

### **Wir gestalten klare Aufgabenbereiche.**

Wir schaffen Klarheit über die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung jeder einzelnen Stelle und kümmern uns um die notwendigen Handlungsspielräume. Ein besonderes Augenmerk liegt in der laufenden, kritischen Überprüfung wichtiger Schlüsselprozesse.

*Jedes Team definiert und beschreibt die Schlüsselprozesse – Work-Flow-Management*

### **Wir delegieren verantwortungsvoll.**

Wenn wir delegieren, ist uns bewusst, dass dies eine große Verantwortung bedeutet. Die richtige Auswahl der richtigen Mitarbeiter/innen und die Beobachtung im richtigen Ausmaß haben dabei Erfolg. Delegation sehen wir nicht als Abschieben von Verantwortung.

### **Wir setzen Zeichen der Anerkennung.**

Gekoppelt an die Delegation von Aufgaben sehen wir es als Führungsaufgabe, die Ergebnisse der Mitarbeiter/innen (einzeln oder als Team) zu würdigen, Feedback zu geben und ganz bewusst Zeichen der Anerkennung zu setzen.

*Mitarbeiterbeurteilung, Vorgesetztenbeurteilung*

### **Als Führungskräfte blicken wir vorwärts.**

Wir konzentrieren den Ressourceneinsatz auf das Erreichen von Zielen und das Entwickeln von Lösungen. Der angelegte Maßstab heißt Zufriedenstellung von den Bedürfnissen unserer Kunden (Bürger, Politiker, Wirtschaft, Vereine usw.)

*Systematischer Planungsprozess mit klaren Team- und Mitarbeiterzielen*

### **Wir steuern unseren Führungsbereich.**

Wir übernehmen verantwortungsvoll die Steuerungsfunktion für unseren anvertrauten Führungsbereich. Unsere Entscheidungen basieren auf den Gesamtzielen der Stadtverwaltung Perg. Gemeinsam beteiligen wir uns an deren Weiterentwicklung.

*Jährliche Strategieklausur mit allen Mitarbeiter/innen*

### **Wir treffen verantwortungsvoll und mutig Entscheidungen.**

Steuerung heißt für uns auch „Mut zur Entscheidung“. Damit verbunden sehen wir das Erkennen von Veränderungspotentialen, das Setzen von leitbildkonformen Zielen, das Treffen von Entscheidungen, die Koordination und Durchführung von Maßnahmen, die Kontrolle des Erreichten und den gemeinsamen Lernprozess daraus.

*Klar definierte Führungs- bzw. Leitungsaufgaben als Grundlage*

### **Wir entwickeln uns gemeinsam weiter.**

Der gemeinsame Lernprozess und die daraus resultierende Weiterentwicklung basiert auch auf der regelmäßigen Beurteilung der Leistungen von Mitarbeiter/innen und Führungskräften. Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter/innen nehmen wir ernst und diskutieren diese in einem offenen, konstruktiven Klima.

Dieses Leitbild wurde vom Stadtrat in der Sitzung am 5. Dezember 2006 zur Kenntnis genommen und genehmigt.

Perg, im Dezember 2006

## LEITBILD UNSERES STADTAMTES



Die gesamte städtische Verwaltung Perg versteht sich als modernes, kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen.

Die einzelnen Abteilungsteams stehen in einem offenen, umfassenden, objektiven und regelmäßigen Dialog mit den Bürgern der Stadt.

Wir sind motiviert, unser Bestes zu geben und an der positiven Entwicklung unserer Stadt mitzuwirken.

## Leitsätze der Mitarbeiter/innen

- ◆ Das „Unternehmen Stadt“ bemüht sich stets, die Anliegen der Bürger/innen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu verwirklichen.
- ◆ Der Einsatz im Dienste unserer Bürger/innen ist für uns selbstverständlich und für jeden Einzelnen ein persönliches Anliegen.
- ◆ Die Stadtamt-Mitarbeiter/innen zeichnen sich durch Fachwissen und Kontaktfähigkeit aus.
- ◆ Unsere Aufgaben erledigen wir kompetent, verantwortungsvoll, zuverlässig und rasch.
- ◆ Besonderen Wert legen wir auf kollegiale Zusammenarbeit und eine laufende Weiterbildung.
- ◆ Die Interessen der Bürger/innen liegen uns sehr am Herzen.
- ◆ In all unserem Schaffen steht der Mensch im Mittelpunkt.

**UNSER ANLIEGEN:  
SPRECHEN SIE MIT UNS,  
NUR SO KÖNNEN WIR IHNEN HELFEN!**

## Unsere Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit

- ❖ Unsere Grundsätze der Führung und Zusammenarbeit orientieren sich am Leitbild der Stadt Perg
- ❖ Sie richten sich an alle Mitarbeiter.
- ❖ Sie geben uns Orientierungshilfe und Handlungsanleitung.
- ❖ Durch die verbindliche Anwendung schaffen wir ein Klima der Offenheit und Kooperation.
- ❖ Regelmäßiges Prüfen, ob Grundsätze gelebt werden sowie eine generelle Durchsetzung in der Hierarchie nach oben und unten sichern einen hohen Wirkungsgrad.

Unser Ziel ist ein dynamisches, für die Zukunft arbeitendes Team, das sich aus verantwortungsvollen, motivierten Mitarbeiter/innen und Führungskräften zusammensetzt.

**„ALS MITARBEITER IN DER STADTVERWALTUNG PERG  
HANDELN WIR IN DEM BEWUSSTSEIN, DASS JEDES  
VERHALTEN VORBILDWIRKUNG AUSLÖST.“**

## Grundsätze der Zusammenarbeit

**Wir begegnen einander mit Achtung und Vertrauen.**  
Auf Basis gegenseitiger/n Achtung und Vertrauens bemühen wir uns, die bereichsinterne und teamübergreifende Zusammenarbeit laufend zu verbessern.  
*Geburtstagsfeiern, Betriebsausflug, Ehrungen*

**Wir treffen und respektieren Vereinbarungen.**  
Wir treffen Vereinbarungen und halten uns an Richtlinien im Interesse einer zielorientierten Zusammenarbeit.  
*jährliches Mitarbeitergespräch: Teamziele, Einzelziele; Stellenbeschreibungen*

**Wir lernen gemeinsam aus Fehlern.**  
Wir nutzen eine Kultur, die aus Fehlern lernt. Kritik und Selbstkritik sowie regelmäßige Beurteilungen von und durch Mitarbeiter/innen helfen uns, Chancen zu erkennen und gemeinsam zu nutzen.  
*Internes Vorschlagswesen, Beschwerdemanagement*

**Wir lösen Konflikte sachlich.**  
Auf tretende Konflikte werden nicht personalisiert, sondern ihnen begegnen wir sachlich und mit einer Einstellung, die zeigt, dass wir bereit sind, uns mit Lösungen auseinander zu setzen. Kritik an anderen Mitarbeitern erfolgt grundsätzlich nicht vor Bürgern.  
*Monatliche Teammeetings*

**Wir übernehmen Mitverantwortung für unsere Weiterentwicklung.**  
Gemeinsamen planen wir die Weiterentwicklung unserer individuellen Fähigkeiten. Ein kontinuierlicher Ausbau der gemeinsamen Wissens- und Informationsbasis rundet diesen Lernprozess ab.  
*Weiterbildungskonzept, Karriereplanung sind fixe Bestandteile der Personalentwicklung*

## Führungsgrundsätze

***Führungskräfte sind alle Mitarbeiter/innen, denen ein Verantwortungsbereich über andere Mitarbeiter übertragen ist.***

**Wir helfen den Mitarbeiter/innen sich zu orientieren.**  
Wir sind ORIENTIERUNGSHILFE für unsere Mitarbeiter/innen und verlässliche Vereinbarungen schaffen die notwendigen Voraussetzungen dafür.  
*Wöchentliches Führungskräfte meeting, Patensystem für neue Mitarbeiter/innen*

**Wir gestalten teamfördernde Maßnahmen.**  
Das bewusste Gestalten von teamfördernden Maßnahmen, der Wille und die Zeit den Anliegen der Mitarbeiter/innen ein offenes Ohr zu schenken, erzeugen ein positives Arbeitsklima und Zufriedenheit. Somit wird der wichtigste Grundstein für eine Kultur des Vertrauens gelegt.  
*Zielerreichungskontrolle und Feedback im jährlichen Mitarbeitergespräch*

**Wir begründen unser Verhalten.**  
Entscheidungen und Maßnahmen gestalten wir gegenüber den Mitarbeiter/innen nachvollziehbar.  
*Quartal-Jour Fixe für alle Mitarbeiter/innen*

**Wir schaffen eine ausreichende Informationsbasis und Transparenz.**  
Eine ausreichende und sinnvolle Informationsversorgung aller Mitarbeiter stellt eine wesentliche Grundlage für eine gute Führungsarbeit dar.  
*Information ist Bring- UND Holschuld!  
Protokolle sind verbindlich und einsehbar*

**Wir vertrauen der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen.**  
Wir vertrauen auf die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen und den daraus gebildeten Teams. Ein hoher Delegationsgrad, regelmäßige Zielvereinbarungen und der nötige Rückhalt durch uns, ermöglichen optimale persönliche Leistungen der Mitarbeiter/innen