

Das nachfolgende Führungsleitbild wurde im Rahmen der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes 2013 durch den Verwaltungsvorstand in seiner Sitzung am 12.09.2017 beschlossen.

Führungsleitbild der Universitätsstadt Siegen

Präambel

Der gesellschaftliche Wandel mit seinen wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und technischen Entwicklungen macht vor der Stadtverwaltung Siegen nicht halt. Quantität und Qualität der Anforderungen an die Beschäftigten erhöhen und ändern sich rapide mit spürbaren Auswirkungen auf Vorgesetzte und Mitarbeitende. Die Stadtverwaltung unterliegt dem Zwang zum Stellenabbau und es wird immer schwieriger, geeigneten Nachwuchs bzw. geeignete Fach- und Führungskräfte zu finden.

Vor diesem Hintergrund gilt es mehr denn je zu bedenken, dass die Beschäftigten selbst die entscheidenden Erfolgsfaktoren dafür sind, dass die Ziele der Stadtverwaltung Siegen auch in Zeiten starker Umbrüche erreicht werden. Nur durch aktive Mitwirkung und Einbeziehung von motivierten Mitarbeitenden können Strategien verfolgt und Vorhaben in angemessenen Zeiträumen, guter Qualität und wirtschaftlich realisiert werden. Den Führungskräften kommt dabei die Schlüsselposition zu. Sie sind Träger der Personalentwicklung. Ihr Verhalten wirkt stets, unmittelbar und multiplikativ auf die Mitarbeitenden.

Ausgehend davon, dass die Effektivität und Effizienz des Verwaltungshandelns wesentlich von der Qualität der Personalführungs- und der Steuerungsfähigkeit der Vorgesetzten abhängt, ist es notwendig, die hierfür erforderlichen Kompetenzen in einem Allgemeinen Anforderungsprofil für Führungskräfte zu benennen.

Im Allgemeinen Anforderungsprofil für Führungskräfte geht es ausdrücklich nicht um die speziellen fachlichen Kompetenzen, die für die unterschiedlichen Funktionsstellen erforderlich sind. Es weist vielmehr als Ergebnis eines unter Beteiligung von Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung geführten Diskussions- und Entwicklungsprozesses das von den Führungskräften der Stadt Siegen erwartete grundlegende Führungsverhalten in den Kompetenzbereichen

- Personalführung
- Strategievermögen
- Entscheidungskraft

- Einfühlungsvermögen
- Begeisterungsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Engagement und Selbstvertrauen
- Identifikation mit Stadt und Verwaltung

aus, wobei der Grad der Erfüllung in einer engen Beziehung zum Führungserfolg steht. Das Führungsleitbild dient zugleich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Orientierung, wie die Führungskraft führen soll, und somit als Grundlage eines formellen oder informellen Führungskräftefeedbacks.

Personalführung:

Kooperative und auf die Entwicklung der Mitarbeitenden ausgerichtete Führung fördert effektives Arbeiten. Information und Kommunikation sind unverzichtbar.

Eine Führungskraft der Stadt Siegen

- führt und arbeitet kooperativ und situationsgerecht, zeigt dabei eine positive Einstellung zu den Mitarbeitenden, Vertrauen in deren Leistungsvermögen und gibt ihnen Handlungs- und Gestaltungsfreiräume
- informiert und kommuniziert, um fachliches und zwischenmenschliches Miteinander zu stärken
- übernimmt Verantwortung und trägt sie an die Mitarbeitenden weiter, um sie zu Leistung, Qualität, Kooperation und bürgerorientiertem Handeln zu motivieren
- gibt Feedback: rechtzeitig, ehrlich, kritisch und vollständig, erkennt dabei gute Leistungen an
- formuliert präzise die eigenen Erwartungen und handelt bei Fehlverhalten konsequent
- löst Konflikte und Probleme, damit das Verhältnis von Vorgesetzten zu Mitarbeitenden und den Beschäftigten untereinander gestärkt wird
- vereinbart durchgängig verbindliche Ziele mit den Mitarbeitenden und kontrolliert die Zielerreichung
- initiiert wirkungsorientierte Personalentwicklung und beurteilt hierfür zutreffend Kompetenzen und Potentiale der Mitarbeitenden
- gibt Rückhalt, ermutigt Mitarbeitende bei herausfordernden Situationen und bringt sich dort aktiv und unterstützend ein
- betreibt Gesundheitsfürsorge - erkennt die Gesundheit beeinträchtigende Faktoren und sorgt für Abhilfe
- zeigt geschlechtersensiblen Umgang mit Beschäftigten im Rahmen von Vereinbarkeit Beruf/Pflege und Familie, Teilzeit, Sprache, Gesetze, Gleichstellungsplan, Konflikten.

Strategievermögen:

Aktive Weiterentwicklung des Aufgabenbereichs durch die Führungskräfte ist Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung.

Eine Führungskraft der Stadt Siegen

- handelt aktiv, entwickelt eigene Ideen, um Strategien und Konzepte zu entwickeln und qualitativ und quantitativ bessere Ergebnisse zu erreichen - es geht ihr nicht vorrangig um die Ausführung vorgegebener Normen und Vorgaben
- entwickelt Ziele, kommuniziert Ziele, steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess
- benennt Erfolgskriterien/Wirkungsparameter und misst daran die erzielten Wirkungen bzw. Ergebnisse
- optimiert den eigenen Verantwortungsbereich, um erforderliche Wirkungen/Ergebnisse zu erzielen
- prüft stetig auf Innovationspotentiale und Trends
- initiiert Maßnahmen zur Organisationsentwicklung und betrachtet dabei kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen – auch auf die Gesamtorganisation und externe Beteiligte.

Entscheidungskraft:

Gute Entscheidungen schnell und auch bei Hindernissen durchzusetzen erhöht die Wirksamkeit der Verwaltungsarbeit.

Eine Führungskraft der Stadt Siegen

- sucht aktiv nach Handlungsoptionen und Entscheidungsalternativen
- trifft Entscheidungen auch in unsicheren Situationen und in angemessener Zeit
- verfolgt Entscheidungen auch bei Hindernissen und Widerständen
- bezieht Meinungen von Mitarbeitenden in Entscheidungen ein
- nutzt den eigenen Entscheidungsspielraum angemessen aus.

Einfühlungsvermögen:

Stimmungen und Beweggründe zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren dient der konstruktiven Zusammenarbeit der Beschäftigten.

Eine Führungskraft der Stadt Siegen

- berücksichtigt im Handeln Selbstwertgefühle der Beteiligten
- erkennt Stimmungen und Beweggründe von Einzelnen und Gruppen, greift sie auf bzw. reagiert angemessen
- geht notwendige Konflikte ein
- holt sich aktiv Feedback ein und zeigt sich offen für Kritik
- fördert eine konstruktive Diskussion, um optimale, gemeinsam tragbare Lösungen zu erzielen

- wertschätzt individuelle Verschiedenheit bzw. Vielfalt als Bereicherung für sich, das Team und die Stadt Siegen
- fördert gegenseitiges Verständnis, indem sie sich aktiv für Chancengleichheit und Integration einsetzt.

Begeisterungsfähigkeit:

Anderen Menschen eine positive Einstellung zu Ideen und Zielen zu vermitteln führt zu aktivem Handeln und guten Ergebnissen.

Eine Führungskraft der Stadt Siegen

- gewinnt Menschen für Ideen und Ziele
- verkörpert die Vision der Verwaltung und tritt professionell auf
- zeigt authentisches Verhalten, bringt Reden und Handeln in Einklang, und ist dadurch glaubhaft
- regt andere an zu positiver Einstellung und zu aktivem Handeln und Probieren
- zeigt Chancen und Nutzen von Veränderungen auch gegen Widerstände auf
- macht Erfolge bewusst durch aktives Kommunizieren der Entwicklungsschritte.

Kooperationsfähigkeit:

Der Wille und die Fähigkeit zur Kooperation integriert unterschiedliche Positionen und führt zu gemeinsamer optimierter Zielerreichung.

Eine Führungskraft der Stadt Siegen

- besitzt Vernetzungsfähigkeit
- arbeitet aktiv an positiver Gestaltung interner und externer Beziehungen
- integriert unterschiedliche Personen, Interessen oder Bedürfnisse, um gemeinsame Ziele zu erreichen
- arbeitet kooperativ mit anderen zusammen auch über Organisationsgrenzen hinweg, klärt dabei Verantwortlichkeiten frühzeitig und verbindlich
- schafft für die Interessen der Organisation - auch in Kooperationen - Anerkennung
- wirkt auf konkrete Entscheidungen hin und dass sie in angemessener Zeit getroffen werden
- überprüft und optimiert kontinuierlich die Qualität und den Nutzen der Zusammenarbeit
- greift in ihrer Argumentation auch die Meinungen, Interessen und individuellen Bedürfnisse anderer auf.

Engagement und Selbstvertrauen:

Leistungs- und Entwicklungswille bezogen auf die eigene Person sowie der reflexive Umgang mit Fehlern der Führungskraft wirken sich positiv auf die Zielerreichung und die Mitarbeitenden aus.

Eine Führungskraft der Stadt Siegen

- setzt sich selbst Leistungs- und Entwicklungsziele, identifiziert für sich Prioritäten
- forciert das Erreichen von Ergebnissen
- ist interessiert daran etwas auszuprobieren, zeigt Risikobereitschaft und Fehlertoleranz
- übernimmt Verantwortung für Ergebnisse, auch für Fehlschläge und mangelnden Fortschritt
- geht mit Rückschlägen und Misserfolg konstruktiv um und lernt daraus
- reagiert flexibel und angemessen, auch in schwierigen Situationen.

Identifikation mit der Stadtverwaltung:

Die positive Einstellung zum Arbeitgeber „Stadtverwaltung Siegen“ geht einher mit Einsatzbereitschaft für städtische Interessen und ganzheitlicher Aufgabenwahrnehmung.

Eine Führungskraft der Stadt Siegen

- zeigt beruflich und privat eine positive Einstellung zur Verwaltung, zu Kolleginnen und Kollegen sowie zu Externen
- tritt im Sinne der städtischen Interessen auf (intern und gegenüber der Öffentlichkeit)
- engagiert sich für die Interessen der Stadt Siegen, auch außerhalb der Verwaltung
- betrachtet Aufgaben und Ziele ganzheitlich
- stärkt und unterstützt andere - auch dienststellenübergreifend -, um gemeinsam die gesetzten Ziele zu erreichen hält sich ungeachtet eigener Interessen an städtische Regelungen und Vereinbarungen.