

Landkreis Teltow-Fläming

Die Landrätin

Informationsvorlage

Nr. 6-5295/24-LR

für die öffentliche Sitzung

Beratungsfolge der Fachausschüsse

Kreistag

29.04.2024

Betr.: Leitbild – Mitarbeitermotivation – Arbeitgebermarke und Erscheinungsbild des Landkreises (Führungskräfteklausur der Kreisverwaltung)

Luckenwalde, 24. April 2024

Wehlan

Leitbild – Mitarbeitermotivation – Arbeitgebermarke und Erscheinungsbild des Landkreises (Führungskräfteklausur der Kreisverwaltung)

Das evaluierte Leitbild wurde vom Kreistag im April 2023 beschlossen. Damit verbunden war der Auftrag an die Verwaltung, das Leitbild mit der Öffentlichkeit zu diskutieren.

Dazu fanden u. a. Veranstaltungen in den Planungsräumen des Landkreises statt, an denen die Hauptverwaltungsbeamtinnen und -beamten der Städte und Gemeinden, Netzwerke, Fachämter der Kreisverwaltung, Kreistagsabgeordnete und Bürgerinnen und Bürger teilnahmen.

Der Beschluss über die Endfassung des Leitbildes „Miteinander leben und nachhaltig die Zukunft gestalten“ ist der Abschluss eines dreijährigen Diskussionsprozesses in der Verwaltung, mit den Gremien des Kreistages und der Bürgerschaft.

Besonderer Schwerpunkt: Handeln der Verwaltung und Fachkräftesicherung

Mit Blick auf die Zukunft liegt der besondere Fokus des Leitbildes auf einer noch besser organisierten und bürgerfreundlich handelnden **Verwaltung**, die viele Dienstleistungen online anbietet, gut erreichbar ist, zügig entscheidet und verständlich kommuniziert.

Auch deshalb war es wichtig, die Leitbilddiskussion mit einer externen **Strukturuntersuchung** zur „Verwaltung der Zukunft“ zu begleiten. Die Auswertung mündete in ein Sollkonzept und gewichtete Empfehlungen, die ein effektiveres und effizienteres Arbeiten zum Ziel haben. Zugleich ging es darum, Bearbeitungs- und Durchlaufzeiten der Verwaltungsvorgänge durch eine wirksame Verwaltungsorganisation zu reduzieren. Prioritär und mit der höchsten Wichtung versehen sind der Aufbau und die Arbeit eines zentralen **Prozess- und Digitalisierungsmanagements** in der Kreisverwaltung. Für die Stellenplanung 2025 und Folgejahre werden die Personalaufwendungen einschließlich einer (möglichen) neuen Organisationsstruktur dem Kreistag und seinen Gremien umfassend dargelegt.

Der Schlüssel für eine gut arbeitende Verwaltung sind motivierte Beschäftigte. Und gerade deshalb hat die Verwaltung in eine wichtige Ressource bereits viel Kraft investiert: die **Leitlinien für Zusammenarbeit und Führung** – „Offen, ehrlich, fair“. Sie dokumentieren nicht nur das gemeinsame Verständnis von Zusammenarbeit und Führung, sondern bilden einen Orientierungsrahmen und Wertekodex für alle Beschäftigten.

Die Ausrichtung ihres Handelns nach den Leitlinien ist Voraussetzung dafür, dass die Kreisverwaltung Teltow-Fläming ihrem Auftrag als attraktiver und serviceorientierter Dienstleister gerecht wird und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger genießt.

Mitarbeitermotivation, wertschätzender Umgang miteinander und offene Fehlerkultur sind zentrale Elemente der Leitlinien. Sie sind wichtig für die Gewinnung und vor allem Bindung von Beschäftigten und Führungskräften. Auch bei der Entwicklung eines „Wir-Gefühls“ hin zu einer attraktiven Arbeitgebermarke sind das Leitbild und die Leitlinien von grundlegender Bedeutung.

Ein **positives Arbeitgeberimage** hängt von vielen Faktoren ab und wird nicht zuletzt gespiegelt durch die Werte, die der Landkreis mit seiner Verwaltung nach innen und nach außen vertritt und mit der sich die Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürger identifizieren können. Letztendlich muss sich der Landkreis diesem Thema aktiv zuwenden und als attraktiver Arbeitgeber präsentieren, um im Wettbewerb um die Fachkräfte auch zukünftig gut aufgestellt zu sein.

II

Arbeitgebermarke und Erscheinungsbild des Landkreises

In der Sitzung am 15. Januar 2024 wurde der Kreistag informiert, dass im März eine Führungskräfteklausur stattfinden und hier das Thema regionale Arbeitgebermarke diskutiert würde. Diese wurde vom Tourismusverband für die Reiseregion Fläming, zu der die Landkreise Potsdam-Mittelmark und Teltow-Fläming gehören, auf den Weg gebracht. Vor allem für die Menschen die hier im Tourismus und Gastgewerbe leben, arbeiten, kreativ und auf vielfältige Weise mit der Region verbunden sind.

Die Landkreise Teltow-Fläming und Potsdam-Mittelmark, die den Tourismusverband Reiseregion Fläming e. V. tragen, wollen für ihre Verwaltungen und aufgabenbezogen an diesen Prozess anknüpfen und Teile der Arbeitgebermarke des Tourismusverbands für die eigene Arbeit nutzbar machen. Auch, weil sich ein positives Arbeitgeberimage ebenso über die visuelle Identifikation, den Wiedererkennungswert und die einheitliche Präsentation des Landkreises vermittelt. Das wiederum stellt neue Anforderungen an das Corporate Design und an die Weiterentwicklung des Landkreis-Logos.

Diskussion mit den Führungskräften der Verwaltung

Die Klausur fand am 6.3.2024 mit den Führungskräften der Kreisverwaltung Teltow-Fläming im Biotechnologiepark Luckenwalde statt. Themen waren: Potenziale der Markenführung, grundsätzliches Markenverständnis am Beispiel der Reiseregion Fläming, Vorstellung der Arbeitgebermarke „Die Verwirklicher“ und Vorteile der Verknüpfung mit dem Landkreis Teltow-Fläming, Erscheinungsbild des Landkreises TF und mögliche Schritte zu dessen Modernisierung. An Thementischen wurden in Gruppenarbeit inhaltliche Knotenpunkte und Synergieeffekte aus der Arbeitgebermarke „Die Verwirklicher“ des Tourismusverbands Fläming e. V. ermittelt und für eine gemeinschaftliche Nutzung herausgearbeitet.

Dazu dienten folgende Fragestellungen in den Workshops:

- Wie wollen wir als Kreisverwaltung von den Bürger*innen, von den Mitarbeiter*innen/Bewerber*innen und von den Partnern des Landkreises TF wahrgenommen werden?
- Mit welchen Maßnahmen erreichen wir das?
- Welche Maßnahmen sind in Hinsicht auf Zeit, Geld und Ressourcen am realistischsten umzusetzen?
- Was versteht der Landkreis Teltow-Fläming unter den **Kennwerten** (progressiv, bodenständig, raffiniert) der für die Reiseregion erarbeiteten Arbeitgebermarke und welche Kriterien können für die Verwaltung daraus abgeleitet werden?
- Was verstehen Sie unter „progressiv“ und welche Aspekte fallen Ihnen hierzu ein, wenn Sie an Ihren Arbeitgeber/ihr Arbeitsumfeld denken?

- Was verstehen Sie unter „bodenständig“ und welche Aspekte fallen Ihnen hierzu ein, wenn Sie an Ihren Arbeitgeber/ihr Arbeitsumfeld denken?
- „Was verstehen Sie unter „raffiniert“ und welche Aspekte fallen Ihnen hierzu ein, wenn Sie an Ihren Arbeitgeber/Ihr Arbeitsumfeld denken?“
- Gibt es eine solide Schnittmenge im Selbstverständnis des Landkreises und der vom Tourismusverband Fläming e. V. erarbeiteten Kernwerte, mit der es gelingen könnte, einen gemeinsamen (branchenübergreifenden) Weg im Arbeitgebermarken-Projekt zu gehen?

Ergebnis

Die **gewünschte Wahrnehmung**, wie Verwaltung (Führungskräfte) von außen (und innen) – von den Bürger*innen, Mitarbeiter*innen/Bewerber*innen und Partner*innen gesehen werden will, ist **durchweg positiv** besetzt. Das deckt sich mit dem besonderen Fokus des Leitbildes auf die Verwaltung als attraktiver und serviceorientierter Dienstleister, der bürgernah und den Menschen (Bürger*innen, Mitarbeiter*innen und Partner*innen) zugewandt arbeitet. Die Kommunikation nach innen und nach außen sollte identitätsstiftend, das Zusammengehörigkeitsgefühl stärkend, verständlich, transparent, den Werten und inhaltlichen Leitlinien verpflichtend erfolgen. Dazu sind die Anwendungsmöglichkeiten des **Corporate Designs** einschließlich des **Logos** weiterzuentwickeln und auf die neuen Anforderungen auszurichten.

Der hier skizzierte Workshop hat ein **vergleichbares Grundverständnis** zwischen der Kreisverwaltung Teltow Fläming und dem Tourismusverband Fläming in Bezug auf die drei Kernwerte der **Arbeitgebermarken-Kampagne „Die Verwirklicher“** festgestellt. Die Arbeit und Umsetzung an den im ersten und zweiten Workshopteil festgestellten Entwicklungsfeldern durch die Landkreisverwaltung vorausgesetzt könnte eine Öffnung und Weiterentwicklung der „Verwirklicher-Kampagne“ für Berufsfelder in der Verwaltung sowie weiterer nichttouristischer Branchen funktionieren.

Anlage

Detaillierte Ergebnisdarstellung der Workshops