

Wir gestalten klare Aufgabenbereiche.

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

Arbeitsplatzbeschreibung

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 Wertschätzung.

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.

Als Führungskräfte steuern wir den 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.



Wir treffen verantwortungsvoll Entscheidungen.

Steuerung heißt für uns auch verantwortungsbewusst zu entscheiden und zu handeln. 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 einer regelmäßigen Evaluierung. Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter/-innen nehmen wir ernst und diskutieren diese in einem offenen, konstruktiven Klima.

Unser Selbstverständnis für die Stadt

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

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

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

Dieses Leitbild wurde vom Stadtrat in der Sitzung am 06. Februar 2024 zur Kenntnis genommen und genehmigt.

Perg, im Jänner 2024

LEITBILD UNSERES STADTAMTES



Unser Selbstverständnis als Mitarbeiter/-innen

- ◆ Die Mitarbeiter/-innen der Stadtgemeinde Perg wirklichen die Anliegen der Bürger/-innen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.
- ◆ Der Einsatz für unsere Bürger/-innen ist für uns selbstverständlich und ein persönliches Anliegen.
- ◆ Die Stadtamt-Mitarbeiter/-innen zeichnen sich durch Fach-, Sozial- und Ressourcenkompetenz aus.
- ◆ Unsere Aufgaben erledigen wir kompetent, verantwortungsvoll, zuverlässig und nachvollziehbar.
- ◆ Besonderen Wert legen wir auf kollegiale Zusammenarbeit und eine laufende Weiterbildung.
- ◆ Die Interessen der Bürger/-innen nehmen wir ernst.

Unser Selbstverständnis der Zusammenarbeit

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

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

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.

Wir treffen und respektieren Vereinbarungen.

Im Interesse einer zielorientierten Zusammenarbeit treffen wir Vereinbarungen und halten uns an Richtlinien.

jährliches Mitarbeitergespräch , Teamziele, Einzelziele, Stellenbeschreibungen

Wir lernen gemeinsam aus Fehlern.

Wir nutzen eine Kultur, die aus Fehlern lernt. Kritik und Selbstreflexion helfen uns, Chancen zu erkennen und gemeinsam zu nutzen.

Wir lösen Konflikte sachlich.

Auftretende Konflikte werden nicht personalisiert, sondern wir begegnen ihnen sachlich und mit einer Einstellung, die zeigt, dass wir bereit sind, uns mit Lösungen auseinander zu setzen. Wir reden miteinander nicht übereinander.

regelmäßige Teammeetings

Wir übernehmen Mitverantwortung für unsere Weiterentwicklung.

Gemeinsam planen wir die Weiterentwicklung unserer individuellen Fähigkeiten. Ein kontinuierlicher Ausbau der gemeinsamen Wissens- und Informationsbasis rundet diesen Lernprozess ab.

Eine fundierte Weiterbildung und nachhaltiger Wissensaufbau sind Grundpfeiler unserer Personalentwicklung.

Wir helfen den Kolleginnen und Kollegen sich zu orientieren.

Wir sind ORIENTIERUNGSHILFE für unsere Kolleginnen und Kollegen und verlässliche Vereinbarungen schaffen die notwendigen Voraussetzungen dafür.

Wir blicken vorwärts.

Wir konzentrieren den Ressourceneinsatz auf das Erreichen von Zielen und das Entwickeln von Lösungen. Der angelegte Maßstab heißt Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/-innen, Bürger/-innen, Politiker/-innen, Wirtschaft, Vereinen usw.

Wir fördern die Gemeinschaft.

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.

Geburtstagsfeiern, Betriebsausflug

Unser Selbstverständnis der Führung

Wir schaffen eine ausreichende Informationsbasis und Transparenz.

Eine ausreichende und sinnvolle Informationsversorgung aller Mitarbeiter stellt eine wesentliche Grundlage für eine gute Führungsarbeit dar. Entscheidungen und Maßnahmen gestalten wir gegenüber den Mitarbeiter/-innen nachvollziehbar und transparent.

*Information ist Bring- und Holschuld
Protokolle sind verbindlich und einsehbar
Regelmäßige Jour-Fixe für alle Mitarbeiter/-innen*

Wir vertrauen unseren Mitarbeiter/-innen.

Wir vertrauen unseren Mitarbeiter/-innen und Kolleginnen und Kollegen und den daraus gebildeten Teams. Eigenverantwortliches Arbeiten, regelmäßige Zielvereinbarungen und der nötige Rückhalt durch jede/n einzelne/n Bediensteten, ermöglichen optimale persönliche Leistungen der Mitarbeiter/-innen

Stellenbeschreibungen sichern: Klare Befugnisse, Jahresziele, Klare Kompetenzen