

Leitbildanalyse

Analyse der Leitbilder der Südtiroler Landesverwaltung

September 2015

Wissenschaftliche Begleitung und Dokumentation:

Prof. Kurt Promberger
Josef Bernhart
Sonja Vigl
Felix Steinwandter

Gesamtkoordination:

Hanspeter Staffler, Generaldirektor der Südtiroler Landesverwaltung



AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Inhaltsverzeichnis

1	Eir	nleitung	2
2	М	ethodologische Vorgehensweise und Auswertung	2
	2.1	Analysierte Leitbilder	2
	2.2	Ermittlung Leitbildelemente	4
	2.3	Ergebnisse Rohdaten	6
	2.4	Aggregation der Leitbildelemente	7
	2.5	Bewertung durch die Führungskräfte	7
	2.6	Ergebnis der Bewertung durch die Führungskräfte	8
3	Fa	zit und Schlussbemerkungen	9
Α	nhan	g	. 10
T	abel	len- und Abbildungsverzeichnis	
T	ab. 1:	Ergebnisse Rohdaten	6
T	ab. 2:	Ergebnis Bewertung Führungskräfte	8
Α	bb. 1	: Datenmatrix – Leitbildanalyse	4
Α	bb. 2	: Bewertung Führungskräfte	8

1 Einleitung

Im Rahmen der Verwaltungsinnovation VI18 beabsichtigt die Generaldirektion der Südtiroler Landesverwaltung, "vorhandene Leitbilder bzw. Organisationskonzepte der Abteilungen, Ämter und Hilfskörperschaften auszuwerten, um gemeinsame Werte und Ziele abzuleiten."¹ Die Analyse der Leitbilder der einzelnen Organisationseinheiten soll als Grundlage für die Definition eines Leitbildes auf Ebene der gesamten Landesverwaltung dienen.²

2 Methodologische Vorgehensweise und Auswertung

2.1 Analysierte Leitbilder

Die folgenden Organisationseinheiten übermittelten der Generaldirektion jeweils ein Leitbild bzw. ein Dokument, aus dem Leitbildelemente hervorgehen (beispielsweise ein Organisationshandbuch):

- Abt. 4 Personal
- Abt. 11 Hochbau und technischer Dienst
- Abt. 14 Deutsche Kultur
- Abt. 19 Arbeit
- Abt. 22 Land-, Forst- und Hauswirtschaftliche Berufsbildung
- Abt. 26 Brand- und Zivilschutz
- Abt. 30 Wasserschutzbauten
- Abt. 31 Landwirtschaft
- Abt. 35 Handwerk, Industrie und Handel
- Abt. 38 Mobilität
- Abt. 40 Bildungsförderung
- "Abt. 56 Zivil- und Bevölkerungsschutz" (Entstanden durch die Zusammenlegung der Abteilungen 30 und 26; Mittlerweile in die "Agentur für Bevölkerungsschutz" umgewandelt)
- Agentur für Wohnbauaufsicht
- Amt für audiovisuelle Medien

E-Mail von Hanspeter Staffler, Generaldirektor der Südtiroler Landesverwaltung, vom 7. August 2015.

² E-Mail von Margit Laimer, Generaldirektion des Landes, vom 31. Juli 2015.

- Amt für Statistik (ASTAT)
- Bereich deutsche und ladinische Musikschulen.
- Bereich Innovation und Beratung
- Deutsches Bildungsressort (betrifft das ganze deutsche Bildungswesen)
- Grundbuch, Grund- und Gebäudekataster
- Kindergarteninspektorat "Ladinia"
- Ladinisches Bildungs- und Kulturressort
- Land- und Forstwirtschaftliches Versuchszentrum Laimburg
- Organisationsamt
- Pädagogisches Institut

Außerdem veröffentlichen einige Organisationseinheiten ihr Leitbild auf ihrer offiziellen Internetseite:

- Abt. 9 Informationstechnik
- Abt. 10 Tiefbau
- Abt. 12 Straßendienst
- Abt. 32 Forstwirtschaft
- Abt. 42 Museen
- Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprache (Multisprachenzentrum Bozen und Sprachenmediothek Meran)

Zusätzlich zu den erwähnten Organisationseinheiten wurde auch für die gesamte Südtiroler Landesverwaltung ein Leitbild erarbeitet. Es handelt sich hierbei jedoch um einen Entwurf, welcher im Jahr 1998, von einer Arbeitsgruppe, erstellt wurde. Betrachtet wurde die Landesverwaltung im engen Sinn, d. h. die Gesamtheit der verschiedenen Organisationseinheiten (Ressorts, Abteilungen, Ämter usw.) und der dort tätigen Mitarbeiter.

In Summe wurden somit die Leitbilder, bzw. die leitbildähnlichen Dokumente, von 31 Organisationseinheiten analysiert.

2.2 Ermittlung Leitbildelemente

Die Leitbilder der einzelnen Organisationseinheiten der Südtiroler Landesverwaltung (Ressorts, Abteilungen, Ämter, Bereiche) wurden gesammelt und systematisch nach gemeinsamen Werten und Visionen durchforstet. Es wurde eine Matrix erstellt, in der, auf der Abszissenachse die verschiedenen Organisationseinheiten und auf der Ordinatenachse die prägenden Leitideen, Werte und andere wichtige Aspekte des Leitbildes, angeführt wurden. Liegt eine Übereinstimmung zwischen den Elementen auf der Y-Achse und den Organisationseinheiten auf der X-Achse vor, wurde dies in der entsprechenden Zelle vermerkt. Siehe nachfolgend einen Ausschnitt aus der Datenmatrix:

Nr Bezeichnung	SUMME	Abteilung Personal	Abteilung Wirtschaft (Handwerk, Industrie und Handel)	ASTAT	Abteilung 14 - dt. Kultur	Amt für Audiovisuelle Medien	Bereich dt. und lad. Musikschulen	Abteilung Grundbuch- und Kataster	Abteilung Arbeit	Abteilung Landwirtschaft	Organisationsamt	Laimburg	Abteilung 22	Bereich Innovation und Beratung Dartenhas Bild ungergesont	שני אין אין פאסטיי ספרואלוופא פוומתו על אין באסטיי
1 Bürger-/Kundenorientierung / Bürgernähe	24	1	1	1	_	1			1	1	_	_	1	1	1
		- 1	1	1				1	1	1				1	1
2 Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte	18	1	1	1				1		1		1	1		1
3 Fachkompetenz	18	1	1	1			1	1	1	1	1		1		1
4 Zusammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus	18			1			1		1			1	1	1	1
5 Qualität	17			1			1	1	1	1	1	1	1		1
6 Transparenz	14	1	1			1							1		1
7 Effizienz / Wirtschaftlichkeit / Optimierung	13	1	1	1				1		1					

Abb. 1: Datenmatrix – Leitbildanalyse

Durch diese Vorgehensweise konnte ermittelt werden, welche Aspekte in den Leitbildern häufig thematisiert werden. Es galt stets zu beachten, in welchem Zusammenhang ein Begriff verwendet wird. Wenn beispielsweise das Schlagwort *Zusammenarbeit* angeführt ist, dann kann das durchaus mehrere Bedeutungen haben: Es kann einerseits die Zusammenarbeit der Mitarbeiter gemeint sein (in Form von Gruppenarbeiten beispielsweise), andererseits die Zusammenarbeit von Führungskräften und Mitarbeitern (z. B. die gemeinsame Ausarbeitung von Zielen) oder die Zusammenarbeit bzw. Kooperation der gesamten Einrichtung mit anderen Organisationseinheiten.

Einige Leitbildelemente sind klar abgrenzbar (z. B. *Rechtmäßigkeit* (= Verwaltungstätigkeit im Einklang mit geltendem Recht)) andere wiederum lassen viel Deutungsspielraum zu (wie z. B *Offenheit* (= aufgeschlossen, zuvorkommend, zugänglich, transparent, offen ggü. Neuem)) Insgesamt wurde bei der Analyse zwischen 77 Merkmalsausprägungen differenziert. Bei 16 Aspekten handelt es sich um eine Einfachnennung, die übrigen 61 Leitbildelemente wurden in mindestens zwei Leitbildern erwähnt.

Sehr ähnliche Aspekte (wie z. B. Bürger- und Kundenorientierung (im Normalfall ist der Bürger der Kunde)) bzw. synonym verwendete Begriffe (wie z.B. Effizienz und Wirtschaftlichkeit) wurden *a priori* zusammengefasst. Um eine möglichst interpretationsfreie Analyse zu garantieren, wurde nach Möglichkeit erstrebt, die einzelnen Leitbildelemente, in ihrer ursprünglichen disaggregierten Form zu belassen.

2.3 Ergebnisse Rohdaten

Nachfolgend werden die häufigsten Aspekte (jene mit mehr als 10 Nennungen) angeführt, die in den Leitbildern thematisiert werden:

	Leitbildelement	Nennungen (n = 31)
1	Kunden- bzw. Bürgerorientierung und Bürgernähe	24
2	Kompetenz bzw. Fachkompetenz des Personals	18
3	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter sowie die Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte.	18
4	Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Organisationen, auch über die Landesgrenzen hinaus.	18
5	Qualität	17
6	Transparenz	14
7	Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Optimierung	13
8	Offenheit (im Sinne von öffentlich, zugänglich)	13
9	Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Möglichkeiten zur Mitgestaltung, flache Hierarchien, Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften	13
10	Verantwortung, Eigenverantwortung, Pflichtbewusstsein, Gewissenhaftigkeit, Verlässlichkeit	12
11	Verlässlichkeit und Vertrauen zwischen Kunden/Partner/Bürger und den Mitarbeitern	12
12	Rechtmäßigkeit	12
13	Teamgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeitern, Kollegialität	12
14	Beachtung der Umwelt	11
15	Innovation	11
16	Nachhaltigkeit	11
17	(Kontinuierliche) Weiterentwicklung der Organisation	11

Tab. 1: Ergebnisse Rohdaten

Aus Tabelle 1 geht unter anderem hervor, dass in mehr als 75 Prozent der analysierten Leitbilder die *Kunden- bzw. Bürgerorientierung und Bürgernähe* thematisiert wird. Die vollständige Auflistung ist dem Anhang beigefügt.

2.4 Aggregation der Leitbildelemente

Die insgesamt 77 ermittelten Leitbildelemente wurden im zweiten Schritt zu den folgenden zehn Über-Kategorien zusammengefasst:

- Berufsethos
- Bürgerorientierung
- Effektivität/Wirksamkeit
- Mitarbeiterorientierung
- Offenheit und Transparenz

- Qualität
- Rechtmäßigkeit
- Wirtschaftlichkeit
- Zukunftsorientierung
- Zusammenarbeit

Aufgrund der methodologischen Problematik, dass einige Kategorien, wie z.B. Rechtmäßigkeit oder Effektivität/Wirksamkeit, klar abgrenzbar sind, und andere Kategorien, wie beispielsweise Bürgerorientierung oder Zusammenarbeit, mehr Deutungsspielraum zulassen, wurde davon abgesehen, diese zehn Über-Kategorien in ein Ranking bzgl. Häufigkeit oder Wichtigkeit zu bringen.

2.5 Bewertung durch die Führungskräfte

Im Rahmen der Führungskräftebesprechung vom 25. September 2015 (bei welcher die Ressorts- und Abteilungsdirektoren eingeladen waren) haben die Führungskräfte die zehn (in Abschnitt 2.4 genannten) Leitbildelemente, auf deren Wichtigkeit, bewertet (siehe die nachfolgende Abbildung 2). Hinzugefügt wurde der Aspekt "Autonomie entwickeln", der in den einzelnen Leitbildern nicht thematisiert wird.

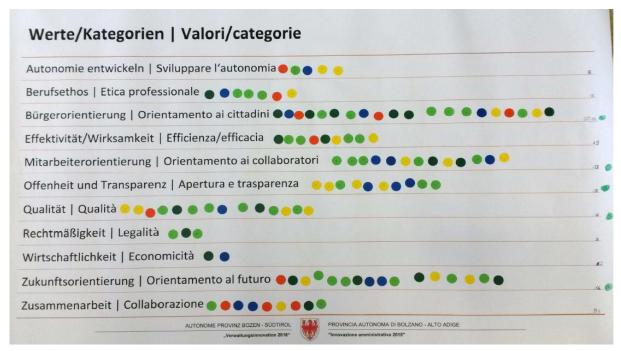


Abb. 2: Bewertung Führungskräfte

2.6 Ergebnis der Bewertung durch die Führungskräfte

Das Ergebnis der Bewertung der Führungskräfte wird in der folgenden Tabelle angeführt:

Leitbildelement	Nennungen
Bürgerorientierung	20
Zukunftsorientierung	16
Qualität	14
Mitarbeiterorientierung	13
Offenheit und Transparenz	10
Effektivität/Wirksamkeit	9
Zusammenarbeit	9
Berufsethos	7
Autonomie entwickeln	5
Rechtmäßigkeit	3
Wirtschaftlichkeit	2

Tab. 2: Ergebnis Bewertung Führungskräfte

Aus Tabelle 2 kann entnommen werden, dass – von Seiten der Führungskräfte der Südtiroler Landesverwaltung – die Bürgerorientierung, Zukunftsorientierung, Qualität, Mitarbeiterorientierung sowie Offenheit und Transparenz als die fünf wichtigsten Werte/Kategorien für die Südtiroler Landesverwaltung klassifiziert wurden.

3 Fazit und Schlussbemerkungen

- Insgesamt wurden 31 Leitbilder bzw. leitbildähnliche Dokumente analysiert. 25 davon sind direkt der Generaldirektion übermittelt worden. Die restlichen 6 wurden auf der jeweiligen Internetseite veröffentlicht.
- Bei insgesamt etwa 268 Organisationseinheiten in der Südtiroler Landesverwaltung (Ressort, Abteilungen, Ämter, Bereiche oder Inspektorate, Dienststellen, Agenturen und Prüf- oder Evaluationsstellen) übermittelten (bzw. veröffentlichten im Internet) nur etwa elf Prozent ein Leitbild. Unklar ist, wie viele der übrigen 89 Prozent der Organisationseinheiten überhaupt über ein Leitbild verfügen.
- Die Leitbilder sind häufig recht unterschiedlich aufgebaut und auch vom Umfang her weichen sie z. T. stark voneinander ab. Besonders jene Leitbilder, die auf den offiziellen Internetseiten publiziert werden, weisen oft nur einen sehr geringen Umfang auf.
- Die Abteilungen 30 und 26 wurden, im Rahmen der Neuordnung der Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung, in die Agentur für Bevölkerungsschutz umgewandelt.
- Das Leitbild für das deutsche Bildungsressort ist in einem großen Prozess für die gesamte deutsche Bildungswelt in Südtirol erarbeitet worden (bei der Erarbeitung waren am Rande auch die deutsche Kultur, Universität und Wirtschaft dabei).³
- Besonders hervorgehoben haben die Führungskräfte der Südtiroler Landesverwaltung, bei der Führungskräftebesprechung vom 25. September 2015, die Werte Bürgerorientierung, Zukunftsorientierung, Qualität und Mitarbeiterorientierung.
- Die Bürgerorientierung i.w.S. scheint in den Leitbildern die zentrale Rolle zu spielen.

_

³ E-Mail von Rudolf Meraner, Bereich Innovation und Beratung, vom 07.08.2015.

\sim
.≏
_
1
ਜ
$\overline{}$
\sqsubseteq
ē
۳
Ξ
~
\Box
1
Ø
\Box
$\boldsymbol{\sigma}$
\neg
ె
7
~

	Südtiroler Landesverwaltung	, T				1	1	⊣ .	Η.		_			,	Н .			,	- T	+		1	Т.	7	-	-	-						-	-	
	Pädagogisches Institut		1	L	1		1		1	-	7	L	1						-	1	L		1			Ţ				1	1	1	-	1	
The state of the s	Agentur für Wohnbauaufsicht	1 -	1	1	1	1	1	1		,	Т	1		,	1	1		,	Т					7	Т						1	1			
	Ladinisches Bildungs- und Kulturressort	1 ~			1	1	1	Π,	Π,	П					П		1				1				-	1	-							-	-
The state of the control of the cont	usd†∋iT gnuli∋tdA	1											П	П			П	,		1			Н												
The control of the co	nəəzuM - 24 gınıliətd	1 -	-	1	1	1			-	-	-	1			-	1	1	П				1		П	-	4	-	1						-	-
	Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprachen (Multisprache	<i>y</i> ~			1	1			,	н				,	Н		1								-	4									
	Janeibneß Straßendienst	j						Н						Н																					
Part	4bteilung 09 - Informationstechnik	<i>y</i>	-	1				Η,	П		-			,	П			Н		-	1	1	-	Н	-	-	-	1				1			
		1		1	1					+				Н	-	-								-	4	-		1		T			-		
Part		٠.	-	1	1		П	П		-	- L		1	Η,	Н -		H	١,					+	7	4	-	-								
			-	1			П	Π.	-			1	1	1	-			,			1		-	Н,	4	-	-			1					
		-	1		1	1	1	1	-	+		1		1	-	-		1		-			1						1						
		٠.								-				7	-	1																			
		,																																	
The control of the co		-	١.	١.												L.									ľ										
Resident from a first process of the control of the	Kindergarteninspektorat Ladinia	"						ľ											7				1	1			-	1	1	1			-	1 (_
Performed to the Communication of the Communication	grungsförderung 40 - Bildungsförderung	•										1	1															1							
Peter	Deutsches Bildungsressort] [1	1	1	1	1		-	1	_			[-	1	1	1		1	L					1	_	1			1	1			
Petroling of Percentility of Petroling Controlled and Metroling of Metroling Controlled and Metrolled Controlled and Metroling Controlled Controlle	Bereich Innovation und Beratung	∃ [1		1	Ī	T	T		Γ				T				T			1	$ \]$	T							П	1	I	-	4	Ī
Feet mit anderen OC, auch tiese et extractioning et Marcheller dann die Herarchier, Salammeenheit vom Mitarbeiter und Kiesel (auch die Vertrauen under dem Mitarbeiter dann die Herarchier, Salammeenheit vom Mitarbeiter und Kiesel (auch die Vertrauen under dem Mitarbeiter und Kiesel (auch die Vertrauen dem Mitarbeiter under dem Mitarbeiter und Kiesel (auch die Vertrauen dem Mitarbeiter und Kiesel (auch die Vertrauen dem Mitarbeiter under dem Mitarbeiter und Kiesel (auch die Vertrauen dem Mitarbeiter under dem Mitarbeiter under dem Mitarbeiter under Mitarbeiter under dem Mitarbeiter und dem Mitarbeiter under dem Mitarbeiter under dem Mitarbeiter under dem Mitarbeiter und de	ΣΣ gnuli∋jdA	/ [1	1	1	1	1			I	-	1		Π,	-	1		П							İ									İ	
Protective transfer of the first interesting and Vertechaltung and	grudmis	1	1		Т	1	\dashv	1	\vdash	7	-	1		Η,	-	1					1	П	Η,	Н	t	t			1	П		1		t	1
Treatment Petr Jegeral Particular School Particular Commentation (2 Commentation) (2 Commentation) (3 Commentation) (3 Commentation) (3 Commentation) (4 Commentation) (4 Commentation) (5 Commen	tmesnoitesinegrC)		1		1	\dashv		1		\dagger		1	١,	-	1	П		T	1	1		\top	T			T					Ħ			1
Heroenter of Fürgeruble Fire Through the Control of Fürgeruble Fire Through the Cont	Abteilung Landwirtschaft	₁ H	П	П		Т		Η,	Η,	Н .		-	1	П				,	-		П	1	Η,	Н .	4	-	-	1						4	
Heronferretterung / Ningernathe Frein Figure (see Demonstration) Frein F	Arbeilung Arbeit	₇		1	1	1			,	н	-		1				1		-				-					1	1				Н		
Here the fund of bit general branches and the foresteroing and Vertrauen unter den Mitarbeiten fund i Manches foresteroing (Coercinal Repeatment) The fundamental of September (Manches of September Mitarbeiten fund) de full moderal de General Initiation (Manches of Optimiserong de Mitarbeiten fund) de full moderal de General Initiation (Manches of Optimiserong de Mitarbeiten fund) de full moderal de General Initiation (Manches of Optimiserong de Mitarbeiten fund) de full moderal de General Initiation (Manches of Optimiserong de Mitarbeiten fund) 12	Abteilung Grundbuch- und Kataster	<i>j</i> H	-	1		1	-	Η.	Η,	н ,		-	1										-	П					1	1			\vdash		
Presidential Particular (Particular) (Partic		-		⊣	1	1			,	Н,	4					-	1	Н				1						1						-	-
Preparation of Suggerative Enterthing Plangearities and Minarcheller and Preparation of Suggerative Enterthing Sug		١.					1			П	-	1			-	1	1	1	-	1		1	-		-		-						-	-	_
Prepared to the Engineering of Microsophilary Vertical Committee of Vertical Committee of Vertical Commi		-																				1							1						
techniquing der MJ. Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Fältrungskräfte 12 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		٠.	_			_		_																											
terontenter ung / Bürgernähe terontenter ung / Bürgernähe terontenter ung / Bürgernähe terontenter ung / Bürgernähe terontenter ung / Bürgernähe terontenter ung / Bürgernähe terontenter ung / Bürgernähe ter mit anderen O.E. auch über die Grenzen hinaus terontentielt, zugenschließen der Grenzen hinaus terontentielt, zugenschließen Mitgestaltung, flache Hierarchien, Zusammenanbeit zu Mitarbeiter und Fix 13 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2		"			` '	` '		``					``			<u> </u>		` '						` '								` '	` '		
teronientierung / Bürgernähe teronientierung	Abteilung Wirtschaft (Handwerk, Industrie und Handel)						7	7	,	٦,	7 ('	1		-	1					7			7	7 (, (1					
Elementer ung / Bürggernähe eine M. Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte ern ern ern ern ern ern ern er	Abteilung Personal	•							П																			1							
heronientierung / Bürgernähe heronientierung / Bürgernähe heronientierung / Bürgernähe heronientierung / Bürgernähe heronientierung / Bürgernähe heronientierung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte her mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus her Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbeiter und sv. öffentlich, zugänglich her her der nienen bzgi. Kunden der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung grachen unter den Mitarbeiter, Kolleg der Mortung, Pilitzerusst, Gewissenhaft, Verlässlich her und Vertrauen bzgi. Kunden eine keiner der seiner Parterierung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeitern, Kolleg er Umweit. Jehung die Corganisation) Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Frieden, Gegen Diskriminierung integration Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Frieden, Gegen Diskriminierung der Anliegen her den Winkrankeit Jesunigerechte Verfahrensabläufe) kermingerechte Behandlung der Anliegen her unter ung Mitkrankeit Vernetzung (G. Granecogerechtigkeit, Toleranz Arbeitsplat / Sicherer Arbeitsplatz Jehungerechte Verfahrensabläufe, termingerechte Behandlung der Anliegen Lassindigkeiter unch die Führungskräfte Wirksamkeit Jehungerechte Verfahrensabläufe, termingerechte Behandlung der Anliegen Heronigerechte Verfahrensabläufe, kermingerechte Behandlung der Anliegen Heronigerechte Verfahrensabläufe, termingerechte Behandlung der Anliegen Heronigerechte Verfahrensabläufe, kermingerechte Behandlung der Anliegen Heronigerechte Verfahrensabläufe, termingerechte Behandlung der Anliegen Heronigerechte Verfahrensabläufe, kermingerechte Behandlung der Anliegen Heronigerechte Verfahrensabläufe, kermingerechte Verfahrens der Anlanden (E. Autonom,	20MME	24	18	18	18	17	14	13	13	13	12	12	12	11	11	11	10	10	ם פ	6	6	6	6	∞ 0	0 0	0 00	0 00	7	7	9	9	9	9 1	0 1	Ç
heronentierung / Bürgernähe herbidung der MJ. Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte nnt bet mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus her Mitarbeiter bet entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbeite v. öffentlich, zugänglich) herbit und Vertrauen bzgil. Kunden kvorfung, Plinithewusst, Gewissenhaft, Verlässlich herbit und Vertrauen bzgil. Kunden eit kusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeitern eit unweit. kusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeitern eit unweit. Kraealvisch (bzgil. Kundell) Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Frieden, Gegen Diskriminierung integration Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Frieden, Gegen Diskriminierung her Kundellyamter (mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter) Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Frieden, Gegen Diskriminierung her Kraealvisch (pzgil. Verlahrenschälter) Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Erheiten (motivierte Mitarbeiter) Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Erheitsplatz Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Erheitsplatz Vernetzung (d. Gesellschaft), Soxialer Erheitsplatz Vernetzung (d. Gesellschaft), Verlahrenschaften Vernetzung (d. Gesellschaft), Verlahrenschaften Vernetzung (d. Gesellschaft), Verlahrenschaften Vernetzung (d. Gesellschaft) Vernetzung (d. G													llegiali																						
denorientierung / Bürgernähe ner Herbildung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte nenz heit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus herbildung der MJ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte nenz heit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus der Mitarbeiter Dei Ernscheldungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbeiter six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich) six öffentlich, zugänglich, zozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration at Knopperstrük (gg. kunder)Partner/Bürgen) six Knopperstrük (gg. kunder)Partner/Bürgen) six Knopperstrük (gg. kunder)Partner/Bürgen) six Knopperstrük (gg. kunder)Partner/Bürgen) six Knopperstrük (gg. kunder)Partner/Bürgen) six Knopperstrük (gg. kunder) Einztberechte Behandlung der Anliegen nreptorientierung wintsamstrük (rehetter M. Kichtlnien, Ziehorgaben) six six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz hörber six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz hörber six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz six öffentlich (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz									ter u				η, Kc																						
Intersectioning Intersecti													급																						
Bezeichnung Bezeichnung Bürgernähe Saus und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte Saus und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte Saus und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter unt anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Gloasiliste Gloasiliste Saus und Weiterbeit vom Vertrauen unter den Mitarbeiter (S. A. offentlich, zugenstelltcheit / Optimierung Mitarinbezug der Mitarbeiter bei Einscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zuw Pretzenstung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitalitätiver (S. A. offentlich, zugenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitalitätiver (S. Sausmmenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitalitätiver (S. Sausmmenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitalitätiver (S. Sausmmenarbeit), gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitalitätiver (S. Sausmmenarbeit), gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung (G. Gesellschaft), Soziaer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration (S. Sacherierung), Soziaer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration (S. Sacherierung), Soziaer Frieden, Mitarbeiter (S. Sacherierung), Soziaer Frieden, Soziaer Frieden, Soziaerung der Mitarbeiter (S. Sacherierung), Soziaerung (S. Sacherierung), Soziaerung (S. Sacherierung), Chancengerechtigkeit, Toleranz (S. Sacherierung), Soziaerung (S. Sacherierung), Soziaerung (S. Sacherierung), Soziaerung (S. Sacherierung), Soziaerung (S. Sacherierung), Soziaerung (S. Sacherierung), Soziaerung (S. Sacherung), Soziaerung (S. Sacherierung), Soziaerung (S									rbei				Ę																						
Bezeichnung Bezeichnung Bürgernähe Bürgernähe Bürger-Kundenorientlerung / Bürgernähe Bürger-Kundenorientlerung / Bürgernähe Bürger-Kundenorientlerung / Bürgernähe Bürgernä									Mitarbei				tarbeit																						
Bioger-/Kundenorientierung / Biogernähe Bioger-/Kundenorientierung / Biogernähe Ausammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Ausammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Qualitation / Winstchaftlicheler bei Entschlichung der Mit Forderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führung Gleben Gernzen hinaus Grenzen hinaus Qualitation / Winstchaftlicheler bei Entschlichungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammena Offenheit (I. S.v. öffentlich zugänglich) Glegen Gernzen her winstchaftlicheler bei Entschlichungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammena Offenheit (I. S.v. öffentlich zugänglich) Glegen Gernzen menarbeit, gegenseitige Amerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unte Glegen Gernzen menarbeit, gegenseitige Amerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unte Gernzen Gernzen menarbeit, gegenseitige Amerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unte Gernzen Gernzen menarbeit, gegenseitige Amerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unte Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen Gernzen			fte						zw. Mitarbei				Mitarbeit																						
Nr Betzeichnung			skräfte						beit zw. Mitarbei				r den Mitarbeit																						
Rezeichnung			ungskräfte)					enarbeit zw. Mitarbei				ınter den Mitarbeit				u																		
Bezeichnung Bürgernähe Burger Kundenorienterung / Bürgernähe Burger Kundenorienterung / Bürgernähe Burger Kundenorienterung / Bürgernähe Sachsun und Weiterblidtung der MJ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch Fachsun und Weiterblidtung der MJ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch Sachsunmenabeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Quaintat Innosparenz Varistahtlichkeit / Optimierung Offenheit (i.S.v. öffentlich, zugänglich) Offenheit (i.S.v. öffentlich, zugänglich) Offenheit (i.S.v. öffentlich, zugänglich) Bechtmaßigkeit Innovarion Beachtung der Mitarbeiter bei Birstahensbläufe Innovarion Weiterentwicklung (der Organisation) Rechtmaßigkeit Innovarion			Führungskräfte						ımmenarbeit zw. Mitarbei				ıen unter den Mitarbeit				ation				nng					u	<u>.</u>								
Bürger-/Kundenorientlerung / Bürgernähe Bürger-/Kundenorientlerung / Bürgernähe Aussammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Aussammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Aussammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Stophillerient Aussammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Stophillerient Aussammenarbeit			die Führungskräfte						Zusammenarbeit zw. Mitarbei				trauen unter den Mitarbeit				tegration				ıtierung					liagen	בו בו בו בו בו בו בו בו בו בו בו בו בו ב								
Burger-/Kundenorienterung / Bürgernähe Burger-/Kundenorienterung / Bürgernähe Ause und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeit Ause und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeit Ausemmenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Gransparenz Greichter (I.S., öffentlich, zugänglich) Greichter (I.S., öffentlich und Verfrauen bzigt, Kunden Greichtung ger Umwelt Graealischaft Socialer Frieden , Gegen Diskrimini Greathung der Umwelt Graealischaft Socialer Frieden , Gegen Diskrimini Graentung der Umwelt Graealischaft Socialer Frieden Graealischaft Graealischaft Socialer Frieden Graealischaft Graealischaft Socialer Frieden Graealischaft Graealischaft Socialer Frieden Graealischaft Graealisc			urch die Führungskräfte						ien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei				d Vertrauen unter den Mitarbeite				g, Integration				orientierung					r Anliegen	ו אווועמעו								
Bezeichnung			er durch die Führungskräfte						archien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei				3 und Vertrauen unter den Mitarbeite				erung, Integration				kenorientierung					a der Anliegen	ig der Alliegen								
Bezeichnung Bezeichnung Bürger-Kundenorientierung / Bürger-Kundenorientierung / Bürgernähe Zachkompetenz Berkenbildung der MJ. Förderung und Unterstützung der M Echkompetenz A Zusammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus Gualitär G			beiter durch die Führungskräfte						Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei				zung und Vertrauen unter den Mitarbeit				minierung, Integration			-	Stärkenorientierung	(5)				dling der Anliegen	lainig del Aillegell								
Nr Bezeichnung Bürger/Kundenorientierung / Bürgernähe Z Aus- und Welterbildung der M./ Förderung und Unterstützung garbus- und Welterbildung der M./ Förderung und Unterstützung garbus- und Welterbildung der M./ Förderung und Unterstützung garbus- und Welterbildung der M./ Förderung und Unterstützung garbuspaperen. Z Lusammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinau Firfizienz / Wirtschaftlichkeit / Optimierung Effizienz / Wirtschaftlichkeit / Optimierung Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung G Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung Miteinbezug der Mitarbeiter und Vertrauen bzgl. Kunden 11 (Zu)Verlässlichkeit und Vertrauen bzgl. Kunden 12 Rechtung der Umwelt 13 Teamgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wisterentwicklung (der Organisation) 14 Beachtung der Umwelt 15 Imnovation 16 Norsturktivität / Kooperativ (ggl. kunden/Partner/Bürger) 27 Kenstivität / Kooperativ (ggl. kunden/Partner/Bürger) 28 Sebstständigkeit, Individualität, und Eigeninitiative, Einsatzbere 29 Sebstständigkeit, Individualität, und Eigeninitiative, Einsatzbere 21 Ferundlichkeit (i.B.a. die Bürger/Kunden) 22 Fortikres Arbeitskilma und zufriedene Mitarbeiter Mutz zu Neuem (bzgl. Mit 25 Iziel- bzw. Konzeptorientierung 28 Achtung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte 29 Sebstständigkeit, autonom, 20 Ziel- bzw. Konzeptorientierung 20 Ziel- bzw. Konzeptorientierung 21 Giechheit am Arbeitspilaz Sichere Arbeitspilaz 22 Sicherheit am Arbeitspilaz Sichere Arbeitspilaz 23 Sicherheit am Arbeitspilaz Sichere Arbeitspilaz 24 Verlätigkeit / Mitarbeiter durch die Führung der Kunden / Partners 28 Marheit (bzgl. Zuständigkeiten d. M., Richtlinien, Zielvorgaben) 28 Gradutung der Tradition / Werre / Kultur / Identitien 38 Klarheit (bzgl. Schaffung der Tradition / Werre / Kultur / Identitien			Aitarbeiter durch die Führungskräfte						che Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei				chätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit				iskriminierung, Integration			oeiter	naft, Stärkenorientierung	eiter?)				shandling der Anliegen	enanding del Almegen	anz							
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/Kundenorientierung / Bürgernähe 2 Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützt 3 Fachkompetenz 4 Zusammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen h 5 Gualität 5 Transparenz 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtschaftlichkeit / Optimierung 8 Miteinbeuzug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestal 9 Offenheit (i.S. v. öffentlich, zugänglich) 10 (Eigen)/Verantwortung, Pflichtbewusst, Gewissenhaft, Verlä 11 (Zu)/verlässlichkeit und Vertrauen bzgi. Kunden 13 Teamgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung ur 14 Beramgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung ur 18 Rechtning der Umwelt 10 Nachnaltigkeit 11 (zu) verlässlichkeit (i.B. a. die Bürger/Kunden) 12 Rochten von Vernetzung (d. Gesellschaft), Sozialer Frieden, 13 Teamgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung ur 14 Berachtung der Umwelt 15 Innovation 16 Nachnaltigkeit 17 Weiterentwicklung (der Organisation) 18 Fördern von Vernetzung (1. Gesellschaft), Sozialer Frieden, 19 Konstruktivität / Kroperativ (ggi. Kunden/Partner/Bürger) 20 einfach / unbürokratisch (bezgi. Verfahrensabläufe, termingen 21 Freudlichkeit (I.B. a. die Bürger/Kunden) 22 Positives Arbeitskilma und zufriedene Mitarbeiter (motivier 2) 23 einfach / unbürokratisch (inservierleit ung 2) 24 Vielfältigkeit / Kreativität / Wirksamkeit 25 Icherheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz 26 Achtung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte 27 Effektivität / Wirksamkeit 28 Modern, Zeitgemäß 29 Schnelle bzw. termingerechte Verfahrensabläufe, termingen (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Chancengerechtigke (1. Serviscielstung), Serviscielstung (1. Serviscielstung)			der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		S				, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei				ertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit				en Diskriminierung, Integration			itarbeiter	itschaft, Stärkenorientierung	tarbeiter?)				te Rehandling der Anliegen	të bëlialiululg del Alliegeli	oleranz							ı
Bezeichnung Bürger-Kundenorientierung / Bürgernähe Bürger-Kundenorientierung / Bürgernähe Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterst Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterst Austhompetenz Austhompetenz Austhompetenz Austhompetenz Austhompetenz Gustammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenz Gustammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenz Offenheit (I.S.v. öffentlich), zugänglich) Offenheit (I.S.v. öffentlich), zugänglich) Offenheit (I.S.v. öffentlich), zugänglich) Offenheit (I.S.v. öffentlich) Offenheit (ang der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		inaus				tung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	1-2-	SSIICN		id Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit				Gegen Diskriminierung, Integration			te Mitarbeiter	bereitschaft, Stärkenorientierung	. Mitarbeiter?)				serbte Behandling der Anliegen	echte behandig der Almegen	it, Toleranz		en)				74.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.	ntitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/Kundenorientierung / Bürgernähe 2 Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung und Un 2 Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung und Un 3 Fachkompetenz 4 Zusammenarbeit mit anderen OE, auch über die G 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtschaftlichkeit / Optimierung 8 Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, N 9 Offenheit (i.S. v. öffentlich, zugänglich) 10 (Eigen)Verantwortung, Pflichtbewusst, Gewissenha 11 (Zu)Verlässilchkeit und Vertrauen bzgl. Kunden 11 (Zu)Verlässilchkeit und Vertrauen bzgl. Kunden 12 Rechtmäßigkeit 13 Teamgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkei 14 Beachtung der Umwelt 15 Innovation 16 Fördern von Vernetzung (d. Gesellschaft), Sozialer och Andhaltigkeit 16 Nachhaltigkeit 17 Weiterentwicklung (der Organisation) 18 Fördern von Vernetzung (d. Gesellschaft), Sozialer och Andhaltigkeit 19 Konstruktivität / Kooperativ (ggl. Kunden/Partner/Zusineszahdigkeit, Individualität, und Eigeninitiative etwing der Mitarbeiter durch die Führungskräfte 17 Flektivität / Wirksamkeit 18 Modern, Zeitgemäß 18 Modern, Zeitgemäß 19 Schhelle bzw. terningerechte Verfahrensabläufe, t 20 Schnelle bzw. terningerechte Verfahrensabläufe, t 21 Scherheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz 22 Scherheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz 23 Sicherheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz 24 Professionalität 25 Inabhängigkeit, autonom, 26 Juahbängigkeit, autonom, 27 Achtung de Bürgers / Wertschätzung des Kunden / I 28 Erhalt/Pflege/Schaffung der Tradition / Werte / Kul 28 Erhalt/Pflege/Schaffung der Tradition / Werte / Kul			ützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		en hinaus				sstaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei		eriassiich		ig und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit				len, Gegen Diskriminierung, Integration	ger)		vierte Mitarbeiter	satzbereitschaft, Stärkenorientierung	bzgl. Mitarbeiter?)				ngerechte Behandling der Anliegen	ngerecine benanding der Annegen	igkeit, Toleranz		gaben)			Jarc	lets (Identität	Identitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/Kundenorientierung / Bürgernähe 2 Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung un 3 Fachkompetenz 4 Zusammenarbeit mit anderen OE, auch über of 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtschaftlichkeit / Optimierung 8 Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheidung 9 Offenheit (i.S.v. öffentlich, zugänglich) 10 (Eigen)Verantwortung, Pflichtbewusst, Gewiss 11 (zu)Verlässlichkeit und Vertrauen bzgl. Kunden 12 Rechtmäßigkeit 13 Teamgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Ant 14 Beachtung der Umwelt 15 Innovation 16 Nachhaltigkeit 17 Weiterentwicklung (der Organisation) 18 Fördern von Vernetzung (d. Gesellschaft), Sozia 19 Konstruktivität / Kooperativ (ggl. Kunden/Part 20 einfach / unbürokratisch (bezgl. Verfahrensab 21 Freundlichkeit (i.B.a. die Bürger/Kunden) 22 Pestives Arbeitskilma und zufrächen Mitarbei 23 Selbstständigkeit, Individualität, und Eigeninitit 24 Vielfältigkeit / Kreativität / Freiheiten / Mut zu 25 Ziel- bzw. Konzeptorientierung 26 Achtung der Mitarbeiter durch die Führungskri 27 Effektivität / Wirksamkeit 28 Moden, Zeitgemäß 29 Schnelle bzw. Konzeptorientierung 30 Zukunfsorientierung 31 Gleichbehandlung (in Serviceleistung), Chance 32 Sicherheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitspl 33 Linahhängigkeit, autonom, 34 Professionalität 35 Unahhängigkeit, autonom, 36 Verständlichkeit 37 Achtung de Bürgers / Wertschätzung des Kunde 38 Erhalt/Pflege/Schaffung der Tradition / Werte.			terstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		renzen hinaus				Aitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	A Visite setted	ıt, Verlasslich		nnung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit				-rieden, Gegen Diskriminierung, Integration	Bürger)		motivierte Mitarbeiter	, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	em (bzgl. Mitarbeiter?)				ermingerechte Behandling der Anliegen	eiiiiigeleciike belialididig del Aliiiegeli	echtigkeit, Toleranz		elvorgaben)			Dartners	Faltilers	tur / Identitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/Kundenorientlerung / Bürgernähe 2 Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung 3 Fachkompetenz 4 Zusammenarbeit mit anderen OE, auch tit 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtschaftlichkeit / Optimierung 8 Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheid 9 Offenheit (i.S.v. öffentlich, zugänglich) 10 (Eigen)Verantwortung, Pflichtbewusst, Ger 11 (Zu)Verlässlichkeit und Vertrauen bzgl. Kun 12 Rechtmäßigkeit 13 Teamgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige 11 Feanthaltigkeit 14 Beachtung der Umwelt 15 Innovation 16 Nachhaltigkeit 17 Weiterentwicklung (der Organisation) 18 Fördern von Vernetzung (d. Gesellschaft), Weiterentwicklung (der Organisation) 18 Fördern von Vernetzung (d. Gesellschaft), 19 konstruktivität / Kooperativ (ggü. Kunden) 20 einfach / unbürokratisch (bezgi. Verfahrer 21 Freundlichkeit (i.B.a. die Bürger/Kunden) 21 Fositives Arbeitsklima und zufriedene Mitt. 23 Selbstständigkeit, Individualität, und Eigen 24 Vielfältigkeit / Kreativität / Freiheiten / M. 25 Ziel- bzw. Konzeptorientierung 21 Elektivität / Wirksamkeit 22 Schnelle bzw. termingerechte Verfahrensa 30 Zukunftsorientierung 31 Gleichbehandlung (in Serviceleistung), Ch 32 Sicherheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbei 31 Gleichbehandlung (in Serviceleistung), Ch 32 Sicherheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbei 31 Gleichbehandlung (in Serviceleistung) 6 Schnelle bzw. termingerechte Verfahrens 31 Gleichbehandlung (in Serviceleistung) 6 Schnelle bzw. termingeres 7 Wertschäftung 4 Brügers / Wertschäftung des K 38 Karbung d. Bürgers / Wertschäftung / Wertschaffung der Tradition / Wei 23 Achtung d. Bürgers / Wertschäfung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des Tradition / Weisten 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 Erhalt/Pflege/Schaffung des K 38 E			d Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		lie Grenzen hinaus				en, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 -	ennan, veriassiich		erkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit				aler Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	ner/Bürger)	laure)	ter, motivierte Mitarbeiter	ative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)		itte		fe termingerechte Behandling der Anliegen	ile, terrimigerechte behanding der Amiegen	ngerechtigkeit, Toleranz	atz	n, Zielvorgaben)			n / Dartners	ell / Partileis / Kultur / Identität	/ Kuitur / identitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/kundenorientlerung / Bürger- 2 Aus- und Weiterbildung der M./ Förd 2 Aus- und Weiterbildung der M./ Förd 3 Zusimmenarbeit mit anderen OE, au 4 Zusimmenarbeit mit anderen OE, au 5 Qualität 6 Transparen. 7 Effizienz / Wirtschaftlichkeit / Optimie 8 Miteinbezug der Mitarbeiter beig Entscher 10 (Eigen) Verantwortung, Pflichtbewusst 11 (Zu) Verlässlichkeit und Vertrauen bzgilten bzgil			g und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		oer die Grenzen hinaus				ungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	1.00 - 10 - 10 - 10 - 10 - 10 - 10 - 10	wissennan, veriassiich iden		. Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit				Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	Partner/Bürger)	nsablaure)	arbeiter, motivierte Mitarbeiter	initiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	rt zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	4	gskrätte		häufe termingerechte Behandlung der Anliegen	Diaure, terrimigeretrite belianding der Armegeri	ancengerechtigkeit, Toleranz	tsplatz	linien, Zielvorgaben)			inden / Dartners	unden / Paluners pare / Kultur / Identität	erte / Kuitur / Identitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/kundenorientierung / Bürger-/kundenorientierung / Bürger-/kundenorientierung / Bürger-/kundenorientierung / Bürger-/kundenorientierung / Bürger-/kundenorientierung / Z Aus- und Weiterbildung der Mi, F 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtschaftlichkeit / Opt 8 Miteinbezug der Mitarbeiter bei E 9 Offenheit (i.S.v. öffentlich, zugäng 10 (Eigen) Verantwortung, Pflichtbew 11 (Zul)Verlässlichkeit und Vertrauen 12 Rechtnäßigkeit 13 Teamgeist, Zusammenarbeit, geg 14 Beachtung der Umwelt 11 (Zul)Verlässlichkeit (i.B.a. die Bürger/K 12 Innovation 16 Nachhaftigkeit (i.B.a. die Bürger/K 20 einfach / unbürokratisch (bezgl. verlendlichkeit (i.B.a. die Bürger/K 17 Weiterentwicklung (der Organisal 18 Fördem von Vernetzung (d. Gesel 19 Konstruktivität / Kreativität / Freihei 22 Eiel- bzw. Konzeptorientierung 23 Selbstständigkeit, Individualität, undern, Zeitgemet (i.B.a. die Bürger/K 25 Ziel- bzw. Konzeptorientierung 25 Ziel- bzw. Konzeptorientierung 25 Ziel- bzw. Konzeptorientierung 26 Achtung der Mitarbeiter durch die 25 Schnelle bzw. Konzeptorientierung 27 Eicherheit am Arbeitsplatz / Siche 38 Klarheit (bzgl. Zuständigkeit, autonom, 38 (Jerherheit außer) Achtung d. Bürgers / Wertsändichkeit 37 Achtung d. Bürgers / Wertsändizug 38 Erhalt/Pflege/Schaffung der Tradii		-lähe	grung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		ch über die Grenzen hinaus				heidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	And the state of t	t, dewissennart, verlasslich Kunden		eitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit				aft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	den/Partner/Bürger)	anrensablaure) an)	Mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter	igeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	/ Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	411	hrungskräfte		ensabläufe termingerechte Rehandlung der Anliegen	ensabiaure, terriningerechte benanding der Armegen), Chancengerechtigkeit, Toleranz	Arbeitsplatz	Richtlinien, Zielvorgaben)			ac Kiindan / Dartnarc	es kullueli / Pal tileis / Warta / Kultur / Idantität	/ Werte / Kultur / Identitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/kundenorientierung, 2 Aus- und Weiterbildung der N 3 Fachkompetenz 4 Zusammenarbeit mit anderer 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtschaftlichkeit / 9 Offenheit (I.S.v. öffentlich, zug offenheit (I.S.v. öffentlich, zug offenheit (I.S.v. öffentlich, zug offenheit (I.S.v. öffentlich zug offenheit (I.S.v. öffentlich zug sechtnäßigkeit 11 (Zul)Verlässlichkeit und verrangeist, Zusammenarbeit, 11 (Zul)Verlässlichkeit und verrangeist, Zusammenarbeit, 11 (Zul)Verlässlichkeit und verrangeist, Zusammenarbeit, 12 Rechtnäßigkeit 13 Innovation 14 Beachtung der Umwelt 15 Innovation 16 Nachhaftigkeit / Kooperativ (I.S.v. öffentlichkeit (I.B.a. die Bürg 16 Nachhaftigkeit / Kreativität / Frizertentlichkeit (I.B.a. die Bürg 17 Positives Arbeitskilma und zul 18 Eördern von Vernetzung erechte 18 Fördern von Vernetzung erechte 19 Konstruktivität / Kreativität / Frizertentlich und zul 22 Selbstständigkeit, Individualit 24 Vielfältigkeit (Kreativität / Frizertentlichen der Mitarbeiter dur 25 Ziel- bzw. Konzeptorientierun 26 Achtung der Mitarbeiter dur 27 Effektivität (Virksamkeit 28 Modern, Zeitgemäß 29 Schnelle bzw. termingerechte 30 Zukunftsorientierung 31 Gleichbehandlung (in Service 32 Sicherheit am Arbeitsplatz / Si 33 Klarheit (bzg. Zuständigkeiter 34 Professionalität 35 Achtung d. Bürgers / Wertsch 36 Verständlichkeit 37 Achtung der Mitarbeiter dur og verständlichkeit 38 Erhalt/Pflege/Schaffung der T		gernähe	örderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		auch über die Grenzen hinaus				ntscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	(IICh)	jusst, gewissennart, veriassiich bzøl: Kunden		enseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit			lioi)	Ischaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	Kunden/Partner/Bürger)	/erranrensablaure) nden)	ene Mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter	nd Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	iten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	311	e Führungskrätte		fahrensahläufe termingerechte Rehandlung der Anliegen	iannensabiaure, tenningeneente benanung uer Annegen	ung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	rer Arbeitsplatz	M., Richtlinien, Zielvorgaben)			na das Kından / Dartnars	ligues Nuildeil / Paltileis tion / Worte / Kultur / Idontität	tion / Werte / Kuitur / Identitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/Kundenorientier 2 Aus- und Weiterbildung of 2 Aus- und Weiterbildung of 2 Aus- und Weiterbildung of 2 Aus- und Weiterbildung of 2 Aus- und Weiterbildung of 3 Fachkompetenz 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtschaftlichk 8 Miteinbezug der Mitarbe 9 Offenheit (i.S.v. öffentlich 10 (Eigen) Verantwortung, Pf 11 (Zu) Verlässlichkeit und vy. 12 Rechtmäßigkeit 13 Teamgeist, Zusammenart 14 Beachtung der Umwelt 15 Innovation 16 Nachhaltigkeit 17 Weiterentwichtigt / Koopera 20 einfach / unbürokratisch 21 Fördem von Vernetzung 21 Fördem von Vernetzung 22 Förstives Arbeitsklima un 23 Selbstständigkeit, Individig 24 Vielfätigkeit (i.B.a. die f 25 Ziel- bzw. Konzeptorientig 26 Achtung der Mitarbeiter of 27 Effektivität VWirksamkeit 28 Modern, Zeitgemäß 29 Scherheit am Arbeitsplat 31 Gleichbehandlung (in Sei 32 Sicherheit am Arbeitsplat 33 klarheit (bzg. Zuständigkeit, autonom 34 Verständilichkeit 35 Achtung d. Bürgers / Wer 38 Erhalt/Pflege/Schaffung of		/ Bürgernähe	7./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		ı OE, auch über die Grenzen hinaus				bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	ganglich)	tbewusst, GeWissennart, Verlasslich Hen bzel Kunden		gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit			nisation)	esellschaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	ggü. Kunden/Partner/Bürger)	zgr. verranrensabiaure) er/Kiinden)	riedene Mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter	ät, und Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	eiheiten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	500	h die Führungskräfte		Verfahrensahläufe termingerechte Rehandlung der Anliegen	verramensabladie, termingerechte behanding der Annegen	leistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	icherer Arbeitsplatz	n d. M., Richtlinien, Zielvorgaben)			ätzing des Kinden / Dartners	actuilg des Nulluell / Pal tilets Prodition / Worte / Kultur / Identität	radition / Werte / Kultur / Identitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/Kundenorier 2 Aus- und Weiterbildt 2 Aus- und Weiterbildt 3 Fachkompetenz 4 Zusammenarbeit mit 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtschaft 8 Miteinbezug der Mit 9 Offenheit (i.S. v. öffen) 11 (Zu)Verlässlichkeit ut 11 (Zu)Verlässlichkeit ut 12 Rechtmäßigkeit 13 Teamgeist, Zusamme 14 Beachtung der Umweit 15 Innovation 16 Neiterentwicklung (i. Brödern von Vernetz) 16 Norstruktivität / Kreath 17 Weiterentwicklung (i. Brödern von Vernetz) 18 Fördern von Vernetz 19 Konstruktivität / Kreath 21 Freundlichkeit (i.B. a. Ziel- bzw. Konzeptori 23 Selbstständigkeit, uto 24 Vielfältigkeit (Areath 25 Ziel- bzw. Konzeptori 26 Achtung der Mitarbei 27 Erktivität / Wirksan 28 Ghnelle bzw. termini 30 Zukunftsorientierung 31 Gleichbehandlung (i. 32 Sicherheit am Arbeits 33 Unabhängigkeit, auto 34 Professionalität 35 Unabhängigkeit, auto 36 Verständlichkeit 37 Achtung d. Bürgers / 38 Erhalt/Pflege/Schaffu		ung / Bürgernähe	er M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		eren OE, auch über die Grenzen hinaus				iter bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei "	, zuganglich)	illottöewusst, Gewissennart, Verlasslich ertrauen bzel. Kunden		beit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit)rganisation)	d. Gesellschaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	itiv (ggü. Kunden/Partner/Bürger)	(bezgi. Verranrensablaure) 3.irraer/Krinden)	d zufriedene Mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter	ualität, und Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	/ Freiheiten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	erung	durch die Führungskrätte		chte Verfahrensahläufe termingerechte Behandlung der Anliegen	culte veriannensabiadie, terrimigerechte behaldung der Armegeri	viceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	z / Sicherer Arbeitsplatz	eiten d. M., Richtlinien, Zielvorgaben)		٦,	techätzung das Kunden / Dartnere	tscriateung des nationell / Palitiles Jan Tradition / Worte / Kultur / Idontität	der Tradition / Werte / Kultur / Identitat
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/Kundem 2 Aus- und Weiterl 3 Fachkompetenz 4 Zusammenarbeit 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / Wirtsc 9 Offenheit (i.S.v.d 10 (Eigen) Verantwo 11 (Zu) Verlässliche der U 12 Innovation 13 Teamgeist, Zusa 14 Beachtung der U 15 Innovation 16 Innovation 17 Weiterentwicklu 18 Fördern von Verr 19 Konstruktivität / Zusa 14 Beachtung der Mitz 15 Innovation 16 Innovation 17 Weiterentwicklu 18 Fördern von Verr 19 Konstruktivität / Wirt 21 Ereundlichkeit (i. Zusa) 22 Positives Arbeits 23 Selbstständigkeit 24 Vielfältigkeit / Kr 25 Ziel- bzw. Konzeg 26 Achtung der Mitz 27 Efektivität / Wirt 28 Ziel- bzw. Konzeg 27 Konelle bzw. ter Conzeg 28 Chnelle bzw. ter Conzeg 28 Chnelle bzw. ter Conzeg 28 Chnelle bzw. ter Conzeg 29 Schnelle bzw. ter Conzeg 20 Schnelle bzw. ter Conzeg 20 Schnelle bzw. ter Conzeg 21 Gerichehandlun 22 Sicherheit am Arl 23 Sicherheit am Arl 24 Professionalität 25 Gerständlichkeit 26 Verständlichkeit 27 Achtung d. Bürge 28 Erhalt/Pflege/Scf		tierung / Bürgernähe	ng der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		anderen OE, auch über die Grenzen hinaus				arbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	Itlich, zuganglich)	g, Priicntoewusst, Gewissennart, Verlassiicn od Vertraijen bzgl. Kunden		narbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit	of t		ler Organisation)	ung (d. Gesellschaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	perativ (ggü. Kunden/Partner/Bürger)	ilsch (bezgr. Verranrensablaure) die Rijnger/Kunden)	and zufriedene Mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter	'ividualität, und Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	ıtät / Freiheiten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	entierung	iter durch die Führungskrätte	INEIL	zerechte Verfahrensahläufe termingerechte Behandlung der Anliegen	gerecine verramensaviaure, termingerecine benanding der Amegen	Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	platz / Sicherer Arbeitsplatz	digkeiten d. M., Richtlinien, Zielvorgaben)		nom,	Wartschätzung des Kunden / Dartners	Wellschatzung des Nuhdell / Pahuleis na der Tradition / Merte / Kultur / Identität	ing der Tradition / Werte / Kultur / Identität
Nr Bezeichnung 1 Bürger-/Kun 2 Aus- und We 2 Aus- und We 3 Fachkompet 4 Qualität 6 Transparenz 5 Qualität 6 Transparenz 7 Effizienz / We 8 Miteinbeug 9 Offenheit (I.: 10 (Eigen)Verlästlig 11 (Zu)Verlästlig 13 Teamgeist, Z 14 Beachtung d 15 Innovation 16 Nachhaltigke 17 Welferentvoi 18 Fördern von 19 Konstruktivit 20 einfach / un 21 Ereundlichke 22 Jein- bzw. Ko 23 Selbstständig 24 Vielfältigkeit 25 Ziel- bzw. Ko 26 Achtung der 27 Effektivität / Zo 28 Modern, Zeil 29 Schherheit an 31 Gleichbehan 32 Sicherheit an 33 Unabhängigh 36 Verständlicht an 37 Achtung d. B 38 Erhalt/Pflege		vientierung / Bürgernähe	bildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte		: mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus				Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	offentlich, zuganglich)	ntung, Michtoewusst, Gewissennan, Verlassiich it und Vertrauen bzel. Kunden	0	mmenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit	mwelt		ng (der Organisation)	netzung (d. Gesellschaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	Kooperativ (ggü. Kunden/Partner/Bürger)	okratisch (bezgi. Verranrensablaure) R.a. die Riirger/Kinden)	klima und zufriedene Mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter	., Individualität, und Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	eativität / Freiheiten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	otorientierung	arbeiter durch die Führungskräfte	KSdiikeit SA	imingerechte Verfahrensahläufe termingerechte Behandlung der Anliegen	IIIIII gereciie verialiensaviaure, terriiii gereciite berialiuluig uer Aliilegeri Tino	g (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	beitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz	ständigkeiten d. M., Richtlinien, Zielvorgaben)		autonom,	vs. / Wartschätzung des Kunden / Darthers	ers/ Wertschatzung des Nühderl/ Partifers Beginne der Tradition / Worte / Kultur / Idontität	namung der Tradition / Werte / Kultur / Identitat
Nr Bezeich 1 Bürger 2 Aus- und 3 Fachkon 3 Fachkon 4 Qualith 1 Cilgen) 2 Aus- und 3 Fachkon 3 Fachkon 1 Cilgen) 3 Fachton 1 Cilgen 1 Gentle 1		denorientierung / Bürgernähe	iterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte	zua	rbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus				der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	5.v. offentlich, zuganglich)	ntwortung, Priichtbewusst, Gewissennart, Verlasslich :hkeit und Vertrauen bzel. Kunden	(e)t	usammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeit	er Umwelt		cklung (der Organisation)	Vernetzung (d. Gesellschaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	ät / Kooperativ (ggü. Kunden/Partner/Bürger)	burokratisch (bezgi. Verranrensabiaure) it (i R.a. die Riiraer/Kinden)	eitsklima und zufriedene Mitarbeiter. motivierte Mitarbeiter	şkeit, Individualität, und Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	/ Kreativität / Freiheiten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	nzeptorientierung	Mitarbeiter durch die Führungskrätte	Wilkelt	- German - termingerentte Verfahrensahläufe termingerentte Behandlung der Anliegen). termingerecine veriamensabiane, termingerecine benanding der Annegen ntjering	dlung (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	n Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz	I. Zuständigkeiten d. M., Richtlinien, Zielvorgaben)	Ität	veit, autonom,	Keit Tiraars / Wartschätzung das Kundan / Dartnars	inigers / Wertschatzung des Kuhuerr / Partners Verbaffing der Tradition / Werte / Kuhur / Idon+ität	s/scnamung der Tradition / Werte / Kultur / Identitat
N Bez 1	θη.	Kundenorientierung / Bürgernähe	1 Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte	hetenz	enarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus		renz		ezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	It (i.s.v. offentlich, zuganglich)	erantwortung, Priicntoewusst, Gewissennart, Verlassiicn škslichkeit und Verfrauen bzel. Kunden	ißigkeit	ist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeitr	ng der Umwelt	On Sighoit	igneric htwicklung (der Organisation)	von Vernetzung (d. Gesellschaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	ktivität / Kooperativ (ggü. Kunden/Partner/Bürger)	/ Unburokratisch (bezgi. Verranrensablaure) rhkeit (i R.a. die Riinger/Kunden)	street (1999) de Burger (1994) van de Light (1994) de la company de la c	ändigkeit, Individualität, und Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	ykeit / Kreativität / Freiheiten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	v. Konzeptorientierung	der Mitarbeiter durch die Führungskräfte نقط ۱۸۸۲ المناطقة المناطقة المناطقة المناطقة المناطقة المناطقة المناطقة المناطقة المناطقة المناطقة المناطقة الم	ldt/Wilkeit Zaitnamäß	, zeugeniais hzw. termingerechte Verfahrensahläufe termingerechte Rehandling der Anliegen	ozw. termingeretrite verramensabiadie, termingeretrite benanding der Armegen oprientiering	sprenses and serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	it am Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz	(bzgl. Zuständigkeiten d. M., Richtlinien, Zielvorgaben)	onalität	ngigkeit, autonom,	dlichkeit A Rijnare / Wartschätzung des Kunden / Partners	, u. Bulgers/ Wertschatzung des Nahuerr/ Parthers flams/schaffing der Tradition / Morte / Kultur / Idontität	nege/schaffung der Iradition / Werte/ Kuitur / Identitat
$\begin{array}{c ccccccccccccccccccccccccccccccccccc$	ichnung	žer-/Kundenorientierung / Bürgernähe	und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte	ıkompetenz	ammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus	lität	sparenz		einbezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei 	enheit (i.S.v. offentlich, zuganglich)	en) Verläselichkeit und Vertrauen bzel. Kunden	htmäßigkeit	mgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeitr	chtung der Umwelt	ovation hp-al-inkeit	terentwicklung (der Organisation)	dern von Vernetzung (d. Gesellschaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	struktivität / Kooperativ (ggü. Kunden/Partner/Bürger)	acn / unburokratisch (bezg. verranrensabiaure) indlichkeit (i B.a. die Birraer/Kunden)	tives Arbeitsklima und zufriedene Mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter	ostständigkeit, Individualität, und Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	fältigkeit / Kreativität / Freiheiten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	- bzw. Konzeptorientierung	tung der Mitarbeiter durch die Führungskrätte Leiste Wichgespelicit	iktivitat / vviiksaliikeit Jana ZaitnamäR	ueni, zengenias Jalla hzw. termingarechte Verfahrensahlänfe. termingerechte Behandling der Anliegen	ilelle Dzw. terrinigerechte Verraniensabiaure, terrinigerechte benahung ver Annegen Infrsorientiering	chbehandlung (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	erheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz	heit (bzgl. Zuständigkeiten d. M., Richtlinien, Zielvorgaben)	essionalität	bhängigkeit, autonom,	ständlichkeit tung d. Rürgers / Wertschätzung des Kunden / Dartners	tung u. bulgers/ Wertschafzung ues Nuhem// Falthers 514/0flang/Cebaffung dar Tzadition / Marte / Kultur / Idontität	eit/Priege/Schaffung der Tradition / Werte/ Kultur / Identitat
	Bezeichnung	Bürger-/Kundenorientierung / Bürgernähe	Aus- und Weiterbildung der M./ Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte	Fachkompetenz	Zusammenarbeit mit anderen OE, auch über die Grenzen hinaus	Qualität	Transparenz		Miteinbezug der Mitarbeiter bei Entscheidungen, Mitgestaltung, Flache Hierarchien, Zusammenarbeit zw. Mitarbei	Offenheit (I.S.v. offentlich)	i Eigen) Verantwortung, Priicntoewusst, Gewissennart, Veriassiicn 7 zulVerlässlichkeit und Vertrauen bzel. Kunden	Rechtmäßigkeit	Teamgeist, Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung und Vertrauen unter den Mitarbeite	Beachtung der Umwelt	Innovation Nachaltinkoit	Weiterentwicklung (der Organisation)	Fördern von Vernetzung (d. Gesellschaft), Sozialer Frieden, Gegen Diskriminierung, Integration	Konstruktivität / Kooperativ (ggü. Kunden/Partner/Bürger)	emracn / unourokratisch (bezg. verranrensablaure) Freundlichkeit (i R.a. die Riitger/Kunden)	Positives Arbeitsklima und zufriedene Mitarbeiter, motivierte Mitarbeiter	Selbstständigkeit, Individualität, und Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft, Stärkenorientierung	Vielfältigkeit / Kreativität / Freiheiten / Mut zu Neuem (bzgl. Mitarbeiter?)	Ziel- bzw. Konzeptorientierung	Achtung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte	Ellektiviat / Wilksallikeit Modern Zeitremäß	Schoolle byw termingerechte Verfahrensahläufe termingerechte Rehandlung der Anliegen	Schnelle bzw. termingerecine verrainensabiadie, termingerecine benanding der Annegen Zukindfsorjentiering	Gleichbehandlung (in Serviceleistung), Chancengerechtigkeit, Toleranz	Sicherheit am Arbeitsplatz / Sicherer Arbeitsplatz	Klarheit (bzgl. Zuständigkeiten d. M., Richtlinien, Zielvorgaben)	Professionalität	Unabhängigkeit, autonom,	Verständlichkeit Achtina d. Rüraers / Wertschätzuna des Krinden / Dartners	Activals a. baisers/ werscribting des Raindeil/ Parviers Erhalt/Offang/Schaffing der Tradition / Werte / Kriftin / Idontitist	Ernait/Priege/schaffung der Iradition / Werte/ Kultur / Identitat

40 Objektivität, Neutralität und Sachlichkeit	2	1		1		1					1	
41 Aktualität		1 1				1			1			
42 Antizipation	4		1		1		1		1			
43 Ganzheitlichkeit bzgl. Betrachtungsweise von Aufgabenbereichen	4						1	1	1		1	
44 Prävention (von Arbeitslosigkeit, von Gefahren, von Rechtsverletzungen)	4					1	1		1		1	
45 Sparsamkeit	1								1		1	1
46 Vielfältigkeit (i.S.v. Angebot), Vielseitigkeit	4	1			1		1			1		
47 Einheitlichkeit	3 1							1			1	
48 Identität mit OE	3 1	1							1			
49 Kontinuität und Regelmäßigkeit		1						1	1			
50 Leistungsgerechte Entlohnung	3 1							1				1
51 Menschenwürdigkeit / Menschlichkeit	3	1 1						1				
52 Soziale Kompetenz	3			1	1	1						
53 Wettbewerbsfähig		1		1 1								
54 wissenschaftlich	3			1			1			1		
55 Akzeptanz	7				1							1
56 Dezentralität	2		-	1		1						
57 Entscheidungsfreudigkeit	2	1							1			
58 Ganzheitlichkeit (bzgl. Angebot)	2				1	-	1					
59 Hilfsbereitschaft ggü. Bürger	2								1			1
60 Nachvollziehbarkeit	2							1	1			
61 Sensibilität	2 1									1		
62 Attraktive Arbeitsumgebung	1								1			
63 Bereitschaft neue Aufgaben zu übernehmen	1			1								
64 Ehrlichkeit	1	1										
65 Einzigartigkeit	1									1		
66 Entwicklung von Visionen	1 1											
67 Gesundheitsförderung d. Mitarbeiter	1								1			
68 Kostenlos	1					1						
69 Lebenslanges Lernen	1									1		
70 Mentaler Positivismus	1	1										
71 Multifunktionalität	7			1								
72 Multikulturalität	1									1		
73 Praxisorientierung	1				1							
74 Relevanz	1	1										
75 Resilienz	1					-	1					
76 Situationsgerechtes Führungsverhalten	1							1				
77 Subsidiaritätsprinzip	1		_		_			_	_	_	1	