil, zufrieden, ungezwungen und selbstsicher. Und kaum aus der Ruhe zu bringen.