

Leitlinien

zur Führung und Zusammenarbeit



Niedersachsen

Präambel

Die Führungsleitlinien bauen auf dem Leitbild auf. Sie stellen dessen verbindliche Ergänzung für die Führungskräfte dar.

Für Führungskräfte sind die Bereitschaft und die Fähigkeit zu informieren, zu kommunizieren und zu kooperieren notwendige Voraussetzungen, um die Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Eine Führungskraft soll...

- ...integer und vertrauenswürdig sein.
- ...eine positive Grundeinstellung besitzen.
- ...authentisch sein.
- ...Selbstmanagement beherrschen.
- ...sich reflektieren und weiterentwickeln.
- ...ihre eigenen Grenzen erkennen und Grenzen setzen.
- ...Vorbild sein.

Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben ist anspruchsvoll und benötigt Zeit.

Die Führungsleitlinien beleuchten Führung in ihren unterschiedlichen Aspekten. Die Auflistung stellt keine Rangfolge dar.

Ziele der Führungsleitlinien

- Die Führungsleitlinien unterstützen alle Führungskräfte des NLWKN bei der täglichen Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben.
- Damit werden die besonderen Aufgaben der Führung präzisiert sowie die Erwartungen und Anforderungen an Führungskräfte definiert.
- Die Führungsleitlinien bilden eine Grundlage zur Auswahl, kontinuierlichen Entwicklung und Beurteilung von Führungskräften.

Außendarstellung und Außenvertretung

- Die Führungskräfte achten auf eine positive Außendarstellung des NLWKN.
- Die Führungskraft schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Kritik Dritter.

Identifikation und Wir-Gefühl

- Die Führungskraft trägt durch ihr Verhalten und durch ihre Aufgabenerledigung zur Identifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem NLWKN bei.
- Die Führungskraft fördert die Zusammenarbeit und die Kollegialität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und trägt zur Entwicklung eines Wir-Gefühls bei.

Entscheiden

- Die Führungskraft ist loyal und steht zu getroffenen Entscheidungen.
- Die Führungskraft entscheidet transparent und leitbildkonform.
- Die Führungskraft begleitet die Umsetzung der Entscheidung zielgerichtet.

Informieren

- Die Führungskraft informiert zielgerichtet und umfassend.
- Die Führungskraft regt den Informationsaustausch an und fördert ihn.

Delegieren

- Die Führungskraft überträgt Aufgaben vollständig – einschließlich zugehöriger Verantwortung und Kompetenzen – und möglichst einvernehmlich.
- Die Gesamtverantwortung verbleibt jedoch bei der Führungskraft.
- Die Führungskraft vermeidet fachliche und mengenmäßige Über- und Unterforderung.
- Führungskräfte überprüfen die Erledigung der delegierten Aufgaben angemessen.

Motivieren

- Die Führungskraft setzt sich für einen wertschätzenden, respektvollen und vertrauensvollen Umgang miteinander ein.
- Die Führungskraft fördert und unterstützt selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln.
- Sie schafft individuelle Anreize zur Motivation.

Konflikte managen

- Führungskräfte sind nach innen und außen aktive Konfliktmanager.

Anerkennung und Kritik

- Die Führungskraft äußert aufrichtiges Lob und sachliche Kritik.
- Anerkennung und Kritik sind zentrale Führungsinstrumente und beziehen sich immer auf die Leistung und das Verhalten.
- Die Führungskräfte stellen sich der Kritik und der Anerkennung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fordern diese ein.

Ziele vereinbaren, umsetzen und kommunizieren

- Die Führungskraft bindet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Zielvereinbarungs-Prozess ein.
- Die Führungskraft vereinbart erreichbare Ziele und steuert deren Umsetzung.

Prozesse steuern

- Die Führungskraft nutzt Steuerungsinstrumente im Sinne einer wirtschaftlichen und fachlich optimalen Aufgabenerledigung und unterstützt damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die Führungskraft fördert die aufgabenübergreifende und geschäftsbereichsübergreifende Zusammenarbeit.

Rahmenbedingungen schaffen

- Die Führungskraft sorgt für klare Abläufe und setzt sich für ein aufgabengerechtes Arbeitsumfeld und die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation ein.
- Die Führungskraft stellt die Erreichbarkeit für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher und nimmt sich Zeit für deren Belange.

Personal entwickeln

- Führungskräfte qualifizieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine systematische Aus- und Fortbildung und sorgen für eine angemessene Personalentwicklung.