

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
<p>01. Die Personalgewinnung und der Personalerhalt sind – vor allem hinsichtlich der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels - zukunftsorientiert aufgestellt und es ist gewährleistet, dass stadtweit das nötige Personal zur Verfügung steht.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 09.04.2014 „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt“ sowie Stadtratsvorlagen vom 17./24.07.2013 und 02.07.2014 „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt“)</p> <p>Leitlinie PM: A.9</p>	<p>1.1. Die Besetzung intern/extern ausgeschriebener Stellen ist gewährleistet.</p>	<p>1.1.1. Es werden ausreichend geeignete Bewerbungen auf externe Stellenausschreibungen generiert.</p>	<p>PROD5707 Individuelle Personalentwicklung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : ↑</p>
		<p>1.1.2. Ein Konzept „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ wurde erstellt.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : ↑</p>
	<p>1.2. Attraktivität nach innen und außen sowie die Bekanntheit der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin sind gesteigert.</p>	<p>1.2.1. Die Eintrittsbefragung ist für einen stadtweiten Einsatz überarbeitet. In allen Referaten (außer den homogenen Bereichen) werden sämtliche neu eingestellten Mitarbeiter/-innen befragt. Aus den Ergebnissen werden Maßnahmen abgeleitet, sobald ausreichend viele Daten vorliegen.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
		<p>1.2.2. Im Sinne des Personalmarketings wird an Hochschulen, auf Messen und in den sozialen Medien Werbung für die LHM als Arbeitgeberin gemacht, um potentielle Bewerber/innen zur Abgabe einer Bewerbung zu motivieren.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : ↑</p>
		<p>1.2.3. Aus den Ergebnissen der stadtweiten Mitarbeiterbefragung Great Place to Work sind Maßnahmen zur stadtweiten Erhöhung der Mitarbeiter-Zufriedenheit entwickelt und umgesetzt. Eine Evaluation ist entwickelt.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>

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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
<p>02. Das psychische und physische Wohlbefinden sowie die Arbeitsfähigkeit der städtischen Beschäftigten sind erhöht.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 11./18.12.2013 „Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“; weiteres Vorgehen“)</p> <p>Leitlinie PM: A.9</p>	<p>2.1. Die Aktivitäten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind deutlich erhöht, um den Erfüllungsgrad der von Gesetzeswegen vorgeschriebenen psychischen Gefährdungsbeurteilung vor Ort zu steigern.</p>	<p>2.1.1. Es liegt ein überarbeiteter Entwurf der DV-BGM vor, über den die Durchführung von BGM-Projekte verbindlicher vorgeschrieben wird. Erste Verhandlungen mit dem GPR sind aufgenommen.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
		<p>2.1.2. Die Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Einrichtungen ist ausgebaut.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
		<p>2.1.3. Die Vernetzung der BGM- und GPTW-Koordinatorinnen und -Koordinatoren wird fortgesetzt bzw. intensiviert.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
		<p>2.1.4. Die Vernetzung mit anderen Firmen und öffentlichen Arbeitgebern wird auf verschiedenen Plattformen fortgesetzt.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>

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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
03. Ein Konzept für ein stadtweites Betriebssportprogramm ist erstellt; ein Zeitplan für die Umsetzung des Konzepts liegt vor. (siehe Stadtratsbeschluss vom 29.01./19.02.2014 „Betriebssport und Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der Stadtverwaltung München im Rahmen eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements“)		3.1.1. Erste Maßnahmen aus dem Betriebssportkonzept sind umgesetzt.	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: : ↑
		3.1.2. Eine Evaluation der umgesetzten Maßnahmen wurde durchgeführt und über das weitere Vorgehen ist entschieden.	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: : ↑
04. Mindestens 350 Nachwuchskräfte beginnen zum Einstellungsjahr 2015 eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt München, mindestens 25% verfügen über einen Migrationshintergrund. Leitlinie PM: 14.27		vgl. Stadtratsziel	PROD5713 Ausbildung	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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
05. Die Landeshauptstadt München verzichtet weiterhin auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen.		vgl. Stadtratsziel	PROD5704 Personalverwaltung/-betreuung	Qualität: → Quantität: : →
06. Das Bewusstsein für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und speziell sexuelle Belästigung ist stadtweit gestärkt. (siehe Stadtratsbeschlusses vom 20./27.11.2013 „Sexismus-Problem ernst nehmen!“) Leitlinie PM: A.7		6.1.1. Ein Schulungskonzept für die Eigenbetriebe und Tochtergesellschaften der Landeshauptstadt München zum Thema „Sexuelle Belästigung und AGG“ ist erstellt.	PROD5701 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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)	
<p>07. Die Verwaltungsvorgänge im Personalbereich sind stadtwweit optimiert und beschleunigt.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 25.09.2013 bzw. Bekanntgabe vom 02.04.2014 "Verwaltungsvorgänge im Personalbereich vereinfachen und beschleunigen", Stadtratsbeschluss vom 09.04.2014 „Stärkung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt“, Stadtratsbeschluss vom 16./23.01.2013 "IT-Vorhaben; Umsetzung der Projektstudie zum E-Recruiting-Verfahren" sowie Stadtratsbeschluss vom 17./24.07.2013 „Disposition leistungsgeminderter Beschäftigter; Aufstockung des städtischen Sozialfonds“)</p> <p>Leitlinie PM: A.9</p>	<p>7.1. Der Geschäftsprozess „Stellenbewertung“ ist optimiert und beschleunigt.</p>	<p>7.1.1. Die Empfehlungen, die einer Arbeitsgruppe gemeinsam mit den Referaten und Eigenbetrieben unter Moderation der Fa. BSL näher betrachtet werden sollen, sind geprüft und ggf. umgesetzt.</p>	PROD5702 Stellenwirtschaft	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>	
		<p>7.2. Die Qualität der Personalauswahl ist gesichert und weiterentwickelt, die Prozesse sind beschleunigt.</p>	<p>7.2.1. Die Ausschreibungsrichtlinien sind überarbeitet.</p>	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
		<p>7.2.2. Das E-Recruiting ist bis zur Jahresmitte 2015 in Betrieb.</p>	-	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>	
		<p>7.3. Die Disposition von leistungsgeminderten Dienstkräften ist weiter optimiert.</p>	<p>7.3.1. Ein Organisations- und Handlungskonzept ist entwickelt. Eine Stadtratsvorlage zur Entscheidung ist erarbeitet.</p>	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
			<p>7.3.2. Die Abläufe sind stadtwweit bekannt.</p>	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>

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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
<p>08. Ein Konzept für einen stadtweiten systematischen Abgleich vorhandener Kompetenzen mit künftigen Anforderungen zur Ableitung etwaiger Qualifizierungs- und Rekrutierungsbedarfe (Kompetenzmanagement) ist erstellt.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 21./28.11.2012 „Kompetenzmanagement bei der LH München“)</p> <p>Leitlinie PM: A.9</p>	<p>8.1. Die Dienstliche Beurteilung ist mit dem Kompetenzmanagement verknüpft und vereinfacht.</p>	<p>8.1.1. Ein Pre-Test / eine Pilotphase ist durchgeführt und über das weitere Vorgehen ist entschieden.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
<p>09. Die Qualität von Führung ist stadtweit gesteigert.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 11./18.12.2013 „Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“; weiteres Vorgehen“)</p> <p>Leitlinie PM: A.9</p>	<p>—</p>	<p>9.1.1. Instrumente zur Identifikation der Führungsqualität liegen vor.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
		<p>9.1.2. Übergeordnete Führungskräfte sind dahingehend unterstützt, bei disfunktionalem Führungsverhalten angemessene Maßnahmen zu ergreifen.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
		<p>9.1.3. Maßnahmen zur Steigerung der Führungskompetenz sind ergriffen</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
		<p>9.1.4. Das Coaching-Angebot zur Unterstützung der Führungskräfte wird im Vergleich zum Vorjahr um 20% verstärkt.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung</p>	<p>Qualität: → Quantität: : ↑</p>

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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
<p>10. Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Qualität von Bildungsmaßnahmen ist erhöht.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 05.12.2001 „Grundsätze der Fortbildung“ / 31.03./21.04.2004 „Personalentwicklung (PE) bei der Landeshauptstadt München; Gesamtstädtisches Konzept“)</p> <p>Leitlinie PM: A.9</p>	10.1. Bildungscontrolling ist stadtweit implementiert.	10.1.1. Ein Vorabfragebogen zur Ermittlung der konkreten Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist entwickelt und eingesetzt.	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: : →
	10.2. Die Potentiale elektronischer Lernformen sind in der zentralen Fortbildung des POR verstärkt ausgeschöpft.	10.2.1. Der Einsatz des Online-Trainings „Führen im demografischen Wandel“ im POR ist evaluiert.	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: : ↑
		10.2.2. In der zentralen Fortbildung kommen 2015 mindestens zwei Blended-Learning-Seminare zum Einsatz.	PROD5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: : ↑
	10.3. Die Kollegiale Beratung ist als gleichsam wirksames wie wirtschaftliches Instrument im städtischen Fortbildungsportfolio breiter verankert und realisiert.	10.3.1. Die Anzahl der kollegialen Beratungen erreicht einen Anteil von 5 % an den gesamten Maßnahmen der Allgemeinen Fortbildung.	PROD5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: : ↑
<p>11. Die Betriebliche Gleichstellung von Männern und Frauen ist gefördert.</p> <p>(siehe Stadtratbeschluss vom 17./24.06.2009 „Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2009 zur Betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern“)</p> <p>Leitlinie PM: A.7</p>	<p><i>Hinweis: Ziele, die über die neuen Leitsätze 2014 entstehen, werden in den Zielekatalog aufgenommen, sobald sie vom Stadtrat beschlossen wurden.</i></p>			

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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
<p>12. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist verstärkt.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 17./24.07.2013 „Kulturelle Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Stadtverwaltung fördern“)</p> <p>Leitlinie PM: A.7</p>		<p>12.1.1. Über die bisherigen Aktivitäten hinausgehende gezielte Maßnahmen des Personal- und Ausbildungsmarketings zur Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund sind erfolgt.</p>	<p>PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung PROD5713 Ausbildung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : →</p>
<p>13. Die Landeshauptstadt München ist attraktive und soziale Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderung bzw. Schwerbehinderung.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 12./19.03.2014 „Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention; Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ für die Arbeitgeberin Landeshauptstadt München“)</p> <p>Leitlinie PM: A.7</p>	<p>13.1. Inklusion und heilpädagogische Betreuungsmaßnahmen für Nachwuchskräfte mit einer Behinderung bzw. Schwerbehinderung sind in der städtischen Ausbildung ausgebaut und werden forciert.</p>	<p>13.1.1. Die Zahl der Nachwuchskräfte mit Behinderung bzw. Schwerbehinderung in der Verwaltungsausbildung sind erhöht.</p>	<p>PROD5713 Ausbildung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : ↑</p>
		<p>13.1.2. Die Praktikumsplätze für die verzahnte Ausbildung sind laufend durch Praktikanten/-innen besetzt.</p>	<p>PROD5713 Ausbildung</p>	<p>Qualität: ↑ Quantität: : ↑</p>

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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
	14.1. Im Beurteilungsjahr 2015 wird ein stadtweit einheitlicher Beurteilungsmaßstab angewandt. Die Orientierungshilfe, wonach im Normalfall nicht mehr als die Hälfte der Beurteilungen mit einem Gesamturteil der 1. und 2. Stufe verbunden sein kann, ist eingehalten.	14.1.1. Um eine stadtweit einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabes sicherzustellen, findet 2015 ein „Clearing-Verfahren“ für alle Referate, Eigenbetriebe und Gesellschaften statt.	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: : →
	15.1. Ein neues Rollenverständnis der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder ist etabliert und die Qualität der praktischen Ausbildung ist deutlich erhöht.	15.1.1. Ein Konzept ist entwickelt.	PROD5713 Ausbildung	Qualität: ↑ Quantität: : →
		15.1.2. Erste Maßnahmen sind erfolgt.	PROD5713 Ausbildung	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.

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/ Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
	16.1. Das BEM-Verfahren ist optimiert.	16.1.1. Eine überarbeitete Fassung der DV-BEM liegt vor.	PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: : →
	17.1. Durch die Zusammenführung von Organisationsberatung und Stellenwirtschaft sind Effektivität und Effizienz der Leistungserbringung optimiert.	17.1.1. Die Zusammenführung P 2.1, P 2.2 und P 3 ist abgeschlossen und umgesetzt.	PROD5702 Stellenwirtschaft PROD5705 Organisationsberatung	Qualität: ↑ Quantität: : →
	18.1. Der Anspruch lebenslangen Lernens ist in der Mitarbeiterschaft der LHM umgesetzt.	18.1.1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre nehmen entsprechend ihres Anteils an der Gesamtmitarbeiterschaft an Maßnahmen der zentralen Fortbildung teil.	PROD5708 Fortbildung	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.

Strategische Leitlinien und deren Ziele	
A	Weitsichtige und kooperative Steuerung
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 Antirassismussarbeit.
	- 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.
Thematische Leitlinien	
14	Leitlinie Bildung
	Themenfeld Bildungsbereitschaft, Bildungspotenziale, Bildungsqualität
14.27	Die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen ist zu erhöhen, der Einstieg in die Erstausbildung erfolgt möglichst ohne Umwege.