

# Leitbild zur Zusammenarbeit und Führung im Unternehmen Landkreis Goslar



[www.istock.com](http://www.istock.com)

Stand: 16.02.2021



## Vorwort

Das Führungsleitbild aus dem Jahre 2010 bedurfte einer Anpassung an die Veränderungen der Gesellschaft und der Arbeitswelt, wie sie im Personalentwicklungskonzept 2030 beschrieben werden.

Zum einen sind die Erwartungen der Gesellschaft an den öffentlichen Dienst sowie der Beschäftigten an ihre Führungskräfte gestiegen. Gleichzeitig rücken Themen wie Digitalisierung, Diversität und Gendergerechtigkeit zunehmend in den Fokus. Um diesen Entwicklungen gerecht zu werden, bedarf es einer vertrauensvollen Zusammenarbeit unabhängig von Hierarchie oder Stellung im Unternehmen. Getragen wird unser Handeln durch die Anerkennung der sozialen Vielfalt, der unterschiedlichen individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründe als Gewinn. Wir sind unter Berücksichtigung unserer Aufgabenstellungen offen für die persönlichen Belange von Beschäftigten und Führungskräften. Anspruch ist hierbei der Grundsatz vom Geben und Nehmen zwischen Arbeitgeberin und Belegschaft, aber auch zwischen den handelnden Personen.

Diesen Grundsätzen und Entwicklungen folgend wird nunmehr die Verantwortung nicht nur der Führungskräfte, sondern aller Beschäftigten verankert, so dass aus dem Führungsleitbild 2010 das Leitbild zur Zusammenarbeit und Führung im Landkreis Goslar geworden ist. Nicht zuletzt dient dies der Identifikation mit dem Unternehmen Landkreis Goslar und der eigenen Aufgabe.

## UNSERE ZIELE

Das Leitbild zur Zusammenarbeit und Führung ist Ausdruck unseres Selbstverständnisses, wie wir die Arbeit im Unternehmen Landkreis Goslar gestalten möchten. Unser Selbstverständnis ist insbesondere durch drei Ziele geprägt:

- Attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Bürgerinnen und Bürger zu schaffen (Serviceorientierung)
- Für eine gute Erfüllung unserer öffentlichen Aufgaben zu sorgen (Aufgabenorientierung)
- Gute Arbeitsbedingungen und interne Zufriedenheit zu erreichen (Beschäftigtenorientierung)

## UNSERE LEITGEDANKEN FÜR ARBEIT UND ZUSAMMENARBEIT

Die Umsetzung dieser Ziele stellt sich nicht von alleine ein. Um dabei erfolgreich zu sein, braucht es unsere aktive Mitwirkung. **Wir alle** tragen hierfür Verantwortung, unabhängig von unserer Rolle als Beschäftigte oder Führungskraft. Konkret setzen wir dies um, indem wir ...

<b>Wie wir unsere Aufgaben wahrnehmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verantwortung für unsere Aufgaben übernehmen</li> <li>▪ selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten</li> <li>▪ kompetent und engagiert sind</li> <li>▪ strukturiert und gut organisiert vorgehen</li> <li>▪ zeitnah und termingerecht arbeiten</li> <li>▪ vorausschauend und geplant vorgehen</li> <li>▪ ergebnisorientiert und ressourcenverantwortlich sind</li> <li>▪ Entscheidungen treffen</li> </ul>
<b>Wie wir miteinander umgehen und kommunizieren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ wertschätzend, achtsam und respektvoll sind</li> <li>▪ offen und ehrlich miteinander umgehen</li> <li>▪ die Gesprächsperson ernst nehmen und zuhören</li> <li>▪ freundlich und höflich miteinander kommunizieren</li> <li>▪ empathisch sind und Emotionen ansprechen</li> <li>▪ Probleme direkt und zeitnah ansprechen</li> <li>▪ offen für konstruktive Kritik als Chance zur Selbstreflexion sind</li> <li>▪ Akzeptanz für Unterschiedlichkeit haben und sie als Chance sehen</li> <li>▪ geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei vorgehen</li> </ul>
<b>Wie wir mit den Bürgerinnen und Bürgern umgehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ professionell und zielorientiert vorgehen</li> <li>▪ freundlich und verständlich sind</li> <li>▪ innerhalb des gesetzlichen Rahmens handeln und beraten</li> <li>▪ flexible Lösungen bezogen auf die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger suchen</li> <li>▪ Entscheidungen erklären und begründen</li> <li>▪ entstehende Konflikte konstruktiv klären</li> </ul>
<b>Wie wir Verantwortung für das Ganze übernehmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ uns als Teil des Ganzen sehen und mit dem Landkreis identifizieren</li> <li>▪ das Gesamtinteresse des Landkreises im Blick haben</li> <li>▪ uns aktiv einbringen</li> <li>▪ die Auswirkung eigenen Handelns auf andere im Blick haben</li> <li>▪ uns untereinander absprechen und kompromissbereit sind</li> <li>▪ die Kreisverwaltung in der Außendarstellung loyal vertreten</li> </ul>
<b>Wie wir Veränderungen gestalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ offen für Neues sind und Mut für Veränderungen haben</li> <li>▪ Veränderungen als normalen Bestandteil des Arbeitslebens ansehen</li> <li>▪ Vorschläge für Verbesserungen konstruktiv aufnehmen</li> <li>▪ Initiative ergreifen und Impulse für sinnvolle Veränderungen geben</li> <li>▪ uns an Veränderungsprozessen aktiv beteiligen</li> <li>▪ unsere digitalen Kompetenzen weiterentwickeln und die digitalen Instrumente nutzen</li> <li>▪ Abläufe evaluieren und weiterentwickeln</li> <li>▪ fortbildungsbereit sind</li> </ul>

## UNSER FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS

Für die Umsetzung unserer Ziele tragen alle Beschäftigten Verantwortung. Einen wichtigen Beitrag leisten aufgrund ihrer Rolle die **Führungskräfte**. Als Ausdruck unseres Führungsverständnisses erwarten wir von unseren Führungskräften, dass sie...

<b>Führung kooperativ gestalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sich Zeit für Führung nehmen</li> <li>▪ ihre Führungsaufgaben mit hoher Priorität wahrnehmen</li> <li>▪ Vertrauen in die Fachkompetenz ihrer Beschäftigten haben und Rückendeckung geben</li> <li>▪ den Teamgeist und eine kollegiale Arbeitsatmosphäre fördern</li> <li>▪ bei Konflikten für einen angemessenen Interessenausgleich sorgen</li> <li>▪ Benachteiligungen erkennen und Diskriminierungen aktiv abbauen</li> </ul>
<b>Beschäftigte motivieren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbild sind und sich entsprechend verhalten</li> <li>▪ die Anliegen ihrer Beschäftigten ernst nehmen</li> <li>▪ ihre Beschäftigten gerecht und fürsorglich behandeln</li> <li>▪ für eine faire Arbeitsverteilung sorgen</li> <li>▪ auf Gesundheitsschutz und angemessene Belastung achten</li> </ul>
<b>Beschäftigte fördern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Potenziale ihrer Beschäftigten erkennen</li> <li>▪ ihre berufliche und persönliche (Kompetenz)-Entwicklung fördern</li> <li>▪ eine anforderungsgerechte Fortbildung unterstützen</li> <li>▪ differenziert und gerecht beurteilen und bewerten</li> <li>▪ Beschäftigte in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unterschiedlichen Lebensphasen unterstützen</li> </ul>
<b>Ziele setzen und vereinbaren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die strategische Weiterentwicklung ihres Bereiches im Blick haben</li> <li>▪ verständliche und realistische Arbeitsziele formulieren und vereinbaren</li> <li>▪ für übergeordnete Ziele Transparenz und Akzeptanz schaffen</li> <li>▪ dafür sorgen, dass Zielvereinbarungen eingehalten werden</li> <li>▪ klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge erteilen</li> </ul>
<b>Entscheiden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beschäftigte an der Entscheidungsfindung beteiligen</li> <li>▪ Entscheidungen zeitnah treffen</li> <li>▪ getroffene Entscheidungen erläutern und begründen</li> <li>▪ Entscheidungen auch gegen Widerstände vertreten</li> </ul>
<b>Informationen steuern und Besprechungen durchführen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ für zeitnahe, präzise und offene Information sorgen</li> <li>▪ Balance zwischen schriftlicher und persönlicher Information halten</li> <li>▪ regelmäßig Dienstbesprechungen durchführen</li> <li>▪ Besprechungen effizient und ergebnisorientiert gestalten</li> <li>▪ Beschäftigte in Besprechungen aktiv mit einbeziehen</li> <li>▪ auch bei mobilen Arbeitsformen für ausreichende Informationstransparenz und Kommunikation im Team sorgen</li> </ul>
<b>Aufgaben delegieren - Erledigung sicherstellen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ für eine klare Zuordnung von Aufgaben und Befugnissen sorgen</li> <li>▪ die Beschäftigten nach ihren persönlichen Fähigkeiten einsetzen und sie selbstständig arbeiten lassen</li> <li>▪ Einblick in die zu erfüllenden Aufgabe haben</li> <li>▪ die Arbeitsergebnisse angemessen und transparent kontrollieren</li> <li>▪ falls erforderlich zeitnahe und notwendige Korrekturmaßnahmen veranlassen</li> </ul>

<b>Feedback geben</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ ihren Beschäftigten Lob und Anerkennung geben</li><li>■ konstruktiv und fair kritisieren</li><li>■ die Beschäftigten zum Feedback auch gegenüber der Führungskraft ermutigen</li><li>■ Fehler als Chance zur Verbesserung begreifen (Fehlerkultur)</li><li>■ die strukturierten Feedbackinstrumente (MVG, BU, FFB, LOB) ernst nehmen und sie sorgfältig umsetzen</li></ul>
-----------------------	--