

Leitlinien für Zusammenarbeit und Führung

Präambel

Die Landeshauptstadt Saarbrücken ist dem Wohl ihrer Bürgerinnen und Bürger verpflichtet. Als saarländisches Oberzentrum hat sie vielfältige interne und externe Dienstleistungen zu erbringen und dem sich wandelnden Bedarf anzupassen.

Diesen Auftrag kann sie nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiter/innen erfüllen, die sich mit ihrer Kommune identifizieren. Gute Führung ist dafür ebenso wichtig wie kooperative, vertrauensvolle und zielgerichtete Zusammenarbeit untereinander sowie zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/innen.

Als Arbeitgeberin engagiert sich die Landeshauptstadt Saarbrücken für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für den Gesundheits- und Arbeitsschutz. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, entsprechende Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die nachfolgenden Grundsätze sollen Grundlage für eine von Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Respekt und Verlässlichkeit geprägte Zusammenarbeit sein. Sie beschreiben, welches Verhalten von Mitarbeitern aller Hierarchieebenen bei der Landeshauptstadt Saarbrücken erwartet wird. Gleichzeitig sind sie eine Orientierungshilfe für die Mitarbeiter/innen und bilden die Grundlage für Personalgespräche, z.B. im Zusammenhang mit dienstlichen Beurteilungen, Personalauswahlentscheidungen und für die Fortbildung.

I. Allgemeine Leitlinien für Mitarbeiter/innen

Die Allgemeinen Leitlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten sich an alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Saarbrücken, also an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Führungskräfte.

Bürgerfreundlichkeit

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren sich an der Zielsetzung einer bürgerfreundlichen Verwaltung und unterstützen die Landeshauptstadt bei der Verwirklichung dieser Zielsetzung. Sie verhalten sich gegenüber Bürgerinnen und Bürger verständnisvoll und unterstützend. Sie bemühen sich um eine freundliche und klare Sprache und ein höfliches Auftreten.

Qualität

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen ihre Aufgaben selbstständig, kompetent und effektiv und bilden sich weiter.

Sie halten Regeln und Vereinbarungen ein.

Sie denken mit, üben positive Kritik und schlagen ggf. Verbesserungen vor.

Kollegialität

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen freundlich, respektvoll und fair miteinander um.

Sie klären unterschiedliche Auffassungen und Meinungsverschiedenheiten im direkten Gespräch. Sie bemühen sich bei Konflikten um konstruktive Lösungen.

II. Führungsleitlinien

Eine besondere Verantwortung für die erfolgreiche Arbeit der LHS haben die Führungskräfte. Führungskräfte müssen in gegenseitigem Respekt und im Bewusstsein ihrer Verantwortung für ihre Mitarbeiter/innen Vorbild sein. Sie sollen diese Orientierung geben durch

- ihr persönliches Verhalten und Handeln
- ihre fachliche Leistung
- ihre Loyalität
- ihre Innovationsbereitschaft
- ihre Entscheidungsfähigkeit

Die Landeshauptstadt erwartet von ihren Führungskräften deshalb im Einzelnen die folgenden Verhaltensweisen:

Führungskräfte nehmen ihre Führungsrolle wahr

Führungskräfte engagieren sich für ihre Aufgaben und ihre Mitarbeiter/innen. Sie identifizieren sich mit ihrer Rolle und nehmen diese verantwortungsbewusst wahr.

Führungskräfte verstehen sich als Teil der Gesamtverwaltung

Führungskräfte handeln im Rahmen übergeordneter Ziele der Gesamtverwaltung und suchen einen konstruktiven Ausgleich zwischen den Zielen ihres Fachbereiches und den Zielen anderer Fachbereiche. Sie handeln loyal. In organisationsübergreifenden Projekten arbeiten sie zielgerichtet zusammen.

Führungskräfte entscheiden und setzen Prioritäten

Sie treffen klare Entscheidungen, sind konsequent und beharrlich. Sie haben einen Blick für das Wesentliche und setzen Prioritäten. Sie binden ihre Mitarbeiter/innen in Entscheidungsprozesse ein.

Führungskräfte sind kompetent

Sie verfügen über fachliche und soziale Kompetenz.

Führungskräfte sind verlässlich und haben eine klare Linie

Sie treffen klare Absprachen, halten diese ein und vertreten sie loyal nach innen und außen.

Führungskräfte sind Vorbild

Sie leben ein positives Bild in ihrer Funktion vor, so dass sich Mitarbeiter/innen an ihnen orientieren können.

Führungskräfte fördern Eigeninitiative und selbständiges Handeln

Sie sind bereit, Aufgaben und Verantwortung zu delegieren.

Führungskräfte fördern und unterstützen ihre Mitarbeiter/innen

Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter/innen auch im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie fördern Initiative und Kreativität.

Führungskräfte verstehen Fehler als wichtige Lernerfahrung und kritisieren konstruktiv

Sie sind selbstkritisch und können mit der Kritik anderer umgehen.

Sie äußern Kritik gegenüber allen Adressaten konstruktiv und im Sinne der Sache; dabei wahren sie den Respekt vor der Person.

Führungskräfte führen ziel- und ergebnisorientiert

Sie begründen und vereinbaren Ziele mit ihren Mitarbeiter/innen und kontrollieren die Ergebnisse.

Führungskräfte kommunizieren und informieren

Sie kommunizieren und informieren offen, zeit- und bedarfsgerecht sowie aufgabenorientiert nach innen und außen.

Sie erläutern die Zusammenhänge ihrer Informationen und fordern auch die für sie notwendigen Informationen ein.

Führungskräfte geben Rückmeldung

Sie erläutern das erreichte Leistungsniveau und erkennen gute Leistung an.

Führungskräfte fördern Teamarbeit

Sie unterstützen den Zusammenhalt im Team und schaffen ein Klima des Vertrauens und der Wertschätzung.

Sie respektieren die Fachlichkeit und die Persönlichkeit ihrer Kolleginnen und Kollegen und arbeiten konstruktiv zusammen.

Führungskräfte vermitteln in Konfliktfällen

Führungskräfte greifen Konflikte auf. Sie fördern einen Interessenausgleich bei Konflikten und unterstützen nachhaltige Lösungen.

Führungskräfte gestalten Weiterentwicklung

Sie erkennen Veränderungsbedarf.

Sie strukturieren und organisieren notwendige Veränderungsprozesse nachhaltig und zukunftsorientiert.

Führungskräfte arbeiten strukturiert und wirtschaftlich

Sie entwickeln kreative, effiziente und effektive Lösungen, auch bei knappen Ressourcen und berücksichtigen gesamtstädtische Interessen.

Führungskräfte sind mit ihrem Verantwortungsbereich dem Gemeinwohl verpflichtet.

Sie organisieren ihren Verantwortungsbereich unter Einbeziehung der Interessen der Bürger/innen und der internen Organisationseinheiten. Sie handeln gegenüber allen Partnern freundlich und serviceorientiert.

Führungskräfte fördern den Gesundheits- und Arbeitsschutz

Sie nehmen den Gesundheits- und Arbeitsschutz der Mitarbeiter/innen ernst.

Sie handeln nach der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

Führungskräfte binden die Mitarbeiter/innen in den Gesundheits- und Arbeitsschutz ein.