

DigitalCharta der Landeshauptstadt München

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02314

Anlage

Nr. 1 DigitalCharta (Stand Dezember 2020)

Nr. 2 Stellungnahme des IT-Referats (RIT) vom 05.01.2021

Nr. 3 Stellungnahme des Gesamtpersonalrats (GPR) vom 16.12.2020

Nr. 4 Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen (GSt) vom 05.01.2021

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10. Februar 2021 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Vorbemerkung

Die Landeshauptstadt München schlägt einen nachhaltigen „Münchner Weg“ der digitalen Transformation ein. Gerade der Verlauf der Corona-Pandemie und die damit verbundene Verlagerung vieler Tätigkeiten ins Homeoffice, haben gezeigt, wie wichtig es ist, schnell und flexibel auf Veränderungen zu reagieren. Dabei bedeutet die fortschreitende Digitalisierung aber auch Teamarbeit. Von den Beschäftigten der LHM wird eine große Portion an Offenheit, Eigeninitiative und Innovationsbereitschaft erwartet. Die digitale Transformation ist mit Ängsten verbunden: Welche Auswirkungen hat die verstärkte Digitalisierung auf meinen Arbeitsplatz? Habe ich die notwendigen Kompetenzen? Etc.

Hier ist es wichtig, den Beschäftigten die notwendige Sicherheit und Flexibilität zu garantieren. Das „Team Stadt München“ bietet die entsprechenden Möglichkeiten und Perspektiven. Diese Dimensionen, die sich im Rahmen der Konzeptionsphase im Projekt „Neukonzeption der Arbeitgebermarke der Landeshauptstadt München“ als echte Stärken gezeigt haben, heben die LHM als Arbeitgeberin von anderen Organisationen und Unternehmen ab.

Die vorliegende DigitalCharta zielt insbesondere auf die Digitalisierungsbestrebungen im Hinblick auf die Sicherstellung und den langfristigen Erhalt der Leistungsfähigkeit der städtischen Beschäftigten ab. Eine Charta ist daher als grundlegendes Positionspapier seitens der Landeshauptstadt München anzusehen.

1.1 Begriffsdefinition „Digitalisierung | Arbeitgebermarke | neoHR“

Digitalisierung:

Die Digitalisierung bietet eine Vielzahl von Optionen sowohl zur effizienteren Gestaltung des internen Verwaltungshandelns als auch zur Verbesserung der Verwaltungsdienstleistungen. Die Landeshauptstadt München ist bisher auf einem guten Weg, die Digitalisierung zu meistern. Auf diesem Weg, sich als attraktivste Arbeitgeberin im kommunalen Sektor zu positionieren, muss aber unbedingt darauf geachtet werden, dass kein*e Beschäftigte*r den Anschluss verliert.

Arbeitgebermarke:

Als Arbeitgebermarke wird das Produkt erfolgreichen Employer Brandings bezeichnet. Hierbei ist es vorrangiges Ziel, die Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt mit einem authentischen, realistischen und differenzierenden Bild nach außen zu präsentieren und ein entsprechendes Image zu pflegen. Hierzu wurde in einer Konzeptionsphase (Validierungs- und Strategiephase) unter breiter Beteiligung der städtischen Beschäftigten (z.B. in Form diverser Interviews, Befragungen und Fokusgruppen) das der folgenden internen und externen Kommunikation zugrundeliegende Arbeitgeberversprechen (sogenannte Employer Value Proposition) herausgearbeitet.

Für die Landeshauptstadt München stehen hierbei die folgenden vier Dimensionen im Fokus, die sich aus der Employer Value Proposition ergeben:

- Sicherheit und Flexibilität
Wir stehen mit beiden Beinen im Leben: Sicher und agil
- Menschlichkeit und Wertschätzung
Wir sind eine bunte Familie
- Engagement und Verbundenheit
Wir sind das Herz der Stadt: Alle für eine
- Möglichkeiten und Perspektiven
Wir packen an: Tausend Projekte unter einem Dach

neoHR:

Neben der Neuorganisation der städtischen IT (neoIT) und der Finanzprozesse (digital/4finance) ist das Projekt neoHR das dritte große Transformationsprogramm der Stadtverwaltung. Schlanke und effiziente Prozesse, ein modernes Organisationsmodell und Arbeit der Zukunft unter dem Stichwort „New Work“ sind nur ein paar der wichtigen Begriffe, die zu neoHR gehören.

Insbesondere der Programmbereich New Work soll es den Beschäftigten ermöglichen, sich am Wandel zu beteiligen. Der Weg vom reinen Verwalten zum aktiven Gestalten gelingt nur durch Partizipationsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Es haben bereits Workshops zum Thema New Work Evolution stattgefunden, unter anderem mit den Zielen die Anforderungen der städtischen Beschäftigten an die Neue Arbeitswelt zu erfassen und zu verstehen.

1.2 Übersicht der Ergebnisse aus der Homeoffice-Umfrage

Das Jahr 2020 hat der Digitalisierung und dem digitalen Arbeiten bei der Landeshauptstadt München einen großen Schub nach vorne verliehen. In kurzer Zeit mussten viele Beschäftigte in das Homeoffice wechseln. Eine große Herausforderung für die städtische IT, aber auch für die Beschäftigten der LHM: Was ist aus ihrer Sicht gut gelaufen und was kann noch verbessert werden? Um auch hier die Stimmungslage unter den Beschäftigten repräsentativ darzustellen, wurde Ende 2020 eine Homeoffice-Umfrage gestartet. 8.685 Kolleg*innen haben teilgenommen. Es folgt eine Darstellung ausgewählter Ergebnisse:

- Für 91,8 Prozent der Beschäftigten war - alles in Allem betrachtet - die Erfahrung im Homeoffice sehr gut bzw. eher gut.
- 82 Prozent der Kolleg*innen konnten selbst problemlos ins Homeoffice gehen.
- 81,5 Prozent der Beschäftigten gab an, im Homeoffice den persönlichen Kontakt zu den Kolleg*innen zu vermissen/vermisst zu haben.
- 41 Prozent der Kolleg*innen hat die Trennung zwischen Beruf und Privatem im Homeoffice vermisst.
- 48,7 Prozent der Teilzeitkräfte wären bereit, ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit zu erhöhen, wenn sie überhaupt , öfter oder länger im Homeoffice arbeiten könnten.
- Rund drei Viertel der Beschäftigten können sich generell vorstellen, zukünftig regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten.
- Rund die Hälfte der Beschäftigten würde auf den eigenen festen Büroarbeitsplatz verzichten, falls sie generell im Homeoffice arbeiten dürften.
- Für 48 Prozent der Kolleg*innen war der Druck im Homeoffice stärker als im Büro.
- Für 97,1 Prozent ist der Wegfall des Arbeitsweges ein Vorteil des Homeoffice.
- 84,8 Prozent der Kolleg*innen stimmten voll bzw. eher zu, dass der Büroalltag sie im Homeoffice nicht abgelenkt hat und es zu weniger Störungen kam.
- 60,5 Prozent gaben an, dass Telefon- und Videokonferenzen zu effektiveren Besprechungen führen.
- 79,6 Prozent sehen den Vorteil, dass durch das Homeoffice mehr Neues ausprobiert wird.

Die dargestellten Auswertungen verdeutlichen, dass ein großer Teil der Beschäftigten aufgeschlossen gegenüber „neuen“ Arbeitsformen ist und dass das IT-Referat und Personal- und Organisationsreferat im Schulterschluss agil auf neue Gegebenheiten reagieren können und auch reagiert haben.

2. DigitalCharta

Diese positiven Resonanzen tragen den Spirit in die gesamte Stadtverwaltung. Fortschritt bedeutet Weiterentwicklung und in diesem Zusammenhang ist es eine Aufgabe als Personal- und Organisationsreferat dafür Sorge zu tragen, dass jede*r für diese Veränderung bereit ist und entsprechend befähigt wird. Der Begriff „Digitalisierung“ hat nämlich keine rein technologische Bedeutung mehr. Vielmehr bedeutet „Digitalisierung“ die Verschiebung der Lebens- und Arbeitswelten eines Menschen auf eine digitale Ebene.

Neben den vielen positiven Möglichkeiten, die die Digitalisierung bietet, kann sie durch diese Verschiebung/Veränderungen des klassischen Arbeits- und Aufgabenumfelds auch, wie bereits in der Vorbemerkung dargelegt, Unsicherheiten bei den Beschäftigten hervorrufen:

- Wird mein Arbeitsplatz von der Digitalisierung betroffen sein?
- Werden meine Fähigkeiten und mein Know-how auch in Zukunft noch benötigt?
- Werde ich in der Lage sein, den Anforderungen der digitalen Welt gerecht zu werden (digitale Fähigkeiten & digitales Mindset)?
- Homeoffice - Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, insbesondere von Frauen?

Diese Unsicherheiten möchte die LHM ihren Beschäftigten nehmen, indem sie ihnen unter anderem versichert, dass keine betriebsbedingten Kündigungen in Zusammenhang mit der Digitalisierung von Prozessen erfolgen werden. Mit umfangreichen Fortbildungsmöglichkeiten wird es jeder*m möglich sein, sich auf neue Arbeitsbedingungen einzustellen und sich neue Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen

„Im Zentrum aller Behördenaktivitäten stehen die innerhalb der Organisation agierenden Personen. Sie sind die Leistungsträger der Behörde und vertreten diese nach innen und außen. Sie sind als Bindeglied zur Außenwelt auch das Aushängeschild der Behörde.“ (Quelle: Campgemini, Die digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung – Herausforderung und Chance der Verwaltungsmodernisierung)

Mit der DigitalCharta verpflichtet sich die Landeshauptstadt München, jede/n Mitarbeiter*in auf dem Weg der Digitalisierung zu begleiten, zu unterstützen und die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Mittelpunkt zu stellen.

2.1 Ziel und wesentlicher Inhalt der Vorlage

Ziel der Vorlage und Inhalt des Beschlussantrags ist die klare Positionierung des Stadtrats zu den Inhalten der DigitalCharta.

2.2 Darstellung der DigitalCharta

Die DigitalCharta der Landeshauptstadt München ist in Ihrer Fassung vom Dezember 2020 in Anlage 1 dargestellt.

3. Finanzielle Auswirkungen

Der vorliegende Beschluss hat keine haushalterischen Auswirkungen.

4. Ausblick und weiteres Vorgehen

Die DigitalCharta wird im Rahmen des Roll-In der Arbeitgebermarke an die Beschäftigten kommuniziert. Künftige Digitalisierungsprozesse werden unter Berücksichtigung der Selbstverpflichtung durch die DigitalCharta der LHM umgesetzt.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Progl, sowie dem IT-Referat, dem Gesamtpersonalrat, der Gleichstellungsstelle für Frauen und der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat stimmt der DigitalCharta der Landeshauptstadt München gemäß Anlage 1 zu.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die DigitalCharta an die städtischen Beschäftigten zu kommunizieren und gemeinsam mit dem IT-Referat umzusetzen.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober- / Bürgermeister / in
Ehrenamtliche / -r Stadtrat / rätin

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei
an das IT-Referat
an den Gesamtpersonalrat
an die städtische Gleichstellungsstelle
an die Gesamtschwerbehindertenvertretung

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, LS-KOM