Grundlegende Inhalte der LHM DigitalCharta

„München. Digital. Erleben." und die damit verbundene Zielsetzung einer Digitalen Metropole München 2025, soll für alle Beschäftigten der LHM eine besondere Motivation sein, die gesamte Stadtverwaltung und Ihre Leistungen sowie Angebote für die Bevölkerung und Wirtschaft in das digitale Zeitalter zu bringen.

Beschäftigungssicherung

Die Landeshauptstadt München verzichtet grundsätzlich auf betriebsbedingte Kündigungen, die ursächlich auf die Digitalisierung zurückzuführen sind.

Qualifikation

Beschäftigte, deren Arbeitsplätze oder Aufgaben sich durch die Digitalisierung verändern, werden im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen entsprechend qualifiziert, sodass sie unter den neuen Rahmenbedingungen weiterhin eingesetzt werden können. Die Beschäftigten der Landeshauptstadt München haben zudem Anspruch, sich bei Veränderungen des Arbeitsplatzes durch die Digitalisierung, über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für andere Tätigkeiten beziehungsweise Aufgaben weiter zu qualifizieren. Trotz vieler Veränderungen gewährleisten wir Sicherheit.

Ziel dieser Maßnahme ist es, dass städtische Beschäftigte die Digitalisierung und damit auch die Modernisierung der Stadtverwaltung aktiv unterstützen und voranbringen. Sie leisten damit einen positiven Beitrag für eine digitale Stadtgesellschaft und die Landeshauptstadt München wird in Zukunft als noch attraktiver, moderner und bürger*innenfreundlicher wahrgenommen.

Neue Perspektiven

Als moderne und attraktive Arbeitgeberin will die LHM auch in Zukunft Personal gewinnen, das dazu beiträgt, München zu einer attraktiven Metropole mit hervorragenden Perspektiven für alle Menschen zu entwickeln. Zahlreiche Fortbildungs- und Entwicklungsprogramme wie bspw. zielgerichtete Schulungen, Führungsdialoge, Coaching und Reverse Mentoring bieten eine Vielzahl an Möglichkeiten und Perspektiven die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln und zu stärken.

Corporate Digital Responsibility (CDR)

Die Landeshauptstadt München bekennt sich in ihrem gesamten Handeln und Wirken zu einer verantwortungsvollen CDR. Mit der CDR der Landeshauptstadt wird die kommunale Verantwortung der Stadt in einer zunehmend digitalisierten Welt deutlich.

Nicht alles, was in der aktuellen Phase der Digitalisierung entsteht, wird den Ansprüchen an ein verantwortungsvolles und soziales Handeln gerecht. Sich hiervon deutlich abzugrenzen und eigene Standards zu entwickeln, ist daher das Ziel der Landeshauptstadt.

Mit dem Ziel, auch als digitale Metropole attraktiv zu sein, leitet die Landeshauptstadt München einen Kulturwandel ein, der die Stadt auf die Moderne ausrichtet.

Der soziale Aspekt der Digitalisierung, muss dabei für eine Kommune einen sehr hohen Stellenwert einnehmen. Wenn die Digitalisierung in bestimmten Facetten nicht auch für die Menschen einen Nutzen bringt, ist es notwendig, diese Aspekte zu hinterfragen. Die Stadtverwaltung wird sich im Münchner Weg offen und transparent auch mit diesen Aspekten auseinandersetzen und entsprechende Diskussionen aktiv fördern. München muss in einer neuen und zunehmend digitalisierten Welt Verantwortung übernehmen und Wege aufzeigen, wie die Zukunft im Sinne der Menschen gestaltet werden kann. Der Münchner Weg der Digitalisierung soll damit eine Vorbildfunktion haben.

München geht mit der LHM DigitalCharta einen Weg, der für Transparenz, Offenheit und mehr Fairness für alle Beschäftigten sorgen soll. Allerdings wird eine kontinuierliche Anpassung der Inhalte auf die immer schneller werdende technische Entwicklung dauerhaft erforderlich sein.

Erweiterte Rahmenbedingungen

Sourcing RIT/IT@M

Das Sourcing von Aufgaben und Tätigkeiten wird in Zukunft für die Landeshauptstadt München einen größeren Stellenwert einnehmen müssen, um die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung sowie ihre Agilität grundsätzlich zu erhöhen. Sourcing wird als Maßnahme zur Kapazitätserweiterung für das RIT dienen, um den Anforderungen der Referate und Eigenbetriebe in der Digitalisierung gerecht zu werden.

Outsourcing

Ein Outsourcing von Personal ist für die Landeshauptstadt München zu keinem Zeitpunkt eine Option und wird auch nicht in Erwägung gezogen.

Führung

Eine wichtige Aufgabe von Führungskräften ist es dabei, die Beschäftigten mitzunehmen und bei Änderungen des Arbeitsumfeldes mit ihnen gemeinsam Planungen

einzuleiten. Das POR bietet umfassende Unterstützung der Führungskräfte - beispielsweise in Form von Beratungen oder Fortbildungsmaßnahmen - an. Diese zeigen Entwicklungsmöglichkeiten auf, damit gezielt Fort- und Weiterbildungen für die neuen digitalen Geschäftsmodelle erfolgen können.

Auf besonders schutzbedürftige Personen wird durch die Führungskräfte verstärkt eingegangen. Hier werden Schwerbehindertenvertretungen frühzeitig eingebunden, um Mehrbelastungen möglichst zu vermeiden und die Chance zu nutzen, geeignete Einsatzmöglichkeiten zu finden.

Arbeitgeberversprechen

München befindet sich in einem konstanten Spannungsfeld zwischen Tradition und Moderne. Das macht sich auch in unserer Tätigkeit bemerkbar. Jahrhunderte alte Werte und Bräuche treffen auf Fortschritt und Innovation. Wir versprechen unseren Auszubildenden und Beschäftigten weiterhin eine hohe Verlässlichkeit der LHM als Arbeitgeberin sowie Standort- und Arbeitsplatzsicherheit. Als agile und stabile Arbeitgeberin mit einer hohen Diversität und kulturellen Vielfalt stehen wir für Offenheit unter Kolleg*innen in der gesamten Stadtverwaltung. Fairness, Respekt und Gleichstellung sind Grundwerte, die über alle Mitarbeiter*innengruppen hinweg gelebt werden. Mitarbeiter*innen können in unterschiedlichsten Aufgabengebieten und spannenden Projekten Verantwortung übernehmen, prägende Erfahrungen machen und dabei täglich über sich selbst hinauswachsen.