

Informationsunterlage zur Pressekonferenz mit **Bürgermeister Klaus Luger** und **Magistratsdirektorin Mag.<sup>a</sup> Ulrike Huemer** zum Thema „**Neue Unternehmensstrategie des Magistrats der Landeshauptstadt Linz**“ am Donnerstag, 3. Februar 2022, um 11 Uhr, Altes Rathaus, Raum 443, 4. Stock

---

## **Vom Amt zum Unternehmen: Stadt Linz präsentiert neue Unternehmensstrategie für Magistrat**

**Im Fokus: BürgerInnennähe, Digitalisierung, neues Image als Arbeitgeber, Abbau von Doppelgleisigkeiten**

**Magistrat Linz gibt sich als erste Stadtverwaltung eine Unternehmensstrategie**

**Acht Handlungsfelder ebnen Weg in Richtung zukunftsfitter Verwaltung 5.0**

Der Magistrat Linz ist mehr als ein „Amt“: Insgesamt 4.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten hier den Bürgerinnen und Bürgern eine breite Palette an Services. Es wird Recht vollzogen und Krisen werden gemangt. Besonders während der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, wie schnell, flexibel und professionell die Linzer Stadtverwaltung auf Herausforderungen reagieren und ihre eigene Organisation den unmittelbaren Gegebenheiten anpassen kann. Mit einem Ziel: Bestmöglich für die Linzerinnen und Linzer da zu sein und als verlässlicher Partner zur Verfügung zu stehen. Der Begriff „Amt“ ist also schon längst nicht mehr zeitgemäß.

Um auch den Herausforderungen der Zukunft – allen voran Digitalisierung und Klimaschutz – entsprechend entgegenzutreten zu können, arbeitet die Stadt Linz an einer neuen Unternehmensstrategie für ihren Verwaltungskörper. In acht Handlungsfeldern analysiert und überarbeitet der Magistrat derzeit seine Organisation, seine Prozesse aber auch die

**Innensicht, um ein neues Selbstbild zu entwickeln: Der Magistrat ist mehr als ein „Amt“: er ist ein Unternehmen, das rund um die Uhr für 208.000 Linzerinnen und Linzer zur Verfügung steht, um deren Lebensumgebung zu gestalten und zu verwalten. Eine Organisation, die darüber hinaus gleichzeitig eine hervorragende Arbeitgeberin für alle Lebenssituationen, Alters- und Bevölkerungsgruppen ist. Das organisatorische Zentrum aller städtischen Organe kann aber auch, je nach Anforderung, zwischen straffem Krisenmanagement und umfassendem BürgerInnen-Partizipationsprozess wechseln. Der Magistrat ist eine Einheit, die Gestalten und Ermöglichen in den Fokus seines Denkens und Handelns stellt: #TeamMagistrat.**

**„Kein anderes Unternehmen in Linz bietet eine derartige Vielfalt an Leistungen an wie der Magistrat: Von der Straßenreinigung bis zur Kinderbetreuung, von der Pflege unserer betagten Bürgerinnen und Bürger bis zur Corona-Impfung und vom Vollzug von Bundes- und Landesgesetzen bis hin zum Fundbüro. Der eingeschlagene und erfolgreiche Weg der Linzer Stadtverwaltung wird mit der neuen Unternehmensstrategie noch stärker in Richtung einer flexiblen Organisation führen, um für die großen Zukunftsfragen entsprechend gerüstet zu sein“, erklärt Bürgermeister Klaus Luger.**

**„Vom Amt zum Unternehmen: Dieser Schritt einer österreichischen Verwaltung ist derzeit absolut einzigartig. Die neue Unternehmensstrategie zeichnet sich nicht nur dadurch aus, dass Synergien zwischen allen städtischen Unternehmen noch stärker genutzt werden – sichtbar wird das unter anderem in einer einheitlichen IT-Strategie für alle Unternehmen. Es geht auch darum, Services für unsere Bürgerinnen und Bürger noch einfacher, schneller und treffsicherer anbieten zu können. Ein weiteres Ziel ist, die Vielfalt und die Leistungsfähigkeit unserer Organisation selbstbewusst zu leben und nach außen zu tragen“, betont Magistratsdirektorin Mag.<sup>a</sup> Ulrike Huemer.**

*„Wir ermöglichen gemeinsam unser lebenswertes, innovatives Linz. Wir gestalten in Linz und packen gemeinsam die Zukunft an. 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.“*

## **Leitsatz zur Umsetzung der „Unternehmensstrategie neu“**

### **Das „Amt“ war gestern – Verwaltung 5.0 ist morgen**

Der Magistrat Linz ist alles andere als statisch. Er ist vielmehr eine lernende Organisation, die sich in dynamischen Prozessen ständig weiterentwickelt, um den Erwartungen der Gesellschaft (z. B. Servicequalität, Partizipation), den Anforderungen der Zeit (z.B. Pandemiemanagement, Klimaschutz, Fachkräftemangel) und den gesetzlichen Rahmenbedingungen (v.a. Bundes- und Landesgesetzgebung) gerecht zu werden.

Wegen dieses Wandels hat die Stadt Linz vier große Teilbereiche definiert, die – alle zusammen – den Aktionsspielraum des Magistrats abstecken.

1. **Dienstleistungen** für die Bevölkerung und die Wirtschaft
  - Freiwillige oder rechtlich vorgegebene Leistungen
  - Nutzen für Menschen, Usability, Serviceorientierung und Flexibilität stehen im Vordergrund
  - Digitalisierung, Datenmanagement
2. **Hoheitsverwaltung**
  - Vollziehung von Rechtsvorschriften
  - Rechtsstaatlichkeit und Nachvollziehbarkeit im Mittelpunkt
  - Effiziente und transparente Prozesse und Systeme
3. **Innovationen**
  - Sichern zukunftsorientierter Weiterentwicklung der Stadt
  - Hoher Gestaltungsfreiraum: Kreative Arbeitsmethoden, Entwicklung neuer Geschäfts- und Leistungsfelder

→ Partizipation, Kollaboration und Experimentierräume im Mittelpunkt

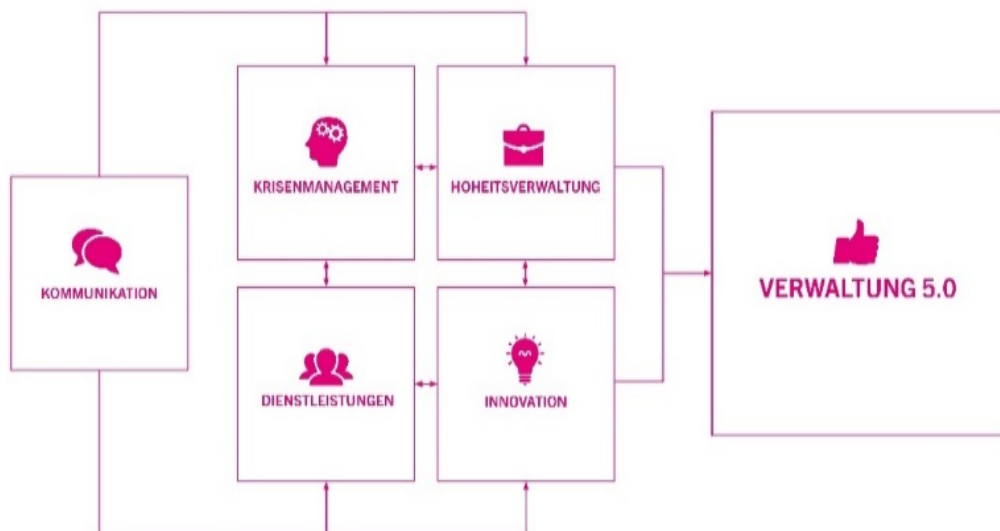
#### 4. Krisenmanagement

→ Klare Strukturen und rasche Entscheidungen

→ Stabsstruktur für Übersichtlichkeit und Schlagkraft

→ Organisationsstruktur z.B. auch für Großevents anwendbar

Intensive Kommunikation, hohe Führungskompetenz, eine positiv besetzte Fehlerkultur sowie ein allumfassender Teamgeist verbinden diese vier Aktionsspielräume zu einer modernen Verwaltung 5.0. Bei dieser stehen Gestalten und Ermöglichen im Vordergrund. Die neue Unternehmensstrategie setzt den dafür notwendigen Rahmen.



## **Acht Handlungsfelder = ein Ziel**

Acht Handlungsfelder werden die Unternehmensstrategie mit Leben füllen:

- Organisation
- Unternehmenskultur
- MitarbeiterInnenorientierung und Personalentwicklung
- BürgerInnenorientierung
- Führungskultur
- Rahmenbedingungen und Methoden
- Nachhaltigkeit und Klimaschutz
- Strategieprozess, Controlling und Roadmap

Exemplarisch vorgestellt werden im Folgenden einige Bereiche, die sich teilweise über mehrere Handlungsfelder hinweg erstrecken und die sich mitunter aus einer Vielzahl von Einzelprojekten und -prozessen zusammensetzen.

## **Arbeitsplatz Magistrat – mehr als nur ein Job**

Der Magistrat Linz bietet eine große **Vielfalt** an Berufsbildern, Tätigkeiten und Aufgabengebieten. Darüber hinaus ist die Stadt einer der größten Ausbildungsbetriebe für Lehrlinge im Bundesland. Genauso wie privatwirtschaftliche Unternehmen unterliegt auch der Magistrat in Sachen Recruiting und MitarbeiterInnenbindung gesellschaftlichen und demografischen Trends: Wachsende Diversität, der Wunsch nach einem fairen Berufsumfeld, Digitalisierung und Innovation verändern unsere Arbeitswelt stark. Diese neue Arbeitswelt bringt den Wunsch nach flexiblen, den Lebensphasen gerechten Arbeitszeitmodellen mit sich – sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Führungskräften. Die steigende Vielfalt und Individualisierung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eröffnet dem Magistrat Linz neue Möglichkeiten, bringt aber auch Herausforderungen mit sich. Wir fördern Diversität, respektieren die Vielfalt der Lebenswelten und schaffen dadurch ein produktives Arbeitsumfeld.

Konkret wird das beispielsweise im Rahmen der Digitalisierung. Mitunter beschleunigt durch die Pandemie haben am Magistrat **flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle** verstärkt Einzug gehalten, die inzwischen als Bestandteile der Unternehmenskultur selbstverständlich sind.

**Fairness und Diversität** sowie ein großes Verständnis für die unterschiedlichen Lebenswelten der Kolleginnen und Kollegen sind integrale und produktive Bestandteile unserer vielfältigen Arbeitswelt: so spielen zum Beispiel Lebensalter oder Herkunft am Magistrat keine Rolle – entscheidend sind einzig und allein die persönliche sowie fachliche Qualifikationen. So sind beispielsweise MitarbeiterInnen in der Altersgruppe über 50 bei der Stadt Linz gefragt.

Sichtbar wird dieses neue Selbstverständnis unter anderem auch in einer neuen **Employer Branding Strategie**, also wie die Stadt Linz als Arbeitgeber wahrgenommen wird: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre Tätigkeit als sinnstiftend erleben und erkennen, dass sie einen Mehrwert für die Allgemeinheit generieren – aber auch für sich selbst. Diese Positionierung der Stadt Linz am Arbeitsmarkt soll dazu beitragen, im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern konkurrenzfähig zu bleiben und im Rennen um die besten Köpfe erfolgreich zu sein.

## **Digitalisierung – das Um und Auf einer modernen Stadtverwaltung**

Seit mehreren Jahren widmet sich der Magistrat mit seinem Digitalen Programm intensiv der kontinuierlichen **Digitalisierung** seiner Abläufe, Angebote und Services. Während in den vergangenen Jahren häufig der Fokus auf die technologische Umsetzbarkeit gelegt wurde, wird Digitalisierung heute als ein Thema der strategischen Organisationsentwicklung und des Prozessmanagements gelebt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Linz befinden sich schon mitten in den Schulungen, um die umfassende Digitalisierung im Rahmen einer modernen Organisationsentwicklung mitgestalten zu können.

Viel stärker als bisher sollen künftig Erkenntnisse zu Bedürfnissen der Linzer Wohnbevölkerung definiert werden – und zwar im Rahmen eines verantwortungsbewussten **Datenmanagements**. So sind qualitativ hochwertige Daten das Fundament für Information und Wissen und für eine innovative, digitale Stadt ein wesentlicher Erfolgs- und Produktionsfaktor.

Ein weiteres Ziel der neuen Unternehmensstrategie ist mitunter auch, eine **übergreifende zukunftsfähige IT-Strategie** zu etablieren, welche die Harmonisierung der derzeitigen Anwendungslandschaft innerhalb der IT zum Ziel hat.

## **Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe Linz**

Die Stadt Linz erbringt ihre Leistungen nicht nur durch den Magistrat. Das breite und vielfältige Angebot etwa im Bereich der Daseinsvorsorge (z.B. Linz AG), der Immobilienbewirtschaftung (z.B. GWG, ILG), der sozialen Dienste (z.B. Seniorenzentren Linz GmbH) und in den Bereichen Kultur, Kunst und Innovation (z.B. Tabakfabrik Linz, Posthof, Bruckner Haus) wird auch von städtischen Unternehmen in privater Rechtsform unter dem Dach der Unternehmensgruppe Linz (UGL) wahrgenommen. Diese Struktur bringt viele Vorteile und Chancen für die Stadt Linz.

Das gesamte städtische Leistungsportfolio der UGL repräsentiert ein Gesamtvermögen von etwa fünf Milliarden Euro. Die Chancen, die sich aus der zentralen Steuerung dieser Kooperation ergeben, sollen in Zukunft durch ein **modernes Schnittstellenmanagement** verstärkt genutzt werden. Dies geschieht aus mehreren Gründen: die wirtschaftliche und zweckmäßige Leistungserstellung der Stadt und ihrer Unternehmen sicherzustellen, aber auch um Synergien bestmöglich zu nützen und Doppelgleisigkeiten abzubauen. Verstärkte Kommunikation und Austauschformate sollen dafür die Grundlagen bilden.

## **BürgerInnenbeteiligung: Fundament für umfassende Serviceorientierung**

Die Stadt Linz bekennt sich, wie auch in der Linzer Stadtstrategie festgeschrieben, zu einem umfassenden Dialog und einer intensiven **Kooperation mit der Bevölkerung**. Dies ist vor allem für die Entwicklung und Erbringung neuer Services und Dienstleistungen wichtig, um entsprechend der Anregungen und Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger die bestmögliche Servicequalität erreichen zu können. Eine intensive BürgerInnenbeteiligung, wie sie bereits am Linzer Innovationshauptplatz gelebt wird, erhöht darüber hinaus maßgeblich die Identifikation mit der eigenen Heimatstadt. Vervollständigt wird der Dialog mit den Linzerinnen und Linzern durch umfassend transparentes Vorgehen in

der Umsetzung und eine verständliche, öffentliche Kommunikation der Fachkonzepte.

Ein bewusster Schwerpunkt wird dabei auf die Etablierung von Online-Services gelegt. Dabei nimmt der Magistrat jedoch – besonders durch umfassende Einbeziehung der „Kundinnen und Kunden“ in der Entwicklungsphase – Rücksicht auf die unterschiedlichen Lebenswelten sowie die „digitale Fitness“ der Nutzerinnen und Nutzer.

## Konkrete Umsetzung: Die Zukunft hat bereits begonnen

Mit der Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie wurde bereits im Vorjahr begonnen – etwa durch die Schaffung der Grundlagen für eine Etablierung eines modernen Prozessmanagements. Kontinuierlich werden nun bis 2023 eine Vielzahl konkreter Projekte, gegliedert in zwölf Themenbereiche, abgearbeitet und mit Leben erfüllt.

<b>Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur</b>	<b>Prozessmanagement</b> (Basis/Grundlagen schaffen 2021)	<b>IT und Daten-Strategie</b> (z.B. IT-Strategie, Data Governance etc.)	<b>Finanzielle Resilienz und Solidität</b>
<b>Personalmanagement und -entwicklung</b> (z.B. Employer Branding, Recruiting, Personal- und Führungskräfteentwicklung etc.)	<b>Arbeitswelten</b> (neues Arbeiten /Arbeitsplatz der Zukunft, Ausstattung Raum, Arbeitszeitmodelle/ Gleitzeit 2.0, Homeoffice etc.)	<b>(Digitale) Arbeitsmethoden</b> (ELAK, Collaboration wie MS Teams, Nutzung File Services etc.)	<b>Digitale Stadtverwaltung</b> (Grundlagen wie Bürgerportal und konkrete Anwendungen wie z.B. digitale Baueinreichung, digitale Förderanträge; Chatbot etc.)
<b>Interne Kommunikation</b> (z.B. IMAG neu, neue Formate GB-übergreifend, Change Kommunikation etc.)	<b>Steuerung NEU</b> (z.B. Controlling Neu, strategische Steuerung etc.)	<b>Krisenprävention</b> (Blackout-Vorsorge, Pandemieplan etc.)	<b>Fachprojekte und Fachprogramme</b> (im eigenen GB)