

# Stadt Frankfurt am Main



## Prominente Stimmen zum Thema Führung

„Die Reform beginnt an der Spitze. Die Treppe muss von oben gekehrt werden.“

(Hermann Simon, deutscher  
Wirtschaftswissenschaftler)

„Die Kernkompetenz von Führung ist  
Charakter.“

(Warren Bennis, amerikanischer  
Wirtschaftswissenschaftler)

„Werte kann man nicht lehren, sondern  
nur vorleben.“

(Viktor Frankl, österreichischer Psychiater  
und Autor)

„Menschenführung ist an die Hand  
nehmen, ohne festzuhalten und loslassen,  
ohne fallen zu lassen.“

(Wilma Thomalla, deutsche Publizistin)

„Im Grunde sind es doch die  
Verbindungen mit Menschen, die dem  
Leben seinen Wert geben.“

(Wilhelm von Humboldt, deutscher  
Bildungsreformer)

## Der Prozess

Spurgruppen-Workshop 1	13.02.2017
Kick off-Veranstaltung	29.03.2017
Führungskräfte-Workshop 1	25.04.2017
Führungskräfte-Workshop 2	20.06.2017
Spurgruppen-Workshop 2	10.07.2017
Ergebniskonferenz	05.09.2017

**Es geht weiter... Implementierung,  
Nachhaltigkeit, Weiterentwicklung...**

## Ihre Ansprechpartnerinnen

Ulrike Stauder-Sagroll 4 74 12  
ulrike.stauder-sagroll@stadt-frankfurt.de

Corinna Ständer 4 76 17  
corinna.staender@stadt-frankfurt.de

STADT  FRANKFURT AM MAIN

Personal- und Organisationsamt,  
11.32.1  
Frankfurt am Main, September 2017

# Stadtweites Führungs- verständnis

# Stadt Frankfurt am Main - Stadtweites Führungsverständnis

## „Vertrauen schafft Vertrauen“

**Unsere Führungskultur basiert auf Vertrauen.**

Vertrauen entsteht durch gegenseitige (Führungskräfte und Mitarbeitende) Transparenz, Ehrlichkeit und Verbindlichkeit. Vertrauen, Rückhalt und Unterstützung geben und erwarten wir als Führungskräfte, wir sind gegenseitig (untereinander und gegenüber den Mitarbeitenden) loyal und kommunizieren transparent.

## „Glasklar: Wir schaffen Transparenz!“

**Transparenz macht unsere Entscheidungen und die Abläufe unserer Organisation nachvollziehbar, verständlich und akzeptabel.**

Transparenz setzt einen aktiven Informationsaustausch zwischen Führungskräften (auch untereinander) und Mitarbeitenden voraus. Transparenz beinhaltet auch ein zeitnahes, konkretes und sachbezogenes Feedback.

## „Im Mittelpunkt steht der Mensch“

**Wertschätzung und Respekt zeichnen unsere Führungskultur aus.**

Wir führen aufmerksam, höflich, empathisch, respektvoll, anerkennend und verlässlich.

## „MITarbeiter/-innen im Blick“

**Mitarbeiter(-innen)orientierung heißt für uns, für die Anliegen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen zu sein, Chancengleichheit zu gewährleisten, ihre individuellen Kompetenzen zu schätzen und ihre Weiterentwicklung zu fördern.**

Als Führungskräfte sind wir aufrichtig und glaubwürdig und agieren berechenbar.

Entscheidungskompetenzen werden festgelegt, Entscheidungsspielräume werden genutzt, Eigenverantwortung wird gefördert und gefordert - dafür übernehmen Führungskräfte im Rahmen klar definierter Möglichkeiten die Verantwortung.

## „Persönlichkeit und Kompetenz = Führung“

**Als Führungskräfte verfügen wir über vielfältige Kompetenzen: Wir arbeiten (eigen-)verantwortlich und zielorientiert, sind entscheidungsfreudig, handlungssicher, innovativ, kritik- und konfliktfähig; wir führen selbstreflektiert, aufmerksam, wertschätzend und respektvoll.**

Eine Führungskraft ist nicht d. beste Sachbearbeiteri/n, sondern diejenige, die ihren Mitarbeitenden ein bestmögliches Arbeitsumfeld verschafft, damit jede/r Einzelne ihre/seine spezifischen Fähigkeiten und Talente bestmöglich zur Bewältigung der Aufgaben entfalten und einsetzen kann.

Haltung, Werte, Einstellungen und Gefühle beeinflussen maßgeblich das Führungsverhalten. Die Persönlichkeit der Führungskraft macht deren Unverwechselbarkeit aus. Somit hat die Entwicklung eigener Führungsqualitäten auch immer mit der Offenheit für die eigene Persönlichkeitsentwicklung zu tun.

## „Keine Angst vor Fehlern“

**Wir leben eine Fehlerkultur, in der wir offen mit Fehlern umgehen, sie lösungsorientiert analysieren und aus ihnen lernen.**

Fehler sind kein "Tabuthema", sie können und dürfen passieren!

## „Führen ist Kommunizieren“

**Unsere Kommunikation ist sachlich, klar und wertschätzend.**

Wir kommunizieren "auf Augenhöhe" und geben offen und sachbezogen Feedback.

Wir gestalten unsere Kommunikationswege so, dass alle erreicht werden.

## „Führungskraft sein heißt Rollenvielfalt leben“

**Wir nehmen die Rolle als Führungskraft in ihren vielfältigen Ausprägungen bewusst an und wahr. In unserer Führungsrolle stehen wir für Diversität, Gender-Kompetenz, Interkulturelle und Intrakulturelle Kompetenz, Gesundes Führen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

Wir leben eine Haltung im Sinne des stadtweiten Führungsverständnisses vor und vermitteln diese.