

Anlage 1

Überarbeitete Fassung der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit der Landeshauptstadt München

Wertschätzung

Wertschätzung ist für uns das Herzstück für die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima. Sie ist die Grundlage guten Führens und eines vertrauensvollen Miteinanders. Deshalb steht Wertschätzung im Mittelpunkt für Zusammenarbeit und Führung bei der Landeshauptstadt München.

Für uns ist Wertschätzung eine positive innere Haltung anderen Menschen und sich selbst gegenüber. Sie ist verbunden mit Respekt, Achtung, Fairness, Anerkennung und konstruktiver Kritik. Wir erleben Wertschätzung in Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit und Freundlichkeit.

Konstruktiv zusammen arbeiten

Erwartungen an die Führungskraft	Erwartungen an die/den Mitarbeiter/in
Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist unser Fundament.	
Wir arbeiten aktiv auch über Team- und Referatsgrenzen hinaus zusammen, wir sind lösungsorientiert und ergänzen uns. Wir arbeiten und handeln konstruktiv.	
Wir gehen offen mit eigenen Fehlern um und zeigen Fingerspitzengefühl im Umgang mit Fehlern anderer. Wir lernen aus unseren Fehlern.	
Konflikte gehören zum Alltag. Wir nehmen sie wahr und greifen sie auf.	
Ich Sorge für eine zeitnahe Konflikt -bearbeitung und leiste dabei meinen Beitrag Konflikte sachgerecht, fair und in gegenseitigem Respekt zu lösen.	Ich leiste meinen Beitrag zu einem konstruktiven Miteinander und wirke an der Lösung von Konflikten aktiv mit.
Ich beteilige die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gebe Hilfestellungen.	Ich arbeite engagiert; ich handle kooperativ und unterstütze Kolleginnen und Kollegen sowie die Führungskraft.

Kommunikation gestalten

Erwartungen an die Führungskraft	Erwartungen an die/den Mitarbeiter/in
Wir kommunizieren wertschätzend, d.h. wir hören zu, nehmen uns Zeit, erklären, fragen nach.	
Wir sprechen und schreiben respektvoll und freundlich.	
Wir treten jeder Form von Lästerei entgegen und verhindern Ausgrenzung.	
Wir geben relevante Informationen sachgerecht und umgehend weiter. Wir fördern Wissensaustausch, bringen eigenes Wissen ein und fragen im Team nach.	
Ich gebe zeitnah offenes Feedback. Ich zeige mich dabei wertschätzend und anerkennend. Kritik äußere ich angemessen und konstruktiv.	Ich äußere Kritik angemessen und respektvoll und gebe bei Bedarf Feedback.
Ich fördere Transparenz und vermittele Hintergründe.	Ich fordere Transparenz ein und zeige Verständnis, dass die Führungskraft vertrauliche Informationen nicht weitergeben darf.

Vielfalt leben

Erwartungen an die Führungskraft	Erwartungen an die/den Mitarbeiter/in
Wir erkennen Unterschiedlichkeit - bezogen auf Geschlecht, Alter, ethnische, kulturelle und soziale Herkunft, sexuelle Identität, Behinderung, Religion oder Weltanschauung – an. Wir bevorzugen niemanden und diskriminieren niemanden. Wir sehen Vielfalt in unserem Team als Bereicherung.	
Wir fördern Chancengleichheit und respektieren Unterschiede.	
Ich schreite gegen diskriminierendes Verhalten ein, zeige klare Konsequenzen auf und leite unverzüglich die notwendigen Maßnahmen ein.	Ich beteilige mich nicht an diskriminierendem Verhalten und positioniere mich dagegen.

Veränderung gestalten

Erwartungen an die Führungskraft	Erwartungen an die/den Mitarbeiter/in
Wir sehen Veränderungen nicht nur als Herausforderung sondern auch als Chance. Wir stellen uns flexibel auf Veränderungen ein und bringen sie voran.	
Wir sind verlässlich, dabei offen für Veränderungen und bauen auf unseren Erfahrungen auf.	
Wir sind selbstreflektiert, lernbereit und lösungsorientiert.	
Wir entwickeln Ideen und Lösungsvorschläge.	
Ich stoße sinnvolle Veränderungen an, bringe diese voran und kümmere mich um gute Rahmenbedingungen und die notwendigen Ressourcen.	Ich beteilige mich aktiv am Veränderungsprozess.
Ich fordere und fördere Vorschläge und Ideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setze mich nach Möglichkeit für die Umsetzung ein.	Ich bringe mich mit Ideen und Lösungsvorschlägen ein, auch wenn nicht alle umgesetzt werden können.

Leistung fordern und Mitarbeitende fördern

Erwartungen an die Führungskraft	Erwartungen an die/den Mitarbeiter/in
Wir sind engagiert, verlässlich und vertrauen einander. Wir handeln effizient d.h. gehen verantwortungsbewusst mit Ressourcen um.	
Wir achten auf eine gute Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben.	
Ich fordere und fördere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Möglichkeit durch Übertragung von Entscheidungskompetenzen und neuer Aufgaben.	Ich bin bereit neue Aufgaben zu übernehmen; ich sehe Herausforderungen als einen Ansporn zur Weiterentwicklung.
Ich nehme geleistete Arbeit der Einzelnen wahr und zeige Anerkennung für diese.	Ich erkenne Leistungen anderer an und nehme Anerkennung an.
Ich verstehe Personalentwicklung als originäre Führungsaufgabe.	Ich bin bereit mich weiterzuentwickeln und schlage auch selbst Maßnahmen zur eigenen Weiterentwicklung vor.
Ich ermögliche selbständiges Arbeiten, delegiere und kontrolliere angemessen.	Ich erfülle meine Aufgaben, zeige Eigeninitiative und übernehme Verantwortung.
Ich beachte unterschiedliche Fähigkeiten meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setze sie entsprechend ein.	Ich bringe meine Fähigkeiten ein und erkenne Rahmenbedingungen an.

Verantwortung übernehmen

Erwartungen an die Führungskraft	Erwartungen an die/den Mitarbeiter/in
Wir prägen mit unserem Handeln das Bild der Landeshauptstadt München. Dessen sind wir uns stets bewusst.	
Wir identifizieren uns mit unseren klar definierten Aufgaben und Zielen. Wir liefern Ergebnisse zuverlässig, termingerecht und in der erforderlichen Qualität.	
Wir sprechen gegenseitige Erwartungen klar und deutlich aus, gleichen sie miteinander ab, zeigen Konsequenzen auf und setzen Grenzen.	
Wir halten uns an Absprachen.	
Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln.	
Wir übernehmen Verantwortung für die eigene Gesundheit und Arbeitsfähigkeit	
Ich setze mich für Rahmenbedingungen ein, die gesundes Arbeiten ermöglichen.	
Ich bin mir meiner Führungsrolle bewusst und nehme meine Führungsverantwortung wahr.	Ich übernehme Verantwortung für die mir übertragenen Aufgaben und unterstütze die Führungskraft in ihrer Führungsrolle.
Ich treffe im eigenen Verantwortungsbereich Entscheidungen und stehe zu meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.	Ich treffe im eigenen Verantwortungsbereich Entscheidungen bzw. unterstütze bei der Entscheidungsfindung und trage Entscheidungen mit

