



FÜHRUNGSRUNDSÄTZE IM HAUS GRAZ

GRAZ



1.0 PRÄAMBEL

Führungskräfte des Hauses Graz haben eine spezielle Verantwortung, weil ihre Arbeit und Entscheidungen wesentliche Rahmenbedingungen für den Lebens- und Wirtschaftsraum Graz schaffen. Führungskräfte werden an Resultaten gemessen und bemühen sich, soweit möglich und zielführend, auch die Bürger und Bürgerinnen in die Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. In ihren Planungen und Zielen bedenken sie stets die Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit der Stadt. Generell gelten die Prinzipien der Nachhaltigkeit und des Gemeinwohls sowie die Grundsätze der „Good Governance“ des Europarates.

2.0 ZWECK UND VERWENDUNG

Diese Führungsgrundsätze dienen zur Verfeinerung und Umsetzung einer neuen Unternehmenskultur und sind auch ein konkretes Arbeitsinstrument. Damit stellen sie eine persönliche Leitlinie für die einzelne Führungskraft dar und dienen auch

- Zur Festlegung, welchen Aufgaben sich eine Führungskraft im Haus Graz zu stellen hat und welches Verhalten erwartet wird.
- Als Hilfsmittel für jede Führungskraft zur selbständigen Weiterentwicklung.
- Zur Beschreibung des Selbstverständnisses der Führungskräfte.
- Als Grundlage für die Beurteilung von Führungskräften und ein Weiterbestellungsgutachten.
- Für die Suche (Anforderungsprofil) und Auswahl (Bewertungsschema bei Hearings) neuer Führungskräfte.
- Zur zielgerichteten fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der Führungskräfte im Rahmen des MitarbeiterInnengesprächs.
- Als Grundlage für ein Führungskräftefeedback durch MitarbeiterInnen oder Peers
- Für Workshops zum Thema „Führung“ mit Abteilungen.



3.0 AUFGABEN

FÜR ZIELE UND RESULTATE SORGEN

ERGEBNISSE | WIRKUNG | STRATEGIE

- Wir sind für Ergebnisse und deren Wirkung verantwortlich. Die Strategie des Hauses Graz und seiner Organisationseinheiten ist die Basis, auf der wir die richtigen Ziele formulieren.
- Wir beteiligen uns an der Entwicklung und Anpassung von Strategien. Wir bedenken dabei zukünftige Entwicklungen und die Auswirkungen unserer Strategien.

ORGANISIEREN

RAHMENBEDINGUNGEN | RESSOURCEN
EFFIZIENZ | EVALUIERUNG | FACHKOMPETENZ

- Wir sichern die Zielerreichung, indem wir für die organisatorischen Rahmenbedingungen die benötigten Ressourcen sorgen.
- Wir sorgen für effiziente Prozesse und Abläufe und schaffen Strukturen, die rasche Entscheidungen ermöglichen. Durch diese Prozesse werden alle Vorschriften eingehalten und Korruption verhindert.
- Wir hinterfragen die Abläufe und Prozesse laufend auf ihre Sinnhaftigkeit und Effizienz und ermutigen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu.
- Wir stellen das notwendige Fachwissen bei uns selbst und unserer Organisation sicher und sorgen für den fachlichen Austausch.

ENTSCHEIDEN & KOMMUNIZIEREN

INFORMATIONEN | NACHVOLLZIEHBARKEIT
VERANTWORTUNG

- Wir geben relevante Informationen aktiv weiter.
- Wir entscheiden zeitgerecht und nachvollziehbar. Wir begründen Entscheidungen und teilen sie rechtzeitig den Betroffenen mit.
- Wir tragen in unserem Kompetenzbereich die Verantwortung und treffen die für die Aufgabenerfüllung notwendigen Entscheidungen.
- Wir stellen sicher, zu jedem Zeitpunkt ausreichend über den aktuellen Stand unseres Verantwortungsbereiches informiert zu sein.

KONTROLLIEREN UND WERTEN

VERTRAUEN | ZIELFESTLEGUNG
LEISTUNGSBEURTEILUNG

- Wir überprüfen regelmäßig unser Tun, um die vorgegebenen Ziele und die gestellten Aufgaben effizient zu erreichen.
- Dafür geben wir so viel Vertrauen wie möglich und kontrollieren so viel wie notwendig.
- Regelmäßig erfolgen Zielfestlegung und Leistungsbeurteilung zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräften.

FÜHREN, FÖRDERN, FORDERN

STÄRKENORIENTIERUNG | POTENTIAL-
FÖRDERUNG | ANERKENNUNG

- Führen, Fördern und Fordern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Kernaufgaben, für die wir uns auch die notwendige Zeit nehmen.
- Wir setzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Fähigkeiten bestmöglich ein und unterstützen sie konsequent bei der Erreichung ihrer Ziele.
- Wir haben die Pflicht, die Potentiale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zeigen ihnen berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten auf. Dafür bieten wir entsprechende Aus- und Weiterbildung und ermutigen dazu.
- Wir berücksichtigen die Meinung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entscheidungsfindung. Wir anerkennen ihre Leistungen und geben qualifiziertes Feedback.



4.0 VERHALTEN UND WERTE

RESPEKT UND WERTSCHÄTZUNG

DIALOG | KONFLIKTKULTUR | MITEINANDER

- Wir begegnen einander mit Anstand, Achtung und Wertschätzung und pflegen den konstruktiven Dialog.
- Wir sind darum bemüht, Konflikte möglichst rasch zu beseitigen. Dabei sind wir lösungsorientiert, direkt, offen und haben Mut zur Klarheit.
- Wir leben und fördern ein wertschätzendes Miteinander von Politik, Verwaltung und Beteiligungen.

VERTRAUEN UND LOYALITÄT

VERANTWORTUNG | IDENTIFIKATION
VERLÄSSLICHKEIT | FEHLERKULTUR

- Wir fühlen uns der Stadt Graz als Gesamtes verpflichtet und übernehmen Verantwortung für das Haus Graz.
- Wir sind stolz, im Haus Graz tätig zu sein. Wir vermitteln diese Einstellung unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bekennen uns in der Öffentlichkeit dazu.
- Wir vertrauen einander und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Man kann sich auf jeden von uns verlassen.
- Wir sehen Fehler auch als Chancen, aus denen wir lernen können. Daher sprechen wir Fehler und fehlerhaftes Verhalten auf jeder hierarchischen Ebene ohne Vorbehalte an und klären die Probleme. Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Fehler offen auszusprechen. Unsere Aufgabe ist es, ein Umfeld zu schaffen, das dies ermöglicht.

POSITIVES VORBILD

KRITIKFÄHIGKEIT | PFLICHTBEWUSSTSEIN

- Wir sind sowohl in der Arbeit als auch menschlich Vorbild und vermitteln Authentizität.
- Wir holen uns von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vorgesetzten regelmäßig Feedback. Dies dient auch der persönlichen Weiterbildung.
- Wir erfüllen unsere Pflichten und halten Richtlinien und Normen ein.

PROFESSIONELLER UMGANG MIT RESSOURCEN

EFFIZIENZ | LEISTUNGSBEREITSCHAFT
ZEITÖKONOMIE

- Wir setzen unsere personellen und materiellen Ressourcen effizient und sparsam ein. Wir bedenken bei unseren Entscheidungen auch, welche Auswirkungen sie auf andere Bereiche haben.
- Wir bleiben auch bei Unzulänglichkeiten, etwa in der Infrastruktur, leistungsbereit und arbeiten an Verbesserungen.
- Wir sparen uns und anderen Zeit durch Pünktlichkeit, Vorbereitung, Aufmerksamkeit, Dokumentation und gezielte Informationsverteilung.

OFFENHEIT UND ENTWICKLUNGSFÄHIGKEIT

ZUKUNFTSFÄHIGKEIT
UNVOREINGENOMMENHEIT

- Wir arbeiten ständig an der Zukunftsfähigkeit unserer Stadt. Insbesondere beachten wir dabei Aspekte und Chancen des Diversitätsmanagements, der Partizipation der Bürgerinnen und Bürger sowie der Transparenz.
- Wir setzen uns unvoreingenommen mit Entwicklungen und Trends auseinander und schätzen auch Bewährtes.

