



# im team zum erfolg

Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit



Die „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“ sollen ein gemeinsames und einheitliches Grundverständnis von Führung und Zusammenarbeit bei der PBeaKK schaffen.

Mit den folgenden Leitlinien werden Standards für Führungsverhalten gesetzt. Sie dienen den Führungskräften und den Beschäftigten als Orientierung.

Führungsleitlinien können nicht angeordnet werden, sie werden durch Menschen, die Führungsverantwortung tragen, mit Leben gefüllt.

Ihr



Peter Reichelt  
Vorsitzender des Vorstands

Ihr



Dr. Oliver Lang  
Mitglied des Vorstands

## Vorbildfunktion - Orientierung geben

**Die Führungskräfte der PBeaKK sind in ihrer Funktion Vorbild, an ihnen orientieren sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

### **Glaubwürdigkeit.**

Als Führungskraft sind Sie sich Ihrer Vorbildfunktion bewusst. Sie leben die festgelegten Werte und sind bereit, mindestens das zu leisten, was Sie von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten. Ihr Handeln stimmt mit

dem Gesagten überein. Sie belegen damit ihre Glaubwürdigkeit und Ehrlichkeit. Ihre eigene Meinung bringen Sie selbstsicher zum Ausdruck und stehen zu Ihrem Wort.

### **Offenheit.**

Sie sind gegenüber Kritik aufgeschlossen und hinterfragen Ihr Verhalten selbstkritisch. Anderen gegenüber üben Sie offen und lösungsorientiert Kritik. Sie zeigen Offenheit und Veränderungsbereitschaft. Neue Ideen nehmen Sie gerne auf und stoßen Innovationen an.

### **Loyalität.**

Sie verhalten sich loyal gegenüber der PBeaKK und ihren Zielen und vertreten den eigenen Bereich nach innen und außen mit einer positiven Einstellung. Zugleich stehen Sie für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.



## Zielorientierte Führung – Richtung weisen

**Die Ziele der PBeaKK und der einzelnen Bereiche werden durch die Führungskräfte mitgestaltet und verantwortungsvoll vertreten.**

**Zielvereinbarungen und -vorgaben.** Sie schaffen die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine effektive und wirtschaftliche Zielerreichung. Dafür kommunizieren Sie konkrete Ziele an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schaffen damit eine gemeinsam definierte Grundlage für die Tätigkeit und

deren Bewertung. Sie geben die Richtung vor, steuern und bieten Orientierung.

### **Verantwortung.**

Sie tragen die Verantwortung für die Aufgabenerfüllung und sorgen für eine klare Aufgabenverteilung. Sie leiten für den Einzelnen strukturierte Aufgaben ab. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbaren Sie eindeutige, mess- und erreichbare Aufgaben. Zur Kontrolle der Ergebnisse holen Sie sich Feedback über den Stand der Arbeit ein.

## Partnerschaftliche Zusammenarbeit – Vertrauen aufbauen

**Zusammenarbeit steht bei der PBeaKK für ein teamorientiertes Miteinander. Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen sich als Partner, die gemeinsam ein Ziel realisieren.**

### **Wertschätzung.**

Sie agieren mit einer wertschätzenden Haltung und begegnen Ihrem Gegenüber respektvoll. Die Leistung anderer erkennen Sie an und würdigen sie angemessen. Sie nehmen sich Zeit für fachliche und persönliche Gespräche und geben ehrliches und faires Feedback.

### **Informationen.**

In regelmäßigen Besprechungen informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Entwicklungen in der PBeaKK und zeigen Zusammenhänge auf. Sie stellen arbeitsbezogene Informationen rechtzeitig und bedarfsgerecht zur Verfügung und fordern diese auch ein.

### **Entscheidungen.**

Sie nutzen die individuellen Erfahrungen und Kenntnisse Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und binden sie damit in die Entscheidungsprozesse ein. Als Führungskraft machen Sie Ihre Entscheidungen nachvollziehbar und fördern

damit Vertrauen. Entscheidungen werden dadurch „mitgetragen“.

### **Unterstützung.**

Sie fördern den Teamgeist und die gegenseitige Unterstützung. Unterschiedliche Leistungsfähigkeiten werden innerhalb des Teams zum Ausgleich gebracht, indem jeder Einzelne sich im Rahmen seiner Möglichkeiten einbringt. Konflikte nutzen Sie konstruktiv. Fehler werden zugestanden, sie bieten die Chance auf Verbesserung und Entwicklung.

## Gezielte Personalentwicklung – Beschäftigte fordern und fördern

**Die PBeaKK fordert von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anspruchsvolle Leistungen. Die Fähigkeiten der Einzelnen werden individuell und bedarfsgerecht gefördert.**

### **Motivation.**

Sie als Führungskraft geben Raum für Entwicklung und Eigeninitiative und motivieren Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür. Sie setzen Vertrauen in die Person und deren Arbeitsleistung.

Durch Übertragung von herausfordernden Aufgaben ermöglichen Sie ihnen, ihr Potenzial zu zeigen und sehr gute Leistungen zu erbringen.

### **Personalentwicklung.**

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung für die persönliche Weiterentwicklung. Als Führungskraft fordern Sie diese Eigenverantwortung ein. Sie erkennen Stärken und Potenziale Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterstützen die Qualifizierung. Mit dem Personal-

entwicklungsgespräch beraten und begleiten Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der systematischen Personalentwicklung.

### **Soziale Verantwortung.**

Sie haben Verständnis für unterschiedliche Lebenssituationen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen und die Förderung von Chancengleichheit verfolgen Sie aktiv.

