

Datum: 16.10.2019
Tel.: 233-20404
Fax: 233-28149
Sachbearbeitung:

Gesamtpersonalrat

Programm neoHR – Digitalisierung und Weiterentwicklung des
LHM-Personalmanagements;
Sitzungsvorlage Nr 08-14 / V 16543

NR	08-14	V	16543
BEZUG	PERSONAL		
VERFAHREN	21. OKT. 2019		
OBJEKT	weiterentwickeln		
GRUND	16543	08-14	08
VERFAHREN	08-14	08-14	08-14

An den
IT-Referenten

und den
Personal- und Organisationsreferenten

Sehr geehrter Herr
Sehr geehrter Herr

der Gesamtpersonalrat hat sich in seiner Sitzung am 16.10.2019 umfassend mit der Beschlussvorlage „Programm neoHR – Digitalisierung und Weiterentwicklung des LHM-Personalmanagements“ befasst und nimmt wie folgt Stellung:

Der Gesamtpersonalrat unterstützt grundsätzlich die sehr ambitionierten Ziele des Programms neoHR. Wir möchten aber darauf hingewiesen, dass die konsequente Streichung notwendiger Stellen und Budgetmitteln ein denkbar schlechter Ausgangspunkt für einen Veränderungsprozess von so großer Tragweite ist. Gerade unsere Erfahrungen aus der Vergangenheit und aktuelle Erkenntnisse aus laufenden Programmen und Projekten haben uns unmissverständlich aufgezeigt, dass eine unzureichende Bereitstellung von notwendigen Personalressourcen und Budgetmitteln immer neben den weitreichenden Auswirkungen auf unsere Beschäftigten in den Projekten (z.B. ständige hohe Arbeitsbelastung) und in den betroffenen Fachbereichen (z.B. fehlende Beteiligung und Begleitung = Akzeptanzverlust mit hohem Frustrationspotenzial; Doppelbelastung durch Projektarbeit), auch Auswirkungen auf die Gesamtlaufzeit der Projekte (z.B. längere Laufzeit = lange Bindung von Ressourcen = Mehrbelastung durch Ressourcenteilung) hat. Wir müssen endlich diese Überlastungs-Spirale verlassen.

Wir fordern eine umfassende und der Bedeutung des Veränderungsprozesses entsprechend ausgestattete Veränderungsbegleitung. Unsere Beschäftigten in den betroffenen Organisationseinheiten müssen angemessen beteiligt und befähigt werden. Der Aufbau eines leistungsfähigen Veränderungsmanagement und die Festlegung einer stadtweit gültigen Beteiligungs- und Personalentwicklungsstrategie ist dabei unerlässlich. Wir haben eine Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten.

Die mit der Digitalisierung einhergehende Automatisierung sollte eine spürbare Arbeitsentlastung für unsere Beschäftigten bringen. Dabei muss sich unsere Stadt ihrer Rolle als

verantwortungsvolle soziale Arbeitgeberin bewusst sein. Eine alleinige Konzentration auf Kerngeschäft und „wertschöpfende“ Aufgaben wird dem sicherlich nicht gerecht. Wir sind schließlich kein Privatunternehmen.

Eine erfolgreiche Veränderung der Kultur innerhalb der gesamten Stadtverwaltung ist und bleibt eine notwendige Bedingung für eine erfolgreiche Transformation. Das geht nur gemeinsam. Wir müssen das Kommunizieren.

Der Gesamtpersonalrat steht der Arbeitgeberin, für eine verantwortungsvolle Begleitung des stadtweiten Veränderungsprozesses in seiner Rolle als Vertreter der Beschäftigten aktiv zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen

A large black rectangular redaction box covers the signature of the chairperson.

Vorsitzende