

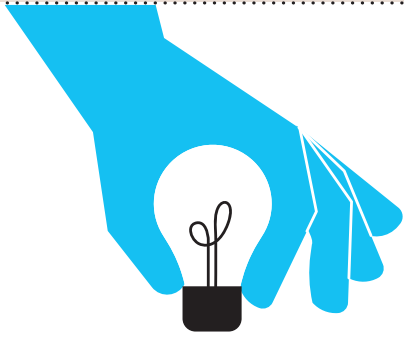


Illustrationen: PureSolution - stock.adobe.com

FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS REGION HANNOVER

Personal | Entwicklung





Die Region Hannover als Verwaltung ist für die Einwohner*innen und ihr Wohl

da. **Führung** in der Region Hannover beinhaltet entsprechendes Führungshandeln in einer Kommunalverwaltung, das auf das Gemeinwohl ausgerichtet ist. Hier entstehen Herausforderungen an Führungskräfte, die Anforderungen von außen und innen auszubalancieren. Führung wird ferner als ein **Zusammenwirken von Führungskräften und Mitarbeitenden** verstanden. Führung ist keine Einbahnstraße. Das Gelingen von Führung hängt von beiden Seiten ab – Führungskräften und Mitarbeitenden. Führungskräfte haben wie alle Menschen eine individuelle Persönlichkeit. Sie bringen Stärken mit, die zu einem Gelingen von Führung beitragen. Gleichzeitig wird es auch immer wieder Situationen geben, in denen Führungskräfte Entscheidungen treffen, die sie rückblickend anders getroffen hätten und vielleicht sogar als Fehler herausstellen. Dies ist **menschlich**.

Unabhängig davon lassen sich Grundsätze der Führung beschreiben. Sie geben eine grobe Orientierung, wie die Rolle von Führungskräften sich im Verhalten über einzelne Situationen hinweg zeigt.

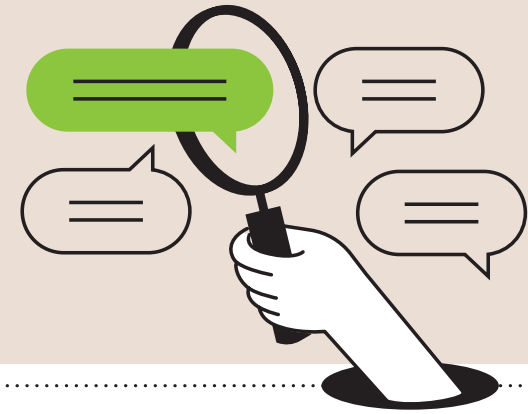
Die Führungsgrundsätze sollen nicht so verstanden werden, dass die mit ihnen verbundenen Botschaften ausschließlich für Führungskräfte gelten. Die Grundsätze beinhalten wesentliche Aspekte der Zusammenarbeit. Weil es sich hier um Führungsgrundsätze handelt, wird die Rolle der Führungskraft betont und die Führungskraft besonders angesprochen.

Die Führungsgrundsätze machen zum Teil auch Spannungsfelder bewusst, bei denen Führungskräfte im Alltag die Balance wahren müssen.



1. Führungskräfte orientieren sich am Wohl von Einwohner*innen

Führungskräfte beachten die Wirkung auf Einwohner*innen. Sie ergreifen Maßnahmen, die das Gemeinwohl erhöhen und das Vertrauen in die Kommunalverwaltung stärken.



2. Führungskräfte übernehmen Verantwortung

Führungskräfte verantworten Prozesse ihres Bereiches. Sie benennen Probleme, tragen zu Lösungen bei, öffnen Entscheidungsspielräume und treffen Entscheidungen im Interesse der Region Hannover und ihrer Mitarbeitenden.



3. Führungskräfte gestalten ihren Bereich weiter

Führungskräfte achten auf die Erreichung von Ergebnissen und entwickeln ihren Bereich zusammen mit Mitarbeitenden fachlich und organisatorisch für zukünftige Anforderungen weiter.

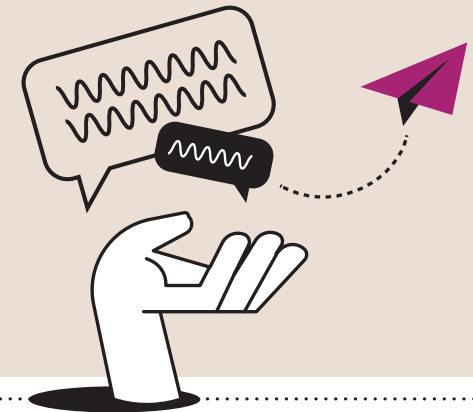


4. Führungskräfte fordern und fördern Eigenverantwortung

Führungskräfte gewähren Gestaltungsräume, unterstützen Mitarbeitende und beziehen sie in die Gestaltung von Prozessen mit ein. Sie stärken die Mitarbeitenden, zeigen Anerkennung und geben Rückmeldung. Sie begegnen Konflikten offen und gehen diese sachlich an.

5. Führungskräfte fördern Kommunikations- und Informationsflüsse

Führungskräfte geben Mitarbeitenden systematisch Rückmeldungen und tauschen sich mit diesen aus. Sie geben zeitnah Informationen weiter und erläutern Entscheidungen und Hintergründe. Sie unterstützen Informationsflüsse im Team und zwischen Teams.



6. Führungskräfte nutzen und schaffen Lerngelegenheiten

Führungskräfte entwickeln sich kontinuierlich weiter. Sie lernen aus guter Praxis und regelmäßiger Weiterbildung, holen sich Rückmeldungen ein und nutzen auch Fehler, um sich zu verbessern. Sie schaffen für Mitarbeitende Gelegenheiten, dazulernen und Fähigkeiten zu entwickeln.

7. Führungskräfte fördern die Zusammenarbeit

Führungskräfte schaffen einen Rahmen, in dem Mitarbeitende im Team und über Teamgrenzen hinweg konstruktiv zusammenarbeiten und kooperieren. Sie nutzen ihren Handlungsspielraum, um ein vertrauensvolles Miteinander und gesundes Arbeiten zu fördern.



Gemeinsam Führung gestalten

Unser Führungsverständnis ist das Ergebnis eines partizipativen Prozesses: Mitarbeitende und Führungskräfte haben ihre Perspektiven eingebracht, diskutiert und gemeinsam weiterentwickelt.

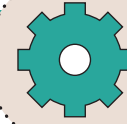


FÜHRUNGSKRÄFTE

... orientieren sich am Wohl von Einwohner*innen



... übernehmen Verantwortung



... gestalten ihren Bereich weiter



... fordern und fördern Eigenverantwortung



... fördern Kommunikations- und Informationsflüsse



... nutzen und schaffen Lerngelegenheiten



... fördern die Zusammenarbeit

