

Die Unternehmens- strategie

in aller Kürze



Unsere Unternehmensstrategie

Mehr als 4.200 Beschäftigte des Magistrats Linz arbeiten täglich zum Nutzen der Linzer Bürger*innen und Wirtschaftstreibenden. Was spornt uns an – heute und morgen? Wie sollen der Magistrat und seine Mitarbeitenden gesehen werden? Was ist das Ziel unserer Tätigkeit? Was wollen wir an unserer Arbeitsweise verändern, um die gesteckten Ziele zu erreichen?

Linz für den Magistrat:

*Wir sind die innovativste und lebenswerteste Industriestadt Mitteleuropas.
Linz ist Zukunftsstadt, klimaneutral, natürlich und lebenswert!*

Der Magistrat für Linz:

Wir ermöglichen gemeinsam unser lebenswertes, innovatives Linz. In Linz zu gestalten heißt, die Zukunft gemeinsam zu planen und anzupacken. Die Bedürfnisse der Menschen stehen im Mittelpunkt unserer innovativen Services – ob digital oder analog. Wir sind eine Stadtverwaltung mit Zukunft, Respekt und Verantwortung für alle.

Um dieses Zukunftsbild zu erfüllen, braucht es eine Strategie, an der wir uns und unsere Ziele orientieren – eine Strategie für das Gestalten und Ermöglichen, kurz: unsere

*Unternehmensstrategie für den Magistrat Linz -
Eine Ermöglichungs- und Gestaltungsstrategie*

Acht Handlungsfelder für den Magistrat Linz

1. Organisation

Gut organisiert und effizient will der Magistrat seine Aufgaben erfüllen.

Gleichzeitig wollen wir flexibel reagieren und über die Bereichsgrenzen hinaus gut zusammenarbeiten.

Der Magistrat soll eine moderne Verwaltung und Services bereitstellen und zugleich attraktive Arbeitsplätze für die Zukunft bieten.

Um diese Ziele verwirklichen zu können, überprüfen wir regelmäßig unsere Organisation und passen diese an neue Gegebenheiten an – damit wir auch in Zukunft für unser lebenswertes Linz da sind!

2. Unternehmenskultur

Wir wollen jeden Tag gut miteinander arbeiten können.

Unseren Kundinnen und Kunden, aber auch anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zeigen wir Respekt und Fairness.

Führungskräfte und Vorgesetzte sollen sich wie Vorbilder verhalten.

Wenn es Veränderungen in der Organisation gibt, werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert. Wir können jederzeit Fragen stellen oder über unsere Sorgen sprechen.

Wir sind stolz auf unsere Arbeit. Wir alle machen Linz zu einer besonders lebenswerten und schönen Stadt!

3. Mitarbeiter*innenorientierung

Ohne seine Mitarbeitenden kann der Magistrat Linz seine vielen Aufgaben nicht erfüllen – sie sind der wichtigste Teil der Organisation!

Der Magistrat will ein besonders guter Arbeitgeber sein. Nirgendwo sonst in Linz gibt es so viele verschiedene Berufe wie beim Magistrat. Die Vorteile der guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, abwechslungsreichen und sinnvollen Aufgaben und Teil einer nachhaltigen Entwicklung für die Stadt Linz zu sein, werden über eine Positionierung als attraktiver Arbeitgeber (Employer Branding) deutlich gemacht.

Wenn neue Jobs vergeben werden, werden die neuen Kolleginnen und Kollegen (auch der Altersklasse 50+) sorgfältig ausgewählt und gut eingearbeitet.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sollen so eingesetzt werden, wie es dem Können und den Talenten entspricht. Dazu gibt es viele verschiedene Ausbildungen und Schulungen.

Wissen ist eine wichtige Ressource, weshalb auf Wissensmanagement gesetzt wird – als Basis für neue Mitarbeiter*innen und damit aus Fehlern gelernt werden kann.

Wer seine Lehrausbildung beim Magistrat gemacht hat, soll auch nach der Ausbildung weiter hier arbeiten, wenn das möglich ist.

4. Bürger*innenorientierung

Die wichtigste Aufgabe des Magistrats ist es, für die Linzer*innen, aber auch für die Linzer Betriebe und unsere Gäste da zu sein.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für einen freundlichen, respektvollen, professionellen, objektiven und lösungsorientierten Umgang verantwortlich.

Für kritische Situationen mit unzufriedenen Bürger*innen gibt es einen gemeinsamen Verhaltenskodex im Magistrat Linz, um auch in herausfordernden Momenten Ruhe und Professionalität zu bewahren. Mitarbeitende, die solchen Arbeitssituationen häufig ausgesetzt sind, werden unterstützt.

Wenn der Magistrat neue Angebote und Services entwickelt, versetzen wir uns in die Menschen hinein, die diese Angebote in Anspruch nehmen. Gleichzeitig wird auf eine Bürger*innenbeteiligungen gesetzt und auf den laufenden Dialog mit den Linzer*innen.

Bei neuen Online-Services denken wir immer auch an jene Menschen, die sich in der digitalen Welt nicht so gut zurechtfinden.

5. Führungskultur

Führungskräfte und Vorgesetzte sind Vorbilder für alle Mitarbeitenden.

Sie sollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen und motivieren. Sie sollen Rückhalt bieten, Selbstverantwortung vorleben, wertschätzend sein und neue Ideen zulassen.

Kommunikation und ehrliche, aber respektvolle Rückmeldung zur geleisteten Arbeit sind sehr wichtig. Aber auch Humor darf nicht fehlen!

Damit sie in ihrer Rolle gestärkt werden, gibt es für Führungskräfte eigene Schulungen, die verpflichtend sind.

6. Rahmenbedingungen und Methoden

So wie die gesamte Verwaltung und die Wirtschaft erlebt der Magistrat eine Zeit großer Veränderungen: Immer mehr Arbeitsschritte erfolgen digital mit elektronischen Geräten. Riesige Mengen an Daten werden digital gespeichert und verarbeitet.

Die Digitalisierung und die Weiterentwicklung unserer Organisation gehen dabei Hand in Hand.

Wir werden eigene Regeln für den korrekten Umgang mit elektronischen Daten erarbeiten und auch unsere IT an die neuen Anforderungen anpassen.

Wo es sinnvoll ist, werden wir neue digitale Arbeitsmethoden einführen.

Unsere Mitarbeiter*innen werden wir mit entsprechenden Schulungen unterstützen.

Auch die Büroräume werden angepasst und modernisiert, damit sich alle wohlfühlen.

7. Nachhaltigkeit und Klimaschutz

Für den Magistrat ist Nachhaltigkeit sehr wichtig.

Bei allen laufenden und neuen Projekten werden Klimaschutz und die Schonung von Ressourcen berücksichtigt. Dazu sind der Stadtklimakoordinator und die Klimastabstelle der Stadt Linz immer eingebunden.

In absehbarer Zeit soll der gesamte Magistrat klimaneutral werden.

8. Strategieprozess

Für jedes Handlungsfeld in diesem Strategiepapier wird es mehrere Umsetzungsprojekte geben. Diese Projekte sorgen dafür, dass die beschriebenen Ziele Wirklichkeit werden.

Alle Projekte und der Fortschritt bei der Umsetzung werden in einer Roadmap erfasst.

Der aktuelle Umsetzungsstand wird allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und aktiv kommuniziert.