

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
01. Die Personalgewinnung und der Personalerhalt sind - vor allem hinsichtlich der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels - zukunftsorientiert aufgestellt und es ist gewährleistet, dass stadtwweit das nötige Personal zur Verfügung steht. Leitlinie PM: A.9	1.1. Attraktivität nach innen und außen sowie die Bekanntheit der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin sind gesteigert.	<u>1.1.1. Im Sinne des Personalmarketings wird an Hochschulen und auf Messen Werbung für die LHM als Arbeitgeberin gemacht, um potentielle Bewerber/innen zur Abgabe einer Bewerbung zu motivieren.</u>	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		<u>1.1.2. Das Personalmarketing wirbt in modernen Kommunikationsmedien (social media) für die Arbeitgeberin LHM.</u>	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: → Quantität: ↑
		<u>1.1.3. Aus den Ergebnissen der stadtwweiten Mitarbeiterbefragung Great Place to Work sind Maßnahmen zur stadtwweiten Erhöhung der Mitarbeiter-Zufriedenheit entwickelt. Mit der Umsetzung ist begonnen.</u>	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		<u>1.1.4. Die Eintrittsbefragung ist für einen stadtwweiten Einsatz überarbeitet. In allen Referaten (außer den homogenen Bereichen) werden sämtliche neu eingestellten Mitarbeiter befragt. Aus den Ergebnissen werden Maßnahmen abgeleitet, sobald ausreichend</u>	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden **immer** vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.
 Die Legende zu den Leitlinien der Perspektive München (PM) finden Sie im Anschluss an die Ziele.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
		viele Daten vorliegen.		
	1.2. Die Landeshauptstadt München ist attraktive und soziale Arbeitgeberin für schwerbehinderte Menschen und langjährig leistungsgeminderte Dienstkräfte.	1.2.1. Für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sind die notwendigen Schritte zur Realisierung für das Wissensmanagement, die Konzeption des Handicap-Days und der IT-Schnittstelle für Blindensoftware ergriffen.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
	1.3. Die Referate sind durch das POR für die Notwendigkeit demographieorientierter Personalarbeit sensibilisiert.	1.3.1. Der Intranet-Auftritt "Demographischer Wandel" ist überarbeitet.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		1.3.2. Führungskräfte sind durch das Angebot einer online-Schulung für alters- und altersgerechte Führung sensibilisiert und geschult.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
	1.4. Die Besetzung intern/extern ausgeschriebener Stellen ist gewährleistet.	1.4.1. Es werden ausreichend geeignete Bewerbungen auf externe Stellenausschreibungen generiert.	5707 Individuelle Personalentwicklung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		1.4.2. Durch Direktansprache werden Personen zur Abgabe einer Bewerbung aufgefordert.	5707 Individuelle Personalentwicklung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		1.4.3. Sämtliche Stellen im Bereich des Betriebsärztlichen Dienstes sind besetzt.	5710 Gesundheitsschutz	Qualität: ↑ Quantität: ↑
	1.5. Die Ausschreibungsrichtlinien	1.5.1. Die gesetzlichen Änderungen sind	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
	sind überarbeitet, um die Qualität der Personalauswahl zu sichern und weiter zu entwickeln.	eingearbeitet.		
	1.6. Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten Beschäftigte mit Kindern nach Maßgabe der Beschlüsse Kinderbetreuungsplätze, um sie dadurch zu gewinnen oder zu erhalten bzw. die Rückkehr aus einer Beurlaubung zu erleichtern.	1.6.0. vgl. Referatsziel	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: → Quantität: →
	1.7. Beurlaubte kehren innerhalb Elternzeit oder unmittelbar im Anschluss daran in den Dienst der Landeshauptstadt München zurück.	1.7.0. vgl. Referatsziel	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: → Quantität: →
02. Mindestens 270 Nachwuchskräfte beginnen zum Einstellungsjahr 2014 eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt München (Freiwillige Ausbildungsverpflichtung gem. Stadtratsbeschluss vom 28.01.1998)	2.1. - 2.3 --	2.1.0. vgl. Stadtratsziel	5713 Ausbildung	Qualität: → Quantität: →
		2.2.0. Ein Konzept "Mitarbeiter/-innen werben Auszubildende" ist erstellt. Erste Maßnahmen sind umgesetzt.	5713 Ausbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		2.3.0. Ein Konzept "Rekrutierung von Nachwuchskräften im Ausland" (z.B. Spanien) für die Ausbildung ist erstellt.	5713 Ausbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑

Stadtratsziele werden **immer** vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
03. Die Landeshauptstadt München verzichtet weiterhin auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen.	3.1. -	<u>3.1.0. vgl. Stadtratsziel</u>	5704 Personalverwaltung/-betreuung	Qualität: → Quantität: →
04. Die Antikorruptionsarbeit ist weiter intensiviert.	4.1. - 4.2. --	4.1.0. Das Schulungskonzept und die Schulungsmaterialien für die stadtweite Schulung zur Korruptionsprävention und -bekämpfung liegen im 2. Quartal 2014 vor.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		4.2.0. Die Richtlinien zum Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken sind unter Berücksichtigung der bisherigen Praxiserfahrungen der Landeshauptstadt München im August 2014 überarbeitet.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
05. Die Verwaltungsvorgänge im Personalbereich sind optimiert und beschleunigt. Leitlinie PM: A.9	5.1. -	5.1.0. Das Ausbildungsauswahlverfahren (PAV) ist optimiert und trägt verstärkt dem veränderten Bewerbermarkt Rechnung.	5713 Ausbildung	Qualität: ↑ Quantität: →
	5.2. Der Geschäftsprozess "Stellenbewertung" ist optimiert und beschleunigt.	5.2.1. Ein Beitrag des POR für die geplante Beschlussvorlage des Direktoriums im 1. Quartal 2014 zur Umsetzung der Empfehlungen der Firma BSL Public Sector Managementberatung GmbH	5702 Stellenwirtschaft	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
		ist aus den Rückmeldungen der Referate und den Überlegungen/Planungen im POR erstellt.		
		5.2.2. Die notwendigen Schritte zur Umsetzung der vom Stadtrat gebilligten Maßnahmen sind eingeleitet.	5702 Stellenwirtschaft	Qualität: ↑ Quantität: →
	5.3. Die neue Entgeltordnung ist umgesetzt (sofern in Kraft; vorbehaltlich Vereinbarung der Tarifvertragsparteien).	5.3.1. Ein Zeitplan für die stadtinterne Umsetzung ist erstellt.	5702 Stellenwirtschaft	Qualität: → Quantität: ↑
	5.4. -	5.4.0. Die Möglichkeiten für innovative Ansätze bei der Disposition von leistungsgeminderten Dienstkräften sind eruiert. Ein Konzept mit innovativen Ansätzen ist dem Stadtrat im 2. Haushaltsjahr 2014 vorgelegt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
06. Ein Konzept für einen stadtweiten systematischen Abgleich vorhandener Kompetenzen mit künftigen Anforderungen zur Ableitung etwaiger Qualifizierungs- und Rekrutierungsbedarfe (Kompetenzmanagement) ist erstellt. Leitlinie PM: A.9	6.1. Die Dienstliche Beurteilung ist mit dem Kompetenzmanagement verknüpft und vereinfacht.	6.1.1. Ein Pre-Test / eine Pilotphase ist durchgeführt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
07. Der Anspruch lebenslangen Lernens ist in der Mitarbeiterschaft der LHM umgesetzt. Leitlinie PM: A.9	7.1. Alle Altersgruppen sind entsprechend ihres Anteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten an Fortbildungsangeboten des POR beteiligt.	7.1.1. Eine stadtweite Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrer Fortbildungssituation ist durchgeführt.	5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		7.1.2. Die spezielle Fortbildungssituation erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist als Ergebnis der o.g. Befragung analysiert und ein Konzept zur Deckung ihres speziellen Fortbildungsbedarfs liegt vor.	5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		7.1.3. Das Fortbildungsangebot ist nach Auswertung der o.g. Befragung dahingehend überprüft, ob den speziellen Bedürfnissen von Teilzeitkräften Rechnung getragen wird.	5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
08. Die Qualität von Führung ist stadtweit gesteigert. Leitlinie PM: A.9	8.1. - 8.4. --	8.1.0. Aus den Ergebnissen der stadtweiten Mitarbeiterbefragung GPTW werden Schlüsse über die Qualität der Führung bei der LHM gezogen, Handlungsbedarfe abgeleitet und erste Maßnahmen entwickelt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
		8.2.0. Das Coaching-Angebot zur Unterstützung der Führungskräfte wird im Vergleich zum Vorjahr um 20% verstärkt.	5708 Fortbildung	Qualität: → Quantität: ↑
		8.3.0. Ein Maßnahmenpaket ist realisiert, um erfahrene Führungskräfte, die länger als fünf Jahre an keiner Fortbildung mehr teilgenommen haben, für kontinuierliche Fortbildung zu gewinnen.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		8.4.0. Der Anteil der geführten Mitarbeitergespräche beträgt 100%.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: → Quantität: →
09. Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Qualität von Bildungsmaßnahmen ist erhöht.	9.1. Bildungscontrolling ist stadtweit implementiert.	9.1.1. Lernerfolgskontrollen sind in allen G 1-, G 2- und M-Kurse sowie in den Kursen zur Anlagenbuchhaltung durchgeführt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
	9.2. Die Potentiale elektronischer Lernformen sind in der zentralen Fortbildung des POR verstärkt ausgeschöpft.	9.2.1. Das Online-Training "Führen im demografischen Wandel" ist in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat bei 50 städtischen Führungskräften pilotiert und evaluiert.	5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
	9.3. Die Kollegiale Beratung ist als gleichsam wirksames wie wirtschaftliches	9.3.1. Die Anzahl der kollegialen Beratungen erreicht einen Anteil von 5 %	5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
	Instrument im städtischen Fortbildungsportfolio breiter verankert und realisiert.	an den gesamten Maßnahmen der Allgemeinen Fortbildung.		
10. Das stadtweite Verständnis für BGM umfasst die Betriebliche Gesundheitsförderung, BGM- Projekte und die Arbeitgeberaufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Leitlinie PM: A.9	10.1. Prävention und Bekämpfung von Mobbing und Schikane sind intensiviert.	10.1.1. Die Dienstvereinbarung zu Mobbing und Schikane ist in Abstimmung mit den Anlaufstellen und den Referaten/Eigenbetrieben optimiert sowie im Hinblick auf die rechtlichen Anforderungen (AGG) überarbeitet.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
	10.2. - 10.5. --	10.2.0. Die Referate und Eigenbetriebe sind im Nachgang der stadtweiten Mitarbeiterbefragung GPTW unterstützt, mit den Ergebnissen des WAI-Index aus ihren Bereichen das weitere Vorgehen zu betreiben.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		10.3.0. Es ist geprüft, inwieweit der Work Ability Index (WAI) im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eingesetzt werden kann.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		10.4.0. Die DV-BGM ist entsprechend fortgeschrieben	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		10.5.0. Ein stadtweites	5701 Personal- und	Qualität: ↑ Quantität: ↑

Stadtratsziele werden **immer** vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
		Betriebssportkonzept ist etabliert und im Intranet veröffentlicht.	Organisationssteuerung	
	10.6. Die städtischen Kantinen erhöhen ihre Anteile von nachhaltigen Produkten. Leitlinie PM: A.2	10.6.1. Der Stadtratsbeschluss zu "Bio und Billig" ist für die Phase I umgesetzt; die Phase II wird vorbereitet. Die städtischen Kantinen bieten 10% Bio-Anteil an. Ein Anteil von 20 % Bio-Produkten wird vorbereitet. Der Anteil von fair-gehandelten Waren im Angebot ist pro Kantine ermittelt. Der Anteil von regionalen Produkten ist ausgewiesen.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
	10.7. Ein Arbeitsschutzmanagementsystem ist etabliert.	10.7.1. Dem Stadtrat ist eine Vorlage zur IT-Unterstützung für ein AMS unterbreitet; die nächsten Schritte zur Realisierung (Feinkonzept) sind erarbeitet. In diesem Rahmen sind auch die Kennzahlen und Indikatoren für ein stadtweites Gesundheitsberichtswesen erarbeitet	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
11. Die Betriebliche	11.1. Die Leitsätze 2014	11.1.1. Auf Grundlage des	5701 Personal- und	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden **immer** vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
Gleichstellung von Männern und Frauen ist gefördert. Leitlinie PM: A.7	liegen vor.	Gleichstellungsberichtes werden Ziele und Maßnahmen in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle und unter Einbindung der Referate erarbeitet.	Organisationssteuerung	
	11.2. - 11.5 --	11.2.0. Die Einführung einer Teilzeitbörse ist geprüft. Organisatorische, datenschutzrechtliche und IT-relevante Fragen sind geklärt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		11.3.0. Der Anteil der Väter an der Gesamtzahl der jährlichen Elternzeitfälle ist bis 2017 auf 35 % gestiegen.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: → Quantität: ↑
		11.4.0. Bei der Besetzung von Stellen im Rahmen der Ausschreibungsrichtlinien besteht ein ausgewogenes Verhältnis hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit in der 2., 3. und 4. Qualifikationsebene, in allen Referaten und Eigenbetrieben, in den Fachrichtungen und bei der Besetzung von Führungspositionen.	5707 Individuelle Personalentwicklung	Qualität: → Quantität: →
		11.5.0. Bei allen Führungspositionen besteht ein ausgewogenes Verhältnis	5707 Individuelle Personalentwicklung	Qualität: → Quantität: →

Stadtratsziele werden **immer** vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
		in allen Referaten und Eigenbetrieben nach Geschlecht, Teilzeit/Vollzeit, in den Fachrichtungen und in der 2., 3. und 4. QE.		
12. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist verstärkt. Leitlinie PM: A.7	12.1. Die Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ist bekannt.	12.1.1. Daten zur Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind ausgewertet, Handlungsbedarfe sind erkannt und Maßnahmen entwickelt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
	12.2. -	12.2.0. Die Anzahl der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund ist auf 20% erhöht.	5713 Ausbildung	Qualität: → Quantität: ↑

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
--------------	---------------	--------------------------------------	---

-Keine Einträge vorhanden-

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
----------------------	--	---

-Keine Einträge vorhanden-

Ziele für das Nachjahr 2014 - Personal- und Organisationsreferat

Gesamtstädtisches Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
------------------------------------	--------------	---------------	--------------------------------------	---

-Keine Einträge vorhanden-

Legende Leitlinien: A.2

Globale Verantwortung und Klimaschutz: München leistet seinen eigenen Beitrag zur Lösung globaler Herausforderungen. Die Stadt orientiert sich dabei an der Tragfähigkeit des globalen Ökosystems, den Anforderungen eines umfassenden Klimaschutzgedankens und an globaler Ressourcengerechtigkeit sowie an den lokalen ökologischen Bedeutungen und Verantwortlichkeiten. München berücksichtigt bei seinen Aktivitäten auch die Grundbedürfnisse und Entwicklungsmöglichkeiten der Menschen in anderen Regionen weltweit und strebt hinsichtlich der an den Zielen der Gleichstellung und der Integration orientierten Stadtentwicklung eine internationale Vorreiterrolle an.

A.7

Vielfalt und Chancengleichheit: München anerkennt und berücksichtigt die vielfältigen Lebensweisen, Bedürfnisse und Fähigkeiten seiner Bürgerinnen und Bürger. Die Stadt setzt auf Gender Mainstreaming, Inklusion, interkulturelle Orientierung und Öffnung sowie aktive Antidiskriminierungs- und Antirassismusbearbeitung. - Gender Mainstreaming: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ausdrückliches Ziel der Stadt München und deren Umsetzung eine Querschnittsaufgabe aller Dienststellen und Beschäftigten der Stadtverwaltung. Jede Stadtentwicklungspolitik entfaltet räumliche wie zeitliche Wirkungen. Diese sollen im Rahmen einer bedarfsgerechten Planung und angesichts der zu erwartenden Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Vielfalt sozialer Rollen und Lebensmuster in entsprechende Projekte und Maßnahmen umgesetzt sind. Dazu gehört, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in ihren unterschiedlichen Lebenslagen berücksichtigt und an Planungsprozessen und -entscheidungen gleichberechtigt beteiligt werden. - Inklusion: Im Sinne der Inklusion erhält jeder Mensch von Anfang an - ob mit oder ohne Behinderung - die Möglichkeit zur uneingeschränkten Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft. Um den Prozess der Inklusion zu beschleunigen, wird die UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt. Das Ziel ist ein inklusives Gemeinwesen. - Interkulturelle Orientierung und Öffnung: Das Interkulturelle Integrationskonzept verankert interkulturelle Orientierung und Öffnung als Strategie der kommunalen Integrationspolitik. Weitere verbindliche Eckpunkte des Integrationskonzeptes sind die Vision der gleichberechtigten Teilhabe aller, die Definition von Integration sowie die elf Grundsätze der Integrationspolitik der Landeshauptstadt München.

A.9

Lernende Verwaltung: München stärkt die Verwaltung als lernendes System und verbessert deren Reaktionsfähigkeit und Flexibilität. Die Stadt setzt auf die Qualifikationen und Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unterzieht Verwaltungsorganisation und -prozesse einer laufenden Überprüfung und ist bereit notwendige Anpassungen vorzunehmen. Die Stadtverwaltung bleibt eine attraktive Arbeitgeberin.